

Qualität in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE)

Rahmenbedingungen des Einsatzes von nicht formal qualifizierten Betreuungspersonen

Bestandsaufnahme und Erarbeitung eines
Argumentariums

Prof. Dr. Martin Hafen,
Prof. Dr. Claudia Meier Magistretti, Dr. Natalie Benelli



Das Projekt wurde durch die Stiftung
Mercator Schweiz gefördert mit
zusätzlicher Unterstützung des Migros
Kulturprozent und der
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Zitiervorschlag

Hafen, Martin; Meier Magistretti, Claudia & Benelli, Natalie
(2023). Qualität in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und
Erziehung (FBBE): Rahmenbedingungen des Einsatzes von nicht
formal qualifizierten Betreuungspersonen. Bestandsaufnahme
und Erarbeitung eines Argumentariums. Luzern: interact.

Projektleitung

Prof. Dr. Martin Hafen
Prof. Dr. Claudia Meier Magistretti

Mitarbeit

Marco Schraner
Markus Theunert

Kontakt für Rückfragen

Hochschule Luzern Soziale Arbeit

Prof. Dr. Martin Hafen
martin.hafen@hslu.ch
Werftstrasse 1
Postfach 2945
6002 Luzern

Impressum

DOI

Vollversion der Vorstudie: DOI:10.5281/zenodo.7569462
Management Summary: DOI:10.5281/zenodo.7569465



Vertrieb

Interact Verlag, Luzern
hslu.ch/interact

Weitere Informationen unter:



hslu.ch/sozialearbeit
© 06.2023, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Abstract

1	Einleitung	1
1.1	Ausgangslage aus wissenschaftlicher Perspektive	1
1.1.1	Die Bedeutung der frühen Kindheit für die Entwicklung eines Menschen	2
1.1.2	Der wachsende Bedarf an familienergänzender Kinderbetreuung	2
1.1.3	Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung – die Situation in der Schweiz	3
1.1.4	Die Bedeutung der Qualität in der FBBE	4
1.1.5	Qualität in der FBBE – die Situation in der Schweiz	5
1.1.6	Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal im Bereich FBBE	6
1.1.7	Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich FBBE	7
1.1.8	Abschliessende Bemerkungen	8
1.2	Zielsetzung und Vorgehensweise	9
1.3	Fachverbände, Praxispartner:innen und Mitglieder des Fachbeirats	10
1.4	Vorgehen	11
2	Befragung von Stellenleitenden	12
2.1	Datenlage zum Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation	13
2.1.1	Datenlage auf nationaler Ebene	13
2.1.2	Datenlage auf kantonaler Ebene	13
2.1.3	Datenlage auf kommunaler Ebene	13
2.1.4	Datenlage auf Basis von existierenden Studien	14
2.1.5	Fazit zur Datenlage	14
2.2	Methodisches Vorgehen	15
2.3	Ergebnisse	15
2.3.1	Anzahl der eingesetzten Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation	15
2.3.2	Anstellungsformen und -bedingungen von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen	17
2.3.3	Rekrutierung der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation	18

Inhaltsverzeichnis

2.3.4	Einarbeitung der Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation	20
2.3.5	Weiterbildung	22
2.3.6	Qualitätssicherung	23
2.3.7	Nachweis während der Anstellung erworbener Qualifikationen	24
2.4	Diskussion	25
3	Interviews mit Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation	27
3.1	Methodisches Vorgehen	28
3.1.1	Fragestellungen	28
3.1.2	Stichprobengewinnung	28
3.1.3	Datenerhebung	28
3.1.4	Transkription und Auswertung	28
3.2	Angaben zur Person (Stichprobe)	29
3.3	Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen	31
3.3.1	Kitas	31
3.3.2	Spielgruppen	33
3.3.3	Hausbesuchsprogramme	39
3.3.4	Zusammenfassung der zentralen Problemfelder	41
3.4	Qualitätsmerkmale und Qualitätssicherung	43
3.4.1	Kita	43
3.4.2	Spielgruppen	45
3.4.3	Hausbesuchsprogramme	48
3.4.4	Zusammenfassung der zentralen Problemfelder	49
3.5	Qualifikation und Rekrutierung	50
3.5.1	Kitas	51
3.5.2	Spielgruppen	53
3.5.3	Hausbesuchsprogramme	56
3.5.4	Zusammenfassung der zentralen Problemfelder	57
3.6	Optimierungsbedarf aus Sicht der FBBE-Betreuungspersonen	58
3.6.1	Kitas	58
3.6.2	Spielgruppen	61
3.6.3	Hausbesuchsprogramme	64
3.6.4	Zusammenfassung der zentralen Problemfelder	65

4	Workshop mit Stellenleitenden und Betreuungspersonen mit und ohne formale fachspezifische Qualifikation _____	67
4.1	Methodisches Vorgehen _____	68
4.2	Ergebnisse _____	69
4.2.1	Fokusgruppe Kitas _____	69
4.2.2	Fokusgruppe Spielgruppen _____	72
4.2.3	Fokusgruppe Hausbesuchsprogramme _____	74
4.2.4	Diskussion der Fokusgruppenergebnisse im Plenum _____	77
4.3	Diskussion _____	77
4.3.1	Diskussion Ergebnisse Kitas _____	77
4.3.2	Diskussion Ergebnisse Spielgruppen _____	78
4.3.3	Diskussion Ergebnisse Hausbesuchsprogramme _____	79
4.3.4	Wie weiter? – Ein Zwischenfazit der Studienleitung _____	80
5	Workshop zum Argumentarium mit den Fachverbänden, den Praxispartner:innen und dem Fachbeirat _____	81
5.1	Vorgehen _____	82
5.2	Darstellung der Ergebnisse _____	83
5.2.1	Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen _____	83
5.2.2	Ergebnisse zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten _____	84
5.2.3	Ergebnisse zu den Qualitätsdefiziten _____	85
5.2.4	Ergebnisse zum Format des Argumentariums _____	86
5.3	Diskussion der Ergebnisse _____	87
6	Konkretisierung des Argumentariums _____	89
6.1	Vorgehen _____	89
6.2	Darstellung der Ergebnisse _____	91
6.2.1	Ergebnisse des Workshops mit Vertreterinnen aus der Praxis _____	91
6.2.2	Ergebnisse des Online-Interviews mit der Kommunalpolitikerin Lela Gautschi Siegrist _____	93
6.2.3	Ergebnisse des Online-Interviews mit der Alt-Nationalrätin Yvonne Feri _____	95
6.2.4	Schriftliche Rückmeldungen von Expertinnen und Organisationen zum Argumentarium und zu den Rastern _____	97
6.3	Diskussion der Ergebnisse _____	99

7	Workshop zur Besprechung der Schlussversion des Argumentariums _____	101
7.1	Vorgehen _____	102
7.2	Darstellung der Ergebnisse _____	102
7.3	Diskussion der Ergebnisse _____	108
8	Fazit – Argumente für mehr Investitionen in die FBBE _____	110
8.1	FBBE – was wäre aus fachlicher Sicht notwendig? _____	112
8.1.1	Eine ideale FBBE in Hinblick auf die Ausbildung des Fachpersonals _____	112
8.1.2	Eine ideale FBBE in Hinblick auf die weiteren Rahmenbedingungen _____	113
8.1.3	Eine ideale FBBE in Hinblick auf die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation _____	114
8.2	FBBE – aktuell: Wie gross ist der Abstand zum idealen Modell? _____	115
8.2.1	Die aktuelle Situation in Hinblick auf die Ausbildung des Fachpersonals _____	115
8.2.2	Die aktuelle Situation in Hinblick auf die weiteren Rahmenbedingungen _____	116
8.2.3	Die aktuelle Situation in Hinblick auf die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen _____	117
8.3	Versuch einer praxistauglichen Integration der Perspektiven _____	119
8.4	Warum lohnen sich Investitionen in die FBBE? Ein Argumentarium für den Kontakt mit Politik und Verwaltung _____	121
8.4.1	Argument 1: FBBE ist in der modernen Gesellschaft unverzichtbar _____	122
8.4.2	Argument 2: FBBE stärkt die ganze Gesellschaft _____	122
8.4.3	Argument 3: Die Qualität der FBBE-Angebote ist entscheidend _____	123
8.4.4	Argument 4: Nicht formal qualifizierte Betreuungspersonen werden anerkannt als eine wichtige Ressource in der FBBE _____	124
	Verzeichnisse _____	126
	Abbildungsverzeichnis _____	126
	Tabellenverzeichnis _____	126
	Literaturverzeichnis _____	127

Abstract

Institutionalisierte frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) in Form von Kindertagesstätten, Spielgruppen, Tageseltern und Hausbesuchsprogrammen ist in der modernen Gesellschaft eine unverzichtbare Notwendigkeit. Sie entlastet die Familien und erleichtert den Frauen nach der Geburt den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Damit leistet die FBBE einen entscheidenden Beitrag zur Existenzsicherung von Frauen und ihren Familien durch Erwerbsarbeit. Bei gut qualifizierten Frauen trägt dies zur Verringerung des Fachkräftemangels bei.

Trotz der Bedeutung einer qualitativ guten FBBE für den Bildungsverlauf der Kinder und ihrem sonstigen gesellschaftlichen Mehrwert wird in der Schweiz im internationalen Vergleich und im Vergleich zum formalen Bildungssystem sehr wenig in die familienergänzende Kinderbetreuung investiert. Die unzureichenden Investitionen in die FBBE drücken sich unter anderem im niedrigen Qualifikationsniveau der Betreuungspersonen aus: Mehr als die Hälfte der Personen, die in diesem Bereich tätig sind, verfügt über keine staatlich anerkannte fachspezifische Qualifikation in Form eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses «Fachperson Betreuung» oder eines tertiären Bildungsabschlusses im pädagogischen Bereich. Sie sind als Spielgruppenleiter:innen, Hausbesucher:innen, Praktikant:innen, Lernende oder in einer anderen Funktion in der Kinderbetreuung tätig (viele von ihnen als Quereinsteiger:innen) und müssen zu oft eine Kinderbetreuungsfunktion mit eigener Verantwortung einnehmen, ohne fachlich durch formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen begleitet zu werden.

Im Rahmen dieser Studie zur Situation in der Deutschschweiz wurde in enger Zusammenarbeit mit Praxispartner:innen und Fachverbänden mittels einer Online-Befragung, qualitativen Interviews und diversen Fokusgruppen-Workshops analysiert, unter welchen Bedingungen Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation in der FBBE arbeiten und was unternommen wird, um die Qualität ihrer Arbeit trotz der fehlenden formalen Qualifikation zu sichern. Im Verlauf der Studie zeigte sich, dass aufgrund der unzureichenden Subventionierung und des herrschenden Fachkräftemangels in der FBBE selbst minimale Qualitätsstandards nicht durchgehend eingehalten werden können. Die Arbeitsbedingungen des nicht formal fachspezifisch qualifizierten Personals sind prekär, diejenige der Betreuungspersonen mit einer formalen fachspezifischen Qualifikation in der Regel nicht viel besser. Die Löhne sind sehr gering, die Pensen oft tief, die Arbeitszeiten fragmentiert und ein gesichertes Einkommen sowie gar die Aufnahme in die Pensionskasse in vielen Fällen nicht garantiert. Dazu kommt die hohe Belastung im Praxisalltag durch Lärm und Hektik sowie die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung der Arbeit, die in der FBBE geleistet wird.

Als Quintessenz der Studie wurde ein Argumentarium formuliert, das die Institutionen und die Fachverbände bei den Verhandlungen mit Politik und Verwaltung auf den Ebenen von Bund, Kantonen und Gemeinden unterstützen soll. Die Argumentationslinien beziehen sich auf den Mehrwert, den Investitionen in die FBBE für die Kinder, ihre Familien und die Gesellschaft insgesamt erbringen. Weiter wird aufgezeigt, welche Investitionen generell notwendig sind und wie die Qualität und die Rahmenbedingungen des Einsatzes von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation verbessert werden können.

1 Einleitung

Drei zentrale Erkenntnisse aus diesem Kapitel auf den Punkt gebracht

- Die interdisziplinäre wissenschaftliche Forschung zeigt seit Jahrzehnten, welche entscheidende Bedeutung die frühe Kindheit für die gesundheitliche und die psychosoziale Entwicklung eines Menschen hat. Entsprechend lautet die Forderung der Fachleute, junge Familien aktiv dabei zu unterstützen, ihrem Kind einen guten Start ins Leben zu ermöglichen. Das gilt insbesondere für mehrfach belastete Familien.
- Trotzdem investiert die Schweiz im internationalen Vergleich weniger als die meisten Staaten. Entsprechend gibt es keine substanzielle Elternzeit, die familienergänzende Kinderbetreuung ist viel teurer als in jedem anderen Land in Europa und die Qualität der Angebote lässt zu wünschen übrig, was mit dem breiten Einsatz von nicht fachspezifisch qualifiziertem Personal und den generell prekären Rahmenbedingungen zusammenhängt.
- Dies alles trägt dazu bei, dass die vorhandenen Angebote im Bereich FBBE bis zum Alter von drei Jahren deutlich weniger genutzt werden als in vergleichbaren europäischen Staaten. Das wiederum führt dazu, dass viele gut ausgebildete Frauen ihre berufliche Karriere nach der Geburt des ersten Kindes nicht weiterverfolgen, was angesichts des herrschenden Fachkräftemangels in vielen Branchen ungünstig ist.

In diesem Kapitel werden nach einem kurzen Überblick über die wissenschaftlichen Grundlagen dieses Forschungsberichts (Kap. 1.1) die Zielsetzung der Studie (Kap. 1.2), ihre Verankerung in der Praxis (Kap. 1.3) sowie das Forschungsdesign und die Methodik (Kap. 1.4) beschrieben.

1.1 Ausgangslage aus wissenschaftlicher Perspektive

In diesem Kapitel wird das zentrale Thema des Forschungsberichts – der Einsatz von nicht fachspezifisch qualifiziertem Personal im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE; zur Definition siehe nachfolgenden Kasten) – mit Blick auf die interdisziplinäre Forschung im Bereich der frühen Kindheit in einen Begründungszusammenhang gestellt. Angesichts der rasch zunehmenden Erkenntnisse in Bezug auf die Bedeutung der frühen Kindheit und ihre Rahmenbedingungen ist an dieser Stelle nur eine sehr allgemein gehaltene Einführung in die wichtigsten Kernpunkte möglich.

Die Definition von FBBE (Simoni & Wustmann Seiler 2016, S. 20)

- Der Begriff frühkindliche «Bildung» bezieht sich auf die individuellen Bildungsprozesse des Kindes. Er umfasst die Aneignungstätigkeit des Kindes, sich ein Bild von der Welt zu konstruieren. Bildung wird in diesem Sinne als der Beitrag des Kindes zu seiner Entwicklung verstanden. «Erziehung» und «Betreuung» sind die Beiträge der Erwachsenen zur Bildungs- und Entwicklungsförderung von Kindern. Erziehung bezeichnet die Gestaltung einer anregungsreichen Bildungsumwelt, in der die Erwachsenen Kindern vielseitige Lerngelegenheiten bereitstellen. Betreuung meint die soziale Unterstützung, die Versorgung und Pflege der Kinder, die emotionale Zuwendung, den Schutz vor Gefahren sowie den Aufbau von wichtigen persönlichen Beziehungen. Alle drei Aspekte werden als gleichwertig und miteinander verzahnt verstanden.

1.1.1 Die Bedeutung der frühen Kindheit für die Entwicklung eines Menschen

Die interdisziplinäre Forschung zur frühen Kindheit zeigt mit Nachdruck, wie wichtig die erste Lebensphase für die Gesundheit und die psychosoziale Entwicklung eines Menschen ist. Chronischer Stress durch Gewalt, emotionale Vernachlässigung oder andere traumatische Erlebnisse in diesen Lebensjahren erhöht die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von gesundheitlichen und sozialen Problemen im weiteren Lebensverlauf. Weiter führen solche «Adverse Childhood Experiences» (ACE) zu einer deutlich verkürzten Lebenserwartung und zu immensen volkswirtschaftlichen Kosten (American Academy of Pediatrics 2012, Danese & McEwan 2012, Bellis et al. 2019, Crandall et al. 2019). Hingegen begünstigen eine gute Bindung zu den primären Bezugspersonen (Bowlby 1969), gelingende Beziehungen zu weiteren Menschen sowie eine anregende, das freie Spiel fördernde Umgebung (Stamm 2014) den Aufbau von wichtigen Lebenskompetenzen. Hervorgehoben werden in diesem Zusammenhang die Sozialkompetenz, die Selbstwirksamkeitserwartung, die Kreativität, die motorischen und sprachlichen Fähigkeiten und die Emotionsregulierung (Hafen 2017). Mit dem Aufbau dieser Kompetenzen wird die Grundlage für die Widerstandsfähigkeit eines Menschen gelegt, die ihn dabei unterstützt, die Herausforderungen zu bewältigen, die sich in seinem gesamten späteren Leben stellen. Aus diesen und weiteren Gründen ist es von zentraler (und nicht zuletzt: präventiver) Bedeutung, jedem Kind einen möglichst guten Start ins Leben zu ermöglichen.

1.1.2 Der wachsende Bedarf an familienergänzender Kinderbetreuung

Familienergänzende Kinderbetreuung¹ ist entsprechend zu einem Thema geworden, das seit gut zehn Jahren auch in der Schweiz in Politik, Medien und Öffentlichkeit mit zunehmender Intensität diskutiert wird (Jacobs Foundation 2019, Stern et al. 2019, Der Bundesrat 2021). Die Diversifizierung der Familienmodelle, die sich verändernden Lebensentwürfe von Frauen,

¹ Der Begriff «familienergänzende Kinderbetreuung» wird in diesem Bericht synonym zur Bezeichnung «FBBE» verwendet.

die Zurückhaltung der Männer in Hinblick auf eine substanzielle Reduktion des Erwerbsarbeitspensums nach der Geburt eines Kindes sowie der Mangel an familienfreundlichen Modellen der Erwerbsarbeit führen zu einer verstärkten Nachfrage nach familienergänzender Kinderbetreuung (Kitas, Spielgruppen, Tageseltern) und weitergehenden Angeboten (z. B. Hausbesuchsprogrammen) vor dem Eintritt der Kinder ins formale Bildungssystem.² Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels wird auch von Seiten der Wirtschaft verstärkt die Forderung laut, mehr in die FBBE zu investieren, und die Covid-19-Krise hat deutlich gemacht, wie entscheidend Care-Berufe wie die Pflege und eben auch die familienergänzende Kinderbetreuung für eine gut funktionierende Gesellschaft sind.

1.1.3 Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung – die Situation in der Schweiz

Spätestens seit der Studie von Stamm (2009), welche die Defizite im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung thematisierte, ist der Fachwelt und immer mehr auch der Politik klar, dass die Angebotssituation im Frühbereich unzureichend ist. Seitdem haben zahlreiche Kantone und Gemeinden Strategien für den Frühbereich entwickelt (Stern et al. 2017). Die Anstrengungen haben zwar zu Verbesserungen geführt, die Situation ist jedoch insgesamt noch nicht befriedigend. Aus diesem Grund wird im Rahmen von zivilgesellschaftlichen Initiativen wie der inzwischen abgeschlossenen «Ready!»-Kampagne (www.ready.swiss) und «Alliance Enfance» (www.alliance-enfance.ch) zunehmend Druck auf die Politik ausgeübt, die Versorgungssituation im Frühbereich nachhaltig zu verbessern.

Die FBBE in der Schweiz ist stark föderalistisch geprägt. Der Bund wird nur ausnahmsweise aktiv und verweist in der Regel auf die Zuständigkeit der Kantone und der Gemeinden (Der Bundesrat 2021, 9). Die Kantone und die Gemeinden wiederum nehmen die damit verbundenen Aufgaben unterschiedlich wahr. Das Ergebnis dieser föderalistischen Politik der frühen Kindheit ist ein «Flickenteppich» an Angeboten mit beträchtlichen Unterschieden zwischen den Sprachregionen und zwischen Stadt und Land. So ist die Angebotsstruktur in den französisch- und italienischsprachigen Landesteilen tendenziell besser ausgebaut als in der Deutschschweiz. Weiter bieten Städte ihren Familien in der Regel umfassendere Unterstützung als ländliche Gemeinden. Aber auch Städte mit ihrem für Schweizer Verhältnisse umfangreichen Angebot haben im internationalen Vergleich einen beträchtlichen Handlungsbedarf, zum Beispiel in Hinblick auf die Subventionierung familienergänzender Kinderbetreuung oder die Früherkennung von Familien mit besonderem Unterstützungsbedarf (Chzhen et al. 2019, Hafen 2019, Hafen & Meier Magistretti 2021, Gromada & Richardson 2021).

Befragungen von Familien zeigen, dass sich diese in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft auf sich selbst gestellt sehen (Infras & B, S, S, Volkswirtschaftliche Beratung 2018). Das gilt insbesondere für Familien in der Sozialhilfe und schlecht ausgebildete Eltern mit Migrationshintergrund (Meier Magistretti et al. 2019). Neben der fehlenden bezahlten Elternzeit nach der Geburt (Müller & Ramsden 2017) belastet die familienergänzende Kinderbetreuung das Familienbudget über alle Massen (Stern et al. 2015). Diese Befunde finden

² Die Diskussion um Mittagstische, schulische Tagesstrukturen und Ganztageschulen deutet darauf hin, dass der Bedarf an familienergänzender Kinderbetreuung auch nach dem Eintritt ins formale Bildungssystem vorhanden bleibt. In diesem Bericht geht es jedoch nur um die FBBE, die sich an Kinder unter fünf Jahren richtet.

Bestätigung in einer Unicef-Vergleichsstudie zum Stand der FBBE in wohlhabenden Ländern (Gromada & Richardson 2021). In dieser Studie belegt die Schweiz bei den von den Eltern zu tragenden Kosten Rang 37 von 40 und beim Elternschaftsurlaub nach der Geburt Rang 40 von 41. Ihre beste Platzierung erreicht die Schweiz bei der Zugänglichkeit (Platz 18 von 41), wobei die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) in ihrem Policy Brief von 2021 den Befund von Meier Magistretti et al. (2019) bestätigt, dass der Zugang zu Angeboten der familienergänzenden Kinderbetreuung für sozioökonomisch benachteiligte Familien und Familien mit Migrationshintergrund in der Schweiz in deutlich höherem Ausmass erschwert ist.

1.1.4 Die Bedeutung der Qualität in der FBBE

Ein weiteres Thema, das in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus der Aufmerksamkeit rückt, ist die Qualität im Bereich der FBBE. Gute Qualität wirkt sich auf alle Kinder positiv aus, unabhängig davon, ob ein Kind aus einer privilegierten oder einer benachteiligten Familie stammt; eine geringe Kita-Qualität hingegen verstärkt Risikofaktoren im familiären Umfeld, während hohe Qualität diese kompensiert (Walter-Laager & Meier Magistretti 2016; Schwab Cammarano & Stern 2020). Die zwei wichtigsten Dimensionen der Qualität in der familienergänzenden Kinderbetreuung sind die Struktur- und die Prozessqualität. Erstere umfasst verschiedene Aspekte wie die Gruppengrösse, die Altersdurchmischung, den Betreuungsschlüssel, die Grösse und Ausstattung der Räume, die Qualifikation und Berufserfahrung des Personals sowie die Löhne. Zweitere bezieht sich auf den Umgang mit dem Kind und der Kindergruppe, das heisst auf alle Interaktionen und Erfahrungen, die ein Kind in der Kita oder in einer Spielgruppe mit seiner sozialen und räumlich-materiellen Umwelt macht (ebda.). Die diesbezüglichen Handlungsbereiche sind alle frühpädagogischen Aktivitäten, welche die Lernprozesse und die damit verbundene kindliche Entwicklung im Fokus haben. Dazu kommen die Gestaltung der sozialen Prozesse im Rahmen der familienergänzenden Kinderbetreuung, die Zusammenarbeit mit den Eltern sowie die Inklusion und Partizipation von Kindern mit Beeinträchtigungen sowie Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund (EKFF 2019, S. 3).

Struktur und Prozessqualität stehen in einer wechselseitigen Beziehung. Folgt man den Erkenntnissen aus der internationalen Forschung (Slot 2018), hat die ausbildungsbezogene und berufliche Entwicklung des Personals die grösste Auswirkung auf die Prozessqualität. Auch kleinere Gruppengrössen und ein zahlenmässig günstiges Verhältnis zwischen Kindern und Personal wirken sich positiv auf die Prozessqualität aus. Auf der Organisationsebene scheinen Qualitätsbewertungs- und -verbesserungssysteme mit einer höheren Prozessqualität verbunden zu sein (Slot 2018). Weitere Qualitätsdimensionen sind die Orientierungsqualität und die Management- und Organisationsqualität. Zur Orientierungsqualität zählen die pädagogischen Werte, Orientierungen und Haltungen der Fachkräfte sowie das Vorhandensein eines verbindlichen pädagogischen Konzepts. Die Management- und Organisationsqualität umfasst Kriterien wie eine gemeinsame Aufteilung der Aufgaben im Team, eine kompetente Leitung der Einrichtung, die Vernetzung der Einrichtung mit anderen Angeboten oder die Nutzung von Weiterbildung und Supervision. Schliesslich umfasst die Kontextqualität eine gesicherte Finanzierung oder die Unterstützung durch die Trägerschaft der Kita (Schwab Cammarano & Stern 2020, S. 11).

1.1.5 Qualität in der FBBE – die Situation in der Schweiz

«Neben einer partnerschaftlich aufgeteilten Elternzeit und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen sind qualitativ hochwertige, für alle zugängliche und bezahlbare Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder die wichtigste Massnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. In der Schweiz ist eine hochwertige Angebotsqualität jedoch nicht immer selbstverständlich.» Dieses Fazit der EKFF (2019, S. 1f.) bestätigt sich auch in der oben zitierten Unicef-Vergleichsstudie der Angebote in wohlhabenden Ländern (Gromada & Richardson 2021), wo die Schweiz beim Kriterium «Qualität» den 25. Platz von 33 Ländern einnimmt, bei denen dieses Kriterium untersucht wurde. Das deutet darauf hin, dass es bei der familienergänzenden Kinderbetreuung in der Schweiz nicht nur darum gehen kann, die Angebote für die Eltern kostengünstiger zu machen; vielmehr geht es auch darum, die Zugänglichkeit für alle Familien zu erleichtern und die Qualität der Angebote zu verbessern. Nur weil eine Betreuungsinstitution eine amtliche Bewilligung habe, sei eine hochwertige Angebotsqualität nicht selbstverständlich, folgert die EKFF (2019, S. 3). Im Fokus stehen insbesondere die Qualifikation und die Berufserfahrung der im Bereich FBBE tätigen Betreuungspersonen, die im vorherigen Unterkapitel als wichtigste Voraussetzung für eine gute Prozessqualität hervorgehoben wurden. In der Schweiz – so die EKFF (ebda.) weiter – sei «gesellschaftlich nach wie vor oftmals die Ansicht vorhanden, dass der Qualifikationsanspruch an Betreuungs- und Bildungspersonen mit zunehmendem Alter der Kinder steigen sollte», sprich: Bei kleinen Kindern brauche es keine bis wenig Ausbildung; je älter die Kinder seien, desto höher solle der Bildungsabschluss sein. Diesen Ansatz gelte es zu hinterfragen, wie die wissenschaftlichen Erkenntnisse zur frühen Kindheit aufzeigten. Diese Einschätzung wird in einer umfassenden Expert:innen-Befragung zum Qualifikationsbedarf in der Frühen Förderung geteilt (Dubach et al. 2018). So sehen die befragten Expert:innen in der familienergänzenden Kinderbetreuung weit mehr Kompetenzlücken als in tertiär geprägten Arbeitsfeldern wie der heilpädagogischen Frühförderung oder Programmen der aufsuchenden Familienarbeit wie «Zeppelin» (ebda., S. IXf.). Diese Lücken betreffen insbesondere die Bildungsorientierung (insbesondere die unzureichende Beobachtung und Dokumentierung der kindlichen Bildungsprozesse), den Umgang mit Diversität, die Zusammenarbeit mit den Eltern, die Reflexionskompetenz und die Sprachförderung.

Trotz aller nach wie vor bestehenden Defizite gibt es auch positive Entwicklungen. So zeigen Initiativen wie der «Orientierungsrahmen für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung» (Wustmann Seiler & Simoni 2016), das Positionspapier von «Kibesuisse» (2020), «Qualikita» (www.quali-kita.ch) und das Qualitätslabel für Spielgruppen (Schweizerischer Spielgruppen-LeiterInnen-Verband 2020) auf, welche Ansatzpunkte für Qualitätsverbesserungen auch unter diesen eher ungünstigen Voraussetzungen möglich sind. Es bleibt die Frage, wie viele Angebote der FBBE sich diesen Initiativen anschliessen und welche Verbesserungen es im Bereich der Kontextqualität (s. Kap. 1.1.4) braucht, damit sich nicht nur eine Minderheit, sondern die grosse Mehrheit der Kitas, Spielgruppen und weiterer Angebote systematisch um die Sicherung der unterschiedlichen Qualitätsdimensionen kümmern kann.

1.1.6 Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal im Bereich FBBE

Ein Grundlagenbericht zum «Einsatz von Nichtprofessionellen in professionellen Kontexten im Frühbereich» (Hafen 2018) geht unter anderem von der Feststellung aus, dass in der Schweiz (und dabei vor allem in der Deutschschweiz) in unterschiedlichen Handlungsfeldern der FBBE (also in Kitas, Spielgruppen, aufsuchenden Programmen wie «schritt:weise» usw.) Personen ohne formale fachspezifische Berufsausbildung (Niveau Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ oder höher) eingesetzt werden. So zeige eine Erhebung des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV 2016), dass durchschnittlich 44% der in Kindertagesstätten tätigen Personen über keinen spezifischen Berufsabschluss verfügten. Der Einsatz von Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation könne in der FBBE (wie in anderen pädagogischen Handlungsfeldern auch) immer nur eine Ergänzung der professionalisierten Arbeit mit Menschen sein. Diese Einschätzung wird auch von der EKFF (2019, S. 3) geteilt. Sie fordert, dass nicht formal ausgebildete Assistenzpersonen, Jugendliche im Praktikum und Lernende die Fachkräfte in der familienergänzenden Betreuung höchstens unterstützen können und keine Bildungsverantwortung übernehmen dürfen – eine Forderung, die auch in den «Empfehlungen zur Qualität und Finanzierung der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung» der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (SODK & EDK 2022) erhoben wird. In den Empfehlungen (S. 13) werden drei Qualifikation von Betreuungspersonen im Bereich der FBBE und der schulergänzenden Kinderbetreuung vorgeschlagen:

- **Fachlich qualifizierte Betreuungspersonen** mit einer abgeschlossenen, anerkannten (sozial-)pädagogischen Ausbildung gemäss Ausbildungsliste von SavoirSocial.
- **Betreuungspersonen ohne Fachqualifikation**, die entweder das 3. Lehrjahr zur Fachperson Betreuung mit einem EFZ absolvieren oder über eine fachfremde abgeschlossene Ausbildung verfügen, ausreichend Fachwissen und Erfahrung in der Kinderbetreuung aufweisen (mindestens 2 Jahre) und in der Regel mindestens 22 Jahre alt sind.
- **Unterstützungspersonen**: alle weiteren Personen, insbesondere Lernende bis zum 3. Lehrjahr, Praktikant:innen sowie Zivildienstleistende.

Die erste Kategorie entspricht den «Betreuungspersonen mit einer formalen Qualifikation» in dieser Studie, während die beiden anderen Kategorien hier als «Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation» bezeichnet werden.

Gemäss den Empfehlungen der SODK und der EDK (S. 17) sollen nur die beiden ersten Kategorien im Betreuungsschlüssel angerechnet werden, wobei die fachliche Verantwortung immer bei einer Betreuungsperson mit Fachqualifikation liegen muss, die in der Betreuungsgruppe auch anwesend ist. Unterstützungspersonen sollen ausschliesslich als Unterstützungspersonen eingesetzt werden (ebda. S. 13). Als Betreuungsschlüssel werden für Kinder im Alter bis 1,5 Jahre zwei bis drei Kinder pro Betreuungsperson vorgeschlagen, während für die Alterskategorie 1,5 bis 4 Jahre vier bis sechs Kinder pro Betreuungsperson vorgesehen sind.

So erstrebenswert die Forderungen von EKFF und SODK/EDK in Hinblick auf den Einsatz nicht formal fachspezifisch qualifizierter Betreuungspersonen in der FBBE auch sind – sie lassen sich angesichts der prekären Finanzierungsbedingungen der familienergänzenden Kinderbetreuung und des Fachkräftemangels zumindest kurzfristig nicht umfassend umsetzen. Das wirft die Frage auf, wie der Einsatz dieser Arbeitskräfte qualitativ optimiert werden kann. Hafén (2018) unterscheidet in dieser Hinsicht folgende Handlungsbereiche der Qualitätsoptimierung:

- die Auswahl der nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen,
- ihre umfassende Vorbereitung und Weiterbildung,
- eine angemessene, auch kurzfristig abrufbare Begleitung durch professionelle Fachkräfte,
- die Organisation von regelmässigen internen Austauschtreffen sowie
- eine möglichst hohe Wertschätzung und Integration ins Team.³

Weiter wird im Bericht von Hafén (2018, S. 31) auch deutlich gemacht, dass nicht formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen durchaus Aspekte mitbringen, über die Professionelle nicht unbedingt verfügen. So hätten z. B. die eingesetzten Hausbesucherinnen in Bereich von Hausbesuchsprogrammen wie «schritt:weise» in der Regel einen vergleichbaren lebensweltlichen Hintergrund (Migration, soziale Benachteiligung, eigene Kinder) wie die durch sie unterstützten Familien, was ihnen den Zugang zu schwer erreichbaren Familien erleichtere. Auch könnten Wiedereinsteigerinnen mit eigenen Kindern und ihrer Lebenserfahrung in Hinblick auf das Kompetenzniveau nicht einfach mit 16-jährigen Praktikant:innen gleichgestellt werden. Trotzdem muss es angesichts der Bedeutung der frühen Kindheit für die gesundheitliche und psychosoziale Entwicklung eines Menschen das erklärte Ziel sein, Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation lediglich als Unterstützung und nicht für eigenständige Betreuungsaufgaben einzusetzen. Gleichzeitig sollten alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, diesen erfahrenen Betreuungspersonen den Zugang zu formalen Bildungsabschlüssen zu erleichtern.

1.1.7 Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich FBBE

Es bestehen in der Schweiz kaum gesetzliche Vorgaben zu den Anstellungsbedingungen im Bereich FBBE, deren Regelung den Sozialpartnern überlassen wird (SODK & EDK 2022). Die Arbeitsbedingungen und Löhne hängen somit von der Verhandlungsposition der Berufsverbände und Gewerkschaften gegenüber der Politik und Wirtschaft ab. Diese ist im Bereich der Sorgearbeit (die auch als Care-Arbeit oder Social Provisioning bezeichnet wird), zu der der Bereich FBBE gehört, schwach. Sorgearbeit wird gesellschaftlich und wirtschaftlich kaum anerkannt und in der Schweiz nach wie vor grossmehrheitlich von Frauen ausgeübt. Wie die

³ Wie in Kap. 1.2 gezeigt wird, war das ursprüngliche Ziel dieses Berichts, in einem partizipativen Prozess Leitlinien für die Qualitätssicherung auf diesen Ebenen zu erarbeiten. Im Zuge des Projekts hat sich jedoch die Ansicht der Beteiligten durchgesetzt, dass es keinen Sinn macht, Leitlinien zu erarbeiten, wenn ihre Umsetzung angesichts der schwierigen Verhältnisse in der FBBE illusorisch ist. Stattdessen wurde in Absprache mit der Auftraggeberin entschieden, statt eines Leitfadens zur Qualitätssicherung ein Argumentarium zuhanden von Politik und Behörden zu erarbeiten, das sich für bessere Rahmenbedingungen der familienergänzenden Kinderbetreuung im Allgemeinen und einen qualitativ vertretbaren Einsatz von nicht qualifiziertem Personal im Besonderen einsetzt.

Haus- und Familienarbeit gilt auch die berufliche Sorgearbeit aus Sicht der klassischen Ökonomie als unproduktiv, obwohl sie für das Funktionieren der Gesellschaft wesentlich ist (Madörin 2006). Das Wissen und die Kompetenzen, die nötig sind, um Sorgearbeit zu leisten, werden kaum anerkannt und entsprechend schlecht entlohnt. Daran ändern auch die zahlreichen Forschungsarbeiten im Bereich der Arbeitssoziologie, der Gender Studies und der Care-Ökonomie nichts, die seit den 1970er-Jahren aufzeigen, dass Sorgearbeit eine «richtige» Arbeit ist und nicht ausschliesslich das Ergebnis von Liebe und Hingabe (Benelli 2013).

Die Nähe der professionellen Sorgearbeit zur privaten Haus- und Familienarbeit trägt entscheidend zur mangelnden sozialen und wirtschaftlichen Anerkennung bei (Benelli & Modak 2010). Sie führt dazu, dass aus der privaten Familienarbeit mitgebrachte Erfahrungen und Kompetenzen (bzw. der Umstand, eigene Kinder zu haben) ein wichtiges Kriterium für die Rekrutierung von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Bereich FBBE sind. Da es sich dabei um «profanes», nicht im Rahmen einer formalen Ausbildung erworbenes Wissen handelt, wird dieses nicht als berufliche Qualifikation anerkannt und nicht entlohnt, obwohl es von den Trägerinstitutionen im Bereich FBBE sehr wohl nachgefragt und genutzt wird (Benelli 2011; Doniol-Shaw, Lada & Dussuet 2007).

Für die Professionalisierung des Bereichs FBBE ist der Bruch mit der Nähe zur privaten Haus- und Familienarbeit nötig. Durch formalisierte, institutionelle Aus- und Weiterbildungs-massnahmen wird aus dem «profanen» Wissen der Betreuungspersonen ein «professionelles» Fachwissen (Benelli & Modak 2010) mit kriteriengeleiteten Handlungsanweisungen. Dazu gehört, dass die tatsächlichen Herausforderungen der Arbeit im Bereich FBBE sichtbar gemacht werden. In den weiblich konnotierten, wenig qualifizierten Berufen wurde dies zuerst vor allem über die Sichtbarmachung der zur Ausübung von Beziehungsarbeit nötigen «emotionalen» Kompetenzen versucht (Hochschild 1983), was wiederum zu einem Ausblenden der physischen und materiellen Aspekte führte (Le Feuvre, Benelli & Rey 2012). So sagt zum Beispiel eine von Cartier & Lechien (2012) interviewte Mitarbeiterin einer Kita, der Rücken sei ihr wichtigstes Arbeitsinstrument, und eine andere weist auf die hohe Lärmbelastung hin.

Letztlich gilt aber auch für den Bereich FBBE, dass die Verhandlungsposition der Berufsverbände gegenüber Politik und Wirtschaft gestärkt werden muss, damit das Fachwissen auch wirklich als berufliche Qualifikation anerkannt und entsprechend entlohnt wird.

1.1.8 Abschliessende Bemerkungen

Die wissenschaftliche Evidenz zeigt in aller Deutlichkeit, dass die frühe Kindheit eine elementar wichtige Bildungsphase ist – Bildung verstanden als umfassender («ganzheitlicher») Prozess zum Erwerb von Lebenskompetenzen. Um diesen Prozess im Rahmen der familienergänzenden Kinderbetreuung angemessen zu begleiten, braucht es entsprechend Fachkräfte, die nicht schlechter, sondern mindestens gleich gut ausgebildet sind wie die Fachkräfte im formalen Bildungsbereich. In der Schweiz wird diese Notwendigkeit – anders als z. B. in den skandinavischen Ländern – noch nicht angemessen berücksichtigt. Die Mehrzahl der formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen in der FBBE verfügt über ein EFZ Fachperson Betreuung – Kinder. Die von den Expert:innen bemängelten Kompetenzdefizite deuten darauf hin, dass das Niveau dieser Grundausbildung für eine kindgerechte FBBE nicht ausreicht und

die Betreuungsteams entsprechend durch Betreuungspersonen mit höheren Bildungsabschlüssen im Frühbereich zu ergänzen sind.

Es ist klar, dass der Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation in der familienergänzenden Kinderbetreuung unter diesen Bedingungen kritisch zu beurteilen ist. Ihr Einsatz sollte entsprechend nur ergänzend zum ausgebildeten Personal erfolgen. Das bedeutet, dass diese Personen, wie von der EKFF gefordert, im Personalschlüssel⁴ nicht eingerechnet werden. Dass ihr Einsatz unter diesen Bedingungen trotzdem sinnvoll ist, wenn die Rahmenbedingungen eine angemessene Qualitätssicherung ermöglichen, ist unbestritten. Gerade Wiedereinsteigerinnen und Personen mit Migrationshintergrund können aufgrund ihrer Lebenserfahrung eine wertvolle Ergänzung der Betreuungsteams darstellen. Grössere Skepsis ist gegenüber der Praxis angebracht, von zukünftigen Lernenden vorgängige Praktika einzufordern. SavoirSocial (ohne Datum) und SODK/EDK (2022) sprechen sich klar gegen diese gängige Praxis aus – insbesondere dann, wenn ein Praktikum verpflichtend eingefordert wird und eine anschliessende Lehrstelle nicht garantiert werden kann.

1.2 Zielsetzung und Vorgehensweise

Das ursprüngliche Ziel dieser Studie war, die Rahmenbedingungen des Einsatzes von Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Bereich der FBBE zu analysieren und auf dieser Basis in enger Kooperation mit Praxispartner:innen und Fachverbänden einen Leitfaden zu entwickeln. Dieser Leitfaden sollte auf die Verbesserung der Qualität bei der Auswahl, der Vorbereitung, der Begleitung, der Fortbildung und der weiteren Qualifizierung dieser Personen ausgerichtet sein. Als Grundlage dazu wurden eine Fragebogenerhebung bei den Partnerverbänden und Partnerorganisationen zur Erhebung der Arbeits- und Rahmenbedingungen von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Bereich FBBE durchgeführt (Kapitel 2). Vertiefend fanden Interviews mit Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Bereich FBBE statt, um das subjektive Erleben der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsqualität sowie die Qualifizierungsbedürfnisse und -möglichkeiten der direkt Betroffenen zu erfahren (Kapitel 3).

Im Zuge dieser Teilstudien und insbesondere beim ersten Workshop zum Entwurf eines Qualitätsleitfadens mit Stellenleitenden, Anleitungspersonen und Mitarbeiter:innen ohne formale fachspezifische Qualifikation (vgl. Kap. 4) zeigte sich, dass die Erarbeitung eines solchen Leitfadens aus Sicht der Praxis wenig Sinn macht. Das Problem ist, dass die Rahmenbedingungen im Bereich FBBE so prekär sind, dass sich zumindest in der Deutschschweiz die Alltagsbewältigung dermassen aufwändig und aufreibend gestaltet, dass an Qualitätsentwicklung kaum zu denken ist. Die finanziellen Möglichkeiten der Betreiber:innen und der Fachkräftemangel erlauben es kaum, nur schon den Qualitätsempfehlungen für die FBBE insgesamt nachzukommen. Ein Leitfaden zur Sicherung der Qualität rund um den Einsatz von Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation würde unter diesen Voraussetzungen keinen Mehrwert bringen, da die Empfehlungen schlicht nicht umgesetzt werden könnten.

⁴ Der Personalschlüssel bezeichnet die Zahl Kinder (abhängig vom Alter der Kinder), die durch eine formal fachspezifisch qualifizierte Fachperson (abhängig von Qualifikationsniveau) betreut werden.

Nach Rücksprache mit dem Fachbeirat und der Auftraggeberin und Hauptfinanzgeberin, der Mercator-Stiftung, entschied sich die Projektleitung entsprechend, auf der Basis der Analyse der Rahmenbedingungen des Einsatzes von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal anstelle eines Leitfadens ein Argumentarium zu erstellen, das die Stimmen der beteiligten Organisationen der FBBE und der nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen in dieser Studie repräsentiert und sich an Behörden und politische Instanzen richtet. Das Ziel des Argumentariums ist, diese Instanzen für die vielfältigen Herausforderungen zu sensibilisieren, die in der FBBE im Allgemeinen und in Hinblick auf einen qualitativ vertretbaren Einsatz von Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation zu bewältigen sind. Weiter im Fokus des Argumentariums werden die beruflichen Qualifikationsmöglichkeiten der nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen stehen.

1.3 Fachverbände, Praxispartner:innen und Mitglieder des Fachbeirats

Um die Anschlussfähigkeit des Forschungsprojekts in der Praxis zu sichern, wurden die Fachverbände im Bereich FBBE und grössere Kita-Betreiber zur Unterstützung angefragt. Sie sicherten den Zugang zu den befragten Personen in der Online-Befragung (Kap. 2), zu nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen für die qualitativen Interviews (Kap. 3) und zu den Teilnehmenden der Workshops. Folgende Fachverbände, Praxispartner:innen und Fachbeiratsmitglieder konnten für die Unterstützung gewonnen werden (jeweils in alphabetischer Reihenfolge):

Fachverbände

- Alliance Enfance (Eliane Fischer <bis 31. Dezember 2022>, Eliane Gonzales (<ab 1. Januar 2023>, Dominik Büchel)
- Bundesamt für Gesundheit, Abt. NCD (Petra Baeriswyl, Nadia Jaggi)
- Doula.ch (Cilgia Müller)
- IG Spielgruppen Bildung GmbH (Marion Sontheim)
- Kibésuisse (Sabine Wolter-John)
- Netzwerk Bildung und Familie (Maya Mülle)
- Schweizerischer Spielgruppen-LeiterInnen-Verband (Annette Weissgerber)

Praxispartner:innen

- ABB Kinderkrippen (Jeanette Good)
- Familea Basel – Kindertagesstätten (Monika Bitterli)
- Frühförderung Primano Stadt Bern (Eliza Spirig)
- Globegarden – Kindertagesstätten (Silke Stolley, Christina Mair)
- pop e poppa kitas (Frédéric Baudin Maissen)
- SRK Kt. ZH, Kinderbetreuung zu Hause (Daniela Holenstein, Mirjam Baumgartner)
- Stiftung GFZ – Kitas & Tagesfamilien (Raffaella Vedova, Claudia Schäfer)

- Stiftung KIZH – Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich (Regina Linguerri)

Im Sinne einer möglichst breiten Abstützung im Feld wurde zusätzlich ein Fachbeirat eingerichtet:

- Feri Yvonne (Politik national)
- Fischer Eliane (Alliance Enfance bis 31. Dezember 2022)
- Gautschi Lela (Kommunalpolitik)
- Hoch Nadine (EKFF)
- Melone Daniela (Elternbildung Schweiz)
- Solley Silke (Globegarden)
- Sontheim Marion (IG Spielgruppen Bildung GmbH)
- Spirig Eliza (Frühförderung Primano Stadt Bern)
- Szöllösy Gaby (SODK)
- Theunert Markus (maenner.ch)
- Walter-Laager Cathérine (Uni Graz)

1.4 Vorgehen

Basierend auf den Zielsetzungen wurde die Studie in sechs Teilschritten realisiert, welche jeweils eine spezifische Problem- und Aufgabenstellung beinhalteten und eine ausgewogene Partizipation von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation, Betreuungspersonen mit formaler fachspezifischer Qualifikation und Anleitungsfunktion, Stellenleitenden sowie Vertreter:innen der Praxispartner:innen und des Fachbeirats ermöglichten.

- Online-Befragung von Stellenleitenden (Kap. 2)
- Interviews mit Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation (Kap. 3)
- Fokusgruppen-Workshop mit Stellenleitenden, Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation und formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen mit Anleitungsaufgaben (Kap. 4)
- Online-Workshop zur Diskussion der Grundstruktur des Argumentariums mit Vertreter:innen der Fachverbände, der Praxispartner:innen und des Fachbeirats (Kap. 5)
- Konkretisierung des Argumentariums in Kurzbefragungen von Vertreter:innen aus allen Bereichen (Kap. 6)
- Synthese-Workshop zur Besprechung der Schlussversion des Argumentariums (Kap. 7)

2 Befragung von Stellenleitenden

Drei zentrale Erkenntnisse aus diesem Kapitel auf den Punkt gebracht

- Es gibt kaum verlässliche Zahlen zum Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation in der FBBE in der Schweiz, was erneut auf die geringe Bedeutung verweist, die dem Frühbereich von offizieller Seite zugemessen wird. In der vorliegenden Befragung liegt der Anteil nicht formal fachspezifisch qualifizierter Mitarbeiter:innen zwischen 38% und 50%.
- Die Anstellungsbedingungen dieser Personen (Lohn, unbezahlte Tätigkeiten im Pensum, Flexibilitätsdruck, Umfang und Planbarkeit der Pensen, fehlende Pensionskasse, unzureichende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Belastung durch Lärm und Hektik) sind insgesamt prekär – mit geringfügigen Unterschieden zwischen den Tätigkeitsbereichen und den Institutionen.
- Die Qualität der Auswahl, der Vorbereitung, der Begleitung und der Fortbildung dieser Personen ist insgesamt tief und wird durch die allgemeinen Rahmenbedingungen in der FBBE (ungünstige Verteilungsschlüssel, Fachkräftemangel, unzureichende fachliche Unterstützung bei Kindern und Familien mit besonderen Herausforderungen usw.) beeinträchtigt.

Das Ziel der Online-Befragung der Stellenleitenden in Institutionen und Angeboten der FBBE war es abzuschätzen,

- wie hoch der Anteil an Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation in verschiedenen Institutionen im Bereich der FBBE ist,
- aufgrund welcher Kriterien diese Institutionen die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation rekrutieren und auswählen,
- wie sie diese Personen einarbeiten und weiterbilden und
- wie die Organisationen die Qualitätssicherung der Angebote mit nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal wahrnehmen.

2.1 Datenlage zum Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation

Im Vorfeld der Befragung erfolgte eine umfangreiche Recherche mit dem Ziel, vorhandene Daten zur Anzahl und zu Beschäftigungsformen von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal im Bereich FBBE zu bündeln und für ein Gesamtbild aufzuarbeiten. Dieses sollte unter anderem dazu dienen, die Rücklaufquote der Online-Befragung abzuschätzen und die hier gewonnenen Ergebnisse zu kontextualisieren.

2.1.1 Datenlage auf nationaler Ebene

Um an Informationen zu gelangen, in welchem Umfang in der Schweiz im Bereich FBBE Personen ohne formale Bildung beschäftigt werden, wurden die Webseiten des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) und des Bundesamts für Statistik (BFS) durchgearbeitet und, da sich online keine Angaben finden liessen, telefonische Nachfragen durchgeführt. Das BSV verfügte nach eigenen Angaben über keinerlei differenzierte Daten zum Personal, welches im Bereich FBBE beschäftigt ist und verwies an das BFS. Das Bundesamt für Statistik teilte nach interner Überprüfung mit, dass auf nationaler Ebene keine Daten erhoben wurden, welche detailliert genug sind, um Aufschluss über die Anzahl beschäftigter Personen ohne formale Ausbildung im Bereich FBBE zu geben. Auch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) antwortete in diesem Sinn. Auf nationaler Ebene existieren demnach keine Daten zur Anzahl Personen, die im Bereich FBBE ohne formale fachspezifische Qualifikation beschäftigt sind.

2.1.2 Datenlage auf kantonaler Ebene

Exemplarisch wurden sieben Kantone per E-Mail angefragt, ob auf kantonaler Ebene Daten zur Beschäftigung von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal im Bereich FBBE erhoben werden. Keiner der befragten Kantone verfügte über Daten zur Anzahl von Personen, die ohne formale Bildung in der FBBE beschäftigt werden. Angefragt wurden folgende Kantone: AG, SO, BE, BS, BL, LU und ZG.

2.1.3 Datenlage auf kommunaler Ebene

Auf Anfrage erklärte die Stadt Luzern, dass auf der Ebene von Stadt und Gemeinde im Rahmen der Bewilligungsabklärung für Kitas Einsicht in solche Daten vorhanden sein müsste. Diese sind tatsächlich punktuell verfügbar, aber nur in Kantonen mit entsprechenden Vorgaben. Die Kantone würden dies sehr unterschiedlich handhaben und wenn Daten auf Gemeinde-Ebene erhoben würden, dann auch nach jeweils kantonsspezifischen Definitionen, Erhebungen und Operationalisierungen. Die unterschiedliche Handhabung der Kantone erlaubt keine Vergleiche oder Synthesen und verunmöglicht einen Einblick in die Anstellungssituation der Beschäftigten. So hat beispielsweise der Kanton Aargau gemäss dem dortigen Departement Gesundheit und Soziales für Kitas keinen Betreuungsschlüssel festgelegt. Somit kann in diesem Kanton auf Gemeindeebene nicht auf Daten zugegriffen werden, die Aufschluss über die Qualifikationen der beschäftigten Personen in Bereich FBBE geben würden.

2.1.4 Datenlage auf Basis von existierenden Studien

Das gleiche Bild zeigte sich beim Verein Alliance Enfance und der Zentralschweizer Organisation der Arbeitswelt (zodas). Nach intensiven internen Abklärungen bestätigten die zwei Organisationen, über keine wirklich verlässlichen Daten zu Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Bereich FBBE zu verfügen. Eine Ausnahme stellt die Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales (SavoirSocial) dar, welche in Zusammenarbeit mit dem Institut für Wirtschaftsstudien Basel vor einigen Jahren eine Studie mit dem Titel «Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs» in Auftrag gab (Dubach et al., 2018). Die Studie ist nicht repräsentativ, macht aber begründete Schätzungen zu verschiedenen Arbeitsbereichen der FBBE. SavoirSocial schätzte den Prozentsatz der ohne formale fachspezifische Qualifikation im Bereich der familien- und schulergänzenden Betreuung Tätigen im Jahr 2016 auf 40% aller in diesem Bereich Beschäftigten, Lernende und Praktikantinnen eingeschlossen. Wie in Kap. 1.1.6 erwähnt, kam eine Erhebung des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV 2016) zum Schluss, dass durchschnittlich 44% der in Kindertagesstätten tätigen Personen über keinen spezifischen Berufsabschluss verfügten. In Ergänzung zu diesen Befunden ist eine Erhebung zu erwähnen, die der Verband Kinderbetreuung Schweiz «Kibesuisse» 2017 bei seinen Mitgliedsorganisationen durchführte. Im Abschlussbericht (Kibesuisse 2017, S. 5) wird erwähnt, dass in den 183 Kitas, die sich an der Studie beteiligten, nur 45%, also weniger als die Hälfte aller Stellenprozente mit pädagogisch formal ausgebildetem Personal besetzt waren. Von diesen 45% wiesen gut 30% eine höhere Ausbildung (HF, FH, PH) aus als das EFZ FaBe «Kind», das mit 43% der Ausgebildeten mit Abstand das am häufigsten vertretene Diplom war. Alle diese Zahlen können nicht generell für die FBBE insgesamt übernommen werden, da dort bedingt durch die hohe Anzahl von Betreuungsplätzen in Spielgruppen und Tagesfamilien schweizweit mit einem deutlich höheren Anteil an Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation zu rechnen ist.

2.1.5 Fazit zur Datenlage

Obwohl es nicht im Auftrag der vorliegenden Studie liegt, diese Datenlücken zu schliessen, soll hier mit Nachdruck darauf hingewiesen werden, dass die fehlende Datengrundlage sowohl Ausdruck als auch Folge des hier untersuchten Problems ist. Die mangelnde politische und finanzielle Wertschätzung der Care-Arbeit im Allgemeinen und der Care-Arbeit durch Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Besonderen zeigt sich hier im Ignorieren planungsrelevanter Datenlücken. Letztere wiederum erschweren die Formulierung und Umsetzung einer Politik der Integration, Qualifizierung und nachhaltigen Berufszuführung (und damit der Bekämpfung des Fachkräftemangels im Bereich FBBE) der aktuell tätigen Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Frühbereich.

2.2 Methodisches Vorgehen

Für die Online-Befragung wurde ein Fragebogen mit vorwiegend geschlossenen Items (Fragen, zu beurteilende Aussagen usw.) entwickelt, der durch die 15 Partnerorganisationen der vorliegenden Studie an alle Mitglieder verschickt wurde. Da die Partnerorganisationen die Mitglieder auf unterschiedlichen Wegen informierten und zur Teilnahme an der Befragung einluden (Newsletter, E-Mail-Versand, Mund-zu-Mund-Propaganda), kann nicht abgeschätzt werden, an wie viele Personen bzw. Institutionen der Link zum Fragebogen verschickt wurde. Demnach lässt sich auch der Rücklauf zum Fragebogen nicht beziffern. Teilgenommen haben insgesamt 246 Personen, vorwiegend Stellenleitende, aus Kitas (135 Teilnehmende), Spielgruppen und Tagesfamilien (92 Teilnehmende) sowie aus dem Hausbesuchsprogramm «schritt:weise» (zwölf Teilnehmende). Die restlichen sieben Teilnehmenden entfielen auf diverse andere Angebote wie beispielsweise Mütter- und Vätertreffs oder Quartierzentren.

2.3 Ergebnisse

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zur Anzahl, zur Rekrutierung und Auswahl, zur Vorbereitung und Einarbeitung sowie zur Weiterbildung der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation dargestellt. Weiter erfolgen Angaben zur Qualitätssicherung zum Nachweis der im Zuge der Anstellung erworbenen Qualifikationen sowie zur Finanzierung der Institutionen.

2.3.1 Anzahl der eingesetzten Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation

Um die Möglichkeiten und Kapazitäten der an der Befragung beteiligten Stellenleitenden abschätzen zu können, wurden zuerst die Institutionengrösse über die Anzahl beschäftigter Personen insgesamt erhoben. Die Stellenleitenden wurden anschliessend gebeten, den Anteil nicht formal fachspezifisch qualifizierter Beschäftigter in Bezug auf die Gesamtzahl der Betreuungspersonen einzuschätzen (Abb. 1).

Über 90% aller Spielgruppen und Tagesfamilien beschäftigen weniger als zehn Betreuungspersonen pro Einrichtung, in 5,4% der Fälle sind 11 bis 20 Personen angestellt. Weniger homogen präsentierten sich die Beschäftigungszahlen in den Hausbesuchsprogrammen. Hier gaben die Hälfte der Befragten an, dass in ihrer Institution maximal 10 Personen beschäftigt sind. In 16,7% der Fälle wurden 11 bis 20 Personen und in 8,3% mehr als 50 Personen im Programm beschäftigt. Sehr heterogene Institutionsgrössen zeigten auch die Kitas. Jeweils etwas mehr als ein Viertel der befragten Kitas gab an, dass entweder maximal zehn Personen oder zwischen 21 und 50 Personen in ihrer Kindertagesstätte beschäftigt sind. In knapp 40% der Fälle sind es zwischen 11 und 20 Personen und nur in 8,7% der Fälle sind mehr als 50 Personen in der Kita beschäftigt. In den restlichen Institutionen, zusammengefasst unter Andere⁵, sind in mehr als der Hälfte (57,1% der Fälle) maximal zehn Personen beschäftigt, in 14,3% der Fälle zwischen 11 und 20 Personen, in 14,3% zwischen 21 und 50 Personen und in 14,3% der Fälle mehr als 50 Personen.

⁵ Unter der Restkategorie «Andere» wurden 3 Familienzentren, und jeweils einmal Tagesstrukturen, Hort, sowie freiwillige Vereinsangebote im Vorschulturnen subsumiert.

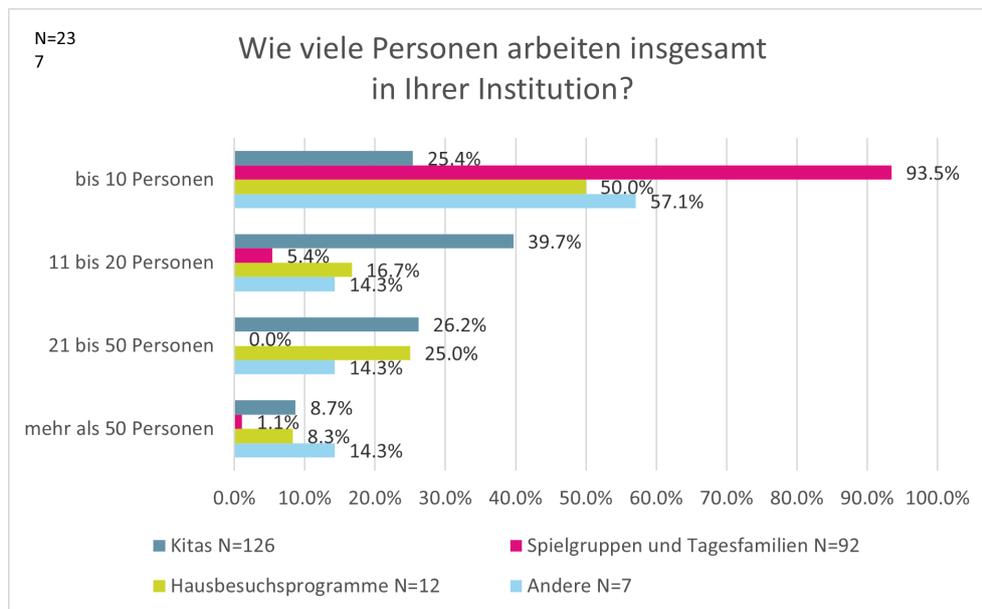


Abbildung 1: Institutionsgrösse

In der Mehrheit der Institutionen überwiegen die Personen, die über eine formale Qualifikation im Bereich FBBE verfügen (Abb. 2). Bei den Hausbesuchsprogrammen gab die Hälfte der Programme an, dass 50% ihrer Betreuungspersonen über eine formale Qualifikation im Bereich FBBE verfügen. Bei den Spielgruppen und Tagesfamilien waren es 58,7% und bei den Kitas 84,4%. Die Restkategorie gab in allen Fällen an, dass «die Mehrheit» der Angestellten über eine formale Qualifikation verfügen – ob diese Institutionen keine Prozenteinschätzung machen konnten oder ob sie keine Zahlen nennen wollten, kann nicht festgestellt werden.

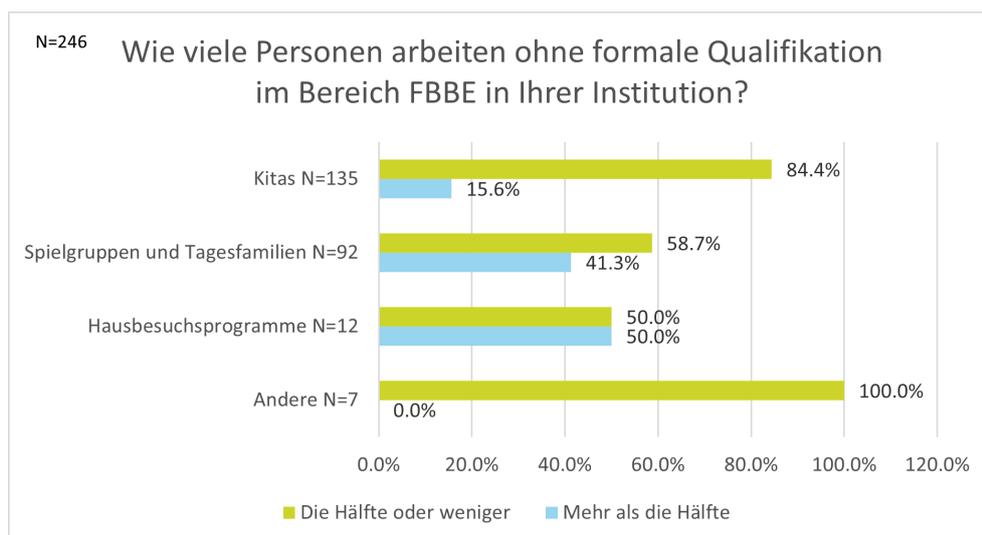


Abbildung 2: Formale Qualifikation

Bei genauerer Betrachtung (Abb. 3) zeigt sich, dass die Kitas abgesehen von der Restkategorie (79%) den höchsten Anteil an Stellenprozenten durch formal fachspezifisch qualifiziertes Personal abdecken (62,5%). Bei den Hausbesuchsprogrammen waren es etwas mehr als die

Hälfte der Stellenprozentage (52,2%) und bei den Spielgruppen und Tagesfamilien etwas weniger als die Hälfte (47,4%). Diese Zahlen liegen weit über den Angaben aus den Studien von SavoirSocial (Dubach et al 2018) und des BSV (2016), die den Anteil nicht formal fachspezifisch qualifizierter Betreuungspersonen in Kitas (inkl. Praktikant:innen und Lernende) auf mindestens 50% schätzen. Obwohl die zitierten Studien genauso wie die hier vorliegende Studie nicht repräsentativ sind, kann in der vorliegenden Studie ein Stichprobeneffekt nicht ausgeschlossen werden.

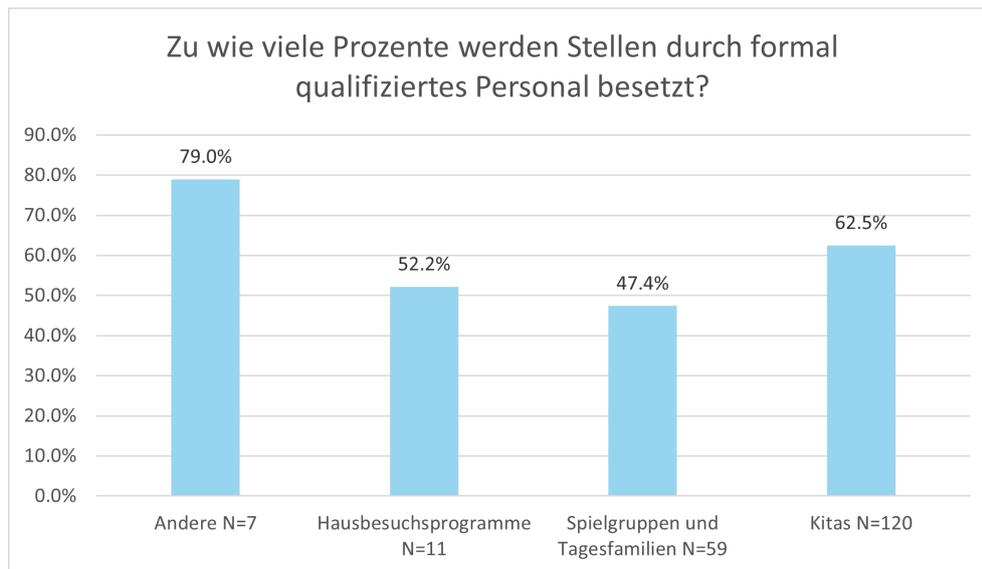


Abbildung 3: Stellenprozentage abgedeckt durch formal fachspezifisch qualifiziertes Personal

2.3.2 Anstellungsformen und -bedingungen von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen

Die Mehrheit der in den hier befragten Kitas beschäftigten Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation verfügt über einen Arbeitsvertrag, der entweder befristet (84 Nennungen) oder unbefristet (83 Nennungen) ist (Abb. 4). Anstellungen im Stundenlohn sind weniger häufig (50 Nennungen). Bei den Spielgruppen und Tagesfamilien ändert sich das Bild. Unbefristete Arbeitsverträge sind ebenfalls häufig (39 Nennungen), jedoch kommen stundenweise Anstellungen (35 Nennungen) häufiger vor als befristete Arbeitsverträge (22 Nennungen). Bei den Hausbesuchsprogrammen wie auch bei der Restkategorie ist die stundenweise Anstellung die häufigste Anstellungsform.

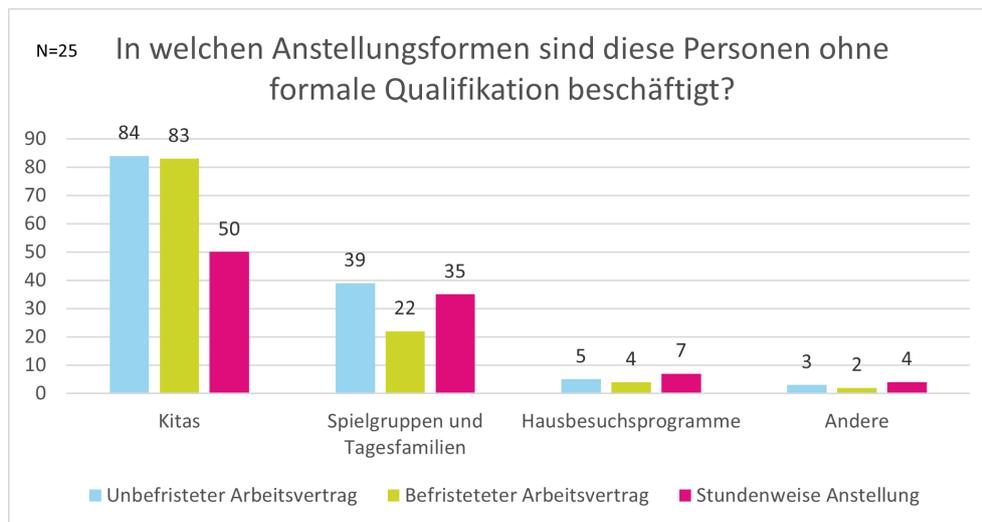


Abbildung 4: Anstellungsformen

Nur ein kleiner Teil der beschäftigten Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation verdient pro Jahr mindestens CHF 21'510. Das bedeutet, dass die Mehrheit dieser Beschäftigten im Bereich FBBE nicht über eine Pensionskasse versichert werden kann. Eine Ausnahme bilden hier lediglich die Kitas, von denen nur ein Viertel (24%) der hier befragten Kitas angibt, dass keine:r ihrer Beschäftigten ohne formale fachspezifische Qualifikation das Mindesteinkommen für den Eintritt in die Pensionskasse erreicht.

2.3.3 Rekrutierung der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation

Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt zu finden, scheint in den meisten Fällen keine grosse Schwierigkeit zu sein. Nur 21,9% der Kitas, 7,2% der Spielgruppen und Tagesfamilien, 8,3% der Hausbesuchsprogramme und 14,3% der Restkategorie gaben an, dass es schwierig ist, Betreuungspersonen auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation werden mehrheitlich durch Vorstellungsgespräche oder Schnuppertage ausgewählt. Dies trifft auf alle befragten Institutionen zu (Abb. 5).

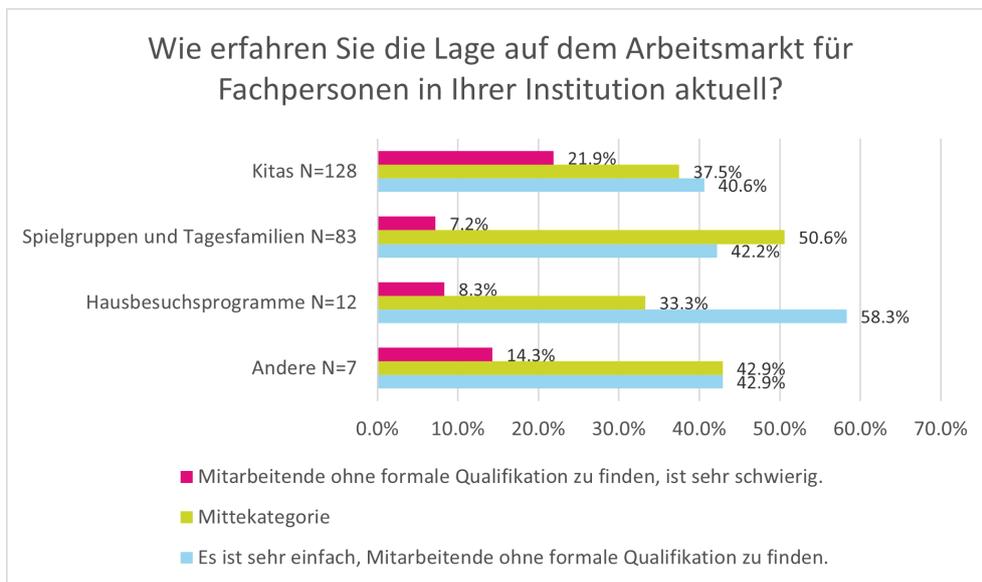


Abbildung 5: Lage Arbeitsmarkt

Die Kriterien, nach denen Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation gewählt werden, sind nicht einheitlich und variieren je nach Institution (Abb. 6):⁶ Die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation werden in erster Linie aufgrund der Passung im Team ausgewählt (204 Nennungen). Ebenfalls häufig genannte Kriterien für die Personalauswahl sind eine belastbare Persönlichkeit (163 Nennungen), Arbeitserfahrung mit Kindern (161 Nennungen) und eine Vertrautheit mit der Lebensweise der Kinder und ihrer Eltern (130 Nennungen). Deutlich weniger häufig wurden als Kriterium für die Personalauswahl das Vorhandensein eigener Kinder (75 Nennungen), sowie Berufserfahrung im Bereich FBBE (69 Nennungen) genannt. Kaum Einfluss auf die Personalauswahl scheint ein Vorpraktikum in einer Institution im Frühbereich zu haben (34 Nennungen), ähnlich wenig wie Alter (27 Nennungen) oder Geschlecht (14 Nennungen).

⁶ Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

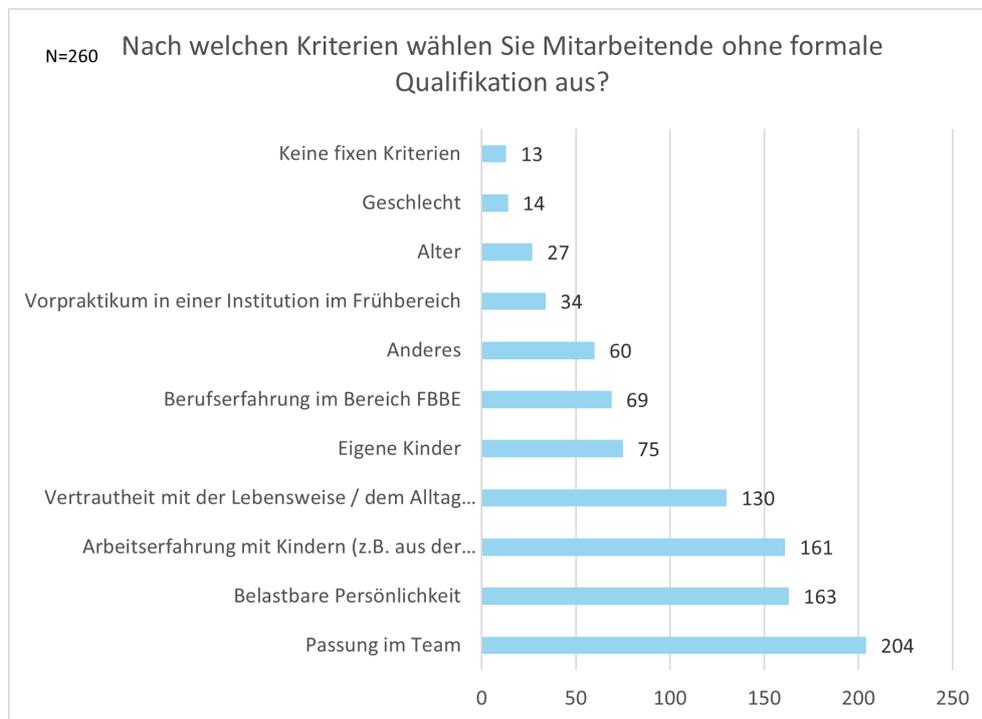


Abbildung 6: Kriterien Personalauswahl

2.3.4 Einarbeitung der Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation

Die häufigste Form der Vorbereitung auf die praktische Arbeit sind standardisierte Einführungsprogramme über mehrere Wochen (115 Nennungen; Abb. 7). Auch häufig wurde genannt, dass es keine besondere Vorbereitung brauche, da die Betreuungspersonen in der Praxis in das Tätigkeitsfeld hineinwüchsen (93 Nennungen). Deutlich weniger oft werden Betreuungspersonen an einem Einführungstag geschult (42 Nennungen), besuchen einen internen (17 Nennungen) oder externen (15 Nennungen) Vorkurs oder bereiten sich individuell selbstständig vor (16 Nennungen).

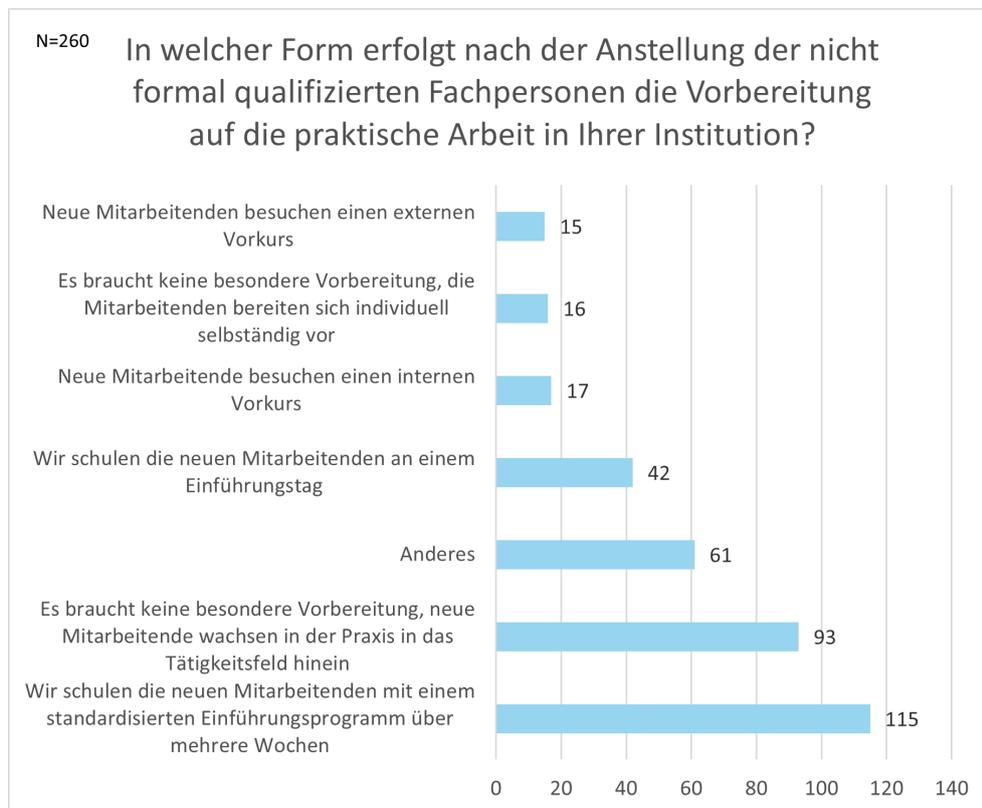


Abbildung 7: Vorbereitung auf die praktische Arbeit

Die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen lernen am häufigsten von der Zusammenarbeit mit ausgebildeten Personen (212 Nennungen; Abb. 8). Sie haben immer die Möglichkeit, Fragen zu stellen (187 Nennungen) und lernen in regelmässigen Reflexionsgesprächen mit der Teamleitung (156 Nennungen). Weniger häufig steht ein Bezugspersonensystem für die neuen Betreuungspersonen zur Verfügung (73 Nennungen). Es besteht die Möglichkeit, durch die Teilnahme an Teaminterviews zu lernen (71 Nennungen) oder in selteneren Fällen durch Teamsupervisionen (37 Nennungen).

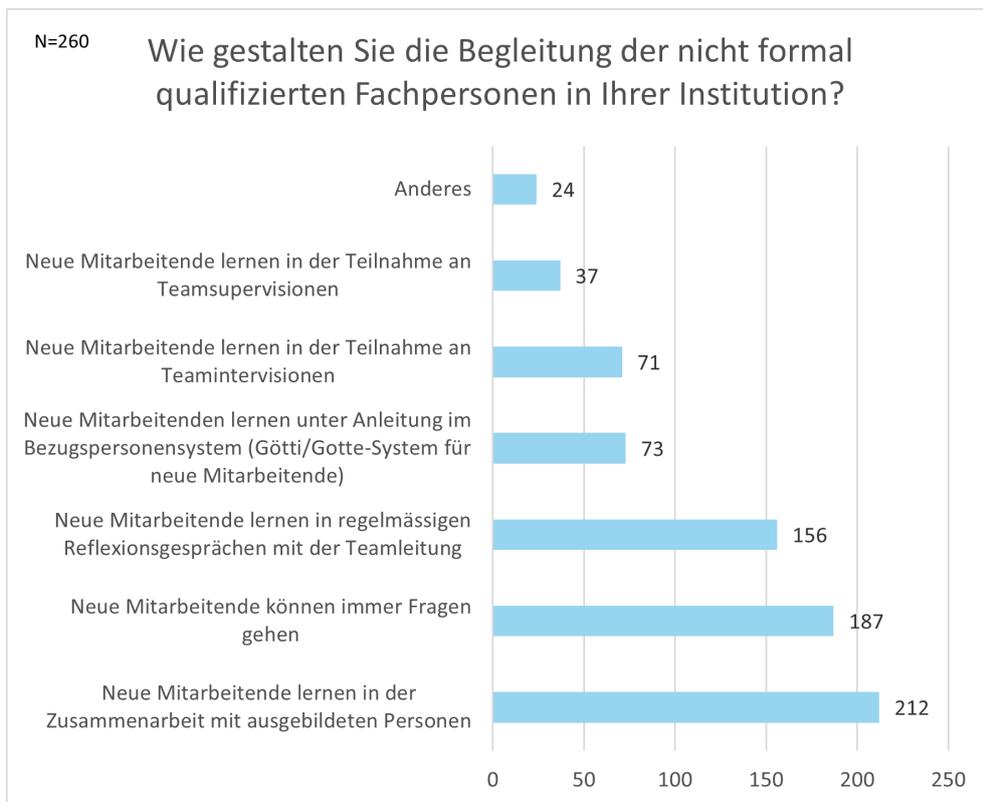


Abbildung 8: Begleitung von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation

2.3.5 Weiterbildung

Die Weiterbildung von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal teilt sich gleichmässig in interne (145 Nennungen) sowie externe (142 Nennungen) Weiterbildung auf (Abb. 9). Berufsbegleitende formale Qualifikationen werden seltener in Anspruch genommen (61 Nennungen). Dass keine Weiterbildung angeboten wird, scheint selten zu sein (26 Nennungen).

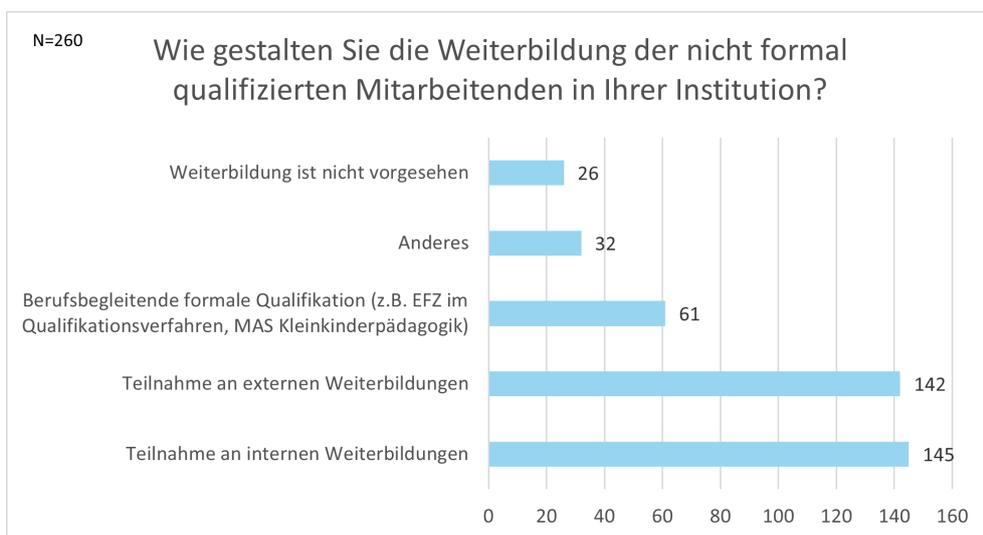


Abbildung 9: Gestaltung Weiterbildung

Die Investitionen in die Weiterbildung von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal beschränken sich mehrheitlich auf durchschnittlich bis zu CHF 500 pro Jahr (vgl. Abb. 10). Kitas und Hausbesuchsprogramme gaben an, in rund einem Viertel der Fälle durchschnittlich zwischen CHF 500 und CHF 1'000 pro Jahr für die Weiterbildung von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal zu investieren.

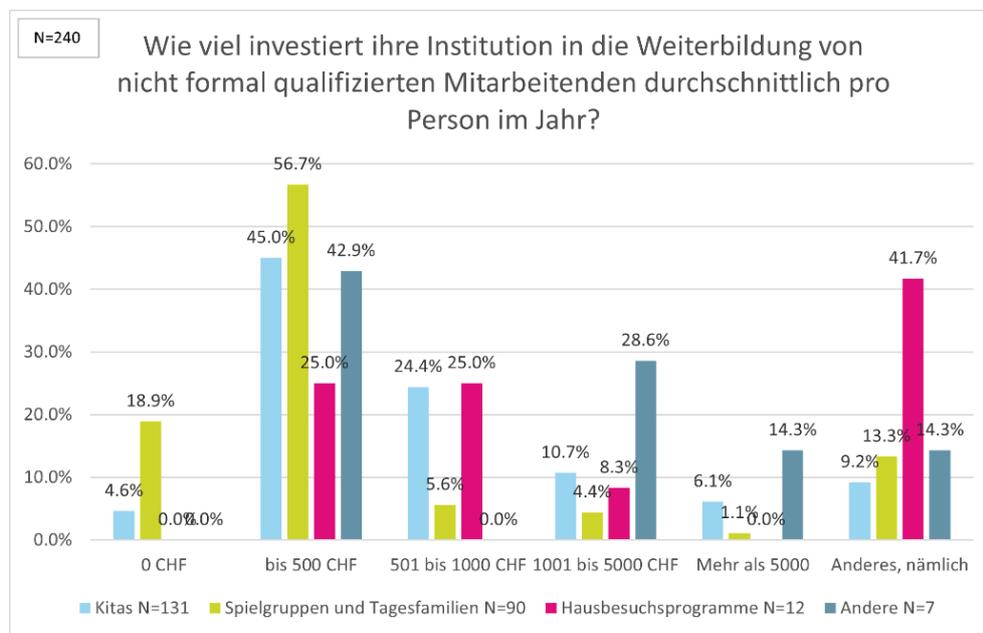


Abbildung 10: Investitionen in die Weiterbildung

2.3.6 Qualitätssicherung

Kitas sichern die Qualität der Leistung von Betreuungspersonen ohne formale Qualifizierung in erster Linie durch jährliche Betreuungspersonen-Gespräche (110 Nennungen) und in zweiter Linie durch Rückmeldungen von Vorgesetzten (97 Nennungen) oder von anderen Betreuungspersonen (91 Nennungen; Abb. 11). Punktuelle Einschätzungen anhand von Beobachtungen sind in Kitas weniger verbreitet (66 Nennungen) als in Spielgruppen und Tagesfamilien, wo Beobachtungen das häufigste Instrument zur Sicherung der Qualität sind (58 Nennungen). Im Gegensatz dazu haben Rückmeldungen und Betreuungspersonen-Gespräche weniger Gewicht. Die Hausbesuchsprogramme verlassen sich primär auf die Betreuungspersonen-Gespräche (12 Nennungen), auf die Einschätzungen aufgrund von Beobachtungen (10 Nennungen) und auf die Rückmeldungen von Vorgesetzten (8 Nennungen). Eine systematische Einschätzung mit Beurteilungsinstrumenten oder Checklisten kommt nur in einer Minderheit der befragten Institutionen zum Einsatz.

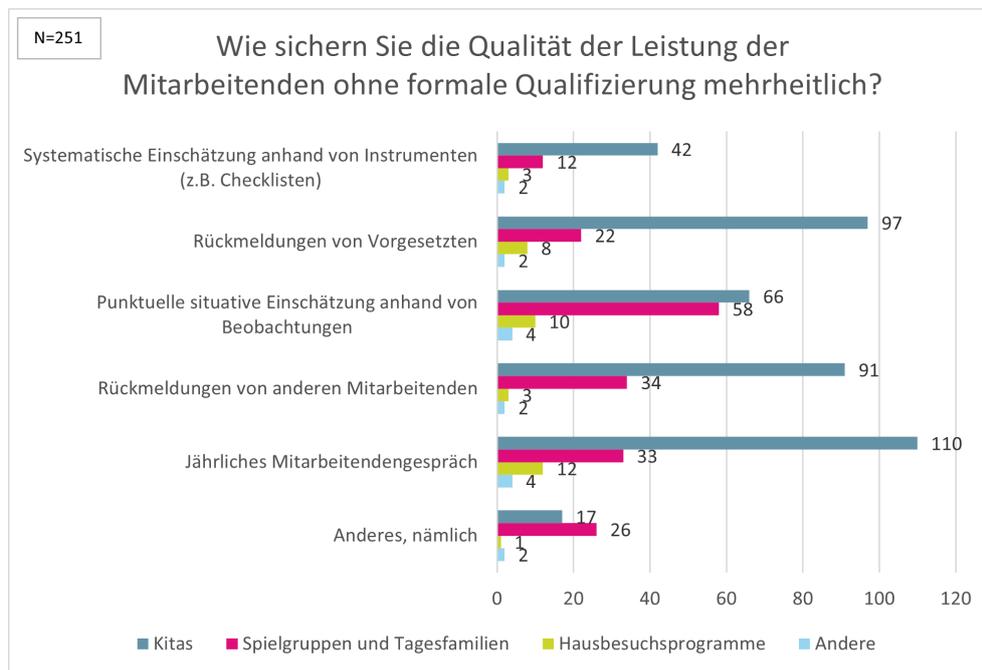


Abbildung 11: Qualitätssicherung

2.3.7 Nachweis während der Anstellung erworbener Qualifikationen

Einigkeit besteht zwischen den Institutionen, wenn es darum geht, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Betreuungspersonen auszuweisen (Abb. 12). Primär geschieht dies in allen hier befragten Institutionen anhand von Arbeitszeugnissen, sekundär über Referenzen. Weiterempfehlungen wurden genannt, jedoch deutlich weniger als Arbeitszeugnisse und Referenzen.

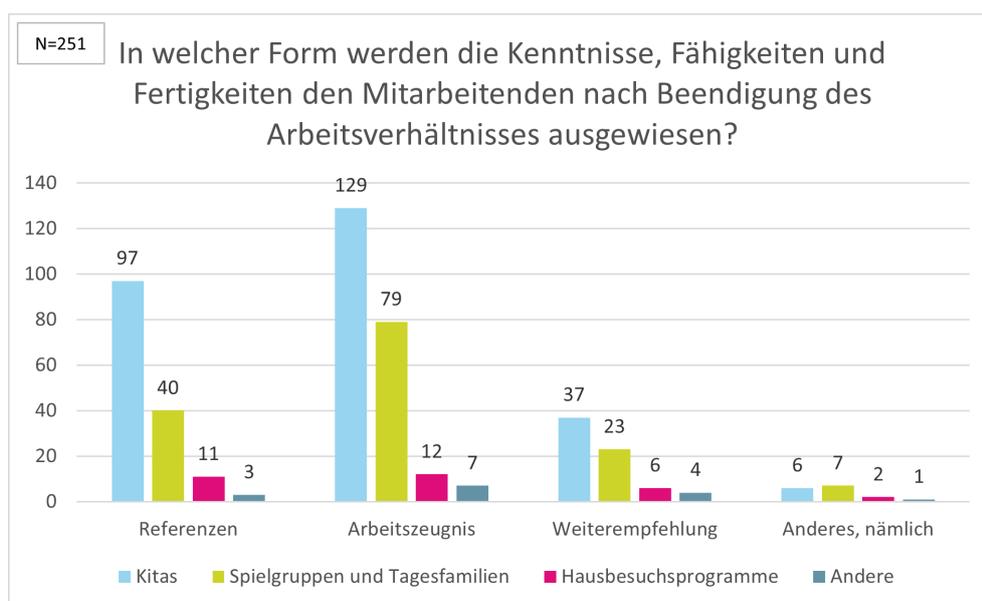


Abbildung 12: Ausweis der erworbenen Fähigkeiten

2.4 Diskussion

Die im Vorfeld der vorliegenden Studie durchgeführte Recherche zu bestehenden Angaben über die Häufigkeit des Einsatzes nicht formal fachspezifisch qualifizierter Betreuungspersonen im Frühbereich zeigte, dass keine Statistik zu diesem Bereich besteht. Weder das Bundesamt für Statistik (BfS) noch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) oder das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) verfügen über verlässliche Zahlen zur Anzahl der im Bereich FBBE beschäftigten Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation. Einige Kantone erheben punktuell relevante Daten, die allerdings wegen der Lückenhaftigkeit der Erhebungen in der Deutschschweiz und wegen der unterschiedlichen Erhebungs- und Klassifikationsverfahren untereinander nicht vergleichbar sind und daher auch keine zusammenfassende Synthese erlauben. Eine nicht repräsentative Erhebung von SavoirSocial schätzte den Prozentsatz der ohne formale fachspezifische Qualifikation im Bereich der familien- und schulergänzenden Betreuung Tätigen im Jahr 2016 auf 40% aller in diesem Bereich Beschäftigten ein, Lernende und Praktikant:innen eingeschlossen, während eine BSV-Studie bei den Kitas auf einen Anteil von 44% kam. Auch diese Zahl kann nicht generell für den Frühbereich übernommen werden, da bedingt durch die hohe Anzahl von Betreuungsplätzen in Spielgruppen und Tagesfamilien schweizweit mit einem weit höheren Anteil an nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen zu rechnen ist. Zudem berücksichtigt die SavoirSocial-Studie ja nicht nur den Frühbereich, sondern auch den formalen Bildungsbereich.

Allein die Tatsache, dass im Frühbereich – im Gegensatz zu anderen Arbeitsbereichen von Personen ohne fachliche Qualifikation – keine verlässliche Datengrundlage besteht, ist Ausdruck und Folge des geringen politischen und gesellschaftlichen Interesses an den Care-Leistungen im Frühbereich. Ohne Angaben zur Anzahl Berufstätiger können weder verlässliche Bedarfs- noch Ausbildungsplanungen getätigt werden – weder auf nationaler noch auf kantonaler oder kommunaler Ebene. Dasselbe gilt für verlässliche Aussagen zur Prekarität von Arbeitsbedingungen vor allem im Bereich der Spielgruppen, Hausbesuchsfamilien und Tageseltern, wo die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ohne formale fachspezifische Qualifikation arbeitet.

Auch die hier vorliegenden Ergebnisse der Onlinebefragung von 237 Deutschschweizer Organisationen und Institutionen im Frühbereich vermögen diese Datengrundlage nicht zu liefern. Sie zeigen aber deutlich, dass die Institutionen im Rahmen ihrer Möglichkeiten für gute und einigermaßen gesicherte Arbeitsbedingungen auch für formal (noch) nicht qualifizierte besorgt sind. Fast ausnahmslos alle Beschäftigten arbeiten in gesicherten, manchmal befristeten, manchmal unbefristeten Vertragsverhältnissen, die in Kitas mehrheitlich im Monats-, in Spielgruppen und Hausbesuchsprogrammen mehrheitlich im Stundenlohn vergütet werden. Während die Arbeitszeit in den Kitas voll bezahlt wird, erhalten Beschäftigte in Spielgruppen und Hausbesuchsprogrammen nur für die tatsächlich geleisteten Netto-Betreuungsstunden ein Entgelt, nicht aber für administrative, organisatorische, vor- und nachbereitende oder marketingbezogene Aufgaben. Insgesamt kommt nur eine Minderheit der in den hier befragten Institutionen tätigen Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation auf einen Monatslohn, der die Eintrittsschwelle für die Versicherung der zweiten Säule, d. h. den Mindestlohn für den Eintritt in eine Pensionskasse erreicht.

Während der Fachkräftemangel auch im Frühbereich ausgeprägt ist, scheint es relativ einfach zu sein, Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation zu rekrutieren. Die Auswahlkriterien sind dabei so uneinheitlich wie informell und fokussieren Kriterien wie die Passung der Person ins Team, persönliche Bekanntschaften und die Affinität der Person zur Arbeit mit Kindern bei der Auswahl geeigneter Personen. Diese qualifizieren sich mehrheitlich «on the Job», wobei in Kitas meist geregelte Stufen- und Einarbeitungsprogramme zum Einsatz kommen, während die Personen in Hausbesuchsprogrammen von Mentor:innen geschult werden und die Einarbeitungsform in Spielgruppen vielfältig ist, sich aber meist auf das «Training on the Job» und die Eigeninitiative der Betreuungspersonen abstützt. Entsprechend erwerben sich die Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation während ihrer Tätigkeiten neue oder zusätzliche Kompetenzen, die sie aber beruflich nicht weiter qualifizieren und für die sie, wenn überhaupt, höchstens eine Arbeitsbestätigung oder ein Arbeitszeugnis als formale Bescheinigung erhalten. Auch Weiterbildungen während der Anstellung erfolgen in zeitlich und finanziell sehr bescheidenem Umfang und beschränken sich oft auf institutionsinterne Fortbildungen.

Ein zentrales Problemfeld zeigt sich zudem im Bereich der Qualitätsdefinition und Qualitätssicherung der Arbeit von Personen im Frühbereich. Hier haben die wenigstens der hier befragten Institutionen klar implementierte Vorgehensweisen, definierte Prozesse oder Vorgaben zur pädagogischen Qualität der zu leistenden oder geleisteten Arbeit. Am ehesten sind Ansätze dazu in Kitas vorhanden, während die Qualität in Hausbesuchsprogrammen als durch die Programmesebst «gegeben» angenommen wird und die Spielgruppen dazu neigen, gute Arbeit von den Rückmeldungen durch Eltern, Kinder oder externe Fachpersonen abhängig zu machen. Dieser Mangel dürfte sich aber nicht auf Personen ohne fachliche Qualifikation beschränken, sondern vermutlich den gesamten Frühbereich betreffen.

Insgesamt ist zu beachten, dass die Bandbreite der befragten Organisationen sehr gross ist. Alleine schon bei den Kitas gibt es grosse Unterschiede – z. B. zwischen einer privat initiierten Kita in einer ländlichen Gemeinde und den Kitas, die im Rahmen einer Grossorganisation in einem städtischen Versorgungsgebiet operieren und über ganz andere Möglichkeiten bei der Auswahl, Einarbeitung, Begleitung und Fortbildung verfügen. Auch bei den Spielgruppen gibt es beträchtliche Unterschiede, während bei den kontaktierten Hausbesuchsprogrammen eine relativ weitgehende Vereinheitlichung durch das zugrunde liegende Programm «schritt:weise» und die verantwortliche Schweizer Trägerorganisation «a:primo» gesichert ist.

3 Interviews mit Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation

Drei zentrale Erkenntnisse aus diesem Kapitel auf den Punkt gebracht

- Die Arbeitsbedingungen sind für die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation noch schwieriger als für das Personal mit einer formalen Qualifikation. Die Löhne sind minimal, die Pensen fragmentiert und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beschränkt. Mit den ungünstigen Verteilungsschlüsseln steigt die Belastung im Alltag, was vermehrt zu Ausfällen führt, was wiederum die Belastung erhöht.
- Der hohe Arbeitsdruck führt dazu, dass die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen nicht immer die notwendige fachliche Unterstützung bekommen. Insbesondere der Umgang mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen oder der Kontakt zu Familien mit schwierigen Verhältnissen führt so zu einer zusätzlichen Belastung, die nicht immer einfach zu bewältigen ist und die Freude an der Arbeit beeinträchtigt.
- Ob in Kita, Spielgruppe oder Hausbesuchsprogramm: Die Befragten wünschen sich unisono eine Optimierung der strukturellen Rahmenbedingungen, kostenfreie Fort- und Weiterbildungsangebote, einfachere Möglichkeiten zum Erwerb einer formalen Qualifikation und generell mehr gesellschaftliche Wertschätzung ihrer Arbeit.

Auf der Basis der Befragung in Kap. 2 wurden 20 qualitative Interviews mit Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation aus Kitas, Spielgruppen und Hausbesuchsprogrammen geführt.

3.1 Methodisches Vorgehen

Nachfolgend wird das Vorgehen bei der qualitativen Befragung beschrieben.

3.1.1 Fragestellungen

Die im Interview gestellten Fragen orientierten sich an folgenden Themenfeldern, die aus den Ergebnissen der Online-Befragung der Stellenleitenden abgeleitet wurden:

- Angaben zur Person (Stichprobe) (Kap. 3.2)
- Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen (3.3)
- Qualitätsmerkmale und Qualitätssicherung (3.4)
- Qualifikation und Rekrutierung (3.5)
- Optimierungsbedarf aus Sicht der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation (3.6)

Die Ergebnisse werden in den jeweiligen Unterkapiteln nach Arbeitsbereichen gegliedert und durch Zitate aus den Interviews illustriert. Am Ende jedes Unterkapitels werden die wesentlichen Problemfelder aus Sicht der Forschungsleitenden zusammenfassend benannt.

3.1.2 Stichprobengewinnung

Für die Rekrutierung der Interviewpartner:innen wurden die Praxispartner:innen des Projekts und Personen, die im Rahmen der Online-Befragung (Modul 1) ihre Kontaktdaten angegeben hatten, kontaktiert. Die Kontaktinformationen von fachlich nicht qualifizierten Betreuungspersonen in ihren Institutionen, die zu einem Gespräch bereit waren, wurden dann an das Forschungsteam übermittelt. Die Forschenden kontaktierten die potenziellen Interviewpartner:innen und legten mit ihnen den Zeitpunkt und die Modalität (vor Ort oder per Skype/Zoom) des Interviews fest. Für die Treffen vor Ort wurde zusammen mit den Interviewpartner:innen ein geeigneter Ort für das Gespräch bestimmt.

3.1.3 Datenerhebung

Die Interviews wurden in den Monaten Mai und Juni 2022 durchgeführt. Sie dauerten zwischen 30 und 60 Minuten und wurden im Einverständnis mit den Interviewten aufgezeichnet (Ton- bzw. Videoaufnahme bei Online-Interviews). Die Interviewpartner:innen wurden im Vorfeld über die Ziele des Projekts und des Interviews informiert. Mit der Unterzeichnung einer Einverständniserklärung bzw. einer mündlichen Erklärung gaben sie ihr formales Einverständnis zum Gespräch und zur Tonaufnahme.

3.1.4 Transkription und Auswertung

Die aufgezeichneten Interviews wurden von den Forschenden in anonymisierter Form transkribiert und ausgewertet. Die Auswertung erfolgte deduktiv nach der Methode der

zusammenfassenden Inhaltsanalyse (Mayring 2010). Die Kategorienbildung orientierte sich eng an den Fragestellungen und umfasste die Kategorien vertragliche und arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, Arbeitsbedingungen, Qualitätssicherung und Optimierungsbedarf. Subkategorien wurden innerhalb des Rasters auf dem Text basierend induktiv gebildet. Die Auswertung erfolgte in einem ersten Schritt für jede Angebotsform getrennt, so dass die Ergebnisse für die Kitas, die Spielgruppen und die Hausbesuchsprogramme separat vorliegen.

3.2 Angaben zur Person (Stichprobe)

Von den 20 befragten Personen arbeiteten zum Zeitpunkt des Interviews neun in einer Kita (Kita1–Kita9), sechs in einem Hausbesuchsprogramm (HB1–HB6) und fünf in einer Spielgruppe (SG1–SG5). Mit einer Ausnahme sind alle Frauen. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über Arbeitspensum, Ausbildungsstand, beruflichen Hintergrund, Alter und Kinder der Befragten.

Bereich/ Interview Code	Arbeits- pensum	Ausbildun- gen abge- schlossen und laufend	Beruflicher Hintergrund, Erfahrung FBBE, inkl. Privatleben	Arbeits- jahre FBBE	Arbeits- jahre Insti- tution	Alter	Kinder
Kita1	100%	Matur laufend: Vorpraktikum	Babysitten, ehrenamtliche Tätigkeiten mit Kindern	< 1	< 1	20–30	nein
Kita2	60%	EFZ Kosmetik, Gastgewerbe laufend: Validierung EFZ FaBe	Kinderhort, Kinderkrippe	1–3	1–3	51–60	ja
Kita3	60% und 40% Schule	oblig. Schule laufend: Vorlehre FaBe	Grossfamilie	< 1	< 1	< 20	nein
Kita4	80%	Dipl. Lehrperson Ausland laufend: keine	Kindergarten, Tagesmutter, Spielgruppe	21–30	11–20	51–60	ja
Kita5	100%	Berufsattest Planung, Hoch- und Tiefbau laufend: Praktikum	Grossfamilie	< 1	< 1	21–30	nein
Kita6	40%	Spielgruppen- leitung	Tagesmutter	4–10	< 1	31–40	ja

		laufend: Validierung EFZ FaBe					
Kita7	100%	oblig. Schule laufend: Praktikum	Geschwister	< 1	< 1	< 20	nein
Kita8	100%	oblig. Schule laufend: Praktikum	Babysitten	< 1	< 1	< 20	nein
Kita9	80% und 20% Berufs- schule	Spielgruppen- leitung, Naturpäda- gogik, Instruktorin Muki-Turnen laufend: EFZ FaBe	Spielgruppe, Muki-Turnen, Natur- pädagogik	11-20	1-3	41-50	ja
HB1	20-30%	Dipl. Lehrperson Ausland, Spielgruppen- leitung laufend: keine	Spielgruppe, Muki- Deutsch, Kindergarten	11-20	4-10	41-50	ja
HB2	20-30%	Dipl. Lehrperson Ausland, Spielgruppen- leitung, Erwachsenen- bildung laufend: Dolmetscherin	Muki- Deutsch, Spielgruppe	4-10	4-10	41-50	ja
HB3	20-30%	Dipl. Rechnungs- wesen Ausland laufend: keine	Sprachunter- richt für Kinder	4-10	4-10	41-50	ja
HB4	20-30%	Dipl. Printmedien- produktion Ausland, Spielgruppen- leitung laufend: keine	Tagesschule	4-10	4-10	41-50	ja
HB5	20-30%	Pflegeassis- tentin	-	4-10	4-10	31-40	ja
HB6	20-30%	oblig. Schule laufend: keine	Tagesschule	1-3	1-3	41-50	ja
SG1	20%	EFZ Kauffrau, Detailhandel, Berufsbildung	Spielgruppe	11-20	11-20	41-50	ja

		Spielgruppen- leitung laufend: Erwachsenen- bildung					
SG2	100%	Dipl. FaBe Ausland, Spielgruppen- leitung, pädagogische Weiterbil- dungen laufend: keine	Tagesmutter, Spielgruppe	11-20	11-20	41-50	ja
SG3	5 Std./ Woche	Dipl. Medizin- technik, Ernährungs- beratung laufend: Spielgruppen- leitung	Krabbel- gruppe, Spielgruppe	4-10	4-10	41-50	ja
SG4	15%	Dipl. Umwelt- ingenieur- wesen, Spielgruppen- leitung laufend: keine	Spielgruppe, Eltern- Kindergruppe	4-10	4-10	31-40	ja
SG5	4,5 Std./ Woche	Handelsdip- lom, Spielgruppen- leitung laufend: keine	Tagesmutter	4-10	1-3	41-50	ja

Tabelle 1: Angaben zu den befragten Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation

3.3 Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen

In diesem Unterkapitel werden aus der Sicht der befragten nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen die vertraglichen und arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen dargestellt, die ihr Angestelltenverhältnis und ihren Arbeitsalltag prägen. Gefragt wurde nach dem effektiven und dem gewünschten Arbeitspensum, nach Arbeitszeiten und Teamarbeit. Die Gewichtung einzelner Themen fiel dabei je nach Bereich, in dem die Befragten arbeiten, unterschiedlich aus.

3.3.1 Kitas

In einem ersten Block wurden die interviewten Personen zu ihren Anstellungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen befragt. Dabei ging es sowohl um ihre vertragliche Situation wie auch um die Bedingungen, unter denen die tägliche Arbeit ausgeführt wird.

Die befragten Kita-Betreuungspersonen äusserten sich vor allem zur hohen Belastung durch ihre Arbeit und die Auswirkungen der chronischen Personalknappheit auf den Arbeitsalltag. Sowohl junge als auch ältere Kita-Betreuungspersonen bezeichneten die Arbeit mit den Kindern als körperlich und mental sehr anstrengend. Teilzeit-Betreuungspersonen äusserten sich so, dass sie nicht 100% arbeiten möchten, weil sie die freien Tage zur Erholung bräuchten:

«Ich habe meine fixen Tage, das ist immer Montag, Dienstag, Donnerstag. Freitag, Samstag, Sonntag [frei] das ist eine gute Sache (lacht). (...) Der Mittwoch (...) gibt mir eine angenehme Pause. So sehr ich es liebe, aber zwischendurch so die Erholung tut gut.» (Kita2, 72–92)

Eine Frau im Vorpraktikum meinte, sie sei froh, dass ihre Arbeit in der Kita auf ein Jahr beschränkt sei und eine Lernende sagte, sie brauche den Tag in der Berufsschule, um sich von der Arbeit mit den Kindern zu erholen:

«Mit den Kindern arbeiten braucht ganz viel auch Energie und Substanz von einem selbst. (...) Vor allem jetzt diesbezüglich in der Lehrzeit merke ich schon, dass mir der Tag zur Erholung in der Schule, obwohl es eigentlich dann wieder etwas noch Kognitiveres ist, sehr guttut.» (Kita9, 25–31)

Die befragten Kita-Betreuungspersonen gaben an, nach festen Arbeitsplänen zu arbeiten. Im Arbeitsalltag wird aber die chronische Personalknappheit als Belastung erlebt, die sich auf unterschiedliche Weise auf die Arbeit im Team auswirkt. Die Zusammenstellung der Teams muss nach einem vorgegebenen Betreuungs- und Qualifikationsschlüssel erfolgen. Allerdings erschweren knapp berechnete Personalschlüssel und krankheitsbedingte Personalausfälle häufig die Einhaltung der Vorgaben für die Teamzusammensetzung:

«Da wir so wenige Mitarbeiter sind, ist es halt immer recht schwierig, wenn jemand krank ist. Denn wir müssen uns dann die Dienste anders aufteilen. Weil immer zwei Leute haben Frühdienst und zwei Leute müssen im Spätdienst sein. Und zwischendurch ist halt nicht so schlimm, wenn jemand fehlt. Aber man muss halt immer eine ausgelehrte Person und ein Lehrling oder Praktikant im Spätdienst oder im Frühdienst haben.» (Kita8, 182–190)

Die Organisation der täglichen Arbeit im Team verlangt unter den gegebenen Umständen eine permanente Anpassung, die zu Stresssituationen führen kann:

«Zum Beispiel an einem Mittwoch sind recht viele Kinder da. Und ja, das wird dann <mega> stressig, auch mit Pausen abdecken, man muss immer schauen, dass es genügend Leute auf der Gruppe hat, weil eine Person nicht mit acht Kindern allein sein darf und vor allem nicht ein Lehrling.» (Kita8, 192–198)

Aufgrund des chronischen Personalmangels und des knapp berechneten Betreuungsschlüssels könne nur gute Arbeit geleistet werden, wenn nicht alle Kinder da seien:

«Es gibt Tage, das sind perfekte Tage. Ein paar Kinder in den Ferien, ein paar Kinder krank, dann ist es ideal.» (Kita4, 273–276)

Angesichts der schwierigen Personalbedingungen erachten die befragten Kita-Betreuungspersonen eine klare Kompetenz- und Aufgabenverteilung unter Berücksichtigung des Ausbildungs- und Erfahrungsstandes aller Betreuungspersonen als wesentlich, damit die

Arbeit im Team funktioniert. Für junge Betreuungspersonen im Praktikum ist es allerdings wichtig, dass sie trotz fehlender Berufserfahrung und Qualifikation in die Arbeit mit den Kindern integriert und nicht ausschliesslich fürs Putzen und andere Unterhaltsarbeiten eingesetzt werden:

«Ich war einmal irgendwo anders zum Schnuppern und dort habe ich nur putzen müssen. Ich war nicht mit den Kindern. Und bei uns, du kannst also mit den Kindern etwas machen.» (Kita4, 273–276)

Gleichzeitig können bei jungen Kita-Betreuungspersonen die fehlende Routine und Erfahrung mit Erziehungsaufgaben im Arbeitsalltag mit den Kindern zu Überforderung führen:

«Ich sage etwas, fünf Mal, und das Kind macht immer weiter und ich werde wütend und ich sage es dann lauter und das Kind macht trotzdem weiter. Und dann kommt meine Erzieherin und schaut das Kind einfach an und das Kind hört auf. Und das ist so, wow, okay, gut. Das ist, glaube ich, wirklich auch die Erfahrung, die mir fehlt und die Autorität, die ich noch nicht ausstrahlen kann.» (Kita1, 427–434)

Damit die Arbeit unter den gegebenen Bedingungen überhaupt geleistet werden kann, werden der Zusammenhalt, eine gute Kommunikation und die Unterstützung im Team und durch die Leitung generell als sehr wichtig eingestuft. Allerdings besteht die Gefahr, dass der Zeitdruck und der Stress im Arbeitsalltag die Kommunikation im Team negativ prägen, was den Druck auf die Betreuungspersonen zusätzlich erhöht:

«Ich merke einfach regelmässig, dass halt viel Druck da ist. Das führt zu vielen Erwartungen, zu vielen Missverständnissen, zu vielen Ausrutschern im Ton (...). Es geht (...) immer wieder so ein wenig weg, wo man viel schneller haben könnte, wo man viel effektiver haben könnte, ohne dass es zu so vielen Verletzungen kommen müsste. Also der Teil ist sicher, dass man die Arbeiten so aufteilen kann, dass es eben möglichst nicht zu Überlastungen kommt.» (Kita6, 260–272)

Angesichts der prekären Personalsituation wird eine klare Aufgaben- und Kompetenzverteilung von den Befragten als wesentlich angeschaut. Gleichzeitig erfahren sie im Arbeitsalltag, dass die Arbeitsteilung nach Qualifikationsgrad durch knapp berechnete Personalschlüssel massiv erschwert wird.

3.3.2 Spielgruppen

In einem ersten Block wurden die interviewten Personen auch hier zu ihren Anstellungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen befragt. Dabei ging es sowohl um ihre vertragliche Situation wie auch um die Bedingungen, unter denen die tägliche Arbeit ausgeführt wird. Die Gewichtung einzelner Themen fiel dabei je nach Bereich, in dem die Befragten arbeiteten, unterschiedlich aus. Die Spielgruppenleiterinnen äusserten sich vor allem zu Fragen der Position und Funktion von Spielgruppen im Angebotsspektrum der Frühen Förderung sowie zu (mangelnden) Qualifikationsmöglichkeiten. Daneben zeigten die Interviews eine ausgesprochen starke Heterogenität der Organisationsformen, Ziele und Arbeitsweisen der Spielgruppen vor dem Hintergrund nahezu identischer materieller und fachlicher Problemlagen. In der Regel verfügen Spielgruppenleiter:innen und ihre

Mitarbeiter:innen nicht über eine formale Qualifikation im Bereich der Vorschulpädagogik. Dies ist auch in der Stichprobe dieser Befragung der Fall.

Die hier vertretenen Spielgruppen sind Ein-Frau-Betriebe oder kleine Teams (eine Spielgruppenleiterin und eine Mitarbeiterin). Eine der befragten Spielgruppenleiterinnen arbeitet im Verbund mit anderen Spielgruppen einer Gemeinde und ist damit in ein grösseres Team von ca. sieben Personen eingebunden. Die befragten Spielgruppenmitarbeiterinnen verfügen über Arbeitsverträge als Angestellte im Stundenlohn mit fixen Arbeitszeiten. Die Anstellungen betragen zwischen 15 und 25 Stellenprozenten. Mehrheitlich sind in diesen Anstellungsprozenten jedoch zusätzliche Aufgaben enthalten. So berichtet eine Mitarbeiterin, dass sie bei Krankheitsausfällen von Kolleginnen zwei Sondereinsätze kostenlos leisten muss und erst ab der dritten Stellvertretung im Stundenlohn bezahlt wird. Die Spielgruppenleiterinnen hingegen sind Kleinunternehmerinnen und arbeiten daher ohne Arbeitsvertrag:

«Also ich bin selbstständig, es ist meine Spielgruppe. Ich habe keinen Vertrag.» (SG4, 1)

Sie bezeichnen es als schwierig, den Zeitaufwand für die Arbeit als Spielgruppenleiterin genau zu beziffern, weil nur die Präsenzzeit mit den Kindern, nicht aber alle anderen anfallenden Arbeiten verrechnet (und erfasst) werden:

«Ich bin für alles rundherum verantwortlich (...) es liegt eigentlich alles bei mir (...). Elternarbeit ist da nicht inbegriffen, das ist zusätzlich (...).» (SG2, 1)

«Ich bin mein eigener Chef, und das geniesse ich ja. Die Einladungen, welche verschickt werden, habe ich gestaltet, die Rechnungen schreibe ich, es ist mein Bankkonto, wo das Geld reinkommt (...) und es ist dann der Lohn und das Material, welches von mir bezahlt wird.» (SG4, 3)

Die Präsenzzeit mit den Kindern hingegen ist klar geregelt und an fixen Arbeitstagen mit mehrheitlich über die Dauer eines Jahres konstanten Kindergruppen und Betreuungspersonen oder – je nach Spielgruppe – einer einzigen Betreuungsperson, der Spielgruppenleiterin. Es gibt aber auch andere Organisationsformen, die teilweise wechselnde Kindergruppen aufweisen:

«Das sind vier komplett unterschiedliche Gruppen, Es gibt Kinder, die kommen zum Beispiel Mittwoch und Freitag, und andere Dienstag und Donnerstag. Andere Montag und Freitag, oder es gibt schon Kinder, die mehrmals pro Woche da sind, aber es sind wirklich vier verschiedene Gruppen.» (SG2, 2)

Gruppengrößen und Betreuungsschlüssel variieren. In der vorliegenden Befragung finden sich Spielgruppenleiterinnen, welche allein neun Kinder betreuen, andere, die zu zweit Gruppen von zehn bis zwölf Kindern begleiten und solche, welche punktuell eine Mitarbeiterin beiziehen, z. B. für Waldnachmittage. Die Präsenzzeit mit den Kindern beträgt in der hier befragten Gruppe zwischen einem halben und zwei ganzen Tagen pro Woche.

Für die Spielgruppenleiter:innen und -mitarbeiter:innen scheint es selbstverständlich zu sein, dass diese Arbeit nicht existenzsichernd ist:

«Von der Spielgruppe kannst Du ja nicht leben.» (SG3, 2)

«Für mich persönlich jetzt, also aus dem finanziellen Aspekt ist es ja nicht, ich mache es ja eben vor allem, weil ich es gerne mache und ich es lässig finde.» (SG4, 10)

«Das reicht nicht zum Leben – da ist mein Ferienbatzen, meine Dritte Säule.» (SG4, 3)

Auch die Arbeitsplatzsicherheit ist nicht ohne Weiteres gegeben und längerfristig nicht gewährleistet. Je nach Nachfrage können Spielgruppen durchgeführt werden oder eben nicht:

«Wenn man das so im Auge hat, was es da so für Kinder hat in der Gemeinde S. und F., dann sollte das schon weiterbestehen. Es hat die letzten 30 Jahre überstanden, ich denke, das geht hoffentlich nicht so schnell.» (SG5, 17)

«Wenn es mit der von Mund-zu-Mund-Propaganda weitergeht im Dorf (...) kann ich das sicher noch ein paar Jahre machen.» (SG4, 10)

Auch die Konkurrenz durch die Kitas ist ein Thema, welche vor dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern mehr Vorteile bringt:

«Ich sehe so die Gefahr für die Spielgruppe, dass ja, dass es halt einfach in Zukunft nichts mehr bringt, wenn man das Kind nur drei, vier Stunden abgeben kann (...) Da sehe ich die Gefahr, dass die Kita einfach wertvoller ist (...). Die Kita wird subventioniert, bei der Spielgruppe sind es die wenigsten Kantone, drei oder vier, welche die Spielgruppen subventionieren.» (SG4, 10)

Zur längerfristigen Unsicherheit trägt auch die knappe Finanzierung bei:

«Solange die Gemeinde den Leistungsauftrag alle vier Jahre erneuert, können sie die CHF 11'000 Miete bezahlen und solange sie die Gruppen füllen können mit genügend Anmeldungen. Aber wenn der Immobilienverwalter das Haus verkauft, dann haben wir schon Probleme und müssen ein neues Haus suchen zum Mieten.» (SG1, 17)

Entsprechend arrangieren sich die Mitarbeiterinnen und Leiterinnen der Spielgruppen, indem sie eine oder mehrere Teilzeitbeschäftigungen zusätzlich ausüben, z. B. als Tagesmutter oder im angestammten Beruf. Zentraler als der Lohn ist für die hier befragten Betreuungspersonen die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit(en) mit den Aufgaben in der eigenen Familie und der Betreuung der eigenen Kinder. Einige wählen die Tätigkeit in der Spielgruppe primär deshalb, weil sie gut mit der Arbeit in der eigenen Familie vereinbar ist. Andere sind Spielgruppenleiterinnen, weil es keine andere Möglichkeit für sie gab, z. B. weil ein ausländisches Diplom nicht anerkannt wurde:

«Als ich dann in die Schweiz kam, habe ich ... dann eigentlich mein Kindergartendiplom anerkennen lassen wollen. Und damals 1995, 1996, ich weiss nicht mehr genau, wann das war. Das Bundesamt für Ausbildung oder wer das war, hat gesagt, es reicht nicht diese Praktikumsstunden, ich hatte zu wenig Praktikumsstunden, damit das Diplom anerkannt wird. Ich hätte ein Jahr lang ein Praktikum im Kindergarten machen müssen. Und das ist für mich persönlich nicht drin gelegen. Ich hatte ein kleines Baby und das war unmöglich. Ich hatte keine Familie hier, die schauen konnte, damit ich das auf die Beine stellen konnte.» (SG2,3)

Dritte wiederum betrachten die Arbeit in der Spielgruppe als Abwechslung zu parallel ausgeübten Tätigkeiten, z. B. zur Arbeit im Büro.

«Das ist eine Bereicherung neben meiner kaufmännischen Tätigkeit.» (SG1, 17)

Teilweise ist die Tätigkeit als Spielgruppenleiterin idealistisch motiviert und wird als Teil einer «Spielgruppenbewegung» verstanden:

«Also finanziell, da denkst Du: Warum tue ich mir das an? Man macht das schon aus Überzeugung.» (SG1, 4)

«Eigentlich bin ich heute 500% überzeugte Spielgruppenleiterin (...). Ich bin in der Spielgruppenbewegung seit 2006.» (SG2, 3&4)

Die Befragten berichten über die Sinnstiftung und die befriedigenden Aspekte der Arbeit in der Spielgruppe. Das ist einerseits die Arbeit mit den Kindern und Eltern ...

«Die Kinder geben so wahnsinnig viel zurück.» (SG3, 8)

«Die gute Zusammenarbeit mit den Eltern, das Verständnis der Eltern.» (SG2, 7)

... andererseits die Arbeit im Team, die als befriedigend beschrieben wird:

«Wir sind ein Team. Wir tauschen uns aus und haben auch Weiterbildungen miteinander und das schätze ich auch sehr, das Team, das Gemeinschaftsgefühl zu haben (...). Also, das ist wirklich sehr schön. Wir besprechen, reden viel miteinander.» (SG2, 7&18)

Das Team ist denn auch oft die wichtigste, manchmal die einzige Ressource für belastende Situationen, welche in den Interviews ebenfalls beschrieben wurden. Zum Teil handelt es sich dabei um anspruchsvollere Phasen im Schuljahr, besonders die Eingewöhnungszeit der neu eintretenden Kinder.

«Der Start nach den Sommerferien, wo noch nicht dreijährige Kinder auch eintreten, manchmal.» (SG5, 8)

«Es ist sicher der Anfang vom Jahr, wenn die Kinder abgelöst werden. Das ist das erste Mal meistens an einem anderen Ort mit fremden Personen. Sie waren noch nie allein weg vom Mami oder Papi. Es ist manchmal dann schon auch noch, dass man sie sich zu nah nimmt. Wenn ein Kind weint, man muss das aushalten und nicht persönlich nehmen oder trösten wollen. Also schon trösten, aber nicht quasi mitleiden.» (SG3, 13)

Zum Teil handelt es sich um einzelne Tage, die schwieriger sind:

«Wenn die Kinder laut sind und es sich hochsteigert, aufstachelt (...). Also es gibt es auch, dass wir nach Hause kommen und sagen: Meine Güte, war das wieder anstrengend.» (SG3,20)

Manchmal sind es auch einzelne Kinder oder Eltern, welche die Befragten als erschwerend in ihrer Arbeit erleben:

«Die Arbeit schwierig machen unruhige Kinder, unzufriedene Kinder und Kinder, die einen nicht verstehen sprachlich.» (SG5, 7)

«Das sind meist Einzelfälle, Eltern, die nicht loslassen können, das macht die Arbeit schwierig.» (SG4, 7)

In der Regel können diese Schwierigkeiten aus Sicht der Befragten in der Spielgruppe gut aufgefangen werden, vor allem wenn eine Co-Leitung und die Möglichkeit des Austauschs im Team besteht:

«Aber eigentlich sind wir ja zu zweit. Und eben die eine Kollegin, mit der ich zusammenarbeite, sie ist ausgebildete Spielgruppenleiterin, schon lange. Und ich denke, Kinder sind ja nicht böse. Also es hat immer irgendeinen Grund. (...) wenn es (...) einfach von der Erziehung her, zu Hause irgendwie kommt oder wenn die Kinder Frust haben, dann können wir meistens mit dem schon umgehen. Also wir haben einen Rucksack, wir wissen, wo man nachschauen kann oder miteinander austauschen.» (SG 3, 17)

Neben solchen temporären oder punktuellen Belastungen bestehen aber Probleme grundsätzlicher und struktureller Natur. Zum einen zeigt sich, dass sich Spielgruppenleitende und Mitarbeiterinnen im Umgang mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen nicht ausreichend kompetent fühlen. Da die Spielgruppe oft der erste Ort ist, den die Kinder ausserhalb der Familie aufsuchen, werden hier auch Entwicklungsprobleme oder Verhaltensauffälligkeiten oft zum ersten Mal sichtbar. Die Spielgruppenleitenden betrachten sich hier als zu wenig qualifiziert:

«Wir haben zu wenig Know-how und oft keine Fachberatung bei Kindern mit besonderen Bedürfnissen.» (SG2, 10)

«Und wenn wir herausfinden, was der Grund sein könnte, ich sage jetzt einmal, wenn es natürlich wirklich ein, also wie eine Spektrums-Störung ist, die ist einfach. Da brauchen wir Hilfe.» (SG 3, 17)

Die Spielgruppenleiterinnen organisieren zwar fachliche Unterstützung; sie tun dies aber aus eigener Initiative und nach eigenem Gutdünken, ohne für Früherkennung speziell ausgebildet zu sein und vielfach ohne etablierte professionelle Netzwerke. Die eingeholte fachliche Unterstützung gilt dann meist zuerst dem Kind, weniger den Spielgruppenleitenden im Umgang mit ihm.

«Wenn wir ein Kind haben, das schlägt, beisst, haut (...). Man weiss nichts über die Kinder. Sie sind unbeschriebene Blätter. Und wenn man merkt, die haben spezielle Bedürfnisse. Oder das gibt es halt auch, bis dass es abgeklärt ist, kann es dann wirklich, hat man auch schon Kinder aus der Spielgruppe ausschliessen müssen (...). Und wir sind meistens die erste Stelle, nach der Familie, wo sie dann, wo sie anlaufen, wo man vielleicht noch nicht weiss, was los ist. Und dann kommt das bei uns ja meistens aus. Dann beginnt das auch mit der Heilpädagogin oder Logopädie. Und das ist dann halt schon eine Herausforderung, bis das Ganze läuft (...). Da sind wir halt wirklich zu wenig ausgebildet für Kinder mit speziellen Bedürfnissen.» (SG3,14)

Fachliche Unterstützung ist grundsätzlich vorhanden, muss aber von den Fachfrauen in den Spielgruppen aktiv (und in der Freizeit, d. h. unbezahlt) angefordert werden. Dies geschieht auch verbreitet und die Hilfe wird dort eingeholt, wo sie gerade abrufbar ist oder wo die Spielgruppenverantwortlichen ein etabliertes Vertrauensverhältnis aufgebaut haben.

«Wir holen dann jemanden ins Boot, wenn wir nicht weiterwissen.» (SG3, 15)

«Wir haben ja das Telefon, wo man dann anrufen kann mit Heilpädagoginnen, Fachpersonen. Auch im Schweizerischen Spielgruppenleiterinnen-Verband bekommt man Unterstützung.» (SG1, 8)

«Und wenn wir selbst nicht mehr weiterkommen, können wir zu Frau J. Oder wir fragen jemanden anderen. Und es ist wirklich, wir tauschen uns auch aus. Und sie kommt auch mal vorbeischauen, wenn mal wirklich etwas ansteht. Wenn man nicht weiter kommt mit einem Kind, kommt sie vorbeischauen. Einfach auch mal wieder eine andere Meinung. Weil manchmal ist man so in einem Stress drin, so in einem Fahrwasser drin, dass man eigentlich gar nicht mehr über den Hügel sieht. Und sie kommt dann und sagt: (He), du musst einfach das machen, und dann funktioniert es.» (SG3,8)

Einige Spielgruppenleitende holen sich Unterstützung, indem sie selbst Fachliteratur konsultieren oder durch Intervention:

« Es ist auch eine Herausforderung mit den Kindern. In gewissen Situationen wird man recht gefordert, aber dann kann man sich eben austauschen.» (SG1,8)

«Also wir telefonieren auch manchmal und besprechen, was wir machen können. Denn das bringt dann mehr, als wenn wir dann noch jemand anders holen.» (SG3, 17)

In einer der in der Studie vertretenen Spielgruppen, die in einem Netzwerk organisiert ist, besteht ein strukturell verankertes Angebot für im Alltag auftretende Herausforderungen und Probleme:

«Bei uns im Verein ist das so, man kann sich jederzeit Hilfe holen (...). Wir haben so ein Gotti-System und jede darin unterstützt eine andere. Vielleicht auch, wenn sie einmal krank ist und ausfällt. Oder eben wenn es so Probleme gibt, sagt man auch, hey du kommst jetzt zwei, drei Mal rein, um zu helfen. Und dann klären wir ab, braucht es jetzt hier dauernd eine Zweierleitung.» (SG1, 4)

Die Unterstützung, die dann tatsächlich zugänglich ist bzw. zuteilwerden kann, ist unterschiedlich. Wenn ein Kind eine klare Diagnose erhält und eine heilpädagogische Begleitung indiziert ist, begleitet die Heilpädagog:in das Kind an den Spielgruppen-nachmittagen:

«Wir können nicht das Kind mit speziellen Bedürfnissen plus zwölf oder elf Kinder betreuen. Das ist eine Überforderung.» (SG3, 15)

Die Kooperation mit und die Unterstützung durch Kindergärtner:innen wird unterschiedlich erlebt und bewertet:

«Wir haben einen guten Kontakt mit den Kindergärtnerinnen (...). Die sagen immer, Frauen, schaut, dass die Kinder mit den Scheren umgehen können (...) oder sich wenigstens selbstständig anziehen. Ich kann mit 27 Kindern, ich komme nirgends hin sonst.» (SG1, 6).

«Das fände ich noch schön, wenn wir mehr mit Kindergärtnerinnen zusammenarbeiten würden. Wir haben jetzt auch gerade wieder zwei Kindergartenkinder zurückbekommen, wo es sozial und emotional nicht funktioniert hat. Und ich finde das schade, dass wir nicht erfahren von der Kindergärtnerin, was das Problem gewesen ist,

warum es nicht funktioniert hat. Sie kommen einfach zu uns und wir müssen dann schauen, wie wir dann mit diesen umgehen und das ist dann auch nicht immer ganz einfach. Vor allem, sie kommen jetzt in eine Gruppe rein, die bereits besteht. Sie haben einen Rucksack, sie haben erlebt, Dinge erlebt im Kindergarten, vielleicht negative und wir müssen dann schauen, wie das alles reinpasst.» (SG3, 11)

Manchmal scheitert die Integration von Kindern in die Spielgruppe unter anderem auch deshalb, weil geeignete Unterstützung vor Ort fehlt:

«Dass man mehr oder weniger alleingelassen wird. Ehm, mit schwierigen Fällen und ja. Das keine Unterstützung kommt, das macht ganz viel mit uns Spielgruppenleiterinnen, wenn wir so Kinder haben, wo wir eigentlich professionelle Unterstützung bräuchten und wir diese nicht erhalten. Aus irgendwelchen Gründen.» (SG2, 10)

«Eben das eine Kind, wo wir wirklich schweren Herzens <Fertig Schluss> haben sagen müssen, einfach wir haben ja durchgezogen in dem einen Schuljahr, und für das zweite Schuljahr mussten wir sagen <nein>’, weil es wollte. Also, beziehungsweise, die Stelle, welche es betreute, die Sozialhilfe, wollte, dass das Kind wirklich fünfmal in der Woche kommt. Das würde für uns heissen, dass wir über die ganzen Gruppen, alle Gruppen vernachlässigen (...). Alle Gruppen wären betroffen.» (SG2, 10)

Wenn Kinder bereits vor dem Spielgruppeneintritt begleitet werden, stellen sich diese Probleme nicht und die Zusammenarbeit von Spielgruppenleiterinnen, externen Fachpersonen und Eltern ist von Anfang an gewährleistet:

«Kinder kommen sehr oft von den heilpädagogischen Frühberatungsstellen. Wenn Kinder dort betreut werden, wenn die Heilpädagogin findet, das Kind ist so weit, um in eine reguläre Gruppe integriert zu werden (...). Dann kommen sie auf uns zu und dann kommen die Kinder zu uns in die Spielgruppe. Dieser Weg ist der bessere. Weil man weiss, das kommt, man hat Kontakt zu der Heilpädagogin, man kann wirklich immer auch fachlich sich von ihr beraten lassen. Dort erzielen wir die besten Erfolge mit den Kindern. Das ist so, wenn es gut aufgegleist wird von Anfang an und der Kontakt, der Austausch funktioniert, und meistens sind die Eltern auch mit im Boot.» (SG2, 11)

Insgesamt zeigt sich in den Interviews mit den Spielgruppenleiterinnen eine enorme Heterogenität sowohl in den Arbeits- und Organisationsformen als auch in den Wirkungen, welche diese und die interprofessionellen Vernetzungsstrukturen auf die Praxis im Alltag und auf die Belastungen und Ressourcen der Spielgruppenleiterinnen haben. Als grosse Herausforderung wird der Umgang mit Kindern mit speziellen Bedürfnissen erlebt. Allen gemeinsam sind die Anstellungsbedingungen, die sich entweder durch Selbstständigkeit in Ein-Frau-Firmen (Spielgruppenleiterinnen) oder durch fixe Arbeitsverträge im Stundenlohn (Spielgruppenmitarbeiterinnen) kennzeichnen und die für alle Fachfrauen in den Spielgruppen weder existenzsichernd sind noch einen Zugang zu Pensionskassen erlauben.

3.3.3 Hausbesuchsprogramme

Bei der Frage nach den Anstellungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen äusserten sich die befragten Hausbesucherinnen vor allem zu den Anstellungsbedingungen in einem Bereich, in

dem ein tiefes Pensum kombiniert mit einer hohen Flexibilität die Regel ist. Weiter im Fokus standen die Herausforderungen einer Arbeit, die in der Privatsphäre der Familien stattfindet.

Die Hausbesucherinnen arbeiten – in vielen Programmen befristet auf fünfeneinhalb Jahre – jeweils von Februar bis Juli zu 30% und von August bis Januar zu 20%. In den sechs Monaten, in denen sie 30% arbeiten, begleiten sie jeweils doppelt so viele Familien, wobei Familien, die länger als 12 Monate im Programm sind, nur noch einmal alle zwei Wochen betreut werden:

«Ich arbeite 20 bis 30%. Es variiert einfach. (...) Wir haben immer von Februar bis Ende Juni doppelt [so viele Familien], das heisst, das Programm dauert ja eineinhalb Jahre, aber wir starten trotzdem immer jedes Jahr im Februar. (...) Das heisst, in dieser Periode haben wir dann 30%.» (HB5, 5–13)

Damit die Hausbesucherinnen auf ihre vertraglich abgemachten Stunden kommen, müssen für jeden Durchgang neue Familien rekrutiert werden. Im Verlaufe eines Durchgangs kann die Anzahl der betreuten Familien variieren, z. B. wenn Familien aus dem Programm aussteigen oder in eine andere Gemeinde umziehen. Diese Arbeitsstunden und der entsprechende Lohn fehlen den Hausbesucherinnen dann:

«Ich habe eine Familie dort in [Dorfname] und sie müssen den Ort wechseln, das heisst, wir können nicht mit der Familie fertig machen. (...) Am Anfang hatte ich fünf Familien und jetzt habe ich nur drei. (Frage: «Und das heisst, dann verdienen Sie auch weniger Geld?»). «Ja.» (HB3, 307–321)

Um fehlende Stunden und entsprechende Lohnausfälle zu vermeiden, beteiligen sich die Hausbesucherinnen an der Rekrutierung neuer Familien:

«Wir akquirieren auch selber Familien auf den Strassen, ansprechen, einfach Familien, die mit kleinen Kindern im Wagen herumlaufen.» (HB5, 211–214)

Das Anstellungsverhältnis der befragten Hausbesucherinnen ist auf fünf Durchgänge à 18 Monate befristet, was einer Anstellungsdauer von fünfeneinhalb Jahren entspricht. Gemäss den Hausbesucherinnen gibt es vonseiten der zuständigen Behörden keine langfristige Finanzierungsgarantie, was zusammen mit den anderen genannten Faktoren zu einer generellen Beschäftigungsunsicherheit für die Hausbesucherinnen führt:

«Auch dürfen wir nur fünf Staffeln machen. (...) Das heisst, wir haben eine Familie für 18 Monate, nachher müssen wir wieder neue Familien suchen. (...) Jetzt sind wir dran, für neue Familie. Für [die] neue Staffel. Und wir warten auch auf die Gemeinde, was sie sagen, ja oder nein. (...) Wir haben keine Stabilität. Also wir sind immer wie das Wetter. Du weisst nicht, was kommt.» (HB3, 260–299)

Auch der Arbeitsalltag der Hausbesucherinnen ist von Unregelmässigkeiten geprägt. Verschiedene Aspekte tragen dazu bei, dass die wöchentliche Arbeitszeit und die Arbeitsstunden variieren. So wird das Programm während der Schulferien ausgesetzt und die entsprechenden Stunden müssen vor- oder nachgearbeitet werden. Auch kommt es vor, dass Familien am vereinbarten Termin nicht zuhause sind oder die Türe nicht öffnen, die Hausbesucherin somit de facto nicht arbeiten kann, den Arbeitsweg umsonst gemacht hat und entsprechend auch nicht entlohnt wird:

*«Manchmal gehe ich dorthin und diese Familie ist nicht zu Hause oder sie öffnen die
Türe nicht.» (HB2, 222–223)*

Aufgrund der genannten Unregelmässigkeiten fällt es den Hausbesucherinnen schwer
anzugeben, wie viele Stunden pro Woche sie genau arbeiten:

*«Ich habe so zehn bis elf Familien insgesamt, aber es kommt darauf an, wenn sie krank
sind oder wenn sie in den Ferien sind, dann fehlen diese Stunden. Also dann bin ich
nachher quasi schon im Minus mit den Stunden. Obwohl ich da bin, aber wenn die
Familie in den Ferien ist, dann kann ich nicht arbeiten. (...) Aber wenn sie zurück-
kommen, dann muss ich nachher alles nochmal nachholen. Genau, also das heisst, ich
kann es nicht pro Woche [sagen] (...) Zehn bis fünfzehn Stunden, eben, es variiert,
manchmal kann es auch mehr sein, ich kann es nicht genau sagen.» (HB5, 5–33)*

Die hohen Flexibilitätsanforderungen machen die verbindliche Planung ihrer beruflichen und
familiären Verpflichtungen für die Hausbesucherinnen schwierig:

*«Wenn sie [die Familie] noch am Schlafen sind oder am Einkaufen ist, sie sich nicht
melden (...). Das ist auch für mich als Mama stressig (...), weil ich organisiere meine
Zeit.» (HB1, 51–61)*

Neben den schwierigen Anstellungsbedingungen sprachen die befragten Hausbesucherinnen
einen Aspekt ihrer Arbeit an, der sie von anderen nicht formal fachspezifisch qualifizierten
Betreuungspersonen im Frühbereich unterscheidet und vor besondere Herausforderungen
stellt: Die Arbeit der Hausbesucherinnen findet in der Privatsphäre der Familien statt. In den
Interviews kommen schwierige Situationen wie häusliche Gewalt, psychische Erkrankungen
der Eltern sowie offene Ablehnung gegenüber dem Hausbesuchsprogramm zur Sprache. Die
Hausbesucherinnen fühlen sich in solchen Situationen oft hilflos:

*«Bei der Familie gibt es zum Beispiel häusliche Gewalt. Auf eine Art geht es mich nichts
an, aber trotzdem, was soll ich machen?» (HB1, 65–68)*

*«Ich war bei einer Familie und der Vater war so aggressiv, er hat die Mutter geschlagen
und so. Nachher wusste ich nicht, wie ich reagieren soll. In dem Moment, was soll ich
machen (...). Und man weiss nicht, was passiert oder was ist vorher in der Familie, du
hast einen Termin, du gehst dorthin. Aber du lebst dort nicht 24 Stunden. (...) Wenn es
so ist, wie es damals war, so brutal, dann bin ich einfach gegangen. Tschüss, ja. Ich
habe nichts zu tun dort.» (HB3, 449–485)*

Die Hausbesucherinnen versuchen in solchen Situationen, sich der Grenzen ihres
Zuständigkeitsbereichs und ihrer konkreten Möglichkeiten bewusst zu sein. In der Praxis kann
das zu einem persönlichen Dilemma führen, da die Hausbesucherinnen einerseits um das Wohl
des Kindes und/oder anderer Familienmitglieder besorgt sind, andererseits aber auch sich
selbst vor Gewaltsituationen schützen müssen.

3.3.4 Zusammenfassung der zentralen Problemfelder

Im Folgenden sind für jedes der hier untersuchten Angebote (Kita, Spielgruppen und
Hausbesuchsprogramme) zusammenfassend die zentralen Problemfelder aus den Interviews
dargestellt.

Kitas

Die Arbeitsbedingungen in den Kitas zeichnen sich durch knapp berechnete Betreuungsschlüssel und einen chronischen Personalmangel aus. Der personelle Ausnahmezustand wird zur Normalität, was den Druck auf die Betreuungspersonen im Alltag erhöht und krankheitsbedingte Ausfälle nach sich zieht. Die Vorgaben der Teamzusammensetzung nach Qualifikationsniveaus (Mindestanteil an qualifiziertem Fachpersonal und maximal erlaubter Anteil an nicht formal ausgebildeten Betreuungspersonen) können unter diesen Bedingungen oft nicht eingehalten werden. Dazu kommt, dass die Arbeit mit kleinen Kindern generell mental und körperlich anstrengend ist und von Betreuungspersonen, die die Wahl haben, nur in einem Teilzeitpensum ausgeübt wird. Hingegen arbeiten vor allem die am wenigsten erfahrenen Betreuungspersonen mit dem tiefsten Lohn, die Praktikant:innen, Vollzeit.

Spielgruppen

Insgesamt zeigt sich in den Interviews mit den Spielgruppenleiterinnen eine enorme Heterogenität sowohl in den Arbeits- und Organisationsformen als auch in den Wirkungen, welche diese und die interprofessionellen Vernetzungsstrukturen auf die Praxis im Alltag und auf die Belastungen und Ressourcen der Spielgruppenleiterinnen haben. Insbesondere in der Arbeit mit Kindern, die besondere Bedürfnisse, Entwicklungsverzögerungen oder Verhaltensauffälligkeiten zeigen, verfügen die Spielgruppenleiterinnen nicht über das notwendige Know-how und müssen sich Unterstützung durch Lektüre, Austausch im Team oder Einbezug von externen Fachpersonen auf Eigeninitiative und in unbezahlter Arbeitszeit holen. Oft dauert es lange, bis die notwendigen Abklärungen geleistet werden können, die Kinder erhalten in dieser Zeit nicht die nötige Förderung oder müssen vereinzelt sogar aus den Spielgruppen weggewiesen werden. Besser unterstützt fühlen sich Spielgruppenleiterinnen, wenn sie Kinder mit besonderen Bedürfnissen von Heilpädagog:innen zugewiesen erhalten, sich von ihnen beraten lassen können und meist auch die Eltern im Netzwerk beteiligt wissen.

Allen Spielgruppen gemeinsam sind die Anstellungsbedingungen, die sich entweder durch Selbstständigkeit in Ein-Frau-Firmen (Spielgruppenleiterinnen) oder durch fixe Arbeitsverträge im Stundenlohn (Spielgruppenmitarbeiterinnen) kennzeichnen und die für alle Beschäftigten in den Spielgruppen weder existenzsichernd sind noch einen Zugang zu Pensionskassen erlauben. Im Gegenteil werden in den geringen Lohnbeträgen lediglich die reinen Präsenzzeiten mit den Kindern vergütet; alle übrigen Arbeiten wie z. B. Vorbereitung, Administration, Vernetzungsarbeit bei Kindern mit besonderen Bedürfnissen werden in der Freizeit geleistet.

Hausbesuchsprogramme

Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen in den Hausbesuchsprogrammen zeichnen sich durch eine erhöhte Prekarität aus. Der niedrige, über das Jahr variable Anstellungsgrad von 20 bis 30% mit stark zerstückelten Arbeitszeiten (die Hausbesuche dauern jeweils nur 30 bzw. 45 Minuten) erfordert von den Hausbesucherinnen höchste Flexibilität in der Terminplanung. Dazu kommen z. T. lange, grösstenteils unbezahlte Arbeitswege, da jeder Hausbesuch an einem anderen Ort stattfindet. Kurzfristige Terminausfälle haben einen entsprechenden Lohnausfall zur Folge. Da die Arbeit mit den Familien grösstenteils in deren Privatsphäre stattfindet, sind die Hausbesucherinnen unmittelbar mit den sozialen und wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Familien und deren materiellen und psychischen Folgen konfrontiert (häusliche Gewalt, Depressionen usw.). Da sie weder über die nötige Handlungskompetenz noch über die

Autorität verfügen, um situationsgerecht zu handeln, bleibt ihnen als Option oft nur der Rückzug zu ihrem eigenen Schutz.

Dazu kommt eine allgemein prekäre Beschäftigungslage durch die generelle Befristung der Anstellung auf fünf Durchgänge (fünfeinhalb Jahre) pro Hausbesucherin einerseits, die fehlende langfristige Finanzierungsgarantie der Programme durch die zuständigen Behörden andererseits.

3.4 Qualitätsmerkmale und Qualitätssicherung

In diesem Themenblock der Befragung ging es darum, aus der Sicht der Befragten zu eruieren, wie sie in ihrer Arbeit fachlich begleitet werden und wie die Qualität der Arbeit gesichert wird.

3.4.1 Kita

Die interviewten Personen wurden nach der Einarbeitung in den ersten Tagen und Wochen ihrer Neuanstellung und zu den Kompetenzen befragt, die sie in dieser Zeit neu dazu lernten. Zudem wurden sie gefragt, woran sie die Qualität ihrer Arbeit messen.

Die Einarbeitung in den Kitas erfolgt gemäss einer Checkliste durch die zuständigen Personen:

«Es hat eine Checkliste gegeben [zum Einarbeiten]. (...) Wir haben immer so Co-Kitaleitung und Co-Gruppenleitung, es sind immer zwei. Und die eine davon war verantwortlich für mich und die Aufgaben, um mich einzuarbeiten, waren aufgeteilt. Und ja, das wurde abgehakt, wenn es gemacht worden war.» (Kita2, 476–482)

«Egal ob jetzt Lernende oder neue Erzieherin oder Erzieher, es wird jeder eingeführt. (...) Sei es ins Konzept, sei es was für Arbeitsabläufe, auf was wir achten müssen, auf Beobachtungen, verschiedene Aktivitäten. (...) Zum Beispiel die verschiedenen Konzepte, sei es die Pflege, sei es Kodex, alles so Dinge hat uns eben die Kitaleiterin eingeführt. Dann auch wegen Feueralarm, was ist in Notfallsituation, das hat alles sie mehrheitlich eingeführt.» (Kita9, 863–882)

Praktikant:innen erhielten einen Semesterplan mit Aufgaben, in die sie gemäss Vorgaben schrittweise eingeführt wurden:

«Ich habe einen Semesterplan erhalten. (...) Es hat auch immer Aufgaben gegeben, so wie anfangen mit Zähneputzen, aber erst nach ein, zwei Monaten, wo ich dann da war. Und nach sechs Monaten habe ich eine Einführung bekommen, was wichtig ist beim Wickeln.» (Kita3, 198–204)

Es wurden aber auch Situationen beschrieben, in denen Kita-Betreuungspersonen aufgrund von Personalmangel nur bedingt systematisch eingearbeitet werden konnten:

«Ich wurde eigentlich nicht mega eingearbeitet. Dann war gerade der Personalmangel, da die einte Ausgelehrte nicht dort war. Und eben, ich habe das Dossier zwar erhalten, das man mit neuen Leuten normalerweise durchgeht. (...) Mir wurden schon ein paar

Sachen erklärt. Aber so mega gezielt eingearbeitet nach dem Dossier hat man mich nicht.» (Kita1, 277–287)

Gemäss den interviewten Kita-Betreuungspersonen diene die Einarbeitungszeit dem Kennenlernen interner Arbeitsabläufe, von Konzepten und Notfallplänen. Die Befragten erwähnten zudem verschiedene Kompetenzen im Zusammenhang mit der professionellen Arbeit im Frühbereich, die sie während der Einarbeitungszeit erwerben konnten, z. B. professionelles Wickeln von Babys, Arbeit mit vielen Kindern, Arbeiten nach Plan, Arbeiten im Team und Reflektieren der eigenen Handlungen durch Feedbacks und konstruktive Kritik aus dem Team.

Gefragt nach der Qualitätssicherung ihrer Arbeit, nannten die Kita-Betreuungspersonen Gespräche mit Vorgesetzten, in denen sie Feedbacks zur Arbeit und Anleitungen zur Verbesserung erhielten:

«Alle drei Monate habe ich ein Gespräch mit der Kitaleitung (...). Dort geht es darum, um Feedback. Dort wollen sie wissen, wie es mir geht. Und andererseits bekomme ich Feedback, wenn sie finden: Jetzt solltest du noch ein wenig so, (...) ihnen ist aufgefallen, sie (...) hätten gerne, wenn ich das ein wenig so und so.» (Kita2, 894–901)

Auch das Reflektieren der Arbeit, unterstützt durch ein Tagebuch oder andere Formen von Verschriftlichung sowie Rückmeldungen aus dem Team, werden genannt:

«Bei uns ist es wichtig, dass man es reflektiert, alles, was man macht. Auch entweder aufschreiben oder halt gerade besprechen, oder, das machen wir halt sehr oft. Wir fragen auch Mitarbeiter untereinander: Hey, ist die Situation gut gewesen, habe ich gut reagiert, oder hätte ich es besser machen können, anders machen können? (...) Auf dem Heimweg habe ich wieder alles reflektiert beim Velofahren: Was habe ich heute gemacht? Wie habe ich es gemacht? Habe ich mit jemandem geschimpft? Oder wieso, warum? Wenn ja, wieso? War es gut?» (Kita5, 736–754)

«Ich werde immer wieder gelobt von meinen Mitarbeitern. Das finde ich auch etwas Wichtiges, weil sonst weiss man nicht, ob man es richtig gemacht hat oder nicht. (...) Oder meine Mitarbeiterin, die mit mir auf der Babygruppe ist. Sie ist zum Glück sehr offen und ehrlich und sie sagt mir gleich, wenn etwas nicht gut gewesen ist. (...) Das finde ich gut.» (Kita8, 362–371)

Befragte in Ausbildung gaben an, bei bestimmten Aufgaben von qualifizierten Betreuungspersonen eng begleitet zu werden, damit die Sicherheit der betreuten Kinder garantiert sei:

«Man muss ja ein gewisses Vertrauen mit den Kindern aufbauen. Und auch die Berufsbildner, dass sie mich zuerst besser kennenlernen, wie ich mit den Kindern arbeite. Es ist auch wie beim Wickeln, das Intime bei den Kindern. Ich durfte schon einmal ins Schlafzimmer in Begleitung meiner Berufsbildnerin. Da hat sie mich beobachtet. Und das kann man schon machen, aber immer mit Begleitung von Ausgelernten. Das finde ich auch gut, denn es ist die Sicherheit der Kinder nachher. Das ist wichtig.» (Kita3, 182–192)

Andere erwähnen schriftliche Regelungen für Betreuungspersonen in Ausbildung, in denen festgehalten wird, welche Kompetenzen Betreuungspersonen gemäss ihrem Ausbildungsstand haben. Dabei geht es auch darum, die Betreuungspersonen gegenüber den Eltern zu schützen:

«Ich habe aber ganz klar auch eine Kompetenzregelung, (...) die wir auch unterschrieben haben gegenseitig. (...) Also, zum Beispiel, ich darf noch keine Auskunft geben, wenn ein Kind krank ist, wenn ein Kind sich verletzt hat. Also Krankheit, Unfall und wenn es um pädagogische Auskünfte geht, habe ich keine Kompetenzen. Das ist einerseits, um keine Falschaussagen zu machen. Und andererseits auch, um mich zu schützen. Weil Eltern können sehr schwierig sein (lacht).» (Kita2, 565–584)

Auch die Entwicklung und Reaktionen der Kinder, die Rückmeldungen der Eltern und später aus dem Kindergarten werden generell als Anhaltspunkte genannt, die den Kita-Betreuungspersonen erlauben, die Qualität ihrer Arbeit einzuschätzen.

«Dass sich die Kinder entwickeln können. Dann auch, dass sie gerne kommen. Und die ganzen zufriedenen Eltern, die wir haben, die Feedbacks, die wir retour erhalten von ihnen. (...) Wenn wir auch im Kontakt mit dem Kindergarten sind, wo wir dann immer auch das Kompliment bekommen, wir merken, welche Kinder kommen von euch und welche nicht.» (Kita9, 547–570)

Formale Kriterien zur Qualitätssicherung wurden von den befragten Kita-Betreuungspersonen keine erwähnt. Das muss aber nicht heissen, dass es diese in den Kitas nicht gibt.

3.4.2 Spielgruppen

Auch diese interviewten Personen wurden nach der Einarbeitung in den ersten Tagen und Wochen ihrer Neuanstellung und zu den Kompetenzen befragt, die sie in dieser Zeit neu dazu lernten. Zudem wurden sie gefragt, woran sie die Qualität ihrer Arbeit messen.

Erneut zeigt sich die ausgeprägte Heterogenität der Spielgruppen. Mehrheitlich wurde von «Learning by Doing» berichtet, vom Hineinwachsen in die Aufgabe und vom «Training on the Job»:

«Ich hatte keine Einarbeitung, es war <Learning by Doing>» (SG5, 15)

Die neuen Spielgruppen-Betreuungspersonen und Spielgruppenleiterinnen suchen sich selbst Unterstützung, konsultieren die Hilfestellungen und Materialien des Spielgruppenverbands und stützen sich auf die eigene Erfahrung als Mutter:

«Das war einfach ein Drauflosarbeiten, andererseits schon auch mit Unterstützung vom schweizerischen Spielgruppenleiterinnenverband, ja. Die haben viele Unterlagen, Lektüren, dort reinlesen plus wir selbst als Frauen, gerade in dem Alter, wo man selbst Kinder hat.» (SG4, 5)

Rückblickend empfindet diese Spielgruppenleiterin die Einarbeitung als nicht ausreichend und betont, wie wichtig für sie die aktuelle Weiterbildung ist:

«Es war ganz viel <Learning by Doing>, aber es gibt ganz viele Sachen, da wäre ich jetzt nie draufgekommen, da wäre ein Buch zu lesen viel zu langweilig, da muss man wirklich eine Weiterbildung machen können.» (SG4, 5)

Im Gegensatz dazu stand eine Äusserung einer Spielgruppenleiterin, die über längere Zeit eine Praxisbegleitung von ihrer Vorgängerin erhielt:

«Ja, also die [Name] war jemand, der sehr lange jemand eingearbeitet hat. Sie ist zum Teil ein halbes Jahr lang mit der neuen Leiterin gegangen (...). Ja, und von dem her bin ich sehr, sehr, sehr gut und sehr lange begleitet worden.» (SG1, 25)

Wiederum einen anderen Weg wählte die Spielgruppenleiterin, welche ebenfalls ohne Einarbeitung die Leitung einer Spielgruppe übernahm, aber parallel dazu die Ausbildungskurse als Spielgruppenleiterin absolvierte:

«Ich überlegte mir damals, diese Ausbildung zu machen, und ich habe gewusst, dass sie die [Vorgängerin] als Spielgruppenleiterin irgendwann aufhören muss. Sie hat gesagt, du kommst gerade gelegen, denn ich möchte ja eigentlich schon seit zwei Jahren aufhören. Und so hat sich das ergeben. (...) Das macht auch Sinn.» (SG 5, 15)

Bei der Frage, wie die Spielgruppenleiterinnen die Qualität ihrer Arbeit einschätzen und sichern können, besteht teilweise Unsicherheit:

«Gute Arbeit, das ist noch schwierig zu sagen. Das ist, wie wenn man eine Mutter fragt: Sind deine Kinder gut erzogen oder nicht?» (SG4, 11)

Dazu, ob ihre Arbeit gut sei, meinen etliche Spielgruppenleiterinnen, das würde ihnen von aussen gemeldet: von Heilpädagog:innen, den Eltern, den Kindern selbst oder auch nur durch die Tatsache, dass eine Nachfrage bestehe für ihre spezifische Spielgruppe. Entsprechend erfolgen diese Qualitätseinschätzungen punktuell und wenig systematisch. In einem Fall gibt die Heilpädagogin Rückmeldungen zur Qualität der Arbeit:

«Das kommt von aussen. Wenn Frau J. vorbeischaute, sagt sie, bei uns in der Gruppe ist es immer so ruhig (...) dass es bei uns (...) harmonisch ist. Und vielleicht ist das ein Zeichen, dass ich meine Arbeit gut mache.» (SG 3, 15)

Die Eltern äussern sich ebenfalls dazu:

«Rückmeldung der Mutter, dass es dem Kind gut geht nach der Waldspielgruppe.» (SG1, 14; SG5, 11)

«Zuerst müssen die Eltern happy sein, müssen die Kinder happy sein und auch wenn von den Eltern vielleicht ein SMS kommt, du, er ist so müde gerade eingeschlafen am Boden, weil sie so gespielt haben, dann ist das natürlich ein mega Kompliment ja. (...) Es sind ganz wenige, wo so SMS schreiben, das kommt mehr so Ende Jahr beim Abschied.» (SG4, 11)

Und wenn die Kinder gerne in die Spielgruppe kommen und eine gute Nachfrage besteht, ist das ebenfalls ein Zeichen für qualitativ gute Arbeit:

«Dass wir merken, die Kinder kommen gerne, ich glaube, das ist der grosse Faktor. An dem kann man das [Qualität] schon messen.» (SG5, 12)

«Dass die Kinder zu mir kommen, Nähe suchen, das Vertrauen, das sie haben.» (SG3, 19)

«Wir merken das, wenn wir viele Anmeldungen haben im neuen Jahr von Kindern, dass unsere Gruppen gefüllt sind, dass wir noch einmal eine Gruppe öffnen können am Nachmittag, weil wir so viele Anfragen haben und ja ich denke, das ist es. Wir machen, wir haben nicht so das Budget, um viel Werbung zu machen.» (SG1, 14)

Neben den externen Qualitätsindikatoren werden vereinzelt auch solche genannt, welche Qualität innerhalb der Spielgruppe feststellen lassen. Diese werden nicht explizit fachlich, sondern aus der eigenen Erfahrung begründet.

«Wir haben Früherzieherinnen, die uns besuchen kommen, wenn Kinder bereits gemeldet sind durch den Hausarzt. Und meistens ist man nicht erstaunt, weil man bereits gemerkt hat, da ist irgendetwas nicht gut. Das merkt man einfach, sage ich einmal. Das ist (...), wenn sie nicht einmal ganz reden können, also dann merkt man das. (...) Sie können keine Sätze sprechen, sie sind eben motorisch ganz schlecht, sie können keinen Purzelbaum, sie sind zurückhaltend, extrem.» (SG1, 7)

So wird Qualität mit einem reibungslosen Spielgruppennachmittag oder dem harmonischen Spielgruppenklima gleichgesetzt:

«Gestern war ein guter Spielgruppentag. Schönes Wetter, niemand hat geheult, wir haben mega <coole> Sachen entdeckt im Wald. Es war einfach zufrieden, schön miteinander, alle haben voll einfach gespielt und ich habe das Gefühl, es war niemandem langweilig (...) und niemand [wurde] verletzt. Ich meine, es lief einfach so rund. Das ist für mich ein schöner Tag. Alle müde und dreckig wieder den Eltern abgeben.» (SG 4, 11)

Qualität wird ebenfalls festgestellt an der Entwicklung der Kinder und den Erfolgen, welche sich in einem Spielgruppenjahr abbilden. Auf die Frage, woran sie feststelle, dass sie gut arbeite, lautete die Antwort einer Spielgruppenleiterin:

«Also vor allem an den Kindern. So März bis Mai, ist eine Zeit, wo wir wirklich sehen, was wir gearbeitet haben von September bis März. (...) Nach den Sportferien ist eine Gruppe da, die miteinander spielt, die miteinander Ideen hat, die miteinander Ideen umsetzt, die Konflikte selbst löst, die auf die Idee kommt, was könnten wir heute basteln, oder was wollen wir zusammen machen. Dann kommen auch gewisse Fremdsprachige, die langsam beginnen, sagen mal ein Wort, mal zwei, mal drei, wo man merkt, die haben jetzt wirklich alles verstanden. Sie bleiben alle beim Büechli-Erzählen und laufen nicht bei der zweiten Seite davon. Die einen Kinder bringen plötzlich Zeichnungen, wo man merkt, wow, da ist ein Schritt, ein Riesenschritt vorwärts in der Entwicklung, einfach so in den Meilensteinen der Entwicklung, man merkt bei jedem einzelnen Kind, in seinem Verhältnis oder in seinen Möglichkeiten. (...) Oder dass die Kinder sich in der Gruppe wohlfühlen (...), dass sie sich, ihre Anliegen, ihre Wünsche einfach einbringen, sich aber auch zurücknehmen können. Also diese Sachen, wo wir ihnen wirklich die Kompetenzen mitgeben wollen.» (SG 2, 14, 15)

Manchmal lassen solche Erfolge auf sich warten und zeigen sich erst im Kindergarten:

«Das merken wir noch oft, dass wir keine Erfolge sehen, aber dann später dann, im Kindergarten.» (SG3, 5)

Die eigentliche Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung erfolgt individuell unterschiedlich, primär durch Reflexion und Gespräch mit der Spielgruppenkollegin:

«Also wir tauschen uns aus: Habe ich (...) jetzt dort zu heftig reagiert, als der jetzt wieder irgendwie einen Stein herumgeworfen hat, oder war ich grob oder was wäre angebracht? (...) Dass Kinder erschrecken, ist halt die Gefahr – so manchmal ist es ein wenig schwierig oder hätte ich es anders sagen können? Ja das besprechen wir schon miteinander und auch nachher zu Hause, kann man auch (...) wie selber so reflektieren... (...) Das ist so automatisch (...) ein immerwährender Prozess (...), das Reflektieren, das ist bei uns so eine Übungssache. (...) Dann hat man ja wie die Möglichkeit, das jetzt nächste Woche noch einmal zu probieren und anders, das ist auch spannend.» (SG4, 12)

«Oder wir sprechen über uns, ich meine wir geben uns eigentlich immer Feedback, wie was war oder was nicht so gut, nicht so top war, das machen wir eigentlich laufend.» (SG4, 8)

Supervision oder regelmässige institutionalisierte Intervention wurde von keiner der Befragten genannt.

3.4.3 Hausbesuchsprogramme

Die befragten Hausbesucherinnen sagten aus, keine systematische Einarbeitung in den Arbeitsalltag mit den Familien erhalten zu haben. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes sei es neuen Hausbesucherinnen nicht erlaubt, erfahrene Berufskolleginnen bei der Arbeit zu begleiten. Dafür seien sie bei ihren ersten Hausbesuchen von der Programmleiterin begleitet worden:

«Die ersten Gespräche, mit dem Vertrag und so, kommt die Koordinatorin mit und dann hat sie gesagt, sie schaut zu (...). Eine Hausbesucherin begleiten, zuschauen, das dürfen wir nicht. (...) Weil die Familien so wirklich ein Geheimnis bleiben müssen.» (HB6, 202–218).

Die Inhalte der Arbeit mit den Familien werden den Hausbesucherinnen in erster Linie in internen Schulungen und bei sogenannten Anleitungstreffen erläutert, in denen jeweils die inhaltlichen Themenschwerpunkte für die nächste Woche besprochen werden. Bewusst neu erworbene Kompetenzen wurden von den befragten Hausbesucherinnen nicht genannt. Sie gaben an, mit der Zeit durch die gemachten Erfahrungen in die Arbeit hineingewachsen zu sein:

«Am Anfang haben wir die Schulung, Einführungsschulung gemacht. Mit der Chefin. (...) Und auch Schulung mit Praxis. (...) Und nachher mit Erfahrungen, mit der Zeit, mit, wirklich, die erste Staffel und die zweite waren für mich so unklar.» (HB3, 340–358)

Gefragt nach Kriterien für die Bewertung der Qualität ihrer Arbeit nannten die Hausbesucherinnen die sichtbaren Fortschritte bei den Kindern und Eltern bzw. der Familie. Dabei wurden namentlich die gestärkte Selbstständigkeit der Familie bzw. einzelner Familienmitglieder, die Benutzung von Freizeitangeboten und soziale Kontakte ausserhalb des eigenen Haushalts als Erfolge der Arbeit der Hausbesucherinnen gewertet:

*«Es gibt gute Erfolgserlebnisse. Also wenn die Familien starten im Februar, eineinhalb Jahre später im Juli, wenn man schaut, wie weiter sie sind. Da freut man sich mit ihnen. Wenn jemand isoliert war und am Schluss merkt man, die Person geht raus, sie geht selber irgendwo hin, sie macht ab und die Kinder sind draussen, sie erzählen, dass sie alleine im Museum waren, dann merkt man, oh, da habe ich etwas geschafft.»
(HB5, 383–392)*

Auch Rückmeldungen der Kinder und Eltern sind Anhaltspunkte für die Beurteilung der Arbeit. Dazu gehören persönliche Zeichen der Wertschätzung durch die Kinder:

«Von den Rückmeldungen. Und wenn ich komme, dass sie [die Kinder] sich freuen, dass sie mir etwas zeigen. (...) <Ich habe eine Zeichnung für dich gemacht>, weisst du, was sie sagen (...). Dann denke ich, meine Arbeit wird auch geschätzt.» (HB1, 257–263)

Eine Hausbesucherin sagte, nicht die Freude der Kinder sei ausschlaggebend, sondern die Fortschritte:

«Nur weil das Kind Freude hat, heisst das nicht, dass ich eine gute Arbeit gemacht habe. Das ist etwas anderes. (...) Ich habe Kreide, diese Neocolor, gegeben. Und sie haben damit auch immer die Wände schmutzig gemacht. Und ich habe auch Blätter gegeben. (...) Und jetzt malt sie jedes Mal etwas Grosses, Schönes mit den Blättern. Und sie fragt mich, darf ich Blätter haben. (...) Da merkt man, ja, das habe ich gut gemacht. (...) Sie lernen Sachen, wie mit dem Messer umzugehen, es so zu halten. (...) Das sind auch so Sachen, wo man denkt, das ist eine gute Arbeit.» (HB1, 263–283)

Schliesslich wurde von einer Hausbesucherin das Schlussgespräch mit der Koordinatorin und der Familie erwähnt, in dem die Arbeit der Hausbesucherin bewertet wird. Das Gespräch erlaubte es ihr zu verstehen, wie sehr sie der Familie geholfen hatte:

*«Am Schluss, nach eineinhalb Jahren, gibt es ein Schlussgespräch (...). Dort fragt sie [die Koordinatorin], von eins bis fünf Sternen, wie viele Sterne würden Sie Frau [Name Hausbesucherin] geben? (...) Und dann habe ich beim ersten Hausbesuchsprogramm am Ende gemerkt, so viel habe ich geholfen, den Familien. Und Fortschritte gemacht das Kind und das freut mich sehr. Und vom ersten Durchgang höre ich auch immer noch von den Familien, wie sie Freude gehabt haben, wo das Hausbesuchsprogramm war.»
(HB6, 319–330)*

Formale Kriterien zur Qualitätssicherung wurden von den befragten Hausbesucherinnen keine erwähnt. Wie bei den Kitas muss das aber nicht heissen, dass die Hausbesuchsprogramme keine solchen Kriterien definiert haben.

3.4.4 Zusammenfassung der zentralen Problemfelder

Im Folgenden werden für jedes der hier untersuchten Angebote (Kita, Spielgruppen und Hausbesuchsprogramme) zusammenfassend die zentralen Problemfelder aus den Interviews dargestellt.

Kitas

Kitas verfügen über formale Vorgaben für die Einarbeitung neuer Mitarbeitender durch formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen. Allerdings kann aufgrund des chronischen Fachkräftemangels und häufiger Personalausfälle nicht garantiert werden, dass die Einarbeitung gemäss Vorgaben im Arbeitsalltag auch wirklich erfolgt. Die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen sind sich der formalen Kriterien zur Beurteilung der Qualität ihrer Arbeit nicht bewusst, so dass sie sich hauptsächlich daran orientieren, was sie als positive Entwicklung der Kinder beurteilen sowie an den Rückmeldungen, die sie von den Eltern und vom Kindergarten erhalten.

Spielgruppen

In Qualitätsfragen sind Spielgruppen – jedenfalls die hier befragten – offenbar im Wesentlichen auf sich selbst gestellt. Entsprechend heterogen sind die Lösungen und Ansätze, die in der Einarbeitung der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation sowie in der Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung angewendet werden. Die Einarbeitung zur Spielgruppenleiterin erfolgt selten über den Grundkurs des Spielgruppenverbands; das Lernen durch Erfahrung («Learning by Doing») ist die Regel. Dabei ist nicht in jedem Fall eine Begleitung durch eine erfahrene Spielgruppenleitung vorhanden. Entsprechend unsicher sind sich die Spielgruppenleiterinnen in Bezug auf die Qualität ihrer Arbeit, die sie teilweise nicht festhalten können, teilweise an Rückmeldungen von aussen festmachen und nur vereinzelt an den Fortschritten der Kinder konkretisieren. Wenn eine regelmässige Qualitätssicherung beschrieben wird, dann ist es das Gespräch mit der Spielgruppenkollegin, falls eine solche vorhanden ist, und die Reflexion der eigenen Arbeit. Zu beachten ist, dass die meisten Spielgruppenleiterinnen zwar keine formale Qualifikation im Sinne dieser Studie mitbringen, aber doch in einigen Fällen eine Ausbildung zur Spielgruppenleiterin. Zudem sind sie durchschnittlich älter und erfahrener als die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation in den Kitas, die als Praktikant:innen oder Lernende in den ersten beiden Lehrjahren arbeiten.

Hausbesuchsprogramme

Aufgrund des Schutzes der Privatsphäre der Familie ist es neuen Hausbesucherinnen nicht möglich, zwecks Einarbeitung erfahrene Kolleginnen bei Hausbesuchen zu begleiten. Sie werden anfangs durch die Projektleitung bei Hausbesuchen begleitet. Zudem wird die Arbeit mit den Familien in internen Schulungen und bei Anleitungstreffen besprochen und angeleitet. Die praktische Arbeit wird erst mit der Zeit durch die gemachte Erfahrung erlernt. Die Hausbesucherinnen verfügen über keine formalen Kriterien zur Beurteilung der Qualität ihrer Arbeit, sondern orientieren sich an den für sie sichtbaren Fortschritten und den Rückmeldungen der Familienmitglieder. Im Abschlussgespräch mit den Familien und der Projektleitung wird die Arbeit der Hausbesucherinnen von den Beteiligten abschliessend bewertet.

3.5 Qualifikation und Rekrutierung

Dieser Themenblock hatte zum Ziel aufzuzeigen, welche Qualitäten aus Sicht der Befragten bei Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Frühbereich gefragt waren und welche Weiterbildungs- und Qualifizierungsoptionen sie hatten.

Zur Erhebung der Rekrutierungsvoraussetzungen wurden die Befragten nach dem Wissen und den Kompetenzen gefragt, die sie ihrer Meinung nach für die Arbeit im betreffenden Bereich mitbrachten. Zudem machten sie Aussagen darüber, welche Voraussetzungen ihrer Meinung nach nötig sind, um hier zu arbeiten, und weshalb gerade sie für die Arbeitsstelle ausgewählt wurden. Auch die Qualifizierungsmöglichkeiten und Ausbildungsbedingungen während der Anstellung wurden in den Gesprächen mit den Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation thematisiert.

3.5.1 Kitas

Zur Frage der Rekrutierungsvoraussetzungen nannten die Kita-Betreuungspersonen die persönliche Erfahrung im Umgang mit Kleinkindern als wichtiges Kriterium bei der Anstellung. Eigene Kinder zu haben, mit jüngeren Geschwistern oder in einer Grossfamilie aufgewachsen zu sein, war demnach ein wichtiger Grund, weshalb sie die Stelle bzw. den Ausbildungsplatz in der Kita erhalten hatten:

«Sie [die Personalverantwortliche] wusste, dass ich Mutter bin. (...) Also, wäre ich jetzt nicht Mutter und hätte keine Erfahrung mit Kindern, ich glaube, das hätte schon eine Rolle gespielt. (...) Auch die Kollegin (...) ist Mutter und ich denke schon, dass das ein wenig eine Rolle spielt.» (Kita2, 450–461)

«Ich habe ja eben eine grosse Familie und viele Geschwister. Ich kenne das halt schon alles. Ich weiss nicht, ob man das merkte. Man hat, glaube ich, schon gesehen, dass ich es gewohnt bin mit Kindern auch zu reden oder halt auch mit ihnen zu spielen, weil ich das von daheim auch schon kenne.» (Kita3, 332–338)

Auch spezielle Sprachkenntnisse waren bei einigen Betreuungspersonen mitentscheidend dafür, dass sie die Stelle in der Kita erhielten:

«Dieses Inserat, dass sie jemand suchen, der Englisch spricht für diese Kita (...). Ich dachte, das ist perfekt für mich. Dann habe ich mich gemeldet, geschrieben und ich hatte den Job.» (Kita4, 764–769)

Neben persönlichen Eigenschaften erwähnten namentlich Wiedereinsteigerinnen die Bereitschaft, sich berufsbegleitend zu qualifizieren, als Kriterium für eine Festanstellung. So erhielt eine Kita-Assistentin im Validierungsverfahren erst eine Festanstellung in einer Kita, nachdem sie sich bereit erklärt hatte, den Berufsabschluss als FaBe zu machen:

«Ich habe lange, lange, lange gesucht als Kita-Assistentin ohne Ausbildung. (...) Da stossen Sie auf Granit. Dann heisst es: Ja, haben Sie den EFZ? Sage ich: Nein. Ja, wollen Sie ihn machen? Dann sage ich: Ja, nein. Ja, dann tut es uns leid. (...) [Die aktuellen Arbeitgeber] haben dann gesagt: Jawohl, wir geben dir sehr gern eine Festanstellung, aber mit der Bedingung, ich müsse den Abschluss machen.» (Kita2, 324–369)

Während die Bereitschaft zur beruflichen Qualifizierung bei einigen Befragten Bedingung für eine Festanstellung in einer Kita war, sagten andere aus, die Möglichkeit, sich formal zu qualifizieren, sei eine Motivation gewesen, um in einer Kita zu arbeiten. Kita-Betreuungspersonen, die zur Zeit des Interviews im Validierungsverfahren oder in einer Lehre als FaBe waren bzw. eine Lehre in Aussicht hatten, ging es darum, einen anerkannten Berufsabschluss

zu haben, der einerseits der Anstellung in der Kita dient, andererseits als nützlicher Zwischenschritt in der beruflichen Entwicklung angesehen wird:

«Im August fange ich dann auch die Lehre an. Eine zweijährige, verkürzte, weil ich schon eine Ausbildung habe, genau. (...) Mein Ziel ist es, dass ich dies abschliessen würde, bestehen. Und dann auf dem Beruf ein wenig arbeiten. Und dann habe ich gedacht, auch Richtung Teenie würde mich auch interessieren. So für Teenager, mit ihnen zusammenarbeiten, Problemkinder, Teenager.» (Kita5, 206–221)

«Ich möchte einfach einmal ein EFZ, dass ich irgendwo einmal reinkommen kann, reinrutschen. (...) Und dann habe ich gefunden: FaBe. Das ist eine gute Grundlage, die ich jetzt noch machen könnte. (...) Und so kam ich eigentlich in diesen Beruf. Und für mich war einfach wichtig, ich will mit Kindern arbeiten, ich will nichts anderes.» (Kita9, 186–194)

«Als dann diese Rückmeldung kam von dieser Kunsttherapieschule, dass ich doch jetzt das Jahr dazwischen noch nutzen soll für die Validierung, ja, bis ich dann anfangen kann, und für so eine medizinische Weiterbildung, da fand ich das mache ich jetzt gleich. (...) Das [Name Arbeitgeber] hat noch Familienzentren. (...) Wenn ich die Validierung eingereicht habe, dass ich nachher eventuell mal so Angebote ausarbeiten dürfte und vorschlagen, ob ich diese in den Familienzentren anbieten könnte.» (Kita6, 211–233)

Auch die Ausbildungsbedingungen kamen zur Sprache, wobei die Befragten auf unterschiedliche Schwierigkeiten im Ausbildungsalltag hinwiesen. Kitas, die wenig oder keine Erfahrung mit Validierungsverfahren haben, können die Betreuungspersonen in Ausbildung nicht immer ideal begleiten. Zudem fehlt eine institutionalisierte Fachbegleitung durch externe Stellen wie Mittelschulämter:

«Ich habe die Anleitung (...) erst seit ungefähr Februar. Und bis dorthin habe ich einfach irgendwie versucht, mir Informationen zu holen, irgendwie das Zeug zu lernen. (...) Ich muss jetzt warten bis 2023, um das Coaching vom Berufsinformationscenter zu bekommen, das eigentlich sehr nötig wäre. (...) Es hat das Validierungsverfahren noch niemand gemacht und meine Vorgesetzten wissen gar nicht genau, wie es abläuft. (...) Ich müsste ein wenig mehr Anhaltspunkte haben. Ja, was muss ich dann jetzt wirklich lernen. Es heisst, Berufskunde müsse ich nicht so perfekt können wie die Lernenden. (...) Berufskunde sind drei Ordner. (...) Was muss ich denn jetzt genau wissen, oder. Das ist für mich so ein wenig ein In-der-Luft-Hängen.» (Kita2, 185–258)

Ältere Betreuungspersonen in Ausbildung erwähnten Rollenkonflikte im Arbeitsalltag, da sie einerseits über grosse Lebenserfahrung verfügen und zum Teil seit Jahren im Berufsleben stehen, andererseits durch den Lehrlingsstatus in ihrem Handlungsspielraum entweder eingeschränkt sind oder aber nicht wirklich als Lernende wahrgenommen und somit nicht adäquat begleitet werden. Die Aussage einer Kita-Betreuungsperson im Validierungsverfahren deutet darauf hin, dass sie zu Hause Arbeiten erledigen muss, die Lernende eigentlich während der Arbeitszeit machen dürften:

«Ich würde mir jetzt zum Beispiel wünschen, (...) dass man mir einfach mal sagt, weisst du was, mach du auch einmal Büro. (...) Weil halt niemand aus dem Team für mich

verantwortlich ist als Lernende, sondern die Kita-Leiterin, das sind die Bereiche, wo ich mich sehr fest selber dafür einsetzen muss. (...) Ich bin auch ein Lehrling, ich habe genauso das Recht auf Büro. (...) Das ist etwas, ja wo ich jetzt nicht so unterstützt bin. (...) Dies kann damit zusammenhängen, dass ich jetzt auch schon relativ viel Jahre an Erfahrung mitbringe. (...) Und die Lehrlinge sonst, die schreiben ihren ganzen Bericht noch am Computer [während der Arbeit]. (...) Wäre ich 16, 17, dann wäre jemand anders für mich verantwortlich und müsste das [die Arbeitszeiterfassung am Computer] für mich machen.» (Kita6, 488–546)

Schliesslich kamen auch Hürden zur Sprache, die eine formale Qualifizierung im Rahmen der Anstellung in einer Kita besonders für Betreuungspersonen mit Kindern und/oder begrenzten finanziellen Ressourcen erschweren. Eine Kita-Mitarbeiterin, deren im Herkunftsland erworbene Diplome in der Schweiz nicht anerkannt sind, musste aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen und fehlender finanzieller Mittel auf eine Qualifizierung in der Schweiz verzichten:

«Vor zehn Jahren, als ich in der Krippe anfang, dachte ich, jetzt schicke ich mein Diplom ein und kläre ab, ob es anerkannt wird. Damals fehlten mir Pädagogik und Mathematik. Und so sicher nochmals zwei Jahre zu machen an der Uni, so dass es anerkannt würde. Aber damals hatte ich keine Zeit. (...) Meine Tochter brauchte meine Aufmerksamkeit damals (...) und ich habe einfach gemerkt, es war nicht die Zeit für mich, um zur Schule zu gehen. Vor allem Geld spielte auch eine Rolle damals.» (Kita4, 191–204)

Angesichts der Hürden, die manchen Kita-Betreuungspersonen ohne formal fachspezifische Qualifikation bei einer beruflichen Qualifizierung im Weg stehen, kann die interne Schulung zwecks Aneignung bereichsspezifischer Kompetenzen einen wichtigen Stellenwert haben. Eine Kita-Mitarbeiterin betonte, sie habe die Möglichkeit einer internen Schulung, die ihr von ihrer Arbeitgeberin angeboten wurde, gerne wahrgenommen.

3.5.2 Spielgruppen

Interessierte Personen seien einfach zu finden, meinte eine Spielgruppenleiterin, bei geeigneten Personen sei es hingegen schwierig.

«Personal finden ist nicht schwierig, (...) man bekommt sofort Leute, die sich interessieren – aber schwierig ist es dann, geeignetes Personal zu finden. Viele erschrecken, wenn sie sehen, was man alles machen muss für das Geld, und dann interessiert es sie nicht mehr.» (SG1, 17/18)

Entsprechend kamen die befragten Spielgruppenleiterinnen auf sehr unterschiedlichen Wegen zu ihrer Tätigkeit, meist informell und aufgrund persönlicher oder geografischer Nähe.

«Wir kennen uns schon lange, ich weiss nicht, also sie hat einmal gesagt, sie habe schon lange, schon früh meine Fähigkeiten gesehen.» (SG3, 6)

«Die frühere Spielgruppenleiterin hat einen Grundkurs zur Spielgruppenleiterin unterrichtet. Und in der Pause haben wir einmal herausgefunden, dass wir beide vom selben Ort kommen (...) und wahrscheinlich dreiviertel Jahre später hat sie mich

*angerufen, es wäre jetzt in ihrer Spielgruppe etwas frei, ob ich gerne starten möchte.»
(SG1, 25)*

*«Ich bin schon früh angefragt worden, als meine Kinder noch in der Spielgruppe waren.
(...) Frau J., sie ist eine gute Kollegin von mir, sie leitet diese Art Spielgruppe, wo wir da
arbeiten. Hat gesagt, sie braucht jemand, ob ich nicht Lust hätte. Dann habe ich einmal
gedacht, warum nicht. Ich kenne sie als Person und schätze sie auch sehr. Und habe
gedacht, also wenn mit jemandem Spielgruppe, dann mit ihr.» (SG3, 15)*

Entsprechend kommen Anstellungen oder Kooperationen auch ohne spezifische Qualifikationen als Vorbedingung zustande. So antwortete eine Spielgruppenleiterin auf die Frage, weswegen gerade sie als Mitarbeiterin ausgewählt worden war:

*«Das wüsste ich ehrlich gesagt jetzt gar nicht...Sie hatte keine grosse Auswahl.»
(SG1, 25)*

«Sie hat mir das zugetraut. Vielleicht, weil ich aus der Gemeinde bin.» (SG1, 26)

Jemand anderes hatte sich aktiv auf eine Mitarbeit in der Spielgruppe vorbereitet, um die Einführungskurse des Spielgruppenverbands besuchen zu können und sich so als Spielgruppenleiterin zu qualifizieren. Sie fragte eine Spielgruppenleiterin an, von der sie wusste, dass sie aufhören wollte, und konnte die Spielgruppenleitung ohne Weiteres übernehmen:

*«Sie hat gesagt: <Du kommst gerade gelegen, ich möchte ja eigentlich schon seit zwei
Jahren aufhören>.» (SG5, 15)*

Eine der Spielgruppenleiterinnen wollte sich über die Tätigkeit in einer Spielgruppe Qualifikationen und Kompetenzen erwerben, die ihr später als Mutter nützlich sein sollten – Spielgruppenleitung als Vorbereitung auf die eigene Mutterschaft:

*«Als ich meinen Mann geheiratet habe, habe ich gedacht, ja, wenn wir einmal Kinder
haben, ich müsste ja dann ein wenig wissen, wie das vielleicht funktioniert mit diesen
Kleinkindern (...) dass ich ein wenig Ahnung habe, was gut ist, was sind die
Möglichkeiten in der Erziehung, was ist wichtig in den ersten Jahren. (...) Und dann bin
ich in der Spielgruppe einfach <hängen geblieben>.» (SG1, 5)*

Mehrfach wurden Haltungsfragen als wichtigste Voraussetzung genannt, die eine Person befähigen, in einer Spielgruppe zu arbeiten: Toleranz, Offenheit, Kompromiss- und Konsensfähigkeit mit unterschiedlichen Menschen und Meinungen:

*«Das Wichtigste ist, dass man ganz offen ist gegenüber anderen Menschen (...). Dass
man wirklich offen ist für alle anderen, alle anderen Meinungen, alle anderen
Kompetenzen von den anderen. Das man die Menschen wirklich annehmen kann. Und
miteinander schauen, wie kommt man zurecht.» (SG2, 6)*

Vereinzelt wurden auch Voraussetzungen in Bezug auf die Arbeit mit Kindern allgemein genannt:

*«Ich denke, es muss schon etwas Verständnis für die Kinder da sein (...) man muss
Kinder schon gerne mögen (...) den Kindern Liebe geben zu können, sie zu akzeptieren
und wertzuschätzen, das <Anders-Sein> halt auch.» (SG3, 21; SG3, 6)*

Fachlich-theoretische Kenntnisse wurden als Voraussetzungen nur einmal genannt und im zwar als eine Art notwendiges Übel, das halt auch zu einer Qualifizierung als Spielgruppenleiterin gehören würde:

«Dann muss man natürlich auch die ganzen, ich sage jetzt mal, die langweiligen Sachen wissen, wie Entwicklungspsychologie, wenn was auf welchem Stand sein muss, die Sprache, Grobmotorik, also die ganzen theoretischen Sachen, welche man über die Entwicklung von einem Kind wissen müsste.» (SG2, 6)

Die berufliche Qualifizierung gestaltet sich für Spielgruppenleiterinnen schwierig. Eine eidgenössisch anerkannte Ausbildung für Spielgruppenleitende existiert nicht. Dies wird in den Interviews als grosser Mangel bezeichnet:

«Die meisten wünschen sich einen eidgenössischen Abschluss, wirklich einen anerkannten Abschluss. Und die meisten sind auch bereit, weiterhin in die Schule zu gehen und sogar Geld zu investieren, damit das wirklich ein anerkannter Beruf wird. (...) Das bedingt aber auch, dass sie wirklich politisch einen anderen Status bekommt, die Spielgruppe. (...) Die Gemeinden und Erziehungsdirektionen könnten/sollten unterstützen.» (SG2, 17)

«Ja, ich habe das wirklich auch, diesen Wunsch. Oder auch in die Weiterbildung dort zu investieren, respektive habe ich vor, das SVEB-Zertifikat noch zu machen und eventuell noch so Grundkurse zu geben für Spielgruppenleiterinnen.» (SG1, 16)

Eine Spielgruppenleiterin zeigte sich erstaunt darüber, dass die Qualifizierung der Spielgruppenleiter:innen von den Eltern nicht stärker eingefordert wird:

«Ich würde mein Kind nicht in eine Spielgruppe schicken, wo die Spielgruppenleiterin nicht einen pädagogischen Background hat oder wenigstens den Gruppenkurs gemacht hat. (...) Aber ich glaube, in den sechs Jahren haben mich von den 60 bis 70 Familien, glaube, drei gefragt, was meine Ausbildung ist.» (SG4, 9)

Andererseits wird eine Ausbildung auch als unnötig angesehen:

«Ich bin gut ausgebildet. Ich finde es wichtig, auch immer wieder Weiterbildungen zu machen. Also ich weiss, was ich mache.» (SG4, 3)

Wenn die Spielgruppenleiterinnen im Folgenden von «Grundausbildung» sprechen, ist jeweils ein modular aufgebauter Grundlagenkurs des Schweizerischen Spielgruppenverbands gemeint. Die berufliche Qualifikation bleibt weitgehend der Eigeninitiative der Spielgruppenleiterinnen überlassen. Diese organisieren individuell ad hoc oder auch systematisch, was sie an Weiterbildung brauchen. Entsprechend heterogen sind die beanspruchten Weiterbildungsformen: vom Besuch der modular aufgebauten Kurse zur Grundausbildung oder einzelne Weiterbildungskurse (z. B. Kinderschutz) des Schweizerischen Spielgruppenverbands bis hin zu Abonnementen von Fachzeitschriften und punktueller Lektüre von Fachbüchern zu ausgewählten aktuellen Problemstellungen aus dem Spielgruppenalltag.

«Wir haben natürlich Weiterbildungen, Kurse in Früherziehung, alle Spielgruppenleiterinnen machen das.» (SG1, 7)

Die Ausbildungen werden positiv konnotiert und als Beitrag zur Qualitätsverbesserung geschätzt:

«Das Spielen ist Lernen, ist ja pures Lernen. Und seit ich jetzt die Ausbildung mache, sehe ich viel mehr dahinter, was wirklich abgeht. Also ich habe das schon immer gerne gemacht, das Beobachten. Es war für mich schon immer spannend, einfach die Kinder zu beobachten. Schauen was läuft, was machen sie miteinander, wie funktioniert das? Und darum, und darum habe ich schlussendlich auch mehr wissen wollen als nur das, was ich sehe und will wissen, was dahinter ist.» (SG3, 5)

In grösseren Teams oder auch in Co-Leitungstandems werden Weiterbildungen teilweise bewusst gemeinsam besucht, um sich auch als Team, nicht nur als Einzelperson, weiter zu qualifizieren.

«Das Team qualifiziert sich als Ganzes weiter, alle Mitglieder besuchen ähnliche Kurse und Weiterbildungen, um gemeinsam besser zu werden.» (SG2, 12)

«Wir haben jetzt auch gerade vor zwei Wochen am Samstag einen Kurs besucht, wie man Frühgefährdung von Kleinkindern erkennt. Vom Mutter- und Eltern-Verein Beratung ist das durchgeführt worden. Und da hat sie uns gezeigt, hier ist eine Liste mit Telefonnummern, wenn es um das geht, hier anrufen, wenn es um das geht, hier anrufen. Man muss sich halt einfach auch (dafür haben), oder einfach halt hinschauen. Man kann sich auch sagen: Okay die drei Stunden lasse ich einfach durchlaufen. Wenn es durch ist, ist es durch und es kümmert mich nicht, kann man ja auch. Aber eben, man muss einfach, man muss dann eben auch wissen, wo sich Hilfe holen. Das wissen nun bei uns im Team, glaube ich, alle. Das ist wirklich, dort habe ich keine Sorge.» (SG1, 7)

Aus- und Weiterbildungen sind weder bezahlte Arbeitszeit noch werden die Kurskosten für die Spielgruppenleiterinnen übernommen oder subventioniert. Vor dem Hintergrund der sehr spärlichen Entlohnung und der Tatsache, dass viele Spielgruppenleiterinnen noch eigene Klein- oder Schulkinder betreuen, ist dies eine Herausforderung.

3.5.3 Hausbesuchsprogramme

Zur Frage der Rekrutierungsvoraussetzungen nannten die Hausbesucherinnen drei Eigenschaften und Kompetenzen, die ihrer Meinung nach für die Anstellung ausschlaggebend waren: ihr Migrationshintergrund, spezifische Sprachkenntnisse und eigene Kinder.

«Dort [im Programm] haben sie gesagt: Wir suchen eine tamilische Person. (...) Zu Arabisch, zu Spanisch, bestimmte Sprachen brauchen sie. Weil die Familien auch diese Sprachen haben. (...) Dann habe ich mich vorgestellt und sie haben gesagt, ideal. Denn das müssen auch Leute sein, die Kinder haben, denn eigene Erfahrung ist sehr wichtig.» (HB6, 66–74)

«Sie [die Koordinatorin] dachte, vielleicht bin ich sehr gut mit Familien. Und mit dem Asyl und die Migration, Migranten. Und darum hat sie mir gesagt, du kannst dich auch bewerben bei dieser Stelle. Und dann habe ich mich beworben.» (HB2, 73–80)

Die Rekrutierung der Hausbesucherinnen aufgrund spezifischer Sprachkenntnisse bedeutet allerdings nicht, dass die Hausbesucherinnen in erster Linie mit Familien arbeiten, die dieselben Sprachen sprechen wie sie:

«Ich kann Deutsch, ich kann Amharisch, ich kann Englisch, ein bisschen Französisch. (...) Die ersten zwei Jahre (...) hatte ich äthiopische Familien. Aber mittlerweile nicht mehr. Aber einfach alle anderen Sprachen schon, ja. Oder auch Sprachen, die ich gar nicht verstehe, aber ich mache es trotzdem.» (Frage: «Und das geht trotzdem?») «Es muss. (...) Ich habe jetzt eine tamilische Familie, die wirklich schlecht oder eigentlich gar kein Deutsch und auch fast kein Englisch spricht. Und da muss ich improvisieren.» (HB5, 80–102)

Neben den Sprachkenntnissen sind auch Netzwerkkontakte in bestimmten Kulturkreisen ein Kriterium bei der Anstellung, da die Hausbesucherinnen so Zugang zu Familien haben, die potenziell für das Programm rekrutiert werden können:

«Also hier in [Dorfname] müssen wir Familien für [Hausbesuchsprogramm] suchen. Und darum, damals gab es viele arabische Familien. Und ich kenne auch viele arabische Familien. Ich habe hier auch einen guten Ruf in [Dorfname]. Und darum, ich denke, das war es.» (HB3, 192–205)

Schliesslich wurden von den Befragten auch im Herkunftsland erworbene Qualifikationen sowie berufliche Erfahrung in anderen Bereichen der Frühförderung wie Spielgruppen und in der Pflege genannt, die für die Arbeit als Hausbesucherin wertvoll sind. Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen ihrer Arbeit sehen die Hausbesucherinnen allerdings keine und sie weisen auf den diesbezüglich bestehenden Handlungsbedarf hin. Dieser wird im Kapitel 3.6 (Optimierungsbedarf aus Sicht der Betreuungspersonen) detailliert ausgeführt.

3.5.4 Zusammenfassung der zentralen Problemfelder

Im Folgenden sind für jedes der hier untersuchten Angebote (Kita, Spielgruppen und Hausbesuchsprogramme) zusammenfassend die zentralen Problemfelder aus den Interviews dargestellt.

Kitas

Aufgrund fehlender finanzieller Mittel können Kitas auf Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation wie Praktikant:innen und Lernende, die bei tiefen Löhnen hohe Arbeitspensen leisten, nicht verzichten. Diese bringen in der Regel Erfahrung im Umgang mit Kindern mit, sei es als Mutter (ältere Betreuungspersonen) oder als Mitglied einer Grossfamilie (junge Betreuungspersonen) und/oder haben spezifische Sprachkenntnisse. Um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, können Kitas von Wiedereinsteiger:innen mit zum Teil langjähriger, aber branchenfremder Berufserfahrung verlangen, im Validierungsverfahren einen für den Frühbereich qualifizierenden Berufsabschluss zu machen, beispielsweise den EFZ FaBe. Ältere Betreuungspersonen, die aus familiären Gründen nie einen Berufsabschluss gemacht haben, entscheiden sich teilweise von sich aus für das Validierungsverfahren, wenn ihre Kinder selbstständig sind. Aufgrund des chronischen Fachkräftemangels ist es den Kitas nicht immer möglich, den Bedürfnissen der Auszubildenden im Arbeitsalltag gerecht zu werden. Zudem tragen die schwierigen Arbeitsbedingungen in den Kitas dazu bei, dass Betreuungspersonen, die sich im Rahmen ihrer Kita-Anstellung qualifiziert haben, die Kita als Zwischenetappe auf dem Weg in andere Bereiche der Kinder- und Jugendarbeit oder des Bildungs- und Sozialwesens betrachten und den Kitas als Fachkräfte so wieder verloren gehen.

Spielgruppen

Für Spielgruppenleitende existiert keine eidgenössisch anerkannte Ausbildung. Wenn sich Spielgruppenleitende qualifizieren wollen, müssen sie das auf eigene Initiative und Rechnung tun. Informelle Kurse und Grundausbildungen finden sie beim SVEB, in Trägerschaften der Frühen Förderung (z. B. Mütter- und Väterberatung) sowie in Fachzeitschriften und Fachbüchern. Auch das eigene Arbeitsteam wird über den fachlichen Austausch als Qualifizierungsmöglichkeit betrachtet. Vereinzelt gehen Teams gemeinsam an Weiterbildungskurse, um sich als Team weiterzuentwickeln. Die Grundausbildung des SVEB, wie sie genannt wird, scheint vielen Spielgruppenleiterinnen ausreichend und genügend zu sein, während andere meinen, sie seien durch ihre Erfahrung genügend qualifiziert und bräuchten keine weitere Aus- oder Weiterbildung mehr. Insgesamt zeigt sich auch hier die sehr grosse Heterogenität der Ansprüche und die personenabhängige Einschätzung des Aus- und Weiterbildungsbedarfs.

Hausbesuchsprogramme

Hausbesuchsprogramme rekrutieren Betreuungspersonen mit eigenen Kindern und Migrationshintergrund aufgrund spezifischer Sprachkenntnisse und kulturellem Hintergrund. Allerdings betreuen die Hausbesucherinnen bei Weitem nicht nur Familien, mit denen sie eine gemeinsame Sprache und/oder einen gemeinsamen kulturellen Hintergrund teilen, was die Kommunikation mit den Familien massgeblich erschweren kann. Berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen der Hausbesuchsprogramme gibt es so gut wie keine, so dass die Hausbesucherinnen kaum berufliche Perspektiven haben und oft in Tätigkeitsbereichen ohne formale fachspezifische Qualifikation feststecken.

3.6 Optimierungsbedarf aus Sicht der FBBE-Betreuungspersonen

Im Hinblick auf die künftige Verbesserung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Frühbereich ging es in den Interviews schliesslich darum, die Bedürfnisse der befragten Personen zu eruieren. Die Interview-Teilnehmenden wurden nach Stressfaktoren in ihrer Arbeit und zusätzlich nötiger Unterstützung gefragt, die sie brauchen, um die Arbeit besser machen zu können. Zudem wurden sie aufgefordert, sich zum aus ihrer Sicht bestehenden Optimierungsbedarf zu äussern.

3.6.1 Kitas

Die befragten Kita-Betreuungspersonen sehen bei der chronischen Ressourcenknappheit der Kitas beim Personal, insbesondere bei den Fachkräften, und den finanziellen Mitteln den grössten Optimierungsbedarf. Im Arbeitsalltag äussert sich die Ressourcenknappheit auf unterschiedliche Art und Weise. So kritisieren die Kita-Betreuungspersonen die Diskrepanz zwischen den knappen Ressourcen einerseits und den steigenden Anforderungen andererseits:

«Ich finde es lässige Projekte, welche wir erhalten (...). Aber der Personalschlüssel geht damit nicht rauf. Wir haben nicht mehr Bürozeiten, wir haben aber mehr Berichte, die

wir schreiben müssen. Mehr für die Kinder zu beobachten, wo eigentlich die Idee wäre, dass man näher am Kind ist, aber wir können uns nicht teilen.» (Kita6, 287–297)

«Diese Systemfragen, ja, da bin ich unzufrieden. Dort finde ich, ja, die Erwartungen, die man hat, an all diese Leute, welche in diesem Frühbereich arbeiten, sind hinten und vorne nicht deckungsgleich mit dem, was man dafür irgendwie erhält. Also ich finde, man sollte viel mehr erhalten. An Personal, an Geldern. An Stellenwert.» (Kita6, 451–461)

Knapp berechnete Betreuungsschlüssel aufgrund fehlender Finanzmittel und ein chronischer Personalmangel sind ständige Begleiter der Betreuungspersonen im Kita-Alltag und tragen zur Fragilität der Teamzusammensetzung in der täglichen Arbeit bei. Der Einsatz von Aushilfspersonal bei krankheits- oder ferienbedingten Ausfällen des Stammpersonals trägt nur bedingt zur Entschärfung bei:

«[Ich wünsche mir] mehr Personal (lacht). Das ist immer so ein Thema, denke ich, in jeder Kita. Weil halt einfach auch Gelder fehlen, um eigentlich auch dann einen besseren Betreuungsschlüssel zu machen.» (Kita9, 421–428)

«Wenn jemand krank ist, wenn es jemandem nicht gut geht, wenn jemand in den Ferien ist, es wechselt das ganze Programm. Es kommt dann jemand, um zu helfen, und diese Person, die hilft, ist vielleicht gerade nicht bereit für diese Aktivität oder möchte es nicht vormachen oder irgendeinen Grund, dann wechselt man. Ich denke, Personal ist entscheidend, damit alles besser wird.» (Kita4, 630–637)

Die Unterbesetzung führt zum Teil dazu, dass Betreuungspersonen statt für Betreuungsaufgaben fürs Putzen und Kochen eingesetzt werden und entsprechend weniger Zeit für die Kinder haben:

«Krippen könnten mehr Personal haben. Zum Beispiel kochen. Bei uns müssen wir kochen auch und putzen. (...) Sie [die Kitas] könnten auch jemand anders zum Putzen und Kochen einstellen. Und hat es mehr Zeit für die Kinder.» (Kita4, 254–263)

Die Betreuungspersonen in Ausbildung erfahren zudem, wie sich der Fachkräftemangel und der damit verbundene Zeitdruck auf das formal fachspezifisch qualifizierte Personal negativ auf die fachliche Begleitung auswirken. Im schlimmsten Fall ist der termingerechte Ausbildungsabschluss gefährdet:

«Manchmal hat meine Anleitperson nicht Zeit (...) In einer ganzen Woche, in der ich arbeite, geht es meistens bei ihr nur am Donnerstag (...). Und manchmal nicht einmal dann. (...) Und dann geht wieder eine Woche vorbei und noch eine zweite und noch eine dritte. Und es ist immer Zeit, die vergeht.» (Kita2, 938–945)

Einige Befragte fordern bessere berufliche Perspektiven für Personen mit EFZ FaBe. So wird zum Beispiel eine bessere Anschlussfähigkeit an Positionen in der Volksschule gewünscht:

«Ich kenne jetzt megaviele Leute, die gerne weiter möchten, eben in den Kindergarten oder in eine Schule. Dass sie auch wie sagten, wenn man die Ausbildung als FaBe macht, lernt man viel über die Entwicklung der Kinder. Aber das wird einem nicht angerechnet.» (Kita1, 617–623)

Die knappen Ressourcen können auch dazu führen, dass die Kitas mit einer Infrastruktur arbeiten müssen, die ihren Bedürfnissen nur teilweise entspricht. So wünschen sich einige Kita-Betreuungspersonen grössere bzw. passendere Räumlichkeiten für ihre Kita:

«Mehr Räume wären halt besser, dann könnte man auch viel mehr Sachen machen. (...) Weil ein Kind von vier Monaten muss im gleichen Raum sein zum Beispiel wie ein Kind, das (...) fünf Jahre ist oder sechs Jahre.» (Kita5, 1141–1145)

Neben fehlenden materiellen und personellen Ressourcen sehen die Befragten massiven Optimierungsbedarf hinsichtlich der fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung der Kitas und der Kita-Betreuungspersonen. Diese zeigt sich auf unterschiedliche Weise. Genannt wird zum Beispiel das fehlende gesellschaftliche Bewusstsein der Bedeutung der Kitas für die Entwicklung der Kinder:

«Was ich schön fände, (...) dass man ein wenig breiter weiss, wie wichtig dieses Alter für das Menschenleben ist. (...) Wie man das machen will, das wüsste ich nicht, aber so wie der Stellenwert der Arbeit, die geleistet wird mit Menschen in dem Alter besser (...). Ich finde es ist einfach aus meiner Sicht ein unterschätzter Bereich.» (Kita6, 1092–1109)

Auch die grosse mentale und physische Belastung der Arbeit mit Kindern wird gesellschaftlich nicht anerkannt:

«Was ich <mega, mega> merke, ist, dass wir eigentlich die ganze Zeit am Sprechen sind. (...) Ich habe auch das Gefühl, dass man sozial immer am Interagieren ist. (...) Was es auch noch anstrengend macht, man braucht auch viel Geduld. (...) Man ist auch nicht die ganze Zeit nur im Büro, also man (...) hat gleichzeitig drei Kinder auf dem Schoss und läuft hin und her, man putzt. Ich merke, ich bin immer auf den Beinen, immer etwas am Machen und am Tun. Und was auch mit Kindern halt nicht geht, man kann nicht einfach mal Pause machen, man ist konstant am Arbeiten.» (Kita9, 311–337)

«Es ist einfach ein Beruf, der sehr anstrengend ist. Was mir einfach aufgefallen ist, (...) dass das nicht so wahrgenommen wird. Also wenn ich sage, ich arbeite in einer Kita: So, ah was, den ganzen Tag Kaffee trinken und ein bisschen mit Kindern spielen. (...) Und was ich persönlich auch so finde, dass die Arbeit in der Gesellschaft nicht genügend wertgeschätzt wird, und ich finde auch, die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen müssten viel besser sein.» (Kita1, 242–257)

Diese gesellschaftliche Nichtanerkennung drückt sich u. a. in der sehr tiefen Entlohnung der Kita-Betreuungspersonen aus:

«Für das, was wir leisten in dem Beruf, ist es halt einfach auch sehr, sehr gering bezahlt.» (Kita9, 960–962)

Die schlechte Entlohnung verschärft sich bei Personen im Praktikum zusätzlich. Sie arbeiten oft als einzige Betreuungspersonen zu 100% und erhalten den tiefsten Lohn. Dies führt bei einigen Befragten zu Kritik an den Praktika als Ausbeutung billiger Arbeitskräfte, vor allem, wenn junge Menschen von Praktikum zu Praktikum gehen oder ihnen nach einem Praktikum keine Lehrstelle angeboten wird:

«Ich habe von vielen gehört, die vor der Lehre ein Praktikum gemacht haben. Und ich finde wie das selbst auch eine Art Ausbeutung. Also ich kenne Leute, die zwei oder drei

*Praktika gemacht haben, bevor sie die Lehre begonnen haben. Weil man halt nicht so junge Leute in der Lehre möchte. Und ich finde halt, diese Leute arbeiten halt drei, vier, fünf Jahre völlig unterbezahlt (...). Und ein Praktikum vor der Lehre, das möchte ich auch gerne abschaffen, weil das finde ich auch, das ist mega Ausbeutung.»
(Kita1, 660–672)*

Generell ziehen sich die Ressourcenknappheit und die daraus resultierenden schwierigen Arbeitsbedingungen für nicht formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen wie ein roter Faden durch die Gespräche mit den befragten Kita-Betreuungspersonen.

3.6.2 Spielgruppen

Entsprechend den oben beschriebenen Problem- und Mangellagen formulierten die Befragten zahlreiche Anliegen und Vorschläge zur Verbesserung der gesellschaftlichen und finanziellen Anerkennung, der Qualitätssicherung sowie der Kooperations- und Informationsoptimierung in der Öffentlichkeit und in der Fachwelt.

Sehr deutlich wird die Kritik an Politik und Gesellschaft, welche Care-Arbeit, FBBE im Allgemeinen und die Spielgruppen noch einmal im Speziellen weder ausreichend würdigen noch wertschätzen – in der Folge – angemessen finanzieren. Eine Spielgruppenleiterin beklagte das Image eines «Hüeti-Mamis», der ihnen immer noch vielerorts anhaftet. Stattdessen möchten die Spielgruppen mehr und zu anderen Angeboten im Frühbereich gleichwertige staatliche Unterstützung. Diese sollte sowohl in Form von Betreuungsgutscheinen oder anderen Finanzhilfen an die Eltern, welche Spielgruppen nutzen möchten, als auch an die Spielgruppen selbst über das Zur-Verfügung-Stellen von Räumen, die Subventionierung durch Gemeinde und Kanton und weitere Massnahmen erfolgen.

«Die gesellschaftliche Unterstützung (...) mehrheitlich politisch (...) die fehlt eben eigentlich im Moment, die existiert eigentlich nicht.» (SG2, 7)

Hier richten sich die Anforderungen aus der Sicht der Befragten primär an die Gemeinden, welche einen finanziellen Rahmen schaffen sollten, der einen guten Betreuungsschlüssel auch für Gruppen mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen ermöglicht und eine kindergerechte Infrastruktur gewährleistet:

«Und eben diese Rahmenbedingungen, bei denen Spielgruppenleiterinnen arbeiten müssen. Die Rahmenbedingungen meine ich, die Räumlichkeiten, Löhne, Sozialleistungen.» (SG2, 15)

«Mir wäre wohler, wenn wir einfach ein wenig mehr finanzielle Unterstützung hätten, dass wir uns auch zu zweit mit diesen Kindern (mit besonderen Bedürfnissen) abgeben können. Das merke ich einfach, das wäre jetzt schön, wenn das wäre.» (SG1, 10)

«Räumlichkeiten mit Garten, die die Gemeinde kostenlos zur Verfügung stellt (...) und eine grössere Küche, dann könnten wir mit den Kindern etwas backen. Fast wie eine Institution, wie ein Kindergarten, die Infrastruktur.» (SG1,10, 11)

«Es wäre schön, wenn man verschiedene Räume hätte, einen Hüpf-Raum und einen Raum, wo sich Kinder zurückziehen können.» (SG3, 22)

Es wird aber auch Handlungsbedarf seitens der Spielgruppen selbst und seitens des Spielgruppenverbands festgestellt. Dieser betrifft hauptsächlich die Information über die Spielgruppen und deren Positionierung und Profilierung innerhalb der Angebote der frühen Förderung. Wenn die Spielgruppen staatliche Unterstützung fordern, dann sollten sie ihrerseits ihr Angebot klarer kommunizieren und mehr für dessen Qualitätssicherung tun, so der Tenor. Dann könnten Spielgruppen, welche Anforderungen der Gemeinde erfüllen, nicht nur subventioniert, sondern auch als professionelle Angebote aufgewertet werden. Dafür braucht es Ausbildungen, kontinuierliche Weiterbildungen und ein an Qualität gebundenes Subventionierungssystem:

«Es bräuchte eine Meldepflicht für Spielgruppen. (...) Theoretisch kann ja jeder oder jede eine Spielgruppe eröffnen, ohne irgendwelche Ausbildungen, Weiterbildungen, Verbandszugehörigkeiten – dass das nicht mehr geht, dass wirklich da schon eine Qualität geleistet oder erreicht werden muss. Dass man eine Spielgruppe eröffnen kann (...) braucht es sicher eine Grundausbildung, wenn man jetzt so wie ich gar keinen pädagogischen Hintergrund hat (...) und eine pädagogische Haltung, (...) Verbandszugehörigkeit, (...) Weiterbildung, eine Leistungsvereinbarung mit der Gemeinde (...) so etwas Definiertes, was nachher für alle gleich wäre.» (SG5, 16)

«Es fehlt in Bezug auf die Wichtigkeit, dass die einzelnen Spielgruppenleiterinnen halt so in die Verantwortung genommen werden, dass da wie eine Voraussetzung halt auch da wäre, (...) dass du die Qualität liefern kannst, indem du dich ausbildest, weiterbildest. Man sollte eigentlich die Weiterbildung auch ein wenig obligatorisch machen, (...) dass man da ein wenig am Ball bleiben kann.» (SG5, 11)

«Und dann bräuchte es so Auffrischkurse, (...) wie bei der Ersten Hilfe könnte man die immer wieder mal anbieten und besuchen (...). Und die Ausbildungen machen, dass es nicht immer nur die Einstiege und Grundkurse sind, sondern auch für Fortgeschrittene, wo es wie weiter geht, wo man wie selbst sagen kann, ich brauche das das und das (...). Oder es gibt viele Leute, die so Spielgruppen leiten und das zehn oder 20 Jahre machen, könnten mir ihre Inputs geben und könnten ein ganzes Wochenende füllen oder einen Dreitagesblock oder weiss ich was. Ja schon so dranbleiben, dass es solche Kurse gäbe.» (SG4,8,9)

Auch der Aus- und Weiterbildungsbedarf kommt deutlich zum Ausdruck. Hier zeigt sich auch das nicht eindeutige Verständnis von «Ausbildung». Oft wird nicht ein EFZ, ein EBA oder ein anderer eidgenössisch anerkannter Abschluss gemeint, sondern die Kurse, welche der Schweizerische Spielgruppenverband als Grundausbildung für die Spielgruppenleitung anbietet. Diese entsprechen aktuell keiner professionalisierten Qualifikation, sondern sind formal als Weiterbildungskurse einzustufen. Die Kosten für die Kurse werden von den Spielgruppenleitenden getragen, deren tiefe Saläre diese meist nicht decken können:

«Verbandsmitgliederbeiträge ja. (...) die bieten ja auch immer wieder Austausch und Weiterbildungen und Vernetzungssachen an. (...) Da schaue ich schon, dass ich einen Teil von dem Geld zahlen kann. Aber sicher nicht alles, das andere kommt halt aus dem eigenen Sack.» (SG4, 5)

Gleichzeitig erachten es die Befragten als notwendig, besser über das Spezifische des Spielgruppenangebots, auch in Abgrenzung und Ergänzung zu anderen Angeboten der FBBE zu informieren.

«Es gibt so viele Leute, auch Kindergärtnerinnen, die haben keine Ahnung, dass es Spielgruppen (...). Ich meine, ich bin jetzt 40, sogar ich war schon in der Spielgruppe. Vor 35 Jahren. Das ist jetzt also nichts Neues, also das kennt man doch, also das finde ich schon noch krass (...). Da gibt es schon noch Luft gegen oben: Die Gemeinde könnte unterstützen bei der Werbung schalten, und zweitens die Adressen rausgeben. Oder dass man so konkret anschreiben kann oder ein Inserat bezahlen in der Lokalzeitung. Dass die Schulleiterin vielleicht sagt am Elternabend, wir haben da noch vor dem Kindergarten, Kinder, die noch nicht bereit sind für in den Kindergarten im August, die sollen jetzt doch noch ein Jahr in die Spielgruppe.» (SG4, 13, 14)

«Ich finde, Frauen sollten auch arbeiten gehen, also auf keinen Fall nur zu Hause sitzen. Aber, man muss wirklich auch auf das Kind hinschauen (...). Es gibt Kinder, die mögen einfach eine Kita nicht vertragen. Für die ist das nichts. Man merkt es, wenn man drei Wochen mit dem Kind in der Kita war, eine gut ausgebildete Person sieht das, das Kind ist entweder noch nicht bereit oder es ist zu viel oder aus irgendeinem anderen Grund ist das nicht das richtige Angebot, dass wirklich individuell für die Kinder ein Angebot gesucht wird.» (SG2, 19, 20)

Schliesslich wird die mangelnde Vernetzung der Spielgruppen kritisiert. Die Spielgruppen fühlen sich – besonders, wenn sie Kinder mit besonderen Bedürfnissen betreuen – zu wenig qualifiziert und allein gelassen. Sie bemängeln auch die Praxis in vielen Kindergärten, dass Kinder, welche im Kindergarten nicht ohne Weiteres integriert werden können, in Spielgruppen geschickt werden.

«Wir haben in der Schweiz auch Tagesfamilien, wir haben eben die Spielgruppen für Eltern, welche nicht unbedingt die Kinder in die Ganztagesbetreuung geben müssen, es gibt verschiedene Angebote, die man wirklich vernetzen müsste.» (SG2, 19)

«Das man mehr oder weniger alleingelassen wird mit ganz schwierigen Fällen, dass keine Unterstützung kommt, das macht ganz viel mit uns Spielgruppenleiterinnen. Wenn wir Kinder haben, wo wir eigentlich professionelle Unterstützung bräuchten und wir diese nicht erhalten. Aus irgendwelchen Gründen.» (SG2, 8)

«Zum Beispiel würde uns helfen, wenn eine dritte Person, die (...) so wie die integrative Förderung in der Schule, dass man wirklich noch zwei Hände und zwei Augen und einen Kopf mehr hat, der sich vermehrt mit diesen Kindern auskennt. Das ist für die meisten Spielgruppen (...) nicht tragbar. Viele können nicht einmal zwei Leiterinnen haben, einfach rein kostenbedingt.» (SG2, 9, 10)

«Das fände ich noch schön, wenn wir mehr würden mit Kindergärtnerinnen zusammenarbeiten. Wir haben jetzt auch gerade wieder zwei Kindergartenkinder zurückbekommen, wo es sozial und emotional nicht geklappt hat. Und ich finde das schade, dass wir nicht erfahren von der Kindergärtnerin, was das Problem gewesen ist, warum es nicht funktioniert hat. Sie kommen einfach zu uns und wir müssen dann schauen, wie

wir dann mit diesen [Kindern] umgehen und (...) das ist dann auch nicht immer ganz einfach. Vor allem sie kommen jetzt in eine Gruppe rein, die bereits besteht. Sie haben einen Rucksack, sie haben erlebt, Dinge erlebt im Kindergarten, vielleicht negative und wir müssen dann schauen, wie das alles reinpasst. Sie erleben dann die ganzen Gruppenphasen noch einmal. Sie müssen reinkommen versuchen. Ich denke, ausländische Kinder haben es noch schwieriger.» (SG3, 11)

3.6.3 Hausbesuchsprogramme

Optimierungsbedarf sehen die befragten Hausbesucherinnen vor allem bei den prekären Anstellungsbedingungen und der hohen Flexibilität, die sie im Arbeitsalltag bei der Festlegung und Wahrnehmung der Hausbesuchstermine mit den Familien leisten müssen. Die Hausbesucherinnen wünschen sich zwar höhere Arbeitspensen, damit sie nicht zwei oder sogar drei Arbeitsstellen gleichzeitig haben müssen, weisen aber darauf hin, dass die hohen Flexibilitätsanforderungen ein grösseres Arbeitspensum geradezu unmöglich machen:

«[Es] ist ein 30-Prozent-Job, aber man ist immer wie dran. Es gibt Familien, bei denen mache ich jetzt nach [dem Interview] einen Hausbesuch. Das ist eine Person, aber dafür muss ich trotzdem raus und arbeiten. (...) Morgen ist Auffahrt, aber trotzdem kann es sein, dass ich morgen zwei habe. (...) Wenn ich jetzt 15 Familien hätte, könnte ich es vielleicht nicht so flexibel gestalten. Es gibt auch Familien, die möchten am Vormittag und es gibt Familien, die möchten nur am Nachmittag. (...) Ja, es braucht einen grossen Zeitraum zum flexibel eintragen und das kann man dann nicht machen, wenn man 40 oder 50 Prozent arbeiten würde.» (HB5, 54–74)

Auch die Befristung der Anstellung auf fünf Durchgänge wird als problematisch empfunden:

«Also wir dürfen nur sechs Jahre, dann müssen wir gehen. Es ist befristet. (...) Aber sechs Jahre ist so kurz. Wir fangen an, uns werden so Schulungen gegeben und wir würden so gerne bleiben. So Minimum zehn Jahre wäre super, finde ich.» (HB6, 298–307)

«Ich habe das Problem auch beim [Hausbesuchsprogramm], dass es nur vier Jahre dauert. (...) Vier Jahre, vielleicht fünf. Aber nicht mehr. Das ist [das] Problem. (...) Wenn diese Zeit schnell, schnell vorbei ist, was mache ich nachher?» (HB4, 106–124)

Eine Hausbesucherin wünscht sich eine Festanstellung im Monatslohn statt verschiedene Jobs im Stundenlohn:

«Jetzt verdiene ich Stundenlohn. Mit Dolmetscherin und mit Kinderbetreuung auch. (...) Ich möchte eine feste Stelle finden.» (HB2, 408–411)

Die als knapp wahrgenommenen finanziellen Ressourcen der Hausbesuchsprogramme und die damit einhergehende unsichere Beschäftigungssituation der Hausbesucherinnen werden auch erwähnt:

«Wir haben immer finanzielle Probleme, wie jetzt muss die Abstimmungen von der Gemeinde machen, dieses Jahr. Wir haben immer so Sorgen (...). Vielleicht machen sie,

*erlauben sie für uns, vielleicht darf ich machen oder nicht. Das Geld ist immer Problem.»
(HB3, 238–246)*

Neben den schwierigen Anstellungsbedingungen sind die Hausbesucherinnen im konkreten Arbeitsalltag mit Situation konfrontiert, in denen sie mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen an Grenzen stossen. Um ihre Arbeit besser machen zu können, wünschen sie sich deshalb mehr Vermittlung theoretischer Inhalte zur Arbeit mit Kindern und ihren Familien sowie mehr praktische Weiterbildungen zum richtigen Verhalten in schwierigen Situationen:

«Die Anleitungstreffen, sie sind mehr praktisch, weniger theoretisch. (...) Wie erkennen wir eine Familie, die häusliche Gewalt hat, und solche Sachen, einfach, dass wir es theoretisch auch ein bisschen besser kennen.» (HB1, 376–391)

«In einer Situation, die schwierig ist, (...) was soll ich machen? (...) Wenn die Kinder nicht gerne diese Methode [haben], was soll ich machen? Was gibt es für andere Methoden, für die Kinder, und wenn die Mutter, eine traurige Situation hat, was soll ich machen?» (HB4, 852–860)

Die Befragten wünschen sich zudem eine formale Anerkennung der Kompetenzen und der Erfahrung, die sie sich durch die Arbeit als Hausbesucherin aneignen. Dies auch im Hinblick auf die berufliche Weiterentwicklung:

«Das [die Anerkennung] wäre auch gut für uns, so etwas. (...) Von den Stunden, die wir gearbeitet haben. (...) Für diese Arbeit. Und dann auch bei der Stadt oder beim Kindergarten das präsentieren. Für die Erfahrung, die wir gesammelt haben. Leider gibt es das nicht.» (HB3, 710–730)

Auch eine anerkannte berufliche Ausbildung wird als Wunsch geäussert:

«Es wäre noch gut gewesen, wenn wir vielleicht eine einjährige oder zweijährige Ausbildung gehabt hätten und danach aber auch länger arbeiten, nicht befristet. Sondern wirklich einen Beruf, auf dem man weiterarbeiten könnte. So etwas wäre noch gut.» (HB5, 345–350)

3.6.4 Zusammenfassung der zentralen Problemfelder

Im Folgenden sind für jedes der hier untersuchten Angebote (Kita, Spielgruppen und Hausbesuchsprogramme) zusammenfassend die zentralen Problemfelder aus den Interviews dargestellt.

Kitas

Die befragten Kita-Betreuungspersonen sehen den grössten Optimierungsbedarf bei den strukturellen Rahmenbedingungen, unter denen die Kitas arbeiten müssen. Sie beschreiben eine Arbeitssituation, die sich durch einen Teufelskreis aus schwierigen Arbeitsbedingungen bedingt durch chronischen Personalmangel und daraus resultierende häufige krankheitsbedingte Personalausfälle auszeichnet, die dann wiederum zu noch schwierigeren Arbeitsbedingungen auf Kosten des Personals und der betreuten Kinder führen. Die gesellschaftliche Geringschätzung der Arbeit in den Kitas und die damit einhergehende Ressourcenknappheit mit entsprechend tiefen Löhnen für die Betreuungspersonen tragen massgeblich zu dieser Situation bei. Vor diesem Hintergrund fordern die befragten Kita-Betreuungspersonen

dringend mehr finanzielle und personelle Ressourcen für die Kitas. Auf individueller Ebene sehen sie dringenden Handlungsbedarf bei der Verbesserung der Löhne, der Ausbildungsbedingungen und der beruflichen Perspektiven.

Spielgruppen

Auch die Spielgruppenleiterinnen verorten den grössten Handlungsbedarf bei den finanziellen und den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit sowie beim Mangel an verbindlichen, zugänglichen und bezahlbaren Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Qualitätssicherung in den Spielgruppen. Sie fordern ein an Aus- und Weiterbildung sowie an Qualitätsanforderungen gebundenes kommunales Subventionierungssystem, das ihnen ermöglichen würde, sich als eines der professionellen Angebote im Bereich FBBE zu positionieren. Den Spielgruppenleiterinnen soll es einen angemessenen Lohn für alle geleisteten Tätigkeiten und den Zugang zu den Pensionskassen sichern. Zusätzlich finden die Befragten, es müsste breiter, klarer und profilierter darüber informiert werden, was Spielgruppen genau anbieten und für welche Kinder und welche Situationen sie besonders geeignet sind, um dadurch auch eine bessere Vernetzung unter anderem mit heil- und sonderpädagogischen Diensten zu erreichen.

Hausbesuchsprogramme

Die befragten Hausbesucherinnen sehen den grössten Optimierungsbedarf bei ihren vertraglichen Anstellungsbedingungen. Sie beschreiben ein Anstellungsverhältnis, das sich durch grosse Prekarität und hohe Flexibilitätsanforderungen auszeichnet. Gefordert wird die Aufhebung der Befristung der Anstellungsdauer und eine Anstellung im Monatslohn. Zudem wünschen sie sich Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie echte berufliche Perspektiven.

4 Workshop mit Stellenleitenden und Betreuungspersonen mit und ohne formale fachspezifische Qualifikation

Drei zentrale Erkenntnisse aus diesem Kapitel auf den Punkt gebracht

- In der Diskussion erfuhren die Erkenntnisse aus der Online-Befragung und den qualitativen Interviews umfassende Bestätigung. In diesem Zusammenhang wurde deutlich, dass eine Verbesserung der Qualität von Auswahl, Vorbereitung, Begleitung und Weiterbildung von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen nur möglich ist, wenn die Rahmenbedingungen im Bereich der FBBE generell verbessert werden.
- Die ungünstigen Verteilungsschlüssel und der Fachkräftemangel setzen die Institutionen so stark unter Druck, dass sie und ihre Betreuungspersonen auch im Normalbetrieb am Limit laufen. Kommen dann ausserordentliche Ereignisse wie Krankheit, Schwangerschaft oder Weiterbildungen des formal fachspezifisch qualifizierten Personals dazu, steigt die Belastung für alle weiter, was Qualitätssicherung zusätzlich erschwert.
- Die Teilnehmenden sind sich einig, dass ein Leitfaden zur Verbesserung der Qualität im Umgang mit nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen keinen Mehrwert bringe, solange die Rahmenbedingungen eine Umsetzung der Qualitätsstandards nicht zulassen und die allgemeine Wertschätzung der Tätigkeiten im Frühbereich so gering sei. Die Politik müsse überzeugt werden, mehr in die FBBE zu investieren.

Nach der Online-Erhebung und den vertiefenden Interviews sollte in einem nächsten Schritt ein Leitfaden zur Verbesserung der Qualität bei der Auswahl, der Vorbereitung, der fachlichen Begleitung und der weiteren Qualifikation von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen in der FBBE erstellt werden. Die bisherigen Projektschritte hatten gezeigt, dass sich viele der Empfehlungen nicht nur auf die genannten Kriterien, sondern vor allem auch auf die allgemeinen Arbeitsbedingungen bezogen. Die bisherigen Ergebnisse wurden entsprechend in einem Raster mit den Kategorien Arbeitsbedingungen, fachliche Begleitung sowie Aus- und Weiterbildung zusammengefasst, welches die Grundlage für den Leitfaden darstellen sollte.

4.1 Methodisches Vorgehen

Für die Erstellung der ersten Fassung des Leitfadens auf der Basis des vorgängig erstellten Rasters wurde am 28. September 2022 an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (HSLU-SA) unter der Leitung von Martin Hafen, Claudia Meier Magistretti und Natalie Benelli ein halbtägiger Fokusgruppen-Workshop organisiert. Der Workshop richtete sich an Leitende, nicht formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen sowie Betreuungspersonen mit formalem Abschluss (EFZ, Fabe, EBA, HF oder FH-Abschluss) in anleitender Funktion. Die Kontaktaufnahme erfolgte über die im Projekt engagierten Fachverbände und Praxispartner:innen. Die vorgängig interviewten Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation wurden zusätzlich persönlich zur Teilnahme eingeladen. 17 Personen nahmen am Workshop teil:

- Sieben Personen aus dem Kita-Bereich: sechs Leiterinnen und eine Betreuungspersonen, welche Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation anleitet
- Drei Personen aus dem Spielgruppenbereich: eine Spielgruppenleiterin in Ausbildung, eine selbstständige Spielgruppenleiterin und eine Ausbilderin am Zentrum für Ausbildung des Schweizer-Spielgruppen-LeiterInnen-Verbands SSLV,
- Sieben Personen aus Hausbesuchsprogrammen: vier Hausbesucherinnen und drei Leiterinnen von Hausbesuchsprogrammen.⁷

Methodisch orientierte sich der Workshop an Fokusgruppeninterviews. Fokusgruppeninterviews dienen dazu, das Relevanzsystem, d.h. den Bedeutungsrahmen und die Bedeutungszusammenhänge der Teilnehmenden zu einem von Forschenden gegebenen Thema in Erfahrung zu bringen (Schulz et al 2012). Im Unterschied zu Gruppeninterviews finden sie nicht in bestehenden Gruppen statt, sondern in Gruppen, die sich aus Personen zusammensetzen, die für die Bearbeitung einer bestimmten Forschungsfrage zusammengestellt werden und die sich in der Regel nicht oder nur flüchtig kennen. Damit wird der Einfluss gruppenspezifischer Prozesse vermindert und die Validität der Ergebnisse erhöht (Bloor et al. 2001). Fokusgruppeninterviews folgen einer von den Untersuchungsleitenden vorgegebenen Ablaufstruktur, in der sich die Teilnehmenden in freier Form äussern.

Zuerst erhielten die Teilnehmenden in einem Referat einen Überblick über die Forschungsergebnisse aus der Online-Befragung von Stellenleitenden (vgl. Kap. 2) und aus den Interviews mit Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation (vgl. Kap. 3). Anschließend wurden sie aufgrund ihres Arbeitsbereichs in drei Fokusgruppen eingeteilt: eine für die Kitas, eine für die Spielgruppen und eine für die Hausbesuchsprogramme. Jede Fokusgruppe wurde von einem Mitglied des Forschungsteams geleitet. Als Diskussionsgrundlage wurde den Teilnehmenden das Raster vorgelegt, das von den Studienleitenden im Vorfeld auf der Basis der bisherigen Ergebnisse ausgearbeitet worden war. Die Struktur des Rasters war für alle drei Fokusgruppen bzw. Bereiche (Kitas, Spielgruppen und Hausbesuchsprogramme) identisch. Die Raster enthielten sowohl allgemeine angebotsübergreifende als auch bereichsspezifische Empfehlungen zu den Themenbereichen Arbeitsbedingungen, fachliche Begleitung sowie Aus-

⁷ Aus den anderen Tätigkeitsbereichen (Doula, Kinderbetreuung zu Hause usw.) erfolgten keine Anmeldungen, was sich auch in den folgenden Projektmodulen nicht änderte.

und Weiterbildung der nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen. Zudem enthielten die Raster für jeden Themenbereich konkrete Empfehlungen für gezielte Verbesserungsmaßnahmen, die sich an Institutionsleitende, Gemeinden und Berufsverbände richteten. Jede Fokusgruppe diskutierte die jeweiligen Empfehlungen, wobei die Teilnehmenden den thematischen Fokus gemäss ihren eigenen Prioritäten bestimmten. Im letzten Teil des Workshops wurden die Ergebnisse der Gruppendiskussionen im Plenum vorgestellt, angebotsübergreifend diskutiert und schliesslich in Form von Ergänzungen und Anpassungen am ursprünglichen Empfehlungsraster verabschiedet. Die Diskussionen in den Workshops und die Schlussdiskussion wurden von den Forschungsleitenden protokolliert und im Anschluss an den Workshop verschriftlicht.

4.2 Ergebnisse

Für jeden Tätigkeitsbereich (Kitas, Spielgruppen und Hausbesuchsprogramme) werden einleitend die Schwerpunkte des zur Diskussion vorgelegten Empfehlungsrasters wiedergegeben. Anschliessend werden die Ergebnisse der Fokusgruppendiskussionen vorgestellt, wobei sich die Darstellung an den Themen des Empfehlungsrasters orientiert: den Arbeitsbedingungen, der fachlichen Begleitung und der Aus- und Weiterbildung der nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen. Dabei gilt es zu beachten, dass sich die Gruppendiskussionen unterschiedlich stark auf die vorgelegten Empfehlungen bezogen und auch andere Themen streiften. Zuletzt werden die Schwerpunkte der abschliessenden Plenumsdiskussion wiedergegeben.

4.2.1 Fokusgruppe Kitas

An der Fokusgruppe der Kitas nahmen sechs Leiterinnen und eine anleitende Person teil.

Empfehlungen zu den Kitas aus der Online-Befragung und den Interviews

- **Arbeitsbedingungen:** Die Empfehlungen für die Kitas legten den Schwerpunkt auf die Forderungen nach einer Anstellung im Monatslohn und einem existenzsichernden Lohn. Auf der Ebene der Leitungspersonen wurden ausreichende personelle Ressourcen empfohlen und auf Gemeindeebene die Bereitstellung von Subventionen und die Förderung der Kooperation mit lokalen Unternehmen angeregt. Als generelle politische Forderung wurden existenzsichernde Löhne für Praktikantinnen gefordert.
- **Fachliche Begleitung:** In diesem Bereich sahen die Empfehlungen fachbezogene Tätigkeiten und Aufgaben für die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen sowie ein strukturiertes Lernpraktikum vor. Auf der Ebene der Leitenden wurde eine regelmässige Inter- und Supervision empfohlen. Von den Gemeinden wurden Qualitätsvorgaben für die Kitas und vom Verband die Bereitstellung von Fachgrundlagen und Instrumenten gefordert.
- **Aus- und Weiterbildung:** Hier wurde die Förderung von EFZ empfohlen. Zudem sollte zukünftig sichergestellt werden, dass Betreuungspersonen im Validierungsverfahren eine für sie zuständige Begleitperson zur Seite gestellt bekommen.

Diskussion und Forderungen der Kita-Gruppe zu den Arbeitsbedingungen

In den Kitas arbeiten unterschiedliche Kategorien nicht formal fachspezifisch qualifizierter Mitarbeiter:innen: Praktikant:innen, Lernende, Wiedereinsteiger:innen (oft mit Erfahrung als Mutter/Vater und/oder Tageseltern) sowie Personen aus Arbeitsintegrationsprogrammen und Zivildienstleistende. Sie bringen unterschiedliche Berufs- und Lebenserfahrung mit und haben unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitsbedingungen. So sind zum Beispiel die Praktikant:innen, die etwa ein Zwischenjahr während der Schulzeit absolvieren oder die Arbeit in der Kita als Sprungbrett für eine Lehrstelle brauchen, weniger auf einen existenzsichernden Lohn angewiesen als die Wiedereinsteiger:innen. Personen in Integrationsprogrammen werden durch die Programme resp. im Rahmen der entsprechenden Sozialversicherungen entschädigt.

Die tiefen Löhne werden generell aus einer gewissen Resignation heraus akzeptiert. Bei den formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen ist die Unzufriedenheit eher grösser, was u. a. damit zu tun hat, dass sie trotz ihrer zunehmenden beruflichen Qualifizierung lohntechnisch nicht weiterkommen. Vor allem ältere Betreuungspersonen und Wiedereinsteigerinnen möchten Teilzeit arbeiten, können sich dies aber finanziell oft nicht leisten. Störend ist auch, dass Teilzeitangestellte und Springer:innen die pensionskassenrelevante Lohnuntergrenze nicht erreichen. Dahingegen wollen Lehrabgänger:innen in der Regel Vollzeit arbeiten, erhalten jedoch oft keine entsprechende Stelle.

Aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen ist die Arbeit in den Kitas für alle Betreuungspersonen belastend. Der chronische Fachkräftemangel sowie krankheitsbedingte Ausfälle verschärfen die Situation zusätzlich. Qualifizierte Fachkräfte wandern in den formalen Bildungsbereich ab (Hort, Klassenassistenten usw.), weil die Arbeitsbedingungen dort besser sind. Dies erhöht den Druck auf die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation, führt zu Frustrationen bei den Betreuungspersonen und häufigen Wechseln. Das wiederum verunsichert die Eltern, die ständig wechselnden Bezugspersonen gegenüberstehen. Vor diesem Hintergrund stellt sich auch für die Eltern immer wieder die Qualitätsfrage.

Forderungen: Um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, könnte es sinnvoll sein, Wiedereinsteigerinnen systematischer anzuwerben. Um sie langfristig einzubinden, müssen sie höhere Löhne erhalten als Praktikantinnen. Das kann nur von grossen Anbietern mit entsprechenden Ressourcen geleistet werden. Zudem müssten die kantonalen Lohnverordnungen einen solchen Lohnunterschied vorsehen, was nicht in allen Kantonen der Fall ist. In der Fokusgruppe wurde zudem bemerkt, die Diskussion um die Verbesserung der Qualität beim Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation dürfe nicht davon abhalten, von der Politik mehr Unterstützung für eine angemessene Qualität in der Ausbildung und die strukturelle Qualität der Kitas zu fordern. Auch dürfe die aktuell im Parlament geführte Debatte um eine verstärkte finanzielle Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung nicht nur auf die Entlastung der Eltern ausgerichtet sein, sondern es müsse auch um eine finanzielle Entlastung der Institutionen gehen, damit diese ihre Aufgabe in angemessener Qualität erfüllen könnten.

Diskussion und Forderungen der Kita-Gruppe zur fachlichen Begleitung

Die fachliche Begleitung der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation gestaltet sich je nach Betreuungspersonen-Kategorie und Grösse des Anbieters

unterschiedlich. Sie erfolgt bei den grösseren Anbietern vor allem für die Vorpraktikant:innen systematisch anhand einer Checkliste und interner Anleitung zu bestimmten Themen wie zum Beispiel dem professionellen Wickeln. Kleinere Anbieter können sich eine solche systematisierte Einarbeitung und Begleitung oft nicht leisten. Die Springer:innen, die bei Personalausfällen eingesetzt werden, lernen eher «by doing», da sie meist bereits viel Erfahrung mitbringen. Zudem erfolgt der Zugang zu den Springer:innen-Pools bei den grösseren Anbietern auf Bewerbung, wobei die Auswahlkriterien unterschiedlich sind und unter anderem auch von äusseren Umständen wie dem Fachkräftemangel abhängen.

Manche Anbieter organisieren gemeinsame interne Weiterbildungen oder Reflexionsgruppen, die von allen Betreuungspersonen unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau besucht werden. Das fördert den Austausch und das gegenseitige Lernen. In diesem Rahmen können nicht formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen mit besonderen Kompetenzen (zum Beispiel im künstlerischen Gestalten) diese an ihre Kolleg:innen weitergeben. Auch Feedback und regelmässige Gespräche im Alltag sind von zentraler Bedeutung, haben aber oft zu wenig Raum. Zwar gibt es inhaltliche Vorgaben für die Begleitung der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation, aber im Arbeitsalltag fehlt die Zeit für deren Umsetzung. In Zürich sind zum Beispiel zehn Stellenprozent für die Begleitung von Lernenden vorgesehen, finanziert werden aber nur 30 Stunden pro Lehrjahr. Diese können nur bei einem störungsfreien Betrieb realisiert werden.

Forderungen: Generell fordert die Fokusgruppe mehr Ressourcen, um die fachliche Begleitung überhaupt möglich zu machen. Zudem müsse besonderen Umständen Rechnung getragen werden. So kann es bei fremdsprachigen Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation Sprachbarrieren und unterschiedliche kulturelle Ausrichtungen geben – Aspekte, die wahrgenommen, angesprochen und bearbeitet werden müssen, was erneut entsprechende Ressourcen erfordert.

Diskussion und Forderungen der Kita-Gruppe zur Aus- und Weiterbildung

Das Thema Aus- und Weiterbildung wurde in der Fokusgruppe auf die berufliche Weiterqualifikation ausgeweitet. Grundsätzlich stellte sich die Frage, wo angesichts des ständigen Arbeitsdrucks Weiterbildungen und Qualifikationen aller Betreuungspersonenkategorien im Arbeitsalltag untergebracht werden können. Das Validierungsverfahren steht in der Regel nur den Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation in grossen Kita-Organisationen zur Verfügung, die Ressourcen für eine angemessene Begleitung haben. Kitas, die Betreuungspersonen im Validierungsverfahren beschäftigen, wissen oft nicht, wo und unter welchen Bedingungen sie diese einsetzen können. Grundsätzlich gilt das Validierungsverfahren als in vielerlei Hinsicht unstrukturiert und die Hürden werden als zu hoch wahrgenommen. Es fehlen verfahrensbegleitende Standortbestimmungen für die betroffenen Betreuungspersonen, die als einzigen Anhaltspunkt erfahren, ob sie ein Modul bestanden haben oder nicht. Dabei sei auch nicht klar, was unter welchen Bedingungen nachgeholt werden könne. Die Anbieter würden ungenügend über die Anforderungen des Validierungsverfahrens informiert, was zu einer Überforderung der Organisationen und zur Ablehnung der Begleitung einer Person im Validierungsverfahren führen könne.

Forderungen: Ältere Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation, die als Quereinsteiger:innen in die FBBE gekommen sind, müssen eine Zukunftsperspektive erhalten,

die ihrer Berufs- und Lebenserfahrung Rechnung trägt und optimalerweise zu einer formalen Qualifikation führt, sei es in Form einer Weiterbildung oder einer Validierung. Dafür braucht es auch finanzielle Unterstützung, da eine weiterführende Qualifikation mit Aufwand und mit Lohneinbussen verbunden sein kann, weil gewöhnlich das Arbeitspensum reduziert werden muss. Generell soll das Validierungsverfahren niederschwelliger und strukturell verbessert werden.

4.2.2 Fokusgruppe Spielgruppen

An der Fokusgruppe der Spielgruppen nahmen eine Spielgruppenleiterin in Ausbildung, eine Spielgruppenleiterin und eine Ausbilderin am Zentrum für Ausbildung des Schweizerischen Spielgruppen-LeiterInnen-Verbands (SSLV) teil.

Empfehlungen zu den Spielgruppen aus der Online-Befragung und den Interviews

- **Arbeitsbedingungen:** Das Empfehlungsraster für die Spielgruppen legte bei den Arbeitsbedingungen den Schwerpunkt auf die Anstellung im Monatslohn, existenzsichernde Löhne und die Bezahlung der effektiven Arbeitszeit (statt nur der Präsenzzeit mit den Kindern). Die Empfehlungen an die Gemeinden betrafen mehrjährige Leistungsaufträge, die Regulierung der Spielgruppenzulassung, das Bereitstellen von passenden Räumlichkeiten und die verstärkte Information der Eltern über das Spielgruppenangebot. Die Aufhebung des Pensionskassenmindesteinkommens wurde als generelle politische Forderung formuliert.
- **Fachliche Begleitung:** Bei der fachlichen Begleitung wurden für die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen und die Leiterinnen eine standardisierte fachliche Unterstützung, regelmässige Peer-Netzwerke und leicht zugängliche Fachnetzwerke empfohlen. Die Gemeinden sollten finanzielle Ressourcen für die fachliche Begleitung und Angebotslisten bereitstellen sowie Netzwerke fördern. Von den Berufsverbänden wird erwartet, dass sie die erforderlichen Instrumente und Grundlagen zur Verfügung stellen.
- **Aus- und Weiterbildung:** Im Bereich der Aus- und Weiterbildung wurde auf Verbandsebene die Schaffung eines EFZ FaBe im Frühbereich empfohlen.

Diskussion und Forderungen der Spielgruppen-Gruppe zu den Arbeitsbedingungen

Die Teilnehmenden an der Fokusgruppe der Spielgruppen sind sich der schlechten Löhne sehr wohl bewusst und handelten das Thema entsprechend kurz ab: «Wir wissen ja, dass es nicht zum Leben reicht.» Als problematisch erachtete die Fokusgruppe nicht nur die sehr tiefen Löhne der Betreuungspersonen, sondern auch die von Praktikant:innen geleistete Gratisarbeit. Aufgrund fehlender Ressourcen würden von einzelnen Spielgruppen drei- oder viermonatige Praktika angeboten, die zwar formal ausgewiesen, aber nicht entlohnt würden.

Eigentlicher Schwerpunkt der Diskussion in der Fokusgruppe war die fehlende Anerkennung der Arbeit und der Qualität der Spielgruppen durch die Politik, die Gemeinden und die Gesellschaft. Die Leitung einer Spielgruppe werde oft als «Hobby», die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation als «Kinderhüeti» angesehen, die sich beim Spielen mit Kindern ein «Taschengeld» verdienen. Dabei verlange der Spielgruppenalltag allen

Workshop mit Stellenleitenden und Betreuungspersonen mit und ohne formale fachspezifische Qualifikation

Betreuungspersonen viel ab. So müsse man sich zum Beispiel täglich flexibel auf die Dynamik unter den Kindern einstellen. Um das leisten zu können, schöpfen die Betreuungspersonen aus ihrem Erfahrungsschatz, lernen aber auch täglich Neues dazu. Laut den Teilnehmenden trägt zur fehlenden Anerkennung bei, dass viele Spielgruppen ihrer Meinung nach nicht nach definierten Lernzielen für die Kinder arbeiten. So sei oft nicht klar, was die Kinder in einer Spielgruppe eigentlich lernten. Zudem gebe es Stimmen, die meinen, es brauche die Spielgruppen nicht mehr, weil die Kinder sowieso in die Kita gingen. Generell wurde moniert, der Verband setze sich auf politischer Ebene zu wenig für die Spielgruppen ein.

Forderungen: Um die Anerkennung der Arbeit der Spielgruppen zu fördern, muss besser gezeigt werden, «was alles hinter der Spielgruppe steht» und was die Spielgruppen alles für die frühe Förderung leisten. Die Teilnehmenden verwiesen auf die Broschüre «Spielgruppenpädagogik» des Spielgruppenverbands, in welcher die Ziele und Leitsätze der Spielgruppenpädagogik erläutert würden, die bei den Spielgruppenleiterinnen an der Basis aber oft zu wenig bekannt sei.

Diskussion und Forderungen der Spielgruppen-Gruppe zur fachlichen Begleitung

Die Spielgruppenleiterinnen thematisierten die Hilflosigkeit und Überforderung der Spielgruppen gegenüber Kindern mit speziellen Bedürfnissen, z. B. Kindern mit Verhaltensauffälligkeiten oder Kindern, die den Spielgruppen vom Kindergarten «zurückgegeben» werden. Gemäss den Teilnehmenden reicht das in Weiterbildungen vermittelte Wissen oft nicht aus, um diesen Kindern gerecht zu werden. Generell wurde in der Diskussion wiederum auf die Broschüre «Spielgruppenpädagogik» mit ihren pädagogischen Grundlagen verwiesen. Diese könne als Basis dienen, um neuen Betreuungspersonen das Konzept «das Kind im Mittelpunkt» zu erklären. Im Gespräch wurde wiederum erwähnt, dass nicht alle Spielgruppen-Betreuungspersonen über die Broschüre Bescheid wüssten.

Forderungen: Um Kindern mit speziellen Bedürfnissen gerecht zu werden, brauchen die Spielgruppen integrierte heilpädagogische Unterstützung nach dem Vorbild der Primarschule. Diesbezüglich wurde angemerkt, für das Einbeziehen einer heilpädagogischen Fachperson in die Gruppe brauche es aus Datenschutzgründen die Einwilligung der Eltern. Zudem seien die Heilpädagog:innen häufig ausgebucht bzw. überlastet. Gefordert wurden auch eine bessere Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Spielgruppen und den Kindergärten. Es brauche eine Übergabe der Kinder von der Spielgruppe in den Kindergarten, damit die Kindergärten die Bedürfnisse der Kinder kennten. Aktuell gebe es diese Kommunikation nicht und Kinder, die im Kindergarten nicht angemessen betreut werden können, würden in die Spielgruppen «zurückgeschoben», die dann ihrerseits mit diesen Kindern oft auch überfordert seien. Schliesslich forderte die Fokusgruppe Ressourcen für Supervisionen, damit die psychische Gesundheit der Spielgruppen-Betreuungspersonen und die Qualität ihrer Arbeit gewährleistet werden könnten. Die von der Studienleitung formulierte Empfehlung zur Schaffung einheitlicher Richtlinien durch den Verband wurde mit dem Hinweis abgelehnt, jede Spielgruppe sei anders.

Diskussion und Forderungen der Spielgruppen-Gruppe zur Aus- und Weiterbildung

Zum Thema Fachkräftemangel wurde in der Fokusgruppe darauf hingewiesen, dass die Hürden für eine professionelle Qualifikation zu hoch seien. Zur Empfehlung der Studienleitung, wonach sich der Verband für die Ausbildung zur FaBe Kinder EFZ in den Spielgruppen einsetzen solle,

meinten die Anwesenden, das sei für viele nicht machbar, da sie schulisch nicht genügen würden. Auch ein Eidgenössisches Berufsattest (EBA) sei nicht unbedingt eine Alternative, wobei hier keine Begründung angeführt wurde. Generell wurde aber betont, dass Ausbildungen für Spielgruppenleitende mit den eigenen familiären Aufgaben vereinbar sein müssten. Diese würden oft gerade deshalb eine Spielgruppe leiten, weil diese Arbeit gut mit der eigenen Familienarbeit vereinbar sei. Das Validierungsverfahren gilt ebenfalls als schwierig und aufwändig. Für Spielgruppenleitende gibt es in der Deutschschweiz zwar verschiedene Weiterbildungsangebote; aber diese Kurse kosten CHF 500.-, was im Verhältnis zum Lohn eindeutig zu viel sei. Eine Fokusgruppenteilnehmende wies darauf hin, dass die Spielgruppen einfach Personal bräuchten, das nicht zu teuer sei: «Solange du gebraucht wirst, wirst du gerufen, und solange du nichts gegen tiefe Löhne sagst, ist gut.»

Forderungen: Wichtiger als EFZ und EBA sind für die Fokusgruppe Ausbildungen für Spielgruppenleiterinnen, die mit Beruf und Familie vereinbar und finanziell sowie zeitlich tragbar sind (niederschwelliger Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten, Anerkennung von Berufserfahrung, verkürzte Lehre). Diese müssten von der Gemeinde oder dem Kanton unterstützt werden und es brauche entsprechende finanzielle Anreize. Auch ein Diplomalengang wurde gefordert. Erfahrungen von Wiedereinsteiger:innen und im Ausland gemachte Ausbildungen von Migrant:innen müssten anerkannt werden.

4.2.3 Fokusgruppe Hausbesuchsprogramme

An der Fokusgruppe der Hausbesuchsprogramme nahmen vier Hausbesucherinnen und drei Programmleiterinnen teil.

Empfehlungen zu den Hausbesuchsprogrammen aus der Online-Befragung und den Interviews

- **Arbeitsbedingungen:** Das Empfehlungsraster legte den Schwerpunkt bei den Arbeitsbedingungen auf die Anstellung im Monatslohn, eine existenzsichernde Entlohnung, die Entlohnung der effektiven Arbeitszeit, ein festes Arbeitspensum, die Aufhebung der Befristung der maximalen Anstellungsdauer sowie die Aufhebung der Akquisitionspflicht für die Hausbesucher:innen. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sollte durch langjährige Leistungsaufträge durch die Gemeinden ermöglicht werden und die Trägerorganisation a:primo sollte sich für eine bedarfsgerechte Planung und eine generelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Hausbesucher:innen einsetzen.
- **Fachliche Begleitung:** Bei der fachlichen Begleitung beschränkten sich die Empfehlungen auf das Formulieren klarer Auswahlkriterien für die Hausbesucher:innen.
- **Aus- und Weiterbildung:** Bei der Aus- und Weiterbildung wurden die formale Anerkennung der erworbenen Kompetenzen durch einen entsprechenden Ausweis sowie mehr Weiterbildung zum Umgang mit schwierigen Situationen (häusliche Gewalt usw.) empfohlen. Auf der Ebene der Trägerorganisation wurde die Schaffung beruflicher Perspektiven für Hausbesucherinnen empfohlen. Die Schaffung beruflicher Perspektiven wurde zudem als übergeordnete politische Forderung formuliert.

Diskussion und Forderungen der Hausbesuchsprogramm-Gruppe zu den Arbeitsbedingungen
Der Austausch zwischen den anwesenden Hausbesucherinnen zeigte, dass sich ihre vertraglichen Rahmenbedingungen je nach Standortgemeinde in wesentlichen Punkten unterscheiden. Die Anstellungsbedingungen der Hausbesucherinnen einer Standortgemeinde entsprechen in vielen Aspekten bereits den formulierten Empfehlungen. Sie sind im Monatslohn angestellt, inkl. bezahlten Ferien und einem Festlohn, der bis zu einem gewissen Grad unabhängig von der Anzahl der betreuten Familien ist. Die Trägerschaft des Programms hat in ihrem Fall zwei Monate Zeit, um wegfallende Familien durch neue zu ersetzen, bevor das Pensum der Hausbesucherinnen angepasst wird. Im Gegensatz dazu waren die Empfehlungen aus dem Raster für die Hausbesucherinnen der anderen Standortgemeinde sehr relevant. Sie sind im Stundenlohn angestellt, haben keinen Anspruch auf bezahlte Ferien und werden für von den Familien nicht wahrgenommene Termine nur entschädigt, wenn die Absage durch die Familie weniger als 24 Stunden im Voraus erfolgt. Die Hausbesucherinnen erhalten eine Stundenpauschale, die einen 30-minütigen Hausbesuch, einen Arbeitsweg von 15 Minuten und einen administrativen Aufwand von 15 Minuten entschädigt. Längere Arbeitswege und ein grösserer administrativer Aufwand (zum Beispiel beim Ausfüllen von Formularen) werden nicht entschädigt. Die Familien werden in den ersten zwölf Monaten wöchentlich während 30 Minuten besucht, danach reduzieren sich die Hausbesuche auf 45 Minuten jede zweite Woche. Der Lohn der Hausbesucherinnen verringert sich entsprechend. Auch der Wegfall einer Familie im Verlauf eines Durchgangs führt zu einer Lohnkürzung. Obwohl es Wartelisten für Familien gibt, werden neue Familien erst auf den neuen Durchgang hin ins Programm aufgenommen.

Die Begrenzung der Anstellungsdauer auf fünf Durchgänge à 18 Monate betraf nur zwei der vier anwesenden Hausbesucherinnen, wobei eine Hausbesucherin meinte, nach drei bis vier Durchgängen habe man aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen sowieso genug. Eine Programmleitende einer dritten Standortgemeinde sagte aus, bei ihnen sei die Anstellungsdauer auch nicht befristet und eine Hausbesucherin sei seit Beginn des Programms, also seit zehn Jahren, dabei. Oft beeinflusse die Familiensituation der Hausbesucherinnen die Dauer der Anstellung. Viele seien Mütter und Tagesmütter und hörten auf, wenn die eigenen Kinder grösser seien. Die Programmleitende wies darauf hin, ihre Institution nehme auch während eines Durchgangs laufend neue Familien auf. Allerdings gebe es keine Wartelisten und die Rekrutierung neuer Familien sei nicht immer einfach.

Forderungen: Bei den Forderungen bestanden in der Fokusgruppe Unterschiede zwischen den Hausbesucherinnen und den Programmleitenden. Die anwesenden Hausbesucherinnen formulierten klare Forderungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen: Anstellung im Monatslohn, Entlohnung der effektiven Arbeitszeit, Aufhebung der Befristung der Anstellungsdauer, gleichbleibende Wochenarbeitszeiten, die mit anderen Mini-Jobs abgestimmt werden können, bzw. die Erhöhung der Pensen auf mindestens 50%, damit auf andere Mini-Jobs verzichtet werden könne.

Eine Programmleitende meinte, die Erhöhung der Pensen auf mindestens 50% sei nicht machbar, da die entsprechenden Stellenprozente fehlten. Ein andere führte an, die Anstellung als Hausbesucherin sei befristet, da die Stellen als «Trampolin zum ersten Arbeitsmarkt» konzipiert seien und Menschen mit Migrationshintergrund eine Möglichkeit bieten sollen, im Schweizer Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Als zusätzliche Unterstützung biete die Trägerschaft den Hausbesucherinnen Deutschkurse und Schulungen an.

Die anwesenden Programmleitenden forderten ihrerseits eine finanzielle Sicherung für die Hausbesuchsprogramme durch langjährige Leistungsaufträge mit konstanter Finanzierung und einer festgelegten Anzahl an finanzierten Plätzen. Auch die systematische Zuweisung von Familien durch die verantwortlichen Stellen (Sozialdienste, Mütter-/Väterberatung usw.) wurde gefordert. Eine Programmleiterin meinte, die Akquisition von Familien sei sehr zeit- und arbeitsaufwändig. Sie unterstrich, es bestehe keine formale Akquisitionspflicht für Hausbesucherinnen.

Diskussion und Forderungen der Hausbesuchsprogramm-Gruppe zur fachlichen Begleitung

Die fachliche Begleitung der Hausbesucherinnen wurde in der Fokusgruppe kaum diskutiert und die Empfehlung der Studienleitung, klare Auswahlkriterien für Hausbesucherinnen zu formulieren, stiess bei den Anwesenden auf keine Resonanz. Eine Programmleiterin sagte aus, ihre Trägerschaft arbeite mit einem Stellenprofil, das u. a. bestimmte Sprachkenntnisse, die Bereitschaft, sich auf andere Kulturen einzulassen, und eigene Kinder als Kriterien vorsehe. Eine Schweizer Hausbesucherin erwähnte, sie habe für die Arbeit mit Familien, die kein Schweizerdeutsch verstünden, Hochdeutsch lernen müssen.

Forderungen: Während die fachliche Begleitung der Arbeit als Hausbesucherin kein Thema war, wünschten sich die anwesenden Hausbesucherinnen eine bessere Begleitung und Förderung im Hinblick auf ihre berufliche Weiterentwicklung. Letztere war das eigentliche Hauptanliegen der anwesenden Hausbesucherinnen und Programmleiterinnen. Die berufliche Weiterentwicklung wird im folgenden Abschnitt diskutiert.

Diskussion und Forderungen der Hausbesuchsprogramm-Gruppe zur Aus- und Weiterbildung

Die von der Studienleitung formulierte Empfehlung nach gezielter interner Weiterbildung zum Erkennen und zum Umgang mit häuslicher Gewalt wurde in der Fokusgruppe nur kurz diskutiert. Eine Hausbesucherin wünschte sich interne Schulungen zum Umgang mit autistischen Kindern und zu ADHS. Allerdings bestand bezüglich der Notwendigkeit zusätzlicher Schulungen zu diesen Themen keine Einigkeit. Laut den anwesenden Programmleiterinnen werden Themen wie häusliche Gewalt oder Autismus bereits abgedeckt.

Der Schwerpunkt der Diskussion in der Fokusgruppe lag bei der fehlenden Anerkennung der erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen der Hausbesucherinnen durch ein Zertifikat oder Diplom sowie den fehlenden beruflichen Perspektiven. Die anwesenden Hausbesucherinnen hielten fest, ihre Berufsperspektiven seien auf Anschlusslösungen in Tagesschulen und Kitas begrenzt. Für viele sei dies aber keine Option, weil die Arbeitsbedingungen und -inhalte ganz anders als bei den Hausbesuchsprogrammen seien, wo die Hausbesucherinnen selbstständig und eins-zu-eins mit den Kindern arbeiteten. Viele Hausbesucherinnen sagten ausserdem, die Tagesschulen und Kitas seien ihnen zu laut.

Forderungen: Die anwesenden Hausbesucherinnen und Programmleitenden forderten eine Qualifizierungsmöglichkeit im Frühbereich und mehr Durchlässigkeit für Hausbesucherinnen zu anderen Tätigkeitsfeldern im Frühbereich. Die durch ein Arbeitszeugnis ausgewiesene «Erfahrung» reiche nicht fürs «Weitergehen»; es brauche ein Zertifikat oder Diplom. Konkret wurde die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung hin zur sozialpädagogischen Familienbegleitung oder zur Mütter- und Väterberatung gefordert. Zudem wünschten sich die

Hausbesucherinnen mehr fachliche Begleitung und Unterstützung bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Wie eine Anwesende es ausdrückte: «Man ist ein bisschen allein.»

4.2.4 Diskussion der Fokusgruppenergebnisse im Plenum

Im Anschluss an die angebotsspezifische Diskussion in den Fokusgruppen kamen die Anwesenden zu einer abschliessenden Plenumsdiskussion zusammen. Hier wurden einzelne Punkte aus den Gruppendiskussionen aufgenommen und die Sicht der Teilnehmenden aus den jeweils anderen Fokusgruppen eingeholt. Die Diskussion im Plenum legte die Schwerpunkte auf die fehlende Anerkennung der Arbeit im Frühbereich durch Politik und Gesellschaft sowie auf die Verbesserung der Qualitätssicherung. Politik und Gesellschaft müssten lernen, wie wichtig und wertvoll die Arbeit im Frühbereich sei, und diese entsprechend unterstützen, damit auch die Qualitätssicherung gewährleistet werden könne. Eine Möglichkeit wäre, Subventionen systematisch an Qualitätssicherung zu knüpfen, wie das bei Kitas vereinzelt der Fall sei. Auch müsse das Qualitätsbewusstsein bei den Betreuungspersonen wo nötig verbessert werden.

Zur Verbesserung der beruflichen Perspektiven für Hausbesucherinnen regte eine Programmleiterin die Schaffung neuer Berufsbilder an, die nach dem Prinzip der Eins-zu-eins-Betreuung funktionieren. Als Beispiele wurden eine Kinder-Spitex und die Eins-zu-eins-Betreuung von Kindern mit Beeinträchtigungen in Kitas genannt.

Schliesslich diskutierten die Workshopteilnehmenden die Relevanz eines Leitfadens für den Frühbereich, wie er im Forschungsprojekt vorgesehen war. Die Anwesenden kamen zum Schluss, dass ein Leitfaden nur bedingt zielführend ist. Zum einen seien auch gut fundierte Leitfäden für die Politik nicht wirklich handlungsleitend. Zum anderen sei es sinnlos, Leitfäden auszuarbeiten, wenn die Ressourcen zu deren Umsetzung fehlten. Es wurde angemerkt, in den Kitas seien die Rahmenbedingungen ja klar geregelt, da brauche es vor allem einen politischen Vorstoss. Allenfalls könne ein Leitfaden für kleinere Kitas von Nutzen sein. Auch in den Spielgruppen seien die Grundlagen vorhanden, könnten aufgrund mangelnder Ressourcen aber oft nicht umgesetzt werden.

4.3 Diskussion

Im Folgenden werden einzelne Elemente aus den Fokusgruppen-Gesprächen und der Plenumsdiskussion unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Online-Befragung von Stellenleitenden und den Interviews mit Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation aus wissenschaftlicher Perspektive der Projektleitung diskutiert. Durch die Einbettung der Ergebnisse aus den Fokusgruppen in den grösseren Kontext wird der strukturelle Charakter der Problemdimensionen sichtbar, die für die Arbeitssituation der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Frühbereich charakterisierend ist.

4.3.1 Diskussion Ergebnisse Kitas

Die Diskussion in der Fokusgruppe der Kitas war stark dadurch geprägt, dass neben einer Fachperson mit Anleitungsfunktion nur Kita-Leitungen anwesend waren und keine

Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation. Diese Zusammensetzung trug dazu bei, dass sich die Diskussion oft auf Aspekte bezog, die nicht nur die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation, sondern auch die formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen betreffen. So zeigte sich, dass die Arbeitsbedingungen in den meisten Kitas generell prekär und für die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation einfach noch schwieriger sind. Ein wichtiger Grund dafür ist der Fachkräftemangel. Er bewirkt, dass die Kitas bereits im «Normalbetrieb» am Limit laufen. Wenn dann Ausfälle durch Krankheit, Schwangerschaft oder Weiterbildungen dazu kommen, steigt der Druck auf die Betreuungspersonen – egal ob formal fachspezifisch qualifiziert oder nicht qualifiziert – weiter an. Die damit verbundene Belastung macht die Arbeit in der Kita äusserst anspruchsvoll und die Einhaltung von minimalen Qualitätserfordernissen noch schwieriger als sonst. In Hinblick auf die Auswahl, Vorbereitung, Begleitung und Fortbildung von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation besteht ein entsprechend geringer Handlungsspielraum. In der Praxis steht dann zu oft vor allem das Ziel im Vordergrund, den Tag einfach möglichst gut über die Runden zu bringen. Die fehlende formale Qualifikation ist ein Faktor, der unter solch prekären Bedingungen noch stärker ins Gewicht fällt als im Regelbetrieb ohne Ausfälle. Dies geschieht einerseits zulasten der betreffenden Betreuungspersonen, andererseits natürlich auch zulasten der Qualität der Arbeit und damit der Kinder und ihrer Familien.

Die Diskussion zeigt, dass der Fachkräftemangel im Kita-Bereich nicht nur als Ursache für die schwierigen Arbeitsbedingungen gesehen werden kann, sondern auch als Folge. Die Hektik im Alltag, der niedrige Lohn, die fehlende Flexibilität des Arbeitspensums, die unregelmässigen Arbeitszeiten usw. führen dazu, dass formal fachspezifisch qualifizierte Personen vermehrt in andere Tätigkeitsbereiche (z. B. im Kontext der Schule) ausweichen. Gerade unter der Bedingung von Krankheits- oder anderweitig bedingten Ausfällen ist es für die Kitas eine grosse Herausforderung, das im jeweiligen Personalschlüssel vorgesehene Verhältnis von Betreuungspersonen mit und ohne formaler Qualifikation zu garantieren. Dabei ist zu beachten, dass es zwischen grösseren und kleinen Kita-Betreiberinnen diesbezüglich und auch in anderer Hinsicht (z. B. in Hinblick auf die Vorbereitung und Begleitung von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen) grosse Unterschiede gibt. Schliesslich gibt es zwischen den Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation beträchtliche Unterschiede. So ist die Situation von Praktikant:innen mit jener von Wiedereinsteiger:innen kaum zu vergleichen. Erstere sind vor allem darauf angewiesen, nach dem Praktikum eine Lehrstelle zu erhalten, womit ihr Weg zu einer formalen Qualifikation gesichert ist. Anders bei den Wiedereinsteiger:innen, für die sowohl der tiefe Lohn, die fehlende Pensionskasse als auch die unzureichenden Perspektiven in Hinblick auf eine berufliche Weiterentwicklung mit oder ohne formale fachspezifische Qualifikation belastend sind.

4.3.2 Diskussion Ergebnisse Spielgruppen

Formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen sind in den Spielgruppen selten anzutreffen. Die meisten Spielgruppenleitenden und Mitarbeiter:innen verfügen über keinen formalen Abschluss in diesem Bereich. Die Spielgruppenleiterinnen selbst sehen hier weniger ein Problem als darin, dass ihre Qualifikationen, die sie sich in der Spielgruppenarbeit, im Grundkurs und in Weiterbildungskursen des Spielgruppenverbands sowie als Mütter erworben haben, formal nicht anerkannt werden. Sie fordern, dass gesetzliche Bestimmungen

geschaffen werden, welche die Möglichkeit bieten, unter Anerkennung dieser Kompetenzen und Kenntnisse Zugänge zu einer Lehre als FaBe Kinder EFZ zu absolvieren. Zudem müsse ein EBA FaBe Kinder geschaffen werden, um einen niederschweligen Zugang in das Berufsfeld zu ermöglichen. Diese Ausbildungsmöglichkeiten müssten so gestaltet sein, dass sie altersunabhängig sowie berufs- und familienbegleitend wahrgenommen werden könnten. Ebenso sollte es möglich werden, Praktika mit einer minimalen Bezahlung anzubieten und die heute üblichen unbezahlten Praktika aufzuheben.

Vorwiegend war die Diskussion in den Spielgruppen aber geprägt von der Thematik der Rahmenbedingungen, die allgemein für alle Spielgruppenleitenden Gültigkeit haben. Gefordert wurden Anstellungen im Monatslohn und die volle Bezahlung für alle Tätigkeiten (nicht nur der reinen Präsenzzeit mit den Kindern) sowie Massnahmen, welche für in Spielgruppen tätige Personen einen Eintritt in die Pensionskassen erlauben.

Die mangelnde politische, gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung der Spielgruppen wurde sehr stark fokussiert. Es wäre Aufgabe der Verbände, das Profil der Spielgruppen sowie das Spezifische des Angebots und die speziell adressierten Zielgruppen von Kindern öffentlich klar und deutlich zu kommunizieren. Gleichzeitig sind die Gemeinden gefordert, die Spielgruppen nicht nur mit Räumlichkeiten, sondern auch in der Kommunikation ihres Angebots (z.B. auf der Gemeindefachseite) zu unterstützen.

4.3.3 Diskussion Ergebnisse Hausbesuchsprogramme

Die Arbeit der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation in den Hausbesuchsprogrammen zeichnet sich durch die enorme Prekarität der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Hausbesucherinnen aus. Zwar bestehen kantonale Unterschiede hinsichtlich der vertraglichen Bestimmungen zur Anstellungsdauer (befristet oder nicht) und zur Entlohnung (Stunden- oder Monatslohn). Grundsätzlich ändert sich aber auch unter vergleichsweise günstigen Bedingungen nur bedingt etwas an den allgemein schwierigen Arbeitsbedingungen einer Arbeit, die sich durch ein Kleinstpensum mit stark schwankenden und zerstückelten Arbeitszeiten sowie einen schlechten Lohn auszeichnet. Die Trägerschaften begründen die Prekarität u. a. damit, dass die Hausbesuchsprogramme als Trampolinstellen in den ersten Arbeitsmarkt für erwerbstätige Frauen mit Migrationshintergrund konzipiert seien. Sowohl aus den Einzelgesprächen (Kap. 3) als auch aus dieser Fokusgruppe geht allerdings deutlich hervor, dass es für Hausbesucherinnen – unter denen es auch Frauen ohne Migrationshintergrund hat – so gut wie keine beruflichen Perspektiven gibt, da die durch die Arbeit als Hausbesucherin erworbenen Kompetenzen und die Berufserfahrung nicht formal anerkannt werden. Vielmehr stecken nicht formal fachspezifisch qualifizierte Hausbesucherinnen in einem Teufelskreis aus schlecht bezahlten, nicht qualifizierenden Mini-Jobs fest. Es stellt sich zudem die Frage, in welchem Arbeitsmarkt – wenn nicht im ersten – sich die Hausbesuchsprogramme bewegen. Aus Sicht der Trägerschaft wiederum können die Arbeitsbedingungen der Hausbesucherinnen nur verbessert werden, wenn die Finanzierung der Programme über mehrere Jahre im nötigen Umfang gewährleistet ist.

4.3.4 Wie weiter? – Ein Zwischenfazit der Studienleitung

Wie oben ausgeführt, wurde der praktische Nutzen eines Leitfadens von den Workshopteilnehmenden angesichts fehlender materieller und personeller Ressourcen im Frühbereich stark angezweifelt. Was – so die wiederholt formulierte Frage – nützt ein Leitfaden zur Sicherung der Qualität in der Auswahl, Vorbereitung, Begleitung und Fortbildung, wenn die Rahmenbedingungen nicht erlauben, die darin formulierten Empfehlungen nur ansatzweise einzuhalten?

Die Forschungsleitung beschloss daher in Absprache mit der Auftraggeberin der Studie, anstelle des ursprünglich angedachten Qualitätsleitfadens ein Argumentarium zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Angebote der FBBE zu erarbeiten, das den Organisationen im Bereich FBBE in den Verhandlungen mit Politik und Verwaltung als Argumentationshilfe dienen soll, um die Rahmenbedingungen der FBBE generell zu verbessern und in diesem Zusammenhang die Arbeitsbedingungen und die Qualität des Einsatzes von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation so weit wie möglich zu optimieren und ihnen realistische Möglichkeiten zum Erwerb einer formalen Qualifikation zu ermöglichen.

5 Workshop zum Argumentarium mit den Fachverbänden, den Praxispartner:innen und dem Fachbeirat

Drei zentrale Erkenntnisse aus diesem Kapitel auf den Punkt gebracht

- Der Wechsel des Fokus von einem Qualitätsleitfaden zu einem Argumentarium, das sich an Politik und Verwaltung richtet und auf die grundsätzliche Verbesserung der Rahmenbedingungen der familienergänzenden Kinderbetreuung abzielt, wird insgesamt begrüßt.
- Die Verbesserung der Qualität der FBBE und die Stärkung des Qualitätsbewusstseins aller Betreuungspersonen, aber auch der Eltern, der Verwaltung und der Politik sind zentral. Grundsätzlich dürfen die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen im Verteilungsschlüssel NICHT eingerechnet werden. Das erfordert einen entsprechenden Ausbau der Subventionen durch die Auftraggebenden in Politik und Verwaltung.
- Die fachliche Begleitung nicht formal fachspezifisch qualifizierter Betreuungspersonen durch erfahrenes, gut qualifiziertes Personal muss gestärkt werden. Von besonderer Bedeutung ist zusätzlich, dass die Möglichkeiten zum Erwerb einer formalen Qualifikation (Validierungsverfahren, Zugang zu entsprechenden Ausbildungen) für diese Personen vereinfacht, vergünstigt und generell niederschwelliger gestaltet werden.

Wie am Ende des letzten Kapitels ausgeführt, wurde der Nutzen eines Leitfadens von den Workshopteilnehmenden angesichts fehlender materieller und personeller Ressourcen im Frühbereich stark angezweifelt. Was – so die wiederholte Frage – nützt ein Leitfaden zur Sicherung der Qualität in der Auswahl, Vorbereitung, Begleitung und Fortbildung, wenn die Rahmenbedingungen es absolut nicht erlauben, den darin formulierten Empfehlungen auch nur ansatzweise nachzukommen?

Die Forschungsleitung beschloss daher in Absprache mit der Auftraggeberin der Studie, anstelle des ursprünglich angedachten Qualitätsleitfadens ein Argumentarium zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Angebote der FBBE zu erarbeiten, das den Organisationen in Verhandlungen mit Politik und Verwaltung als Argumentationshilfe dienen soll. Das Ziel muss sein, die Rahmenbedingungen der FBBE generell zu verbessern und in diesem Zusammenhang auch die Arbeitsbedingungen und die Qualität des Einsatzes von

Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation so weit wie möglich zu optimieren sowie ihnen realistische Möglichkeiten zum Erwerb einer formalen Qualifikation zu ermöglichen.

5.1 Vorgehen

Als Grundlage für die Ausarbeitung des ersten Entwurfs eines Argumentariums erstellten die Studienleitenden für jedes Tätigkeitsfeld (Kitas, Spielgruppen und Hausbesuchsprogramme) Synthesen zu den Arbeitsbedingungen, den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und den Qualitätsdefiziten, die aus der Online-Befragung, den Interviews mit Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation und den Diskussionen in den Fokusgruppen abgeleitet wurden. Die Synthesen gliedern sich nach Problemlagen, Lösungsansätzen und politischen Erfordernissen. Daraus ergibt sich folgendes Raster zur Darstellung der Synthesen, das als Grundlage für das zu erarbeitende Argumentarium dienen sollte (Tab. 2).

	Problemlagen	Lösungsansätze	Politische Erfordernisse
Arbeitsbedingungen <ul style="list-style-type: none"> • Allgemein • Kitas • Spielgruppen • Hausbesuchsprogramme 			
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> • Allgemein • Kitas • Spielgruppen • Hausbesuchsprogramme 			
Qualitätsdefizite <ul style="list-style-type: none"> • Allgemein • Kitas • Spielgruppen • Hausbesuchsprogramme 			

Tabelle 2: Raster zur Darstellung der Projektergebnisse als Grundlage für das Argumentarium

Dieses Raster samt Inhalten wurde Vertreter:innen der Praxispartner:innen, und Mitgliedern des Fachbeirats aus Politik und Wissenschaft in einem interdisziplinären Online-Workshop (via Zoom) am 29. November 2022 zur Diskussion vorgelegt. Der Workshop wurde wiederum durch Martin Hafen, Claudia Meier Magistretti und Natalie Benelli geleitet. Folgende Institutionen waren am Workshop vertreten (alphabetische Reihenfolge):

- a:primo
- Elternbildung Schweiz
- Globegarden
- IG Spielgruppen Bildung
- Kibésuisse
- maenner.ch
- SavoirSocial
- Schweizerischer Spielgruppen-LeiterInnen-Verband SSLV
- Schweizerische Sozialdirektoren-Konferenz SODK
- Stiftung GFZ – Kitas & Tagesfamilien
- Stiftung KIZH
- Universität Graz

Nach einer einleitenden Vorstellungsrunde präsentierte die Projektleitung die bisherigen Projektergebnisse und begründete nochmals ausführlich den Fokuswechsel von einem Leitfaden zur Sicherung von Qualität und Qualifikation in den Organisationen hin zum politischen Argumentarium, das die Voraussetzungen einfordert, welche für die Umsetzung eines Leitfadens minimal notwendig wären. Die Grundstruktur eines solchen Argumentariums wurde durch die Projektleitung vorgestellt und nachfolgend in drei Arbeitsgruppen («Breakout-Sessions») durch die Teilnehmenden diskutiert. Die Projektleiter:innen dokumentierten die Diskussion mit dem Programm «Padlet», wobei die Padlet-Einträge als Grundlage für die anschliessende Diskussion im Plenum genutzt wurden. Die Einträge in die Padlets wurden nach dem oben vorgestellten Raster (Tab. 2) erstellt. Ergänzend konnten sich die Teilnehmenden zum Format des Argumentariums und zu weiteren Aspekten äussern. Abgeschlossen wurde der Workshop mit einer Skizzierung des weiteren Vorgehens.

5.2 Darstellung der Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Gruppendiskussionen zusammenfassend dargestellt und mit den Erläuterungen im Rahmen der abschliessenden Diskussion im Plenum ergänzt.

5.2.1 Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen

- In allen Bereichen braucht es mehr prozentuale Festanstellungen mit einer Lohngarantie und weniger Anstellungen auf Abruf. Bei grösseren Kita-Organisationen ist das schon der Fall, in kleineren Kitas und vor allem bei den Spielgruppen und den

Hausbesuchsprogrammen eher selten, was sich auch wieder negativ auf die gesellschaftliche Anerkennung auswirken kann. Auch das Problem der fehlenden Pensionskassenanbindung infolge kleiner Pensen ist unbedingt zu berücksichtigen.

- In allen Arbeitsbereichen besteht immer wieder einmal die explizite oder implizite Erwartung, sich über die bezahlte Arbeitszeit, also quasi ehrenamtlich zu engagieren – bei den Spielgruppen und bei den Hausbesuchsprogrammen z. B. für die Rekrutierung von Kindern und Familien. Auch fallen Pausen während der Arbeitszeit wegen der hohen Belastung oft weg.
- Für Wiedereinsteiger:innen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von entscheidender Bedeutung. Es ist bei dieser Diskussion um Wiedereinsteiger:innen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch unbedingt zu beachten, dass die Interessen des Kindes und damit auch die Qualitätsdimension nicht vergessen gehen.
- Praktikant:innen und Wiedereinsteiger:innen können ohnehin nicht über einen Leisten geschlagen werden, weil sie unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen. In grösseren Kita-Organisationen besteht durchaus die Möglichkeit, erfahrene Wiedereinsteigerinnen besser zu bezahlen als Praktikant:innen. Ihr Lohn liegt jedoch nahe am Einstiegslohn einer jungen FaBe, was dann dazu führen könnte, dass die FaBe angestellt wird, weil hier nicht nachqualifiziert werden muss.
- Bei den Hausbesuchsprogrammen sind gewisse Arbeitsbedingungen durch das Angebot (das Programm) bedingt und können nicht einfach angepasst werden. Weiter ist der Einsatz von Hausbesucherinnen in Familien mit einer anderen Muttersprache organisatorisch oft nicht zu umgehen; aus diesem Grund sind gewisse Anforderungen an die Sprachkenntnisse der Umgebungssprache unumgänglich.
- Der Fachkräftemangel könnte den Druck erhöhen, mehr unausgebildete Personen einstellen zu müssen.

5.2.2 Ergebnisse zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

- Das Validierungsverfahren FaBe sollte vereinfacht und niederschwelliger gemacht werden. Weiter braucht es eine praktische Begleitung in den Institutionen, was aktuell eher ausnahmsweise der Fall ist. Zudem braucht es Austauschtreffen für die Personen, die sich in diesem Verfahren befinden; die diesbezügliche Vernetzung fehlt.
- Schliesslich sollten zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten für das Validierungsverfahren gefunden werden. Insgesamt sollte es niederschwelliger sein. Die Dauer für den Durchlauf ist sehr unterschiedlich – zwischen anderthalb und drei Jahren.
- Die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation, die sich für diesen Weg entscheiden, sollten aktiv zu einer formalen Qualifikation (z. B. EFZ) begleitet werden. Zusätzlich braucht es mehr machbare und flexible Anschlussmöglichkeiten sowie ein Stipendienwesen, das auch auf nicht formal fachspezifisch qualifizierte und ältere Personen ausgerichtet ist.

- Wie im Validierungsverfahren sollten zusätzliche Anreize für Studierende und Institutionen für das Studium HF Kindheitspädagogik geschaffen werden. Die Agogis als HF-Ausbildungsanbieterin im Kanton Zürich konnte letztes Jahr einen Kurs für Quereinsteiger:innen ohne FaBe-EFZ mangels Nachfrage nicht durchführen, was für bereits Angemeldete frustrierend war.
- Eine Möglichkeit wäre eine Berufsprüfung «Frühe Kindheit», wie sie aktuell von SavoirSocial ausgearbeitet wird. Es braucht zudem mehr interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen dem Frühbereich und den Institutionen, die im Bereich der beruflichen Bildung engagiert sind.
- Die Arbeit als Hausbesucher:in und Spielgruppenleiter:in erfolgt in der Regel in kleinen Pensen mit zeitlich beschränkter Einsatzzeit. Diesen Unterschied (z. B. zu Kitas) gilt es bei der Diskussion um Personal ohne formale fachspezifische Qualifikation zu beachten. Jedoch sind gerade die Spielgruppenleiter:innen mit ihrer grossen Praxiserfahrung eine Gruppe, die vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels für eine formale Qualifizierung bestens geeignet wäre. Dies bedingt jedoch niederschwellige Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten.
- Auf der Ebene der nationalen Programmleitung durch a:primo wird die Einführung eines Zertifikats diskutiert, mit dem der zeitliche Aufwand dokumentiert werden kann. Dies ist ein Wunsch der Praxis im Kontext der beruflichen Integration. Auf politischer Ebene besteht jedoch die Gefahr, dass das Programm schrittweise nach Finanzierungstöpfen (frühe Förderung vs. berufliche Integration) auseinanderdividiert wird.

5.2.3 Ergebnisse zu den Qualitätsdefiziten

- Die Aussage im Raster, dass die Qualitätssicherung nicht die Aufgabe der Betreuungspersonen, sondern der Institution sei, ist nicht korrekt. Qualitätssicherung muss stufensensibel sein, ist aber die Aufgabe aller Beteiligten. Dass «nichts passiert ist» oder «sich die Kinder wohlfühlt haben», sind keine Qualitätsmerkmale. Schliesslich sollte das Qualitätsbewusstsein auch bei den Eltern besser ausgeprägt sein, sodass sie sich nicht nur am Preis eines Angebots orientieren. Die entsprechende Sensibilisierung sollte aktiv gefördert werden. Klar ist, dass die Qualitätssicherungssysteme Aufgabe der Institutionen sind.
- Praktikant:innen und andere Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation brauchen eine persönliche Ansprechperson; am besten gut ausgebildete berufsbildungsverantwortliche Personen (z. B. SVEB-Zertifikat). Generell sollte die Anbindung von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen an ausgebildete Externe durchgehend gesichert sein.
- Auch die Vor- und Nachbearbeitung des Einsatzes von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen ist aktuell nicht finanziert. Sogar bei den Lernenden gibt es in dieser Hinsicht immer wieder Defizite. Wichtig ist, dass diese Anleitung durch gut ausgebildete und vor allem auch erfahrene Mitarbeitende gemacht wird.

- Praktikant:innen und Lernende sollten im Stellenschlüssel nicht eingerechnet werden dürfen, so wie es unter anderem auch von der SODK und der EDK (2022) sowie der EKFF (2019) gefordert wird. Die Finanzierung der Kita müsste so angepasst werden, dass mehrheitlich ausgebildetes Personal und Personen in Ausbildung angestellt werden können.
- In Hinblick auf die Wiedereinsteigerinnen sollte beachtet werden, dass die Erfahrung nicht mit Erziehungskompetenz gleichgesetzt wird. Erfahrung ist vor allem dann wichtig, wenn sie zu einer guten Erziehungskompetenz geführt hat, was durchaus nicht immer der Fall ist. Im Vordergrund sollte entsprechend nicht die Erfahrung mit eigenen Kindern stehen, sondern beobachtbare Kompetenzen im Umgang mit den anvertrauten Kindern. Das wiederum spricht für ein standardisiertes Auswahlverfahren von Personen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Sinne der Qualitätssicherung. Das entsprechende Argument «Erfahrung als Qualitätsmerkmal» sollte demnach aus dem Argumentarium gestrichen oder differenziert dargestellt werden, sonst führt es zum immer wieder geäußerten Schluss, dass es für die frühpädagogische Arbeit gar keine besonderen Kompetenzen brauche.
- Weiter ist zu betonen, dass auch eine formale Qualifikation keine Garantie für die Qualität ist, wenn die Rahmenbedingungen (z. B. ungünstige Verteilungsschlüssel) schlecht sind.
- Solange für die Eröffnung und Führung einer Spielgruppe keine Bewilligungspflicht besteht, wird man auch keine durchgehende Qualität wie z. B. das SSLV-Qualitätslabel fordern können (was in der Praxis auch nur selten geschieht). Eine solche Bewilligungspflicht ist entsprechend ein dringliches Erfordernis.
- Insgesamt sollte das gesunde Aufwachsen von Kindern stets im Zentrum stehen. Die Qualitätserfordernisse sollten daran ausgerichtet sein. Dann haben auch Mittelstandseltern ein grösseres Vertrauen und geben ihre Kinder häufiger oder mit mehr Zeitumfang in die familienergänzende Kinderbetreuung.

5.2.4 Ergebnisse zum Format des Argumentariums

- In der jetzigen Form ist das Raster noch kein Argumentarium im eigentlichen Sinn; es ist viel zu komplex. Die Formulierungen müssen präziser sein.
- Zu den Hauptargumenten: Neben der Qualität spielen natürlich auch wirtschaftsbezogene Faktoren wie der Fachkräftemangel und die Entfaltungsmöglichkeiten für die Eltern (insbesondere die Mütter) in der politischen Diskussion eine Rolle, wobei das Kindeswohl immer im Vordergrund stehen sollte.
- Die Eltern müssen Vertrauen haben in ein Betreuungssystem, um ihre Kinder abgeben zu können. Nur dann bleiben Mütter und Väter mit hohen Prozentsätzen im Arbeitssystem (wichtig für die Wirtschaft). Um dies zu erreichen, braucht es eine hohe Qualität und genügend formal fachspezifisch qualifiziertes Personal. Um das zu garantieren, müssen mehr Personen formal fachspezifisch qualifiziert werden, die heute ohne eine solche Qualifikation im Frühbereich tätig sind.

- Die drei Pfeiler des Rasters (Problemlagen, Lösungsansätze und politische Erfordernisse) sind eigentlich zielführend; was es zusätzlich braucht, ist eine Spalte «Kommunikation» mit prägnanten Formulierungen.
- Weiter sollten auch Argumente integriert sein, welche den Mehrwert des Einsatzes von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation herausstreichen. Die Lösungsansätze und politischen Erfordernisse müssen so formuliert sein, dass Angebote wie schrittweise, die auf den Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation ausgerichtet sind, nicht verunmöglicht werden.
- Gesellschaftliche Anerkennung wird nicht nur über staatliche Investitionen in die FBBE erreicht – insbesondere, wenn die Anerkennung generell für die Erziehungs-Arbeit in der Familie fehlt. Das muss miteinander geschehen. Anders kann gesellschaftliche Anerkennung nicht entstehen.

5.3 Diskussion der Ergebnisse

Im Vergleich zu den Ergebnissen der Interviews mit nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen (Kap. 3) und jenen des Workshops mit den Stellenleitenden, den Anleitenden und den nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen (Kap. 4) ergeben sich zahlreiche Überschneidungen, aber auch einige Unterschiede. So wird das Thema Qualität von den Teilnehmenden des Workshops stärker gewichtet und pointierter diskutiert. Die Bedeutung fachlich definierter Qualitätskriterien wird nicht nur von Seiten der Kita-Organisationen, sondern auch vom SSLV und von a:primo hervorgehoben. Gleichzeitig wird bemängelt, dass ein tiefgreifendes Qualitätsverständnis weder bei allen Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation noch bei den Eltern einfach vorausgesetzt werden kann. Erfahrungen, die im Umgang mit den eigenen Kindern gesammelt wurden, seien nicht identisch mit den Kompetenzen, die es für eine berufliche Tätigkeit in diesem Bereich brauche. Das wird auch von der Vertreterin von a:primo nicht bestritten, wenngleich sie darauf hinweist, dass diese Erfahrung und ein anderer kultureller Hintergrund auch Ressourcen sein können, über die formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen nicht zwangsläufig verfügen, wie dies ja auch im Grundlagenbericht zum Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation (Hafen 2017) konstatiert wird.

Exemplarisch für das hohe Qualitätsbewusstsein der Workshop-Teilnehmenden ist die Forderung des SSLV, dass die Orientierung am Qualitätsleitfaden des SSLV als bei Subventionsverhandlungen obligatorisches Element vorausgesetzt wird. Nur durch solche und ähnliche Schritte wie die Nichteinberechnung von Praktikant:innen und Lernenden in den ersten zwei Lehrjahren in den Verteilungsschlüssel könne verhindert werden, dass die landläufige Meinung «Kinder betreuen kann ja jede und jeder» mehr und mehr aus der öffentlichen und der politischen Diskussion verschwinde. Wenn es gelingt, das Qualitätsbewusstsein in den Angeboten und auch bei den Eltern zu stärken, werden sich auch mehr Eltern dafür entscheiden, ihre Kinder früher und längerfristig in die familienergänzende Kinderbetreuung zu geben – im Sinne der Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit und der beruflichen Weiterentwicklung der Frauen, die nach wie vor die Hauptlast der Familienarbeit tragen. Aus der Sicht der Kita-Organisationen darf die aktuell auf Parlamentsebene diskutierte

zusätzliche Finanzierung der familienzentrierten Kinderbetreuung nicht ausschliesslich für die Reduktion der elterlichen Betreuungskosten eingesetzt werden, sondern muss auch für Massnahmen zur Steigerung der Qualität unterstützen.

Die Teilnehmenden des Workshops sind sich einig, dass die Möglichkeiten für eine formale Qualifikation von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen erweitert und vereinfacht werden müssen. Angesichts des Fachkräftemangels in der FBBE sei es von entscheidender Bedeutung, dass die Zahl der formalen Nachqualifikationen substanziell erhöht werde. Eine Vereinfachung der Validierungsverfahren für die Bewerber:innen sei ein Schritt auf diesem Weg. Weitere Teilnehmerinnen verwiesen auf die Schaffung neuer Qualifikationsmöglichkeiten wie der Berufsprüfung «Frühe Kindheit», wie sie aktuell von SavoirSocial angestrebt wird. Die Teilnehmer:innen des Workshops sind sich mehrheitlich einig, dass das Personal in der FBBE angesichts der hohen Anforderungen in diesem Bildungsbereich formal fachspezifisch qualifiziert sein sollte und möglichst viele Betreuungspersonen mit einem EFZ «FaBe» für eine weiterführende Fachhochschul- oder eine Hochschulausbildung motiviert werden sollten. Die hierzulande geläufige Meinung, dass die Qualifikationen des pädagogischen Personals mit dem steigenden Alter der Kinder zunehmen müssten, wird dadurch – ganz in Einklang mit der vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnis (vgl. Kap. 1.1.5) – konterkariert. Andererseits wird gerade von Seiten des Hausbesuchsprogramms schrittweise und dessen Trägerorganisation a:primo darauf hingewiesen, dass dieses und ähnliche Programme für den Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal konzipiert seien und als Nischenprodukte ihre Berechtigung auch im Zuge weiterer Professionalisierung des Feldes behalten sollten.

Ebenfalls unbestritten ist bei den Workshopteilnehmenden, dass die Arbeitsbedingungen für die pädagogische Arbeit im Frühbereich durchgehend verbessert werden müssten. Angesichts der Herausforderungen, die sich in allen Bereichen der FBBE stellen, seien die Löhne viel zu gering, die Pensen zu tief und/oder die Arbeitszeiten zu fragmentiert, die Altersvorsorge zu schlecht und die Belastung in der alltäglichen Arbeit zu hoch. Die Teilnehmenden sind sich einig, dass diese prekären Arbeitsbedingungen zumindest teilweise mit der fehlenden Wertschätzung erklärt werden können, die der Arbeit in der familienergänzenden Bildung und Betreuung und der Familienarbeit generell entgegengebracht wird. Eine Teilnehmerin weist darauf hin, dass die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen zu beachten sind, wenn es um die Verbesserung der Rahmenbedingungen der FBBE geht. Grossorganisationen im Kita-Bereich hätten ganz andere Möglichkeiten zur Sicherung der Qualität als kleinere Kitas oder Spielgruppen. Letztere seien auf politische Rahmenbedingungen angewiesen, die ihre Bemühungen um Professionalisierung unterstützen oder zumindest nicht behindern. Was in den städtischen Gebieten der Deutschschweiz herausfordernd sei, treffe in ländlichen Gegenden nochmals auf ganz andere Schwierigkeiten, da die Sensibilisierung von Politik und Verwaltung hier noch weniger weit fortgeschritten und der Druck durch Familien und Arbeitgebender noch geringer sei als in den Städten.

Für die Workshopteilnehmenden ist klar, dass das ihnen vorgelegte Raster in seiner jetzigen Form eher eine Sammlung der Argumente darstellt, die im Laufe des Projekts zusammengetragen und in Zusammenhang gestellt wurden. Nun gilt es, von den Inhalten der Grundkategorien «Problemlagen», «Lösungsansätze» und «politische Erfordernisse» möglichst prägnante Forderungen an Politik und Verwaltung abzuleiten.

6 Konkretisierung des Argumentariums

Drei zentrale Erkenntnisse aus diesem Kapitel auf den Punkt gebracht

- Die Heterogenität der Gemeinden wird von den Befragten insgesamt, aber gerade auch in Hinblick auf den Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal als grosse Herausforderung wahrgenommen. Kantonale Rahmengesetzgebungen und Strategien sowie kommunale und regionale Netzwerke könnten einen Beitrag zu einer Vereinheitlichung der Qualitätssicherung und der Koordinierung der Angebote im Frühbereich leisten.
- Obwohl Argumente wie der Fachkräftemangel im Frühbereich, die hohen Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung für die Familien oder der Bedarf des Arbeitsmarktes für gut ausgebildete Frauen von hoher Bedeutung sind, sollten das Wohl und die Rechte der Kinder bei allen Überlegungen zur politischen Gestaltung des Angebots im Bereich FBBE im Vordergrund stehen.
- Die Stossrichtung des Argumentariums wird von den Befragten trotz zahlreicher Anpassungsvorschläge insgesamt als zielführend wahrgenommen. Die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation sollten mehr in den Vordergrund gestellt werden. Weiter dürfen die Bemühungen der Fachverbände um eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Fachkräfte im Frühbereich durch das Argumentarium nicht relativiert werden.

In einem nächsten Schritt wird das Argumentarium auf Basis der bisherigen im Projekt erarbeiteten Erkenntnisse konkretisiert. Bei dieser Konkretisierung wird die Projektleitung durch das Fachbeiratsmitglied Markus Theunert unterstützt. Als Präsident des Dachverbands der Schweizer Männer- und Väterorganisationen und als Inhaber des Beratungsunternehmens «Social Affairs» verfügt Markus Theunert über grosse Erfahrung in der Lancierung von Initiativen im Bereich der politischen Lobbytätigkeit.

6.1 Vorgehen

Das dem Argumentarium zugrunde liegende Raster wurde unter dem Titel «Politische Lösungsvorschläge für Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Bereich FBBE» von der Projektleitung in Zusammenarbeit mit Markus Theunert weiter gestrafft und nach den drei politischen Handlungsebenen «Gemeinden», «Kantone» und «Bund» aufgeteilt. Die Raster wurden in die drei Spalten «Problem», «Lösung» und «Politischer Hebel» aufgeteilt, in welche die zusammengefassten Erkenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf eingetragen wurden. Darauf aufbauend wurde ein erster Entwurf des Argumentariums erstellt, der den verschiedenen Gesprächspartner:innen zusammen mit den drei Rastern zur

Beurteilung vorgelegt wurde. In diesem Entwurf wurden folgende sieben Argumentationslinien vorgeschlagen:

- Fachkräftemangel
- Soziale Integration
- Sicherheit, Wohlbefinden und Vielfalt der Lernanregungen für die Kinder
- Entlastung der Sozialversicherungen durch die Arbeitsmarktintegration gering Qualifizierter (auch Geflüchteter)
- Volkswirtschaftliche Folgekosten vermeiden
- Gleichstellungspolitik fördern
- Wahlfreiheit stärken

Im Weiteren wurden folgende konkreten Schritte unternommen:

- Am 18. Januar 2023 wurde ein weiterer Online-Workshop mit Vertreterinnen aus der Praxis durchgeführt. An diesem Workshop nahmen drei Kita-Leiterinnen und eine Spielgruppenleiterin teil, die auch in der Spielgruppenleiterinnen-Ausbildung tätig ist. Der Workshop wurde durch die Projektleitung (Claudia Meier Magistretti und Martin Hafen) und die Projektmitarbeiterin Natalie Benelli geleitet. Besprochen wurden die vorgängig verschickten Raster, wobei der Fokus auf die kommunale und die kantonale Ebene gelegt wurde. Der Workshop wurde aufgezeichnet und durch die Projektleitung ausgewertet (Kap. 6.2.1). Anschliessend wurden die Raster und das Argumentarium mit den Anregungen der Workshopteilnehmenden ergänzt.
- Am 11. und am 23. Januar 2023 führte die Projektleitung zusammen mit Natalie Benelli und Markus Theunert zwei Interviews mit Vertreter:innen aus der Politik durch, um bisherigen Erkenntnisse durch einen Blick aus der politischen Perspektive zu erweitern. Am 11. Januar wurde ein 90-minütiges Interview mit der Kommunalpolitikerin Lela Gautschi Siegrist durchgeführt, die unter anderem bis Ende 2022 als Geschäftsleiterin des Netzwerks Kinderbetreuung tätig war. Am 26. Januar folgte das Gespräch mit Alt-Nationalrätin Yvonne Feri, der Präsidentin von «Kinderschutz Schweiz», die vor allem auch die nationale Perspektive einbringen sollte.⁸ Auch diese Interviews wurden aufgezeichnet, ausgewertet und zur weiteren Ergänzung der Raster zu den politischen Ebenen resp. des Argumentariums genutzt (Kap. 6.2.2 und Kap. 6.2.3).
- Schliesslich wurden die Dokumente auch den Praxispartner:innen, den Mitgliedern des Fachbeirats und weiteren interessierten Organisationen und Expert:innen im Frühbereich zugestellt. Die eingegangenen schriftlichen Rückmeldungen wurden ebenfalls ausgewertet und nach Möglichkeit zur Ergänzung des Rasters und des Argumentariums berücksichtigt (Kap. 6.2.4).

⁸ Für die kantonale Ebene wurde trotz mehrerer Nachfragen kein:e Gesprächspartner:in gefunden.

6.2 Darstellung der Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse der oben beschriebenen drei Schritte zusammenfassend dargestellt.

6.2.1 Ergebnisse des Workshops mit Vertreterinnen aus der Praxis

Folgende Teilnehmerinnen nahmen am Workshop teil:

- Desirée Hofmann, Kleinkinderzieherin, Spielgruppenleiterin und Dozentin in der Spielgruppenleiter:innen-Ausbildung
- Ariane Piguet, Kitaleiterin bei der Stiftung KIHZ – Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich
- Simone Bosshard, Kitaleiterin bei der Stiftung GFZ – Kitas & Tagesfamilien
- Anja Obrecht, Mitarbeiterin im Bereich Kita und Tagesfamilien

Zu den politischen Forderungen in den Rastern

- Eine grosse Herausforderung auf kommunaler Ebene ist die Heterogenität der Gemeinden. Es wäre sicher zu begrüßen, wenn es für alle gültige Richtlinien gäbe, aber letztlich entscheidet doch jede Gemeinde selbst, welche Vorschriften sie macht und welche Ressourcen sie bereitstellt. Gerade kleinere Gemeinden verfügen oft auch nicht über das notwendige Fachwissen. Minimale Standards, die auf Bundesebene formuliert werden, wären entsprechend wünschbar. Diese Standards müssten dann natürlich an die Vergabe von Subventionen gebunden und kontrolliert werden.
- Eine weitere – aktuell hypothetische – Forderung könnte sein, die frühkindliche Bildung ins formale Bildungssystem zu überführen – ohne Bildungspflicht wie im Schulsystem, aber mit einer vergleichbaren finanziellen Ausstattung und hohen Ansprüchen an die Qualität. Die Forschung zeigt ja, dass diese Bildungsphase mindestens so wichtig ist, wie die nachfolgenden Phasen im Kindergarten und in der Schule.
- Bei den Kitas wären vermehrt interdisziplinäre Teams wünschbar, die aus Mitarbeiter:innen mit FaBe-Abschluss und nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal zusammengesetzt sind und vermehrt durch Kindheitspädagog:innen und Sozialpädagog:innen mit tertiären Ausbildungen ergänzt werden. So könnte besser auf spezifische Herausforderungen im Praxisalltag eingegangen werden. Aktuell machen tendenziell alle alles.
- Eine weitere Möglichkeit wäre, Betreuungspersonen mit einem eidgenössischen Berufsattest (zweijährige Ausbildung) einzusetzen. Ein solches gibt es im Bereich der Frühpädagogik noch nicht. Solche Betreuungspersonen könnten anstelle der Praktikant:innen eingesetzt werden, wobei die Durchlässigkeit zum EFZ hier auch wieder aktiv gesichert werden müsste. Zusätzlich wäre es auch denkbar, gerade im Bereich der Sprachförderung wie im Kanton Zürich vermehrt Assistent:innen einzusetzen – Personen, die eine Ausbildung im Ausland absolviert haben, die jedoch in der Schweiz nicht anerkannt wird. Die dafür notwendige Anpassung (sprich: Flexibilisierung) der Rahmenbedingungen

müsste wohl auf kantonaler Ebene erfolgen – immer eingedenk des Umstandes, dass dadurch die dringend notwendige Professionalisierung im Feld nicht hintertrieben wird.

- Auf der Ebene der Spielgruppen wird die Anregung aus dem Raster aufgenommen, dass Spielgruppen von den Gemeinden vermehrt als Teil des Regelangebots verstanden und propagiert werden sollten. Vor allem auf der Ebene der Sprachförderung könnte das breit anschlussfähig sein, so wie es in der Stadt Basel gemacht wird. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass die Spielgruppenleiterinnen entsprechend ausgebildet und die Betreuungsschlüssel erweitert werden.
- Die Forderung im Raster, dass von Seiten der Gemeinden verbindliche Leistungsaufträge an die Spielgruppen erteilt werden, wird im Sinne einer verbesserten Existenzsicherung sehr begrüsst. So könnten die Spielgruppen zu einem gleichberechtigten Angebot in der Versorgungslandschaft werden, wobei hier auch die Unterschiede von Stadt und Land berücksichtigt werden müssten. Es scheint aktuell doch so, dass die Tendenz in den Städten eher Richtung vermehrter Nutzung von Kitas geht, während die Spielgruppen auf dem Land noch sehr stark nachgefragt sind.
- In Hinblick auf die Hausbesuchsprogramme zeigen sich die Workshopteilnehmenden aus dem Kita-Bereich erstaunt, dass sie zugehende Programme wie schritt:weise gar nicht kennen. Das deutet auf einen zusätzlichen Bedarf an interdisziplinärer Vernetzung hin, die seit einigen Jahren im Rahmen von Programmen wie «Primokiz» angestrebt wird. In Kitas und Spielgruppen könnte ja gut auf Angebote wie die Hausbesuchsprogramme hingewiesen werden.
- Auf struktureller Ebene ist es für Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation enorm wichtig, dass das Validierungsverfahren vereinfacht wird und die Interessent:innen aktiv unterstützt werden. Die entsprechende Forderung im Raster wird vorbehaltlos unterstützt. Eine Workshopteilnehmerin hat diesen Weg gemacht und hat sich in diesem Zusammenhang alleingelassen gefühlt.
- Auch auf interkantonaler Ebene wäre es unabdingbar, das mehr vernetzt, zusammengearbeitet und koordiniert wird, weil die Kantone ja ebenfalls sehr unterschiedlich unterwegs sind. Ein interkantonales Fachnetzwerk, wie man das aus Bereichen wie der Suchtprävention oder der Gesundheitsförderung kennt, wäre in dieser Hinsicht wünschbar.
- Die grundsätzlichen Forderungen auf nationaler Ebene (Zugang zu Pensionskassen, gesellschaftliche Anerkennung, angemessene Löhne usw.) sind seit vielen Jahrzehnten bekannt. Es sind grosse Brocken, die unbedingt angegangen werden müssen, was aber bekanntlich viel Zeit braucht.

Zum Argumentarium

- Die Argumentationslinien können gut nachvollzogen werden; sie sind ansprechend formuliert und auf den Punkt gebracht.

- Den Teilnehmenden fällt eine Priorisierung schwer, da alle Forderungen als wichtig empfunden werden. Im Alltag sehr dringlich ist der Fachkräftemangel, aber auch das Argument der Wirtschaftlichkeit ist für den Diskurs mit den Gemeinden von grosser Bedeutung.
- Dem Fachkräftemangel kann nur durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen begegnet werden und auf keinen Fall auf Kosten der Qualität – z. B. durch die weitere Verwässerung des Verteilungsschlüssels. Durch solche Schritte geht das Vertrauen der Eltern noch weiter verloren, was letztlich auch für die Kinder nicht folgenlos bleiben wird.

6.2.2 Ergebnisse des Online-Interviews mit der Kommunalpolitikerin Lela Gautschi Siegrist

Als erstes wurden die Argumentationslinien des Argumentariums-Entwurfs besprochen; danach bezog Frau Gautschi Stellung zu den Rastern mit möglichen politischen Hebeln auf Ebene der Gemeinde, des Kantons und des Bundes, wobei sie den Schwerpunkt auf die kommunale Ebene legte.

Zum Argumentarium

- Der Fachkräftemangel ist unbestritten eine zentrale Argumentationslinie, die im Argumentarium zurecht so weit vorne steht. Das Narrativ, dass die Frauen durch bessere Angebote in der familienergänzenden Kinderbetreuung vermehrt in den Arbeitsmarkt zurückgebracht werden können/sollen, wurde jedoch in der Vergangenheit stark strapaziert. Es sollte ersetzt oder zumindest ergänzt werden durch ein Narrativ der «gleichgelagerten Elternschaft». Entsprechend sollten weniger die Mütter, sondern eher die Eltern in den Fokus gerückt werden. Das würde auch die Väter mehr in die Verantwortung nehmen.
- Die Argumentationslinie «Soziale Integration» ist ebenfalls von elementarer Bedeutung. Gerade die Niederschwelligkeit ist oft nicht gegeben – sei es wegen der Kosten oder wegen der fehlenden Zugänglichkeit. Durch eine verbesserte Niederschwelligkeit könnte insbesondere auch die Anschlussfähigkeit ins formale Bildungssystem für benachteiligte Familien verbessert werden. In diesem Zusammenhang könnten auch Familien- und Quartierzentren eine wichtige Rolle spielen. Das gleiche gilt für die familienzentrierte Vernetzung, die ebenfalls im Argumentarium genannt werden könnte.
- Bei der Argumentationslinie «Sicherheit, Wohlbefinden und Vielfalt der Lernanregungen für die Kinder» sollten die pädagogische Qualität, aber vor allem auch die Kinderrechte explizit erwähnt werden.
- Bei der Argumentationslinie 4 «Soziale Integration» sollten neben den Programmen für Quereinsteiger:innen für die formale Qualifikation auch die Validierungsverfahren und ihre Vereinfachung eingefordert werden.
- Bei den volkswirtschaftlichen Folgekosten könnte – gerade nach Covid-19 – auch die Systemrelevanz der familienergänzenden Kinderbetreuung explizit genannt werden. Zudem sollten die «schwierigen Arbeitsbedingungen» zumindest teilweise spezifiziert werden.

- Bei der Argumentationslinie 7 «Wahlfreiheit stärken» sollte der Satz «Damit wird ein Beitrag geleistet, um staatliche Einflüsse zu reduzieren» ersetzt werden durch «Das stärkt die Entscheidungsmöglichkeiten und -kompetenzen der Familie».

Zum Raster mit primärem Fokus auf die kommunale Ebene

- Gegen den geringen Lohn z. B. der Spielgruppen-Mitarbeitenden kann auf kommunaler Ebene nur wenig getan werden. Entscheidend wäre, dass das Qualitätslabel des SSLV mit den Subventionen verbunden wird – oder dass die Spielgruppen zumindest bei der Erreichung des Qualitätslabels finanziell unterstützt werden. Ein solches Label kann auch als Begründung für etwas höhere Elternbeiträge genutzt werden. Die Verkettung von Subventionierung und Qualität ist inhaltlich sinnvoll und kann gegenüber den Bürger:innen argumentativ gut vertreten werden.
- Die Gemeinden wiederum können (wie bei den Musikschulen) einen Beschluss für die Subventionierung von Spielgruppenplätzen für Familien mit einem geringeren Einkommen fassen. Eine weitere Möglichkeit, welche die Gemeinden im Bereich der Finanzierung haben, ist die Übernahme einer Defizitgarantie. Auch die kostenfreie Nutzung der Lokalitäten kann gut zur Verbesserung der finanziellen Situation von Spielgruppen und auch Kitas beitragen.
- Der politische Hebel beim fehlenden Zugang zur Pensionskasse ist deutlich national und müsste auf dieser Ebene angegangen werden. In der Gemeinde von Lela Gautschi wird darüber verhandelt, die Kitas mit der schulergänzenden Kinderbetreuung zusammenzulegen, um die Einsätze flexibler zu gestalten und auch die Thematik der Betreuung während der Schulferien effizienter anzugehen. In diesem Zusammenhang könnten dann auch die Pensionskassenregelung vereinheitlicht werden, wobei das Problem mit dem Minimalbetrag auf dieser Ebene nicht zu lösen ist, ausser der Arbeitgebenden (z. B. die Gemeinden) würden den Koordinationsabzug übernehmen.
- Die Auswahl, Einarbeitung, Begleitung und Weiterbildung der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation könnten am ehesten über die Netzwerkstrukturen effizient angegangen werden, die für interne Weiterbildungen genutzt werden, die sich aus den spezifischen Kompetenzen einzelner Akteur:innen ergeben?. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass sich die Gemeinde aktiv in der Netzwerkgestaltung beteiligt und die Aktivitäten der Teilnehmenden nach Möglichkeit entschädigt werden. Netzwerke sind auch die Lösung der Herausforderung, in schwierigen Situationen mit Familien und Kindern Unterstützung zu finden.
- Die Bündelung der Angebote der familienergänzenden Kinderbetreuung in einer Gemeinde erhöht die Flexibilität des Einsatzes der involvierten Fachkräfte. Die Gemeinde hat die Möglichkeit, eine solche Bündelung zu organisieren; sie müsste es nur machen.
- Bei den Hausbesuchsprogrammen in der Studie ist entscheidend, dass nicht die Arbeitsintegration oder die Integration generell der Betreuerinnen im Vordergrund steht, sondern das Wohl des Kindes. Im Übrigen hat die Gemeinde die Entscheidungsbefugnis, sich für eines der validierten Programme auf dem Markt zu entscheiden. Die Kantone könnten sich hier mit Unterstützung der Gemeinden engagieren.

- Die Aussage, dass die Kantone in Hinblick auf die familienergänzende Kinderbetreuung nichts unternehmen könnten, ist unverständlich. Der Kanton kann Betreuungsgutscheine ausgeben; er kann die Aufsichtspflicht wahrnehmen, und er kann in diesem Zusammenhang einen Nachweis der Qualität einfordern. Der Bund wiederum richtet seine Gelder – aktuell ist ja eine Aufstockung auf 700 Millionen pro Jahr geplant – an die Kantone aus, die sie dann nach eigenem Ermessen einsetzen können: zur Vergünstigung und vor allem auch zur Qualitätssicherung.

6.2.3 Ergebnisse des Online-Interviews mit der Alt-Nationalrätin Yvonne Feri

Wie beim Interview mit der Gemeindepolitikerin Lela Gautschi wurden auch im Interview mit Alt-Nationalrätin Yvonne Feri als erstes die Argumentationslinien des Argumentariums-Entwurfs besprochen; danach bezog Frau Feri Stellung zu den Rastern mit möglichen politischen Hebeln auf der Ebene der Gemeinde, des Kantons und des Bundes, wobei der primäre Fokus auf Bundesebene lag.

Zum Argumentarium

- Die Argumentation, dass die gut ausgebildeten Frauen durch eine hohe Qualität in der familienergänzenden Kinderbetreuung besser im Arbeitsmarkt gehalten werden können, ist stimmig, wobei die finanzielle Dimension (Betreuungskosten) für die Familien durchaus eine grosse Bedeutung haben. Der dritte Aspekt ist das Fehlen von familienfreundlichen Arbeitsplätzen, was vor allem die Männer davon abhält, einen grösseren Anteil an Familienarbeit zu übernehmen. In diesem Sinn ist die familienergänzende Kinderbetreuung hochgradig systemrelevant.
- Beim Integrationsargument sollten nicht nur die Kinder, sondern auch die Frauen im Fokus stehen, die besser in den Arbeitsmarkt integriert werden sollten. Es gibt zu viele an sich gut ausgebildete Frauen mit Migrationshintergrund, die den Weg in den Schweizer Arbeitsmarkt nicht finden.
- Die Diskussion um das Kindeswohl und die Kinderrechte wird dadurch beeinträchtigt, dass die Politiker:innen (ausser vielleicht im linken Spektrum) keine klare Vorstellung davon haben, was unter diesen Begriffen genau verstanden wird. Dass Kinder vor körperlicher Gewalt geschützt werden müssen, ist allen klar, aber die weiteren Aspekte nicht. Das geht bis in die Qualitätsdiskussion in der familienergänzenden Kinderbetreuung, die unbedingt auf wissenschaftliche Erkenntnisse und davon abgeleitete Konzepte abgestützt organisiert werden muss. Dazu gehören auch die Rahmenbedingungen (Löhne, Lärm, Räumlichkeiten usw.).
- Die Argumentationslinie 4 «Integration in den Arbeitsmarkt» ist stimmig, wobei hier die ganze Qualitätsdebatte natürlich als Gegenargument eingebracht werden könnte. Eine fachlich hochstehende Begleitung dieser Personen und umfassendere Möglichkeiten der formalen Qualifikation sind die Ansatzpunkte, um die beiden Aspekte zu integrieren.
- Was vielleicht noch integriert werden könnte, sind die Steuerfrage, aber auch die Elternzeit, die den Eltern die Möglichkeit gibt, zumindest die Anfangsphase dieser wichtigen

Bildungszeit abzudecken. Auch hierfür braucht es Ressourcen – finanzielle, aber auch fachliche, die durch Hebammen, Hausbesuchsprogramme, Elternbildung oder Elternberatung mit Hausbesuchsmöglichkeiten erfolgen kann. Aber auch hier muss die Qualitätsdebatte dringlich geführt werden.

- Das Argument der Wahlfreiheit ist in der politischen Landschaft der Schweiz sicher von zentraler Bedeutung. Entscheidend ist, dass Wahlfreiheit eben auch valable Wahlmöglichkeiten bedingt. Dazu gehört auch bezahlbare, qualitativ gute familienergänzende Kinderbetreuung.

Zum Raster mit primärem Fokus auf die nationale Ebene

- Das Problem mit dem fehlenden Pensionskassenzugang wird aktuell im Rahmen der BVG-Reform angegangen. Hier werden sich auf Vernehmlassungsebene gewisse Einflussmöglichkeiten eröffnen. Aktuell steht eher eine Senkung der Grenze als eine Aufhebung zur Debatte. Wichtig in diesem Zusammenhang ist jedoch auch der Koordinationsabzug, der sicherstellt, dass die Pensionskasse (zweite Säule) nur Beiträge auf den Lohnanteilen erhebt, für die nicht schon die erste Säule Leistungen ausgerichtet werden. So wird vermieden, dass Lohnbestandteile der AHV-Rente doppelt versichert werden.
- Die mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung der Care-Arbeit liesse sich auf nationaler Ebene allenfalls durch eine Image-Kampagne angehen, die vielleicht durch das Gleichstellungsbüro koordiniert werden könnte. Für politische Vorstösse für eine solche oder andere Initiativen sind auf nationaler Ebene in der Regel keine Mehrheiten zu erreichen. Vielleicht hätte Gesundheitsförderung Schweiz hier gewisse Möglichkeiten oder auch Alliance Enfance.
- Die prekären Arbeitsbedingungen im Frühbereich generell oder spezifisch für die Migrant:innen können ausserhalb der bestehenden Gesetze (OR, Arbeitsgesetz) nicht angegangen werden. Auch das Staatssekretariat für Migration kann nur Empfehlungen herausgeben. National wären z. B. die Arbeitsberechtigungen für Migrant:innen eine Möglichkeit, so wie es aktuell mit dem Status «S» mit den ukrainischen Flüchtlingen gemacht wird. Die vereinfachte Anerkennung von Diplomen wäre – dieses Mal auf der Ebene des SBFJ – sicher möglich.
- Ansonsten haben nur nationale Verbände eine gewisse Einflussmöglichkeit auf nationaler Ebene; der Bund verweist hier immer auf die Verantwortung der Kantone und der Gemeinden. Gerade die Kantone könnten hier eine bedeutendere Rolle spielen, wenn sie sich dafür entscheiden würden. Ansonsten wäre es absolut sinnvoll, z. B. Rahmenbedingungen und Qualitäts- und Ausbildungsstandards national zu definieren, aber im schweizerischen Föderalismus ist das aktuell wie in anderen Bereichen (Schule, Medizin usw.) nicht möglich.
- Der Hebel z. B. zur Durchsetzung von Qualitätsstandards kann nicht eine kantonale Verordnung sein; das läuft über die individuellen Leistungsverordnungen, die unter anderem auch eine Defizitgarantie umfassen können. Kantonal können allenfalls Mindestlöhne festgelegt werden, was in der Regel über die Lancierung von Volksinitiativen erreicht wird. Auch Betreuungsgutscheine können kantonal geregelt werden, wie das aktuell im Kanton Luzern der Fall ist.

- Die Grundstruktur der familienergänzenden Kinderbetreuung ist stark von den kantonalen Gesetzen abhängig. Diese sind in der Regel ungenügend. Ein kantonales FBBE-Gesetz wäre äusserst hilfreich; darin könnte auch ein Mindestlohn festgelegt werden. So wäre es hilfreich, wenn man ausgehend von der Studie exemplarische Mustergesetze oder Mustervorstösse formulieren könnte, um sie für kantonale Initiativen zu nutzen.
- Die Löhne sind generell kantonal geprägt; es ist kaum möglich, diese Löhne im Kontext von Leistungsvereinbarungen festzulegen. Sie orientieren sich jeweils an den kantonalen Ansätzen. Auch die Arbeitsbedingungen können nur kantonal geregelt werden, am besten auch im Kontext eines FBBE-Rahmengesetzes.
- Vergünstigungen sollten nicht nur Familien mit Migrationshintergrund gewährt werden, sondern allen sozial benachteiligten Familien. Das zeigt sich aktuell in Basel bei der Sprachförderung in Spielgruppen als Problem, weil benachteiligte Familien mit Schweizer Hintergrund hier nicht unterstützt werden, obwohl das für die sprachliche Durchmischung besser wäre.
- Generell muss immer die Frage gestellt werden, wer zuständig ist. Das ist der Ansatzpunkt für die Konkretisierung der einzelnen weiteren Schritte.

6.2.4 Schriftliche Rückmeldungen von Expertinnen und Organisationen zum Argumentarium und zu den Rastern

Neben den Praxispartner:innen und den Fachbeiratsmitgliedern wurden zusätzlich einige Organisationen und Expertinnen eingeladen, eine Rückmeldung zum Entwurf des Argumentariums und zu den Rastern zu den drei politischen Ebenen zu geben. Nachfolgend werden die per Mail eingegangenen Rückmeldungen zusammenfassend wiedergegeben und in der anschliessenden Diskussion (Kap. 6.3) mitberücksichtigt.

Nadine Hoch, Leiterin der Geschäftsstelle der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen EKFF (Mail eingegangen am 16. Januar 2023)

- Das Ziel, resp. der Titel «Argumentarium für den Einsatz von Personal ohne formale fachspezifische Qualifikation in der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE)» stimmt in grossen Teilen nicht mit dem Inhalt überein.
- Es werden inhaltlich die Ebenen institutionelle Kinderbetreuung und weitere Angebote der frühen Kindheit vermischt: Teilweise sind es Argumente für die Integration von nicht fachlich qualifiziertem Personal in der institutionellen Betreuung und frühen Kindheit, teilweise sind es Argumente für die Nutzung dieser Angebote aus Sicht der Eltern und Kinder generell.
- Bei einigen Argumentationslinien fehlt die Verbindung zum Personal ohne Fachqualifikation. Weiter sollte deutlich werden, dass der Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal immer unter Anleitung einer formal fachspezifisch qualifizierten Fachperson erfolgen sollte.

- Die Formulierung in der Argumentationslinie 5 «Volkswirtschaftliche Folgekosten vermeiden», dass die Folgekosten unter anderem vermieden werden, «... weil sie zu einer geringeren Devianz ...» führen, ist heikel, weil sie sehr normativ ausgelegt werden kann.

Claudia Kratochvil-Hametner, Schweizerischer Gemeindeverband (Mail eingegangen am 23. Januar 2023)

- In der Qualitätsfrage hält sich der Schweizerische Gemeindeverband an die im November 2022 von SODK/EDK publizierten Empfehlungen und begrüsst die Bemühungen, auf dieser Basis eine Weiterentwicklung zu erreichen. Sie sind für die politischen Verantwortlichen ein nützlicher Orientierungsrahmen.
- In Papier der SODK/EDK wird explizit empfohlen, entsprechende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für das Personal, über alle Funktionen, auch ohne formale fachspezifische Qualifikation, zu schaffen. Der Einsatz von Gaby Szöllösy, der Generalsekretärin der SODK, ist in Hinblick auf die Koordination der diesbezüglichen Bemühungen sehr zu begrüßen.

Franziska Ehrler, Schweizerischer Städteverband (Mail eingegangen am 24. Januar 2023)

- Die Argumentationslinien sind gut formuliert und erscheinen vertraut. Das mag damit zusammenhängen, dass sich die meisten natürlich nicht nur auf den Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal beziehen, sondern generell auf den ganzen Bereich.
- Der Fokus muss ganz klar auf der Qualifizierung dieser Personen liegen; dieser Punkt wird in den Argumenten noch zu wenig deutlich herausgestrichen. Einerseits erleichtert die formale Qualifikation den Personen einen nachhaltigen Einstieg in den Arbeitsmarkt, andererseits muss die Qualität in diesem Bereich verbessert werden. Schliesslich ist zu beachten, dass Qualifizierungen unattraktiver werden, wenn die Bedingungen für formal unqualifiziertes Personal einseitig verbessert werden.
- Die Qualifizierung müsste berufsbegleitend möglich sein und nicht zulasten des anderen Personals gehen. Zudem müssten auch die Rahmenbedingungen für die Qualifizierung gut sein; so sollten die Existenzsicherung und die Betreuung der eigenen Kinder sichergestellt sein.
- Der Bedarf für bessere Arbeitsbedingungen und mehr bzw. langfristige Finanzierungssicherheit betrifft den ganzen Bereich und nicht spezifisch das Personal ohne formale fachspezifische Qualifikation. Es ist genau das, was viel kostet. Viele Städte haben einen politischen Willen und investieren schon beträchtliche Mittel. Es braucht aber auch Bundes- und Kantonsmitfinanzierungen, wenn die angestrebten grundsätzlichen Verbesserungen erreicht werden sollen.
- Wenn von Massnahmen auf kommunaler Ebene gesprochen wird, müsste zwischen städtischen und privaten Angeboten unterschieden werden. Auch wenn die Städte je nach Kanton auch im privaten Bereich mitregulieren, haben sie in ihren eigenen Angeboten doch mehr Handlungsspielraum.

Die Spielgruppen sind in den Unterlagen relativ prominent vertreten. Ich bin nicht sicher, ob die Spielgruppen (noch) eine hohe Bedeutung haben in der Angebotsplanung der Städte. Falls in der Studie die Ansicht vertreten wird, dass die Spielgruppen ein absolut zentrales Angebot sind, dann wäre das noch stärker zu begründen.

Maya Mulle, Netzwerk Bildung und Familie (Mail eingegangen am 25. Januar 2023)

- Die Ergebnisse der bisherigen Workshops werden als interessant empfunden und decken sich mit der Wahrnehmung von Frau Mulle.
- Der Umstand, dass es in Städten mehr Kitas als Spielgruppen hat, hängt auch damit zusammen, dass einige Städte beim Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung ganz klar auf Kitas setzen.
- Die Spielgruppen sollten sich besser positionieren, ihre Stärken hervorheben und die Qualität mehr in den Fokus nehmen.

6.3 Diskussion der Ergebnisse

Die Auseinandersetzung mit dem ersten Entwurf des Argumentariums und den grundlegenden Dokumenten zu möglichen politischen Handlungsansätzen auf den Ebenen der Gemeinde, der Kantone und des Bundes aus unterschiedlichen Perspektiven (Praxis, Politik und Verbände) hat viele Übereinstimmungen, aber auch gewisse Unterschiede zu Tage gebracht.

Die Heterogenität der Gemeinden und der Kantone wird von Seiten der Praxis als grosse Herausforderung angesehen. Sowohl die Vertreterinnen der Politik als auch jene der Fachverbände weisen darauf hin, dass der Bund aus fachlicher Sicht über eine nationale Strategie der Frühen Förderung in verstärktem Mass eine unterstützende und koordinierende Funktion in der FBBE einnehmen sollte, wie es auch schon Stamm (2009) fordert. Im Widerspruch zu dieser Forderung verweist der Bund analog zum formalen Bildungssystem konsequent auf die Oberhoheit der Kantone. Diese nähmen die entsprechende Verantwortung in der Deutschschweiz in sehr unterschiedlichem Ausmass wahr. Neben kantonalen Strategiepapieren, die es mittlerweile in zahlreichen Kantonen gibt, verweist eine der befragten Politikerinnen auf die Möglichkeit einer entsprechenden kantonalen Rahmengesetzgebung, welche die Unterstützung der Gemeinden über Subventionen regelt, aber auch gewisse qualitätsbezogene Minimalstandards setzt – z. B. in Hinblick auf die Gestaltung des Betreuungsschlüssels, die Einrichtung von Qualitätssicherungssystemen, die Ausrichtung von Betreuungsgutscheinen oder sogar die Definition von Mindestlöhnen. Sowohl von Seiten der Praxis als auch von einer Vertreterin der Politik wird die Idee ins Spiel gebracht, die frühkindliche Bildung zumindest teilweise dem formalen Bildungssystem anzugleichen. In der formalen Bildung nähmen die Kantone eine viel stärker ausgeprägte Steuerungsfunktion wahr und statteten sie mit viel umfangreicheren Finanzmitteln aus. Beide Seiten sind sich jedoch einig, dass eine solche Entwicklung zumindest vorderhand noch utopisch ist.

In Hinblick auf die Gemeindeebene wird von Seiten der Teilnehmenden am Praxisworkshop und insbesondere von den Spielgruppen eine verstärkte Integration der bestehenden Angebote im Rahmen einer Regelversorgung vorgeschlagen, aus der die Eltern das für sie

passende Angebot aussuchen können. Diese Versorgungsstruktur könne und solle auch zu einer verstärkten Vernetzung und interprofessioneller Zusammenarbeit führen, die sowohl den Familien als auch den Institutionen zugutekommt. Auch die Gemeindepolitikerin betont das grosse Potenzial von Netzwerken im Frühbereich. So könnten die Auswahl, Einarbeitung, Begleitung und Weiterbildung der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation in solchen Netzwerkstrukturen effizienter angegangen werden, als wenn die Institutionen auf sich selbst gestellt seien. Weiter kann der Einsatz des formal fachspezifisch qualifizierten und nicht qualifizierten Betreuungspersonals innerhalb einer solchen integrierten Versorgung aus Sicht einer Workshopteilnehmerin flexibler gestaltet werden. Auch die fachliche Unterstützung bei der Bewältigung von Herausforderungen, die sich bei der Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen ergeben, liesse sich so einfacher organisieren. Schliesslich weist die Gemeindepolitikerin darauf hin, dass Netzwerke im Sinn der familienzentrierten Vernetzung (Hafen & Meier Magistretti 2021) auch dazu genutzt werden könnten, Familien mit besonderem Unterstützungsbedarf früher zu erkennen und sie – auf freiwilliger Basis – zu unterstützen und bei Bedarf den Angeboten im Frühbereich zuzuführen.

Der Fachkräftemangel wird von den Politikerinnen und den Teilnehmenden am Workshop als einer der zentralen Treiber und entsprechend als wichtiges Argument im Argumentarium bezeichnet. Die Konsequenzen hingegen, die dieser Fachkräftemangel mit sich bringt, werden unterschiedlich gewichtet. Während von Seiten der Praxis die verstärkte Einbindung von Wiedereinsteiger:innen gefordert und die Einführung eines Eidgenössischen Berufsattestes mit einer zweijährigen Lehre als Möglichkeit genannt wird, lenken die Politikerinnen und insbesondere die Verbände den Blick eher auf den Qualitätsaspekt. Obwohl das Qualitätsbewusstsein auch bei Eltern nicht immer stark ausgeprägt sei, sei die Qualität doch ein wichtiger Faktor, wenn es um die Entscheidung gehe, ein Kind in eine Kita oder eine Spielgruppe zu schicken. Frau Feri betont diesbezüglich, dass die finanzielle Belastung durch die familienergänzende Kinderbetreuung nicht zu unterschätzen sei. Zudem brauche es mehr familienfreundliche Anstellungsbedingungen für Erwerbsarbeitende, die insbesondere auch den Männern vermehrt ermöglichen, sich substanziell in der Familie zu engagieren und die Frauen zu entlasten. Weitgehend einig sind sich die Befragten, dass die Diskussion um die FBBE im Allgemeinen und um den Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Besonderen nicht primär durch pragmatische Aspekte wie den Fachkräftemangel, die zu hohen Finanzlast für die Eltern oder die Integration von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund geprägt sein sollte, sondern durch das Kindeswohl und die Rechte des Kindes.

Der Entwurf des Argumentariums wird trotz zahlreicher Anpassungsvorschläge insgesamt als zielführend erachtet, wobei die Ausrichtung auf die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation wiederholt als zu wenig prägnant erachtet wird. Am skeptischsten ist die Geschäftsleiterin der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen, die befürchtet, dass das Argumentarium mit seiner pragmatischen Ausrichtung den Bemühungen der EKFF (2019) und von SODK/EDK (2022) für eine Erhöhung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus in der FBBE zuwiderlaufe – eine Befürchtung, die zweifellos ernst zu nehmen und entsprechend zu berücksichtigen ist.

7 Workshop zur Besprechung der Schlussversion des Argumentariums

Drei zentrale Erkenntnisse aus diesem Kapitel auf den Punkt gebracht

- Das Argumentarium zielt im Grossen und Ganzen in die richtige Richtung, wobei die Trennung von allgemeinen Forderungen und solchen, die explizit die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation betreffen, eine Herausforderung darstellt, die nur teilweise zu lösen ist. Die schwierigen Rahmenbedingungen im Frühbereich und der Fachkräftemangel betreffen ja nicht nur diese Zielgruppen, sondern alle FBBE-Betreuungspersonen.
- Ein grundsätzliches Dilemma besteht in Hinblick auf den Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal in der FBBE. Aus fachlicher Perspektive wird seit vielen Jahren angestrebt, das Qualifikationsniveau der Betreuungspersonen in der FBBE anzuheben, während der Fachkräftemangel und die knappen Finanzen den Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal aktuell unverzichtbar machen.
- Diesbezüglich unterscheiden sich auch die Ansichten der einzelnen Praxispartner:innen und der Fachbeiratsmitglieder, umso mehr als von Seiten von Spielgruppen und Hausbesuchsprogrammen auch fachliche Gründe für den weiteren Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation geltend gemacht werden. Einig sind sich alle, dass die Bemühungen für eine Qualifikation dieser Personen umfassend verstärkt werden müssen.

Am 2. Februar 2023 wurde von 14 bis 17 Uhr online (über Zoom) ein abschliessender Synthese-Workshop zur Diskussion der finalen Fassung des Argumentariums organisiert. Eingeladen waren die Praxispartner:innen, die Mitglieder des Fachbeirats und ausgewählte Personen, die zu einer Stellungnahme zum Argumentarium eingeladen worden waren.

Folgende Personen/Organisationen waren vertreten:

- Fünf Vertreter:innen von Kita-Organisationen
- Zwei Vertreterinnen des Spielgruppen-LeiterInnen-Verbands SSLV
- Eine Vertreterin von Kibésuisse
- Eine Vertreterin von a:primo, der Dachorganisation des Hausbesuchsprogramms schritt:weise
- Eine Vertreterin des Stadtberner Programms Primano, das unter anderem schritt:weise anbietet

- Eine Vertreterin von Alliance Enfance
- Eine Vertreterin von Elternbildung Schweiz
- Eine Vertreterin von SavoirSocial
- Ein Vertreter von männer.ch⁹
- Eine Vertreterin der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen EKFF¹⁰

7.1 Vorgehen

Nach der Begrüssung und einer Vorstellungsrunde wurden der aktuelle Stand des Projekts und die vorliegende Fassung des Argumentariums durch die Projektleitung vorgestellt. Anschliessend wurden die Teilnehmenden in drei zufallsgemischte Diskussionsgruppen aufgeteilt, um die sieben Argumentationslinien des Argumentariums zu diskutieren. Die Ergebnisse der Diskussion zu den Argumentationslinien wurden in den drei Gruppen mit dem Online-Programm Padlet auf digitalen Flipcharts dokumentiert. In der anschliessenden Plenumsdiskussion wurden einzelne, kontrovers diskutierte Aspekte zwischen den Teilnehmenden und der Projektleitung vertieft erörtert.

7.2 Darstellung der Ergebnisse

Die zusammenfassende Darstellung der Diskussionsergebnisse aus den drei Gruppen erfolgt entlang der sieben Argumentationslinien und einer zusätzlichen Spalte «Weitere Gedanken». Als letztes werden die Ergebnisse aus der Plenumsdiskussion zusammenfassend dargestellt. Um die Anmerkungen aus den Gruppendiskussion besser einordnen zu können, werden zu Beginn jeder Argumentationslinie die Formulierungen aus dem Entwurf des Argumentariums grau hinterlegt aufgeführt. Die Anpassungsvorschläge aus den Rückmeldungen im vorherigen Kapitel wurden den Workshop-Teilnehmenden mündlich vorgestellt. Hier werden sie nicht aufgeführt, da sie noch nicht in die definitive Fassung eingearbeitet werden konnten. Das geschieht im Kapitel 8 zusammen mit den Anpassungsvorschlägen aus diesem Kapitel.

⁹ Wie in Kap. 6 erwähnt, unterstützt Markus Theunert die Projektleitung als Mitglied des Fachbeirats und Experte für Politikkommunikation bei der Erstellung des Argumentariums.

¹⁰ Die Vertreterin der EKFF, Nadine Hoch, hat im Vorfeld umfassend und kritisch zum Argumentarium Stellung bezogen (vgl. Kap. 6.2.4). Sie konnte es kurzfristig einrichten, sich an der abschliessenden Plenumsdiskussion des Workshops zu beteiligen.

Argumentationslinie 1: Fachkräftemangel

- ❖ Die Schweizer Volkswirtschaft braucht (mehr) gut ausgebildete Frauen mit hoher Erwerbsbeteiligung und möglichst geringem Erwerbsunterbruch nach der Familiengründung.
- ❖ Sie geben ihre Kinder aber nur dann in familienexterne Einrichtungen, wenn sie Vertrauen in deren Qualität haben und die Bezahlbarkeit «trotz» hoher Qualität gewährleistet ist.
- ❖ Die Sicherung der Qualität braucht attraktive Arbeitsbedingungen und eine hohe Professionalisierung – gerade auch der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation.

- Eine Teilnehmende monierte zur Argumentationslinie 1 insgesamt, dass diese Argumentationslinie vom Arbeitgeberverband verfasst sein könnte. Andere entgegneten, dass das Argument wichtig sei, um mehr Ressourcen zu erhalten. Das müsse politisch genutzt werden.
- Die Formulierung «möglichst geringem Erwerbsunterbruch» in Punkt 1 sollte gestrichen werden, weil man sich damit ins eigene Fleisch schneide. In der Schweiz sei genügend Geld vorhanden, damit die Frauen nicht nach vier Monaten wieder ihre Erwerbsarbeit aufnehmen müssten, wenn sie das nicht möchten. Zudem sollte bei diesem Punkt das Konzept der «gleichgelagerten Elternschaft» einfließen.
- Aktuell würden unterschiedliche Adjektive zur Bezeichnung der angestrebten Qualität benutzt; in Punkt 2 z. B. «hohe Qualität». Eine Vereinheitlichung mit dem Adjektiv «gut» wäre hilfreich.
- Nicht alle Eltern seien sich bewusst, wie wichtig eine gute Qualität der familienergänzenden Kinderbetreuung sei; hier braucht es weitere Anstrengungen zur Sensibilisierung der Eltern.
- Bei Punkt 3 sollten bei der «Professionalisierung» die Qualifizierungsmöglichkeiten erwähnt werden, gerade auch in Hinblick auf die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation. Zudem sollten auch die Qualitäten resp. Kompetenzen dieser Personen (wie z. B. ihre kulturelle Nähe zu den Zielpersonen) aufgenommen werden.

Soziale Integration

- ❖ Es ist aus Integrationsgründen wünschbar, dass mehr Kinder aus sozial benachteiligten Familien und Familien mit Migrationshintergrund in Strukturen der familienergänzenden Kinderbetreuung Lernerfahrungen sammeln können.
 - ❖ Niederschwellige Betreuungsangebote sind für diese Milieus besonders attraktiv.
 - ❖ Investitionen in die Qualität und Attraktivität dieser Arbeitsplätze/Angebote schaffen zusätzliche Anreize, diese Angebote in Anspruch zu nehmen – und können wiederum als Brücke dienen für die Inanspruchnahme von Kitas.
- Die Teilnehmenden melden zurück, auch hier müsse die Nomenklatur vereinheitlicht werden: Vorgeschlagen wird «Angebote der FBBE».
 - Der Punkt der sozialen Integration solle nicht auf die Kinder beschränkt sein, sondern auch die Eltern umfassen. Die Schweiz als demokratischer Staat sollte ein Interesse daran

haben, Familien mit Migrationshintergrund möglichst früh mit den demokratischen Strukturen vertraut zu machen; entsprechende Angebote im Frühbereich können dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

- Weitere wichtige Argumente wären die Sprachförderung und die familienzentrierte Vernetzung, die den mehrfachbelasteten Familien und insbesondere den Familien mit Migrationshintergrund zugutekämen.

Sicherheit, Wohlbefinden und Vielfalt der Lernanregungen für die Kinder

- ❖ Kinder brauchen und verdienen qualitativ hochstehende und vielseitige Betreuung und Impulse.
- ❖ Der Einbezug von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation sorgt für mehr Diversität bei den Betreuungspersonen und kann die Qualität erhöhen.

- Die Teilnehmenden sind sich einig, dass es ein geteiltes, einheitliches Verständnis von Qualität brauche. Zudem müsse der Betreuungsschlüssel in das Argumentarium einfließen.
- Bei diesem Punkt sollten die Kinderrechte unbedingt integriert werden; schliesslich habe die Schweiz die UN-Kinderrechtskonvention ratifiziert. Auch der Kinderschutz gehöre in diese Argumentationslinie.
- Das zweite Argument solle dadurch ergänzt werden, dass der Einbezug von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation (z. B. durch ihre Kenntnis des kulturellen Hintergrunds) auch zur Qualität der Begleitung dieser Zielgruppen beitragen könne. Auch hier habe die familienzentrierte Vernetzung eine wichtige Funktion.

Entlastung der Sozialversicherungen durch die Arbeitsmarktintegration gering Qualifizierter (auch Geflüchteter)

- ❖ Familienexterne Kinderbetreuung ist ein Arbeitsmarkt, der auch gering Qualifizierten Beschäftigungschancen bietet.
- ❖ Praxisnahe Qualifizierungsmöglichkeiten (Validierungsverfahren und Programme für Quereinsteiger:innen) stärken die Integrations- und Aufstiegschancen.

- Die Teilnehmenden monieren, der erste Punkt mache die familienergänzende Kinderbetreuung zu einem «Supermarkt für nicht formal fachspezifisch qualifizierte Personen». Das laufe allen Anstrengungen zur Erhöhung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus in der FBBE zuwider.
- Der zweite Punkt ist für die Teilnehmenden von enormer Bedeutung. Die erworbenen Kompetenzen müssten auch eine formale Anerkennung bekommen können. Im Fokus steht der Erwerb eines EFZ FaBe oder die neue Berufsprüfung «Frühe Kindheit», die von SavoirSocial angestrebt wird. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass es kaum Möglichkeiten der Unterstützung bei der Finanzierung dieser Qualifizierungsmöglichkeiten und sonstiger Weiterbildungen gibt.
- Weiter brauche es Kriterien/Standards, die festlegten, wie Qualifikationen, die in anderen Kulturkreisen gemacht wurden, in den Schweizer Kontext umgesetzt werden könnten.

- Die staatlichen Institutionen und die Beratungsstellen, die im Bereich der beruflichen Integration tätig seien, müssten mehr für die Möglichkeiten des Einsatzes von Migrant:innen im Frühbereich sensibilisiert werden. Die Qualifikation bei der Arbeit als Hausbesucherinnen werde z. B. von den RAVs nicht anerkannt. Die Frauen bekämen trotz der Erfahrungen, die sie in diesen Programmen gesammelt hätten, vor allem Putzarbeiten angeboten.

Volkswirtschaftliche Folgekosten verringern

- ❖ Die Forschung belegt eindeutig: Investitionen in die frühe Kindheit verringern volkswirtschaftliche Folgekosten, weil sie zu einer geringeren Devianz und Delinquenz beitragen, eine schnellere Erkennung von Entwicklungsproblemen ermöglichen, bessere und gerechtere Bildungschancen schaffen und dadurch spätere Sozialhilfekosten vermeiden.
- ❖ Viele Fachkräfte in den Institutionen der frühen Kindheit fallen aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen krankheitsbedingt aus und/oder ziehen sich aus dem Beruf zurück und/oder werden aus dem Beruf verdrängt (z. B. weil Hausbesuchsprogramme zeitlich befristet sind). Auch dies verursacht Folgekosten, die durch Investitionen in die frühe Kindheit vermieden werden können.

- Die Teilnehmenden waren der Ansicht, die Politik reagiere beim Thema Qualität vor allem bei diesem Punkt, aber nicht nur. Das Argument der Systemrelevanz der FBBE könne hier auch noch eingebaut werden.
- Sie meinten, der letzte Punkt könne noch erweitert werden. Mehr Investitionen wären generell notwendig. Man verhindert damit Situationen mit Übergriffen von Betreuungspersonal auf die Kinder, wie sie letztthin in Deutschland und Frankreich aufgetreten sind.
- Beim zweiten Punkt sollten nicht nur die Fachkräfte im Fokus stehen, sondern auch die Kinder. Zudem sollte es «Fachkräfte in den Angeboten der frühen Kindheit» heißen.
- Der Zusatz im zweiten Punkt «z. B. weil Hausbesuchsprogramme zeitlich befristet sind» könne so entfernt werden.

Gleichstellungspolitik fördern

- ❖ Wenn das (vorwiegend) weibliche Personal in Kitas & Co. anständige Löhne erhält, ist der Beitrag zum Familieneinkommen höher. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit eines verstärkten Engagements der Väter in der Kinderbetreuung.
 - ❖ Attraktive Arbeitsbedingungen erhöhen den Anreiz für männliche Fachkräfte und tragen so zur Verbesserung der Geschlechterbalance in den Einrichtungen der frühen Kindheit bei. Dadurch erhalten Kinder vielfältigere Rollenmodelle und lernen, dass pädagogische Arbeit auch ein Beruf für Männer ist.
- Die Teilnehmenden erachteten die Formulierung als ungünstig: Man müsse die Frauen fördern, weil sie kompetent seien und nicht, um mehr Männer in die Branche bringen. Überhaupt solle geschlechterneutral formuliert werden. Das Argument mit den Männern wirke zu «bemüht».

- Zum ersten Punkt: Die anständigen Löhne könnten nur bezahlt werden, wenn die Beiträge pro Kind erhöht würden, und das wiederum geht nur, wenn die Zuschüsse von Bund, Gemeinden und Kantonen substanzieller ausfielen. Zudem sei zu vermerken, dass höhere Löhne nicht nur wegen des Fachkräftemangels gezahlt werden sollten, sondern weil es eine wichtige und qualifizierte Arbeit sei.

Wahlfreiheit stärken

- ❖ Investitionen in die Institutionen der frühen Kindheit erlauben es Familien, das passende Angebot zur Verwirklichung ihres familiären Wunschbetreuungsmodells zu finden.
- ❖ Ein differenziertes und flexibles Angebot familienexterner Kinderbetreuung erhöht die Wahlfreiheit der einzelnen Familien, punktgenau jene Ressourcen zu «buchen», die sie benötigen. Damit wird ein Beitrag geleistet, um staatliche Einflüsse auf die Familien zurückzubinden.

- Die Teilnehmenden nahmen dies als wichtigen Aspekt wahr, der der Vorstellung entgegenwirke, der Staat bevormunde die Familien. Günstige und qualitativ gute FBBE-Angebote erweiterten die Möglichkeiten für die Familien und schränkten sie nicht ein, wie das politisch immer wieder behauptet werde. Auch dieser Punkt sei aber nicht spezifisch auf Personal ohne formale fachspezifische Qualifikation zugeschnitten.
- Spielgruppen und Hausbesuchsprogramme wie schritt:weise seien niederschwellig und müssten das auch bleiben; der Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation trage dazu bei – zumindest solange es kaum formal fachspezifisch qualifizierte Personen aus diesen Schichten und Kulturkreisen gebe.
- Die Zugänglichkeit für Vergünstigungen solle für alle Familien möglichst niederschwellig sein – und das nicht nur in Good-Practice-Fällen wie Muri/AG oder Zofingen, sondern in allen Gemeinden. Es sei wichtig, dass solche Modelle bekannter gemacht würden.
- Wichtig sei, dass die Angebote in Bezug auf die Finanzierung nicht gegeneinander ausgespielt würden.
- Auch hier könnte die Familienzentrierte Vernetzung eingebracht werden und eine Drehscheibenfunktion einnehmen.
- Beim ersten Argument sollte die Formulierung erweitert werden zu «Investitionen in die Institutionen der frühen Kindheit *in ihrer ganzen Vielfalt*», weil viele Gemeinden eher verwaltungsorientiert seien, wie im Kanton Aargau, wo die Spielgruppen im Kinderbetreuungsgesetz einfach vergessen gegangen seien.

Weitere Gedanken

- Die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation sollten in der Argumentationslinie «Wahlfreiheit stärken» und im gesamten Argumentarium noch mehr in den Vordergrund gestellt werden.
- Zur Formulierung «familienexterne Betreuung» im Argumentarium: Die Teilnehmenden waren der Meinung, es brauche im Argumentarium eine einheitliche Definition, die alle Angebote (Kitas, Spielgruppen, Hausbesuchsprogramme) umfasse. Der naheliegendste

Vorschlag wäre «Angebote der FBBE» oder zumindest «familienergänzende Kinderbetreuung».¹¹

- Mit der Formulierung «familienergänzende Angebote und andere Angebote in der frühen Kindheit» könnten auch noch weitere Angebote wie die Familienzentrierte Vernetzung einbezogen werden. Gerade in Deutschland würden bei diesen Angeboten immer wieder Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation eingesetzt.
- Insgesamt stellte sich die Frage nach dem Sinn des Argumentariums; die Argumente seien ja bekannt. Zudem zerstöre die Argumentationslinie 4 den ganzen Argumentationszusammenhang, der die Professionalisierung im Blick haben sollte und nicht das Gegenteil.
- Die Rolle und die Entwicklungsmöglichkeiten der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation seien ein Thema, das von der Politik unbedingt aufgenommen werden müsse; aus dieser Sicht seien die Argumentationslinien umfassend und gut formuliert.
- Eine Schwierigkeit sei, dass gewisse Argumente nicht für die unterschiedlichen Bereiche der FBBE genutzt werden können, da sich diese zu stark unterscheiden.

Plenumsdiskussion

- In Hinblick auf den Begriff FBBE sei es schwierig zu beurteilen, wie er bei den Adressat:innen des Argumentariums aufgenommen werde. Andererseits sei der Begriff FBBE zumindest in der Fachwelt schon sehr gebräuchlich. Er stehe ja auch im Fokus des Orientierungsrahmens. Das Argumentarium könne in dieser Hinsicht auch eine gewisse Sensibilisierungsfunktion übernehmen und eine Vereinheitlichung zumindest in der Fachwelt unterstützen.
- Das Argumentarium solle nochmals dezidiert in Hinblick auf die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation durchgeschaut werden. Da die allgemeinen Rahmenbedingungen nicht zu trennen seien von der Situation der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation, werde das nur ansatzweise, aber nicht umfassend möglich sein.
- Neben dem Bericht werde es sicher eine Kurzfassung geben, in der auch die wichtigsten Definitionen aufgeführt seien. Dazu solle das Argumentarium mit einem kurzen Glossar versehen werden, wobei sich die Frage stelle, ob das von der Darstellung her auf wenigen Seiten sinnvoll und lesbar möglich sei. Alternativ könnte man im Argumentarium auf die Kurzfassung mit den Definitionen verweisen. Eine Orientierung an ähnlichen Papieren wie dem Bericht des Bundesrates (Der Bundesrat 2021) oder dem Unesco-Papier für eine Politik der frühen Kindheit (Stern et al. 2021) wäre sicher sinnvoll.
- Eine digital umfassende Aufarbeitung würde viele Möglichkeiten eröffnen; die Frage sei einfach, ob das im Rahmen des Programms machbar sei. Eigentlich brauche es eine Kommunikationsstrategie, die flexibel und modular auf unterschiedliche Adressat:innen und Kontexte ausgerichtet werden könne und auf Dokumente und Good-Practice-Beispiele verweist. Wenn man eine grössere Wirkung erreichen wolle, müsse man ausgehend von

¹¹ Zur Definition von FBBE siehe den einleitenden Abschnitt von Kap. 1.

diesen Grundlagen eine eigentliche, diversifizierte Strategie der Verbreitung erarbeiten. Das sei jedoch nur mit zusätzlichen Mitteln möglich. Ein entsprechender Kontakt zur Auftraggeberin könne hier sicher Sinn machen.

7.3 Diskussion der Ergebnisse

Die Gruppendiskussionen und die abschliessende Diskussion im Plenum haben neben viel Zustimmung zur allgemeinen Stossrichtung des Argumentariums auch eine Reihe von unklaren und teilweise widersprüchlichen Aspekten in den Vordergrund gerückt. Einer dieser Punkte ist die Begrifflichkeit, die den Spagat zwischen fachlich bedingter Tiefenschärfe und Anschlussfähigkeit an die Praxis bewältigen muss. Da es sich um eine Fachhochschul-Studie handelt, muss einerseits die fachliche Präzision gewahrt bleiben; andererseits ist es wichtig, dass in der Studie und in der Kurzfassung die entsprechenden Definitionen in gut verständlicher Form dargestellt werden. Im Fokus steht hier die Definition von frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE), wie sie in Kap. 1 mit Verweis auf den FBBE-Orientierungsrahmen (Simoni & Wustmann Seiler 2016) eingeführt wird. Alternativ wird zwischendurch die alltagsnahe Formulierung «familienergänzende Kinderbetreuung» benutzt, wobei die Bedeutung der beiden Bezeichnungen im Bericht als «synonym» deklariert wird.

Ein weiterer Reibungspunkt besteht in dem Umstand, dass die Bedingungen des Einsatzes von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation nur teilweise von den Bedingungen in der FBBE im Allgemeinen getrennt werden können. So wird von mehreren Teilnehmenden bemängelt, dass die eigentliche Zielgruppe der Studie – die formal nicht qualifizierten Personen – in vielen Argumentationslinien gar nicht spezifisch genannt werden. Sicher braucht das Argumentarium diesbezüglich noch eine Schärfung, wobei auch hier Argumente unverzichtbar sein werden, die sich auf die FBBE insgesamt beziehen. In diesem Zusammenhang haben sich im Workshop auch grundsätzliche Differenzen offenbart: Während sich insbesondere die Vertreterinnen aus den Hausbesuchsprogrammen und den Spielgruppen für den weiteren Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation gerade in niederschweligen Angeboten stark machen und auf die Qualitäten dieser Personen verweisen, befürchten Vertreter:innen der grossen Kita-Organisationen und der Fachverbände, dass die laufenden Anstrengungen in Richtung einer durchschnittlichen Erhöhung des Qualifikationsniveaus des Fachpersonals im Bereich FBBE durch das Argumentarium in dieser Form beeinträchtigt werden. Beeinflusst wird dieser Disput durch die aktuellen Rahmenbedingungen, die durch den Fachkräftemangel und die politische Zurückhaltung geprägt sind, mehr in die FBBE zu investieren und die diesbezüglichen Rahmenbedingungen (Lohn, Pensengestaltung und stressauslösende Arbeitsbedingungen) für alle Betreuungspersonen zu verbessern.

Eine grosse Einigkeit besteht in Hinblick auf die Schaffung von zusätzlichen Möglichkeiten einer formalen Qualifikation der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation. Diese Qualifikation kann über Programme für Wiedereinsteiger:innen (z. B. in Richtung der Berufsprüfung, die von SavoirSocial konzipiert wird) und durch eine Vereinfachung der Validierungsverfahren in Richtung EFZ FaBe ermöglicht werden. In diesem Zusammenhang ist es nicht nur wichtig, dass die einzelnen Personen auf diesem Weg fachlich und finanziell unterstützt werden; vielmehr braucht es auch eine angemessene Instruktion der Institutionen,

in denen diese Personen tätig sind. Grosse Kita-Trägerschaften können den damit verbundenen Aufwand vielleicht noch leisten, aber kleinere Kitas, Spielgruppen und auch die Hausbesuchsprogramme sind mit dieser zusätzlichen Aufgabe oft überfordert. Das Gleiche gilt für die Qualitätssicherung im Alltag bei der Auswahl, der Vorbereitung, der Begleitung und der Weiterbildung von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation. Die dafür notwendigen Massnahmen könnten nur nachhaltig implementiert werden, wenn die finanzielle und personelle Situation der Institutionen insgesamt verbessert wird.

Auch in Hinblick auf die Gestaltung und die Verbreitung des Berichts, der Kurzfassung und des Argumentariums stellen sich aus Sicht der Teilnehmenden einige Herausforderungen. So sei etwa die Situation der Kitas kaum mit derjenigen von Hausbesuchsprogrammen wie schrittweise zu vergleichen. Auch die Situation der Spielgruppen sei speziell – nicht zuletzt, weil die Spielgruppen in der Schweiz eine grössere Rolle spielen als in anderen Ländern, weil sie vor allem in ländlichen Gegenden der Deutschschweiz noch sehr verbreitet seien und weil es hier – im Gegensatz zu den Städten – oft nur wenige Kitas gebe. Das bedeutet, dass für unterschiedliche Kontexte jeweils andere Argumente von Bedeutung sind. Das würde eine flexible und modulare Verbreitungsstrategie der im Rahmen dieser Studie erarbeiteten Erkenntnisse und Forderungen bedingen – etwas, das im Rahmen dieser Studie aus Aufwandgründen nicht mehr geleistet werden kann. Die im Rahmen der Abschlussdiskussion formulierte Empfehlung zielt denn auch darauf hin, die Auftraggeberin der Studie, die Mercator-Stiftung, zu kontaktieren, um die Möglichkeiten einer solchen Verbreitungsstrategie auszuloten.

8 Fazit – Argumente für mehr Investitionen in die FBBE

Drei zentrale Erkenntnisse aus diesem Kapitel auf den Punkt gebracht

- In einer idealen, wissenschaftlich-fachlich begründeten und ausreichend finanzierten FBBE würden nicht formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen ausschliesslich als begleitende Unterstützung ohne Betreuungsverantwortung eingesetzt. Zudem sollten die Rahmenbedingungen der Arbeit in der FBBE für alle Betreuungspersonen die Bedeutung der Arbeit für die Kinder, ihre Familien und die ganze Gesellschaft widerspiegeln.
- Die aktuelle Wirklichkeit in der FBBE sieht anders aus. Unter dem Druck des Fachkräftemangels und der geringen Subventionierung werden nicht formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen in vielen Institutionen zur Betreuung mit Eigenverantwortung eingesetzt. Die Ressourcen für eine angemessene Qualitätssicherung fehlen und die Arbeitsbedingungen (Lohn, unsichere Pensenplanung, Stress usw.) sind für alle Betreuungspersonen prekär.
- Im abschliessenden Argumentarium wird begründet, warum eine qualitativ gute FBBE in der heutigen Zeit unverzichtbar ist. Weiter wird aufgezeigt, welchen Nutzen die FBBE für die Bildungsverläufe der Kinder hat und in welcher Hinsicht sich die Investitionen in die FBBE für die Gesellschaft auszahlen. Der Einsatz von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation macht auch in einer qualitativ guten FBBE Sinn, wenn die Qualität gesichert ist.

Die frühe Kindheit ist die wichtigste Bildungsphase im Leben eines Menschen. In der Auseinandersetzung mit seiner relevanten Umwelt erwirbt ein Kind in beeindruckender Geschwindigkeit motorische, kognitive, sprachliche, emotionale und soziale Kompetenzen, welche die Grundlage für den weiteren Kompetenzaufbau im Kindergarten, in der Schule und im gesamten späteren Leben bilden. Dieser Kompetenzaufbau wird nicht aktiv von aussen (etwa durch «Unterricht») gesteuert. Vielmehr beobachtet das Kind seine Umwelt mit all seinen Sinnen und stellt sich schon bald eigene Herausforderungen (z. B. sich durch Krabbeln fortzubewegen), die es mit grosser Hartnäckigkeit zu bewältigen versucht. Wie gut dieser Bildungsprozess voranschreitet, hängt neben den genetischen Vorgaben von den Umweltbedingungen ab, mit denen ein Kind konfrontiert ist. Ist seine Mutter während der Schwangerschaft z. B. chronisch gestresst, so wirkt sich diese Umweltvoraussetzung erwiesenermassen auf die spätere Stressverarbeitungsfähigkeit des Kindes aus. Es «lernt» unbewusst, dass die Welt ein potenziell gefährlicher Ort ist. Wenn dieses Kind nach der Geburt keine emotionale Wärme und körperliche Zuwendung bekommt oder gar misshandelt wird, verstärkt sich diese Alarmbereitschaft des Kindes und es ist nicht in der Lage, das aufzubauen, was die Psychologie

als «Urvertrauen» bezeichnet. Die wissenschaftliche Erforschung von Lebensläufen zeigt mit aller Deutlichkeit, welche negativen Folgen eine solch ungünstige frühkindliche Entwicklung im späteren Leben für die psychische und die körperliche Gesundheit sowie das Sozialverhalten eines Menschen mit sich bringt (vgl. dazu auch Kap. 1.1.1).

Das Beispiel zeigt, dass für die frühkindliche Bildung in Form von Kompetenzaufbau die Umweltbedingungen entscheidend sind. Die erste hoch relevante Umwelt während der Schwangerschaft ist die Mutter. Je besser es ihr geht, je günstiger ihre eigenen Umweltbedingungen sind (z. B. in Form einer gut gelingenden Partnerschaft oder einer guten Arbeitsstelle), desto grösser sind die Chancen für eine günstige Entwicklung des Kindes. Nach der Geburt erweitert sich die Umwelt für das Kind schnell. Weitere Bezugspersonen kommen dazu, die seine Entwicklung mit emotionaler Zuwendung, Körperkontakt und sozialen Anregungen befördern. Nun zeigt die Evolutionsforschung der frühen Kindheit, dass kleine Kinder während 95% der Menschheitsgeschichte in Clans von Jäger:innen und Sammler:innen aufgewachsen sind – also in Verhältnissen, in denen sich nicht nur die leiblichen Eltern, sondern eine grosse Zahl von Erwachsenen und anderen Kindern um das Kind kümmerten (Chaudhary & Swanepoel 2023). Diese Umweltbedingungen sind in den wohlhabenden Ländern heute vollkommen anders. Das soziale Netzwerk in der Umwelt des Kindes beschränkt sich in der Regel auf wenige Personen, die zudem meist einer Arbeit ausser Haus nachgehen. Das Hauptargument für eine substanzielle *Elternzeit* (die wir in der Schweiz nach wie vor nicht haben) liegt entsprechend genau hier: Angesichts der elementaren Bedeutung des ersten Lebensjahres für die emotionale, kognitive und körperliche Entwicklung eines Kindes ist es heute die Gesellschaft in Form des Staates, der den Eltern die Zeit zur Verfügung stellt, die sie brauchen, um eine tragfähige Bindung zu ihrem Kind aufzubauen (Müller & Ramsden 2017). Damit wird eine solide Grundlage für seine weitere Erkundung der Welt und den damit verbundenen Aufbau von Lebenskompetenzen gelegt.

Da in der heutigen Zeit immer mehr Frauen ihre berufliche Karriere auch nach der Geburt eines Kindes weiterverfolgen möchten oder aus finanziellen Gründen einer Erwerbsarbeit nachgehen müssen und eine *gleichwertige Elternschaft* mit einer ausgeglichenen Beteiligung der Elternpaare an der Familien- und Hausarbeit noch immer eine Ausnahme ist, braucht es institutionalisierte Angebote der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE), die den Kindern günstige Umweltbedingungen für den weiteren Aufbau von Lebenskompetenzen aller Art anbieten. Das gilt insbesondere auch für Alleinerziehende, welche die ganze Verantwortung für einen gut gelingenden Start ins Leben ihres Kindes auf den eigenen Schultern tragen. Wie bei der Elternzeit und später in Kindergarten und Schule ist es auch hier der Staat, der für möglichst günstige Umweltbedingungen für diese äusserst wichtige Bildungsphase des Kindes sorgt oder sorgen sollte. Wie in Kap. 1.1.3 angetönt, sind die politischen Instanzen auf der Ebene des Bundes, der Kantone und der meisten Gemeinden in der Schweiz noch nicht bereit, der Bedeutung einer qualitativ guten FBBE für die Entwicklung der Kinder und ihrer Familien wirklich Rechnung zu tragen. Während wir uns ein äusserst aufwändiges und kostenintensives formales Bildungssystem leisten, wird die frühkindliche Bildung nach wie vor in einem erstaunlichen Ausmass vernachlässigt. Die Erkenntnisse in den bisherigen Kapiteln dieses Berichts haben diesen seit Jahren wissenschaftlich belegten Befund aus der Optik der Praxis eindrücklich bestätigt.

Eine zentrale Herausforderung dieser Studie bestand in der Gratwanderung zwischen zwei Perspektiven, die für die Situation der nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen in der familienergänzenden Kinderbetreuung von entscheidender Bedeutung ist: der Perspektive einer FBBE, die den wissenschaftlichen und fachlichen Erkenntnissen Rechnung trägt, und der Perspektive, die sich an den gesellschaftlichen und politischen Wirklichkeiten orientiert. In den folgenden beiden Kapiteln sollen diese beiden Perspektiven nochmals pointiert ausformuliert werden, um die grosse Lücke zwischen «wissenschaftlich angezeigter Notwendigkeit» und «politisch bedingter Wirklichkeit» zu verdeutlichen. Mit dem Argumentarium in Kap. 8.3 wird in der Folge versucht, die beiden Perspektiven zumindest ein Stück weit zu integrieren und die Politik dazu zu motivieren, weitere Schritte zur Schliessung dieser Lücke zu unternehmen. Wie in den vorherigen Kapiteln angetönt, bezieht sich die Integration dieser beiden Perspektiven auch, aber nicht nur auf die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation, sondern auf die FBBE insgesamt.

8.1 FBBE – was wäre aus fachlicher Sicht notwendig?

Zumindest im deutschen Sprachraum herrscht die Meinung vor, dass das pädagogische Personal immer besser ausgebildet sein sollte, je älter die Kinder werden. Ein Blick auf die wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Bedeutung der Bildungsphase «Frühe Kindheit» (0-4/5 Jahre) zeigt, dass diese Meinung nicht korrekt ist (vgl. dazu auch EKFF 2019). Zum einen sind die Bildungsfortschritte in dieser Altersphase grösser und umfassender als in jeder anderen Lebensphase; zum anderen bilden die in dieser Zeit gebildeten Strukturen (z. B. in Form von Lebenskompetenzen) die Basis für die danach folgenden Bildungsphasen. Für eine ideale und damit evidenzbasierte Gestaltung der FBBE haben (oder besser: hätten) diese wissenschaftlichen und fachlichen Erkenntnisse Konsequenzen auf unterschiedlichen Ebenen. Welche Konsequenzen dies sind, soll in den nachfolgenden Unterkapiteln anhand eines wissenschaftlich begründeten Idealmodells skizziert werden.

8.1.1 Eine ideale FBBE in Hinblick auf die Ausbildung des Fachpersonals

Die moderne Gesellschaft zeichnet sich dadurch aus, dass alle Tätigkeiten, die auf Menschen ausgerichtet sind, seit Ende des 19. Jahrhunderts zunehmend professionalisiert werden. Ob in der Medizin, der Psychologie, der Sozialen Arbeit oder der Pädagogik – «Professionalisierung» bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das praktische Handeln in zunehmendem Ausmass auf das sich laufend erweiternde wissenschaftliche Wissen bezogen wird. Einen zentralen Hebel für die Förderung der Professionalisierung bildet die Aus- und Weiterbildung der Fachleute. Eine rein auf die Vermittlung von wissenschaftlichen Erkenntnissen ausgerichtete Ausbildung ist für die Professionen genauso wenig funktional wie eine rein praxisorientierte Ausbildung. Was es braucht, ist eine ausgewogene Mischung von Fachwissen, methodischen Kenntnissen und Möglichkeiten, dieses Wissen in der Praxis anzuwenden, um die damit verbundenen Erfahrungen machen zu können. Und natürlich ist es so, dass keine noch so evidenzbasierte Aus- und Weiterbildung mit Praxisbezug garantieren kann, dass die ausgebildeten Fachkräfte dann auch gute Arbeit leisten. Es wird in allen professionalisierten Tätigkeitsbereichen immer Fachleute geben, die den Aufgaben in der Praxis nicht gewachsen sind – genauso wie es immer Betreuungspersonen geben kann, die ohne jegliche fachliche Ausbildung hervorragende Arbeit leisten. Unbestritten ist jedoch, dass eine systematische Aus- und Weiterbildung die Chance

erhöht, dass in der Praxis qualitativ gut gearbeitet wird. Wäre dem nicht so, könnte man alle Bemühungen um Professionalisierung einstellen.

Angesichts der vorgängig beschriebenen Wichtigkeit der frühkindlichen Bildungsphase und damit der FBBE bedeutet dies, dass die Fachkräfte, die im Bereich der FBBE tätig sind, möglichst gut ausgebildet sein sollten. Wie in Kap. 1.1.6 gezeigt, wird in aktuellen Policy-Papieren zur Qualität in der FBBE (EKFF 2019, Kibesuisse 2020, SODK & EDK 2022) gefordert, dass Betreuungspersonen im Bereich FBBE, die alleine die Verantwortung für Kinder übernehmen, mindestens über ein EFZ FaBe «Kindheit» verfügen müssen. Diese Forderung ist aus pragmatischer Sicht zwar nachvollziehbar; sie geht aber eigentlich zu wenig weit, wenn wir die verfügbare wissenschaftliche Evidenz zur Bedeutung der frühkindlichen Bildung ernstnehmen. In Gymnasien reicht ein Lehrabschluss mit EFZ zum Unterrichten auch nicht aus, von der Erwachsenenbildung ganz zu schweigen. Die frühpädagogische Arbeit erfordert praktische Kompetenzen (wie z. B. Feinfühligkeit, Beobachtungsgabe usw.) und Basiswissen zur kindlichen Entwicklung aus unterschiedlichen Disziplinen (Entwicklungspsychologie, Neurobiologie, Stressforschung, Pädagogik usw.). Die entsprechenden Anforderungen an Fachwissen und an didaktischer Kompetenz sollten den Ansprüchen an die Fachkräfte, die in späteren Bildungsphasen tätig sind, in nichts nachstehen – im Gegenteil. In den skandinavischen Bildungssystemen werden entsprechend für frühpädagogische Fachkräfte die gleichen Bildungsabschlüsse verlangt wie für Lehrkräfte auf allen Schulstufen, wobei in den Ausbildungsgängen auf eine optimale Mischung von Fachwissen und Praxisbezug geachtet wird. In Hinblick auf die Schweiz würde das bedeuten, dass nur Fachkräfte mit einem Abschluss an einer Höheren Fachschule (HF), einer Fachhochschule (FH) oder einer Universität als «fachlich qualifizierte Betreuungspersonen» gelten dürften. Fachkräfte mit einem Lehrabschluss EFZ FaBe «Kindheit» wären konsequenterweise als «Betreuungspersonen ohne ausreichende Fachqualifikation» einzustufen, um bei der Terminologie von SODK & EDK zu bleiben, die in Kap. 1.1.6 eingeführt wurde. Das bedeutet in keiner Weise, dass ihre Arbeit nicht wichtig und wertvoll wäre. Es bedeutet lediglich, dass in jeder Kindergruppe mindestens eine Betreuungsperson mit einem HF-, FH- oder Unidiplom arbeiten müsste, die über das relevante Hintergrundwissen verfügt und es in die Gefässe für Reflexion und Fachaustausch mit den Kolleg:innen einbringen kann.

8.1.2 Eine ideale FBBE in Hinblick auf die weiteren Rahmenbedingungen

Das Qualifikationsniveau der Betreuungspersonen ist fraglos ein wichtiger Faktor für die Prozess- und die Orientierungsqualität, die den Umgang mit dem Kind und seinen Angehörigen prägen; aber es ist nur ein Qualitätsfaktor neben anderen. Die im Rahmen der Ausbildung erworbenen Kompetenzen nützen wenig, wenn die Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Kindern gar nicht möglich ist. Ein ebenfalls sehr wichtiger Faktor ist daher der Betreuungsschlüssel, also die Zahl der Kinder, die durch die Betreuungspersonen mit und ohne ausreichende Fachqualifikation betreut werden. Wie in Kap. 1.1.6 gezeigt, hängt diese Zahl auch vom Alter der zu betreuenden Kinder ab: Kinder unter 1,5 Jahren sind weniger selbstständig und brauchen mehr Unterstützung als ältere Kinder; aus diesem Grund braucht es in einer Gruppe mit ganz kleinen Kindern mehr Betreuungspersonen mit einer formalen fachspezifischen Qualifikation. Das Gleiche gilt für Gruppen mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen – etwa hyperaktive Kinder oder Kinder mit einer Autismus-Spektrum-Störung. Wenn nun der Betreuungsschlüssel ungünstig ist oder

wegen Krankheit, Ferien oder aus anderen Gründen nicht eingehalten wird, kann die Qualität im Kontakt mit den Kindern und in der Kommunikation innerhalb des Betreuungsteams nicht aufrechterhalten werden. In diesem Fall ist es dann z. B. nicht möglich, die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Unterstützungspersonen (z. B. Praktikant:innen) angemessen zu begleiten und zu unterstützen resp. gemeinsam ihr Verhalten gegenüber den Kindern oder den Eltern zu reflektieren. Aus diesem Grund ist es aus wissenschaftlich-fachlicher Perspektive unabdingbar, den Betreuungsschlüssel nach den fachlichen Empfehlungen einzusetzen und seine Einhaltung auch bei Krankheit oder anderen Abwesenheiten zu garantieren. Das bedingt die Anstellung einer ausreichend grossen Anzahl von formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen und/oder den Einsatz von entsprechend qualifizierten Springer:innen, damit der Betreuungsschlüssel auch garantiert werden kann, wenn Betreuungspersonen kurzfristig ausfallen.

Auch die weiteren Rahmenbedingungen müssten im Vergleich zu heute verbessert werden. Die Organisationsformen der FBBE (Kitas, Spielgruppen, Hausbesuchsprogramme und weitere Formen) sollten sich an den Bedürfnissen der Eltern orientieren und alle den gleichen fachlich-wissenschaftlichen Prinzipien folgen. Die Löhne für die anspruchsvolle pädagogische Arbeit müssten jenen im formalen Bildungsbereich angeglichen werden, so wie das in den skandinavischen Ländern der Fall ist, wo die pädagogischen Fachkräfte auf allen Altersstufen der Kinder nicht nur alle gleich gut ausgebildet sind, sondern auch gleich bezahlt werden. Gleichzeitig braucht es – ausser für Springer:innen, die nichts anderes wollen – substanzielle Arbeitspensen, die soweit planbar sind, dass sich Arbeits- und Privatleben sinnvoll verbinden lassen, und einen Lohn, der für alle eine gute Altersrente garantieren.

Weiter braucht es Räumlichkeiten, die so gestaltet sind, dass die Kinder im Spiel ihre unterschiedlichen Interessen und Kompetenzen möglichst gut entfalten können. Viel Platz, Licht sowie einfach zugängliche und sichere Aussenräume machen diesen Ort nicht nur für die Kinder, sondern auch für die Betreuungspersonen zu einem Arbeitsplatz, der nicht zu stark durch Lärm und Hektik sowie durch permanent nötige Aufmerksamkeit geprägt ist und regelmässige Pausen erlaubt. All dies und noch mehr einiges trägt dazu bei, dass Burnout-Erkrankungen eine seltene Ausnahme bleiben und die Mitarbeitenden-Fluktuation in der FBBE tief bleibt. Das kommt auch den Kindern zugute, weil sie eine tragende Beziehung zu den Betreuungspersonen aufbauen können. Schliesslich anerkennt die Gesellschaft in zunehmendem Masse die Bedeutung und die Wichtigkeit der Arbeit in der FBBE – wie in den skandinavischen Ländern, in denen die gesellschaftliche Wertschätzung für alle pädagogischen Fachkräfte sehr hoch ist, weil die Bildung im Allgemeinen und die frühkindliche Bildung im Besonderen als zentrale Ressource einer Informations- und Wissensgesellschaft angesehen werden, in der das Kindeswohl das unbestrittene Leitideal darstellt.

8.1.3 Eine ideale FBBE in Hinblick auf die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation

«It takes a village to raise a child» – dieses in ganz Afrika und mittlerweile weltweit verbreitete Sprichwort aus Nigeria drückt aus, wie wichtig es für das Aufwachsen eines Kindes ist, möglichst viele Bezugspersonen zu haben. Das gilt für das private Umfeld, aber auch für die institutionalisierte FBBE. Entsprechend ist die aktive Präsenz von Betreuungspersonen ohne ausreichende Fachqualifikation und von Unterstützungspersonen ohne formale fachspezifische

Qualifikation eine grosse Ressource. Sie bringen für die Kinder nicht nur erweiterte Kontakt- und Austauschmöglichkeiten mit sich, sondern vervielfältigen auch die Beobachtungsperspektiven und die Austauschmöglichkeiten zwischen den anwesenden Betreuungspersonen. Dieser Austausch erfolgt informell im Praxisalltag, aber auch formal organisiert in internen Weiterbildungen, Supervisionen und Teambesprechungen, die im Rahmen der bezahlten Arbeitszeit besucht werden. Alle Teammitglieder bringen ihre Lebenserfahrungen und besonderen Fähigkeiten und Talente mit ein und bereichern damit den Praxisalltag zugunsten der Kinder und der Arbeitskolleg:innen.

Die Praxiserfahrungen und der fachliche Austausch im Alltag bilden eine perfekte Voraussetzung für Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation, mit der Zeit eine formale Qualifikation zu erwerben. Die entsprechenden Qualifikationsverfahren (Validierungsverfahren oder Programme für Quereinsteiger:innen) sind sorgfältig aufgebaut und erlauben den Bewerber:innen ihre im Praxisalltag erworbenen Erkenntnisse fachlich zu vertiefen. Im ganzen Prozess werden sie selbst genauso aktiv unterstützt wie die Institutionen, in denen sie angestellt sind. Allen Beteiligten ist jederzeit klar, in welcher Phase des Prozesses sie sich befinden und welche Anforderungen zu erfüllen sind. Die Bewerber:innen erhalten Gelegenheit, ihre neu erworbenen Kenntnisse im Team einzubringen und sie mit den Kolleg:innen zu diskutieren, was auch auf deren Seite zu einer Auffrischung beitragen kann. Alle Qualifikationsverfahren sind so konzipiert, dass sie gut mit dem Privatleben und der Arbeit in der FBBE in Einklang gebracht werden können.

8.2 FBBE – aktuell: Wie gross ist der Abstand zum idealen Modell?

Wie in den Kap. 1.1.5 bis 1.1.7 aufgezeigt, wurde in den letzten Jahren in zahlreichen Publikationen darauf hingewiesen, wie gross die Lücke zwischen der aktuellen Situation in der Schweiz (insbesondere in der Deutschschweiz) und dem oben skizzierten wissenschaftlich begründeten Idealmodell der FBBE ist. Diese Befunde wurden in dieser Studie umfassend bestätigt. Gerade am Beispiel der nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen lässt sich zeigen, wie ungünstig die Situation in vielerlei Hinsicht ist. Nachfolgend werden die wichtigsten dieser Erkenntnisse nochmals zusammenfassend dargestellt.

8.2.1 Die aktuelle Situation in Hinblick auf die Ausbildung des Fachpersonals

In Kapitel 2.1 wurde deutlich, dass in der Schweiz keine wirklich verlässlichen Daten zur Qualifikation des Personals im Bereich FBBE im Allgemeinen und zum Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen im Besonderen verfügbar sind. Eine Erhebung des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV 2016), eine Mitgliederbefragung von Kibesuisse (2017) sowie eine Studie von SavoirSocial (Dubach et al. 2018) lassen den Schluss zu, dass sich der Anteil der formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen in den Kitas tendenziell knapp über der Hälfte bewegt.¹² Bezieht man die Spielgruppen und niedrigschwellige Hausbesuchsprogramme in die Analyse mit ein, wie das in dieser Studie

¹² Die Mitgliederbefragung von Kibesuisse (2017) kam als einzige dieser Quellen mit 45% formal fachspezifisch Qualifizierten auf einen Anteil unter der Hälfte.

gemacht wurde, ist davon auszugehen, dass insgesamt deutlich weniger als die Hälfte der Betreuungspersonen in der FBBE über eine formale Qualifikation verfügt. Wenn man weiter bedenkt, dass die Mehrzahl der formal Ausgebildeten eine dreijährige Berufslehre mit dem EFZ FaBe «Kindheit» abgeschlossen hat, zeigt sich, wie gross der Gap zum oben skizzierten Idealmodell ist, das als ausreichende Qualifikation für den Frühbereich eigentlich eine Tertiärausbildung wie im formalen Bildungssystem voraussetzt. Angesichts des Umstandes, dass eine hohe Qualität in der FBBE der wichtigste Faktor für eine gute psychosoziale und kognitive Entwicklung der betreuten Kinder ist, verspricht das insgesamt viel zu geringe Qualifikationsniveau des Betreuungspersonals wenig Gutes.

8.2.2 Die aktuelle Situation in Hinblick auf die weiteren Rahmenbedingungen

Die qualitativen Interviews mit den nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen (Kap. 3), aber auch die Workshops mit den Stellenleitenden, den Anleitenden und den Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation (Kap. 4 und 6.2.1) haben umfassend bestätigt, wie schwierig die Rahmenbedingungen in der FBBE insgesamt sind. Die durch SODK und EDK (2022) geforderten Betreuungsschlüssel, die für sich fachlich gesehen höchstens einem Minimalstandard genügen (siehe vorheriges Unterkapitel), können kaum eingehalten werden, wobei die grösseren Kita-Organisationen mit mehreren Kitas etwas bessere Voraussetzung haben als kleinere Kitas oder Spielgruppen. Zu oft werden Praktikant:innen, Lernende in den ersten zwei Lehrjahren und Wiedereinsteiger:innen ohne formale fachspezifische Qualifikation im Betreuungsschlüssel eingerechnet und mit der dafür vorgesehenen Verantwortung versehen. Der Grund dafür liegt einerseits beim Fachkräftemangel, der auch den Frühbereich belastet, andererseits bei den im internationalen Vergleich sehr geringen staatlichen Subventionen, welche die Elternbeiträge bis an die Grenze des Leistbaren erhöhen und den Handlungsspielraum der Institutionen in Richtung Qualitätssicherung stark einschränken (Stern et al. 2015, Gromada & Richardson 2021, Stern et al. 2021). Beide Faktoren tragen dazu bei, dass die Stellenprozente von den FBBE-Institutionen so knapp wie möglich kalkuliert werden. Das wiederum trägt dazu bei, dass die Stellenleitungen, die Teams und die einzelnen Betreuungspersonen unter zusätzlichem Druck zu leiden haben, sobald die zu betreuenden Kindergruppen zu gross sind oder es zu vorgesehenen Abwesenheiten (durch Schwangerschaft, Ferien, Weiterbildungen, Kündigungen) resp. vor allem zu unvorhergesehenen Ausfällen (durch Krankheiten und Überbelastungen) kommt. Die daraus resultierende weitere Erhöhung des Arbeitsdrucks, die fehlenden Pausenmöglichkeiten, der oft grosse Lärm und die insgesamt tiefe Anerkennung und Wertschätzung machen die Arbeit in der FBBE enorm belastungsreich. Das führt zu einer erhöhten Mitarbeitenden-Fluktuation (z. B. in die schulergänzende Betreuung oder in andere Arbeitsfelder), was die Belastung für die Institutionen und die Betreuungspersonen im Frühbereich weiter erhöht. Die geringen Löhne, die oft unsicheren Pensen, die fehlende Pensionskassenmöglichkeit und das grosse Ausmass an zusätzlichen Aufgaben, die nicht entschädigt werden, fördern die Unzufriedenheit und damit letztlich die Abgänge in andere Berufsfelder. Damit tragen sie ihrerseits zum Fachkräftemangel bei, wodurch sich der Kreis schliesst.

Demgegenüber steht eine hohe Identifikation mit der Arbeit mit den Kindern und den Eltern, die bei den Gesprächspartner:innen immer wieder zum Ausdruck gekommen ist. Sie ist ein

entscheidender Faktor für den Umstand, dass die hier befragten Betreuungspersonen dem Bereich FBBE trotz der schwierigen Rahmenbedingungen erhalten geblieben sind.

8.2.3 Die aktuelle Situation in Hinblick auf die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen

Wenn die schwierige Situation in der familienergänzenden Kinderbetreuung für das formal fachspezifisch qualifizierte Personal eine grosse Herausforderung darstellt, so ist sie für die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation in verschiedener Hinsicht noch schwieriger. Angesichts der hohen mentalen und körperlichen Belastung arbeiten im *Kita-Bereich* viele formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen in einem Teilzeitpensum, während die am wenigsten erfahrenen, die Praktikant:innen, Vollzeit angestellt sind und einen minimalen Lohn für ihren Einsatz bekommen. Nicht selten ist es so, dass die Betroffenen nach dem absolvierten Praktikum im gleichen Betrieb keine Lehrstelle bekommen – eine Praxis, die nach den Empfehlungen von SODK und EDK (2022) gar nicht vorkommen dürfte. Trotz fehlender Berufserfahrung und Qualifikation erwarten die Praktikant:innen, dass sie in die Arbeit mit den Kindern integriert und nicht ausschliesslich fürs Putzen und andere Unterhaltsarbeiten eingesetzt werden, was auch immer wieder vorkommt. Andererseits führt die fehlende Routine in herausfordernden Situationen zwangsläufig auch zu Überforderung und Stress – insbesondere, wenn keine formal fachspezifisch qualifizierte Mitarbeitenden zur Unterstützung beigezogen werden können. Die Arbeit in den Kitas ist so herausfordernd, dass der wöchentliche Tag in der Schule von einzelnen Lernenden als Erholung wahrgenommen wird (Kap. 3.1.1). Aufgrund des chronischen Personalmangels und des knapp berechneten Betreuungsschlüssels könne gute Arbeit oft nur dann geleistet werden, wenn Kinder wegen Krankheit oder Ferien fehlen. Die Einarbeitung der nicht formal fachspezifisch qualifizierten Kita-Betreuungspersonen erfolgt in den grösseren Kita-Organisationen in der Regel mit einer gewissen Systematik, wobei der Personalmangel auch hier zu Abstrichen an der Qualität führen kann. Die Qualität der Begleitung wird von den meisten Befragten unterschiedlich erlebt. Stellenleitende bemängeln, dass kaum Zeit für die Begleitung von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen vorhanden ist. Auffallend ist weiter, dass sich die befragten Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation der formalen Kriterien zur Beurteilung der Qualität ihrer Arbeit in der Regel nicht bewusst sind und sich hauptsächlich daran orientieren, wie ein Arbeitstag insgesamt verlaufen ist und ob sie von den Eltern und den Kindern gute Rückmeldungen erhalten.

Auch die befragten *Spielgruppen* sind in Qualitätsfragen im Wesentlichen auf sich selbst gestellt. Entsprechend heterogen sind die Lösungen und Ansätze bei der Einarbeitung und Begleitung der Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation sowie die Formen der Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung. Die Einarbeitung zur Spielgruppenleitenden erfolgt bei Weitem nicht immer über den Grundkurs des Schweizerischen Spielgruppen-LeiterInnenverbands. Vielmehr ist das Lernen durch Erfahrung («Learning by Doing») die Regel. Dabei ist nicht in jedem Fall eine Begleitung durch eine erfahrene Spielgruppenleitung vorhanden. Weiterbildungen werden als nicht vorhanden oder zu teuer wahrgenommen. Entsprechend unsicher sind sich auch die Spielgruppenleiter:innen in Bezug auf die Qualität ihrer Arbeit, die sie teilweise nicht festhalten können, teilweise an Rückmeldungen von aussen festmachen und nur vereinzelt an den Fortschritten der Kinder konkretisieren. Wenn eine regelmässige Qualitätssicherung beschrieben wird, dann ist es das

Gespräch mit den Kolleg:innen, falls eine solche vorhanden ist, und die Reflexion der eigenen Arbeit. Die Qualitätsrichtlinien des Schweizerischen Spielgruppen-LeiterInnen-Verbandes werden nur in wenigen Fällen systematisch zur Sicherung der Qualität eingesetzt, und von wissenschaftlichen Grundlagen der Arbeit ist nur äusserst selten die Rede. Vermisst wird die Vernetzung im Feld der frühen Förderung und eine systematische Unterstützung beim Umgang mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen. Weiter ist zu beachten, dass die meisten Spielgruppenleiterinnen zwar keine formale Qualifikation im Sinne dieser Studie mitbringen, aber doch in einigen Fällen eine Ausbildung zum/zur Spielgruppenleiter:in. Zudem sind sie durchschnittlich älter und erfahrener als die Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation in den Kitas, die als Praktikant:innen oder Lernende in den ersten beiden Lehrjahren arbeiten. Neben der oft vorhandenen Erfahrung mit eigenen Kindern bringt das höhere Alter mit sich, dass die kleinen, oft unsicheren Pensen und die damit verbundene reduzierte Altersvorsorge als Belastung wahrgenommen werden. Auf der anderen Seite werden die Eigenständigkeit und Eigenverantwortung beim Führen einer Spielgruppe oft auch als Ressource eingeschätzt.

Nochmals anders stellen sich die Herausforderungen bei den im Rahmen dieser Studie befragten *Hausbesucher:innen*. Auf struktureller Ebene zeigt sich, dass die im Programm «schritt:weise» angestrebte Integration in den primären Arbeitsmarkt nur ausnahmsweise gelingt. Ein Grund dafür ist, dass die regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV) die im Rahmen der Hausbesuchstätigkeit erworbenen Kompetenzen nicht angemessen würdigen. Wie bei den Spielgruppenleiter:innen sind die Möglichkeiten zum Erwerb einer formalen Qualifikation äusserst beschränkt. Das führt dazu, dass die Hausbesucher:innen nach Abschluss der zeitlich oft beschränkten Anstellung in den Hausbesuchsprogrammen in Hinblick auf den Arbeitsmarkt wieder ähnlich dastehen wie vor Beginn der Tätigkeit. Weiter wird bemängelt, dass im Rahmen der Arbeit auch viel nicht entschädigte Arbeit anfällt – insbesondere bei der Rekrutierung von neuen Familien, die gebraucht werden, damit das eigene Pensum gefüllt werden kann. Zudem wird von den Hausbesucherinnen eine hohe zeitliche Flexibilität verlangt, die oft kaum mit der Arbeit in der eigenen Familie vereinbart werden kann. Die Rekrutierung der Hausbesucher:innen erfolgt in der Regel mit Blick auf spezifische Sprachkenntnisse, den kulturellen Hintergrund sowie die Erfahrungen mit eigenen Kindern. Die damit verbundenen Kompetenzen bilden durchaus einen Mehrwert, wobei Hausbesucherinnen immer wieder auch bei Familien mit einem anderen kulturellen Hintergrund und einer anderen Muttersprache eingesetzt werden. Die Einführung in die Arbeit als Hausbesucherin und die weitere Begleitung werden insgesamt als sorgfältig wahrgenommen, wobei mehr Unterstützung beim Umgang mit Familien in schwierigen Verhältnissen willkommen wäre. Die Hausbesucher:innen werden anfangs durch die Projektleitung bei Hausbesuchen begleitet. Zudem wird die Arbeit mit den Familien in internen Schulungen und bei Anleitungstreffen besprochen und angeleitet. Die praktische Arbeit wird erst mit der Zeit durch die gemachte Erfahrung erlernt. Wie die Spielgruppenleiter:innen und viele nicht qualifizierte Kita-Betreuungspersonen verfügen auch die Hausbesucherinnen über keine formalen Kriterien zur Beurteilung der Qualität ihrer Arbeit. Vielmehr orientieren sie sich an den für sie sichtbaren Fortschritten und den Rückmeldungen der Familienmitglieder.

8.3 Versuch einer praxistauglichen Integration der Perspektiven

Die beiden vorangegangenen Unterkapitel machen deutlich, wie gross die Kluft zwischen einer idealen, wissenschaftlich und fachlich begründeten FBBE und den aktuell herrschenden Verhältnissen ist. Die ungünstigen strukturellen Rahmenbedingungen erschweren eine qualitativ gute FBBE und machen die an sich erfüllende Arbeit mit den Kindern und ihren Familien zu einer Tätigkeit mit zahlreichen grossen Herausforderungen sowohl für die formal fachspezifisch qualifizierten als auch für die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen. Auch das oberste Prinzip der FBBE, die Förderung des Kindeswohls, kann unter diesen Bedingungen nicht durchgehend garantiert werden.

In dieser Studie standen die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen im Fokus, deren Situation in mancher Hinsicht noch schwieriger ist als die der Betreuungspersonen mit einer formalen Ausbildung. Der hauptsächliche Grund für diese Schwierigkeiten ist jedoch grundsätzlich der gleiche: die fehlende Bereitschaft der Gesellschaft insgesamt und der staatlichen Behörden im Besonderen, für die FBBE Rahmenbedingungen bereitzustellen, die aus fachlich-wissenschaftlicher Sicht unabdingbar sind. Wie in diesem Bericht mehrfach erwähnt, wurden in der Schweiz wiederholt Empfehlungen formuliert, wie die Situation mit Blick auf das verfügbare wissenschaftliche Wissen und die fachliche Expertise verbessert werden sollte – zuletzt in Form der Empfehlungen der SODK und der EDK (2022).

In Kap. 8.1 wurde ausgeführt, dass solche und teilweise noch weitergehende Verbesserungen auch von den Autor:innen dieser Studie eingefordert werden. Die in diesem Bericht beschriebene und in Kap. 8.2 zusammengefasste aktuelle Situation der nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen zeigt, wie weit der Weg aus der hochgradig unbefriedigenden Gegenwart in eine bessere Zukunft ist – eine Zukunft mit FBBE, die den fachlich-wissenschaftlichen Ansprüchen genügt und das Wohl des Kindes und seiner Familie im Fokus hat. Nun, zumindest wenn wir dem bekannten Sprichwort des chinesischen Philosophen Laotse folgen, beginnt auch eine Reise von tausend Meilen mit dem ersten Schritt. Nicht formal oder nicht ausreichend qualifizierte Betreuungspersonen sind aktuell ein zentraler Pfeiler der FBBE in der Schweiz. Die in Kap. 8.1 beschriebenen Prinzipien einer «idealen» FBBE, in der nicht formal adäquat ausgebildete Betreuungspersonen ausschliesslich als Unterstützungspersonen ausserhalb des Betreuungsschlüssels eingesetzt werden, sind aktuell angesichts des generellen Fachkräftemangels und der fehlenden politischen Bereitschaft zu einer adäquaten Finanzierung der FBBE nur in Ausnahmefällen, nicht aber in der grossen Mehrheit der Angebote zu erfüllen. Aus diesem Grund wurde in dieser Studie versucht, in enger Zusammenarbeit mit den Praxispartner:innen, Institutionsleitungen, formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen mit Anleitungsfunktion sowie mit Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation Massnahmen herauszuarbeiten, die davon ausgehen, dass auf den Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal in der schweizerischen FBBE zumindest mittelfristig nicht verzichtet werden kann, die aber doch als erster Schritte auf dem langen Weg zu einer qualitativ guten FBBE gesehen werden können, die als langfristiges Ziel unbestritten ist. Diese Massnahmen sind insbesondere:

- **Rekrutierung:** Die Auswahl von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal sollte mit mehr Umsicht und Sorgfalt erfolgen. Erfahrung mit eigenen Kindern kann ein wichtiges Kriterium sein; alleine stellt diese Erfahrung jedoch keine Garantie für einen adäquaten

Umgang mit Kindern aus Familien dar, welche die familienergänzende Kinderbetreuung in Anspruch nehmen.

- **Begleitung:** Wenn nicht formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen Kinder ganz oder teilweise eigenverantwortlich betreuen, ist zu garantieren, dass sie bei Bedarf zeitnah auf die Unterstützung einer formal fachspezifisch qualifizierten Fachperson zugreifen können und dass es regelmässige Reflexionseinheiten (Teamsitzungen, Supervisionen usw.) gibt, um über die im Praxisalltag gemachten Erfahrungen und Herausforderungen zu diskutieren.
- **Weiterbildung:** Wie die formal ausgebildeten Betreuungspersonen sollten auch die nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen von regelmässigen internen und externen Fort- und Weiterbildungen profitieren können, die möglichst durch die Institutionen finanziert werden, in denen sie angestellt sind.
- **Formale Qualifikation:** Über die einzelnen Institutionen hinaus sollten umfassende Anstrengungen in Richtung einer formalen Qualifikation von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen unternommen werden, im Rahmen derer die in der Praxis erworbenen Kompetenzen in Verbindung mit aufgearbeitetem Grundlagenwissen gestellt werden. Im Fokus stehen insbesondere niederschwellige Validierungsverfahren und Qualifikationsprogramme für Wiedereinsteiger:innen, die für möglichst viele und nicht nur für einzelne Personen zu günstigen, familienfreundlichen Konditionen verfügbar sind und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.
- **Systematische Qualitätssicherung:** Alle Massnahmen zur Verbesserung der Qualität des Einsatzes von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen sollten Teil von Qualitätssicherungssystemen sein, die von möglichst vielen Institutionen eingeführt werden. Das kann unter anderem dadurch erreicht werden, dass die Vergabe von Subventionen an die Einrichtung von solchen Systemen gebunden wird, wobei die dafür notwendigen Mittel über die Subventionen bereitgestellt werden müssen.
- **Vernetzung:** Eine bessere Vernetzung der Institutionen im Frühbereich kann auch für Institutionen, die systematisch nicht formal fachspezifisch qualifizierte Betreuungspersonen einsetzen, eine grosse Ressource sein, z. B. in Hinblick auf den Einbezug von fachlicher Unterstützung bei der Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen oder schwierigen familiären Situationen. Eine niederschwellig verfügbare Begleitung von Familien mit besonderem Unterstützungsbedarf im Sinne der Familienzentrierten Vernetzung, an die die Familien vermittelt werden können, wäre auch für Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation eine grosse Unterstützung.
- **Verlässliche Pensen:** Insbesondere im Bereich der Spielgruppen und der Hausbesuchsprogramme hängen die Arbeitspensen von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation oft davon ab, in welchem Umfang die Angebote nachgefragt werden. Das macht die Pensen und damit den Verdienst nur schwer planbar. Rahmenverträge und eine Defizitgarantie im Kontext der Subventionierung würden die Planbarkeit erhöhen und den Umfang von nicht bezahlten Tätigkeiten senken.

- **Altersvorsorge:** Verlässlichere Pensen könnten ein erster Schritt in Richtung einer besseren Altersvorsorge und der Prävention von Altersarmut vor allem bei Frauen sein. Diesbezüglich wird es jedoch weitere Anstrengungen brauchen, etwa die Senkung oder gar Eliminierung der Grenze zur Pensionskassenberechtigung. Das kann nur auf Bundesebene erfolgen.

Um es noch einmal zu betonen: Langfristig gesehen kann es für ein hoch entwickeltes Land wie die Schweiz keine Option sein, die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung gegenüber dem formalen Bildungssystem so sträflich zu vernachlässigen, wie das aktuell der Fall ist. Das Ziel muss sein, das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Betreuungspersonen in diesem Bereich deutlich zu erhöhen und die Rahmenbedingungen der Angebote substantiell zu verbessern. Hochrechnungen zeigen, dass dafür zusätzliche Aufwendungen in der Höhe zwischen CHF 1,2 und 1,9 Milliarden pro Jahr notwendig wären (Stern et al. 2016). Sie zeigen auch, dass sich diese Aufwendungen volkswirtschaftlich zumindest mittelfristig auszahlen (BAK Economics 2020).

So minimal und kurzfristig die hier aufgelisteten Verbesserungsmöglichkeiten auch konzipiert sind: Auch sie erfordern im Vergleich zu heute zusätzliche Finanzmittel von Seiten der öffentlichen Hand. Entscheidend ist, dass zusätzliche Finanzmittel, wie sie aktuell auf Parlamentsebene diskutiert werden, nicht nur zur Vergünstigung der Elterntarife, sondern auch zur Verbesserung der Qualität der FBBE-Angebote genutzt werden (Stern et al. 2021). Die hier vorgeschlagenen Verbesserungen rund um den Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen gehen in diese Richtung. Sie sind jedoch nur ein erster Schritt auf der langen Reise. Es muss das Ziel sein, in möglichst naher Zukunft weitere Verbesserungen zu ermöglichen und in diesem Zusammenhang auch das Qualifikationsniveau der Betreuungspersonen mindestens so weit anzuheben, wie es von der EKFF (2019) oder von Seiten SODK und EDK (2022) gefordert wird.

8.4 Warum lohnen sich Investitionen in die FBBE? Ein Argumentarium für den Kontakt mit Politik und Verwaltung

Das nachfolgende Argumentarium wurde durch das Forschungsteam in Zusammenarbeit mit Markus Theunert (Social Affairs GmbH) erarbeitet und in drei Zoom-Workshops eingehend mit Vertreterinnen der Praxispartner:innen, der unterstützenden Fachverbände sowie Personen aus Wissenschaft und Politik überprüft und anschliessend noch einmal umfassend überarbeitet. Die nachfolgend erarbeiteten Argumentationslinien sollen dazu beitragen, Politik und Verwaltung auf den Ebenen Bund, Kantone und Gemeinden zu zusätzlichen finanziellen Aufwendungen zu motivieren, die der FBBE im Allgemeinen und den nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen im Besonderen zugutekommen. Sie haben zum Ziel, die Verbesserung der Qualität der Angebote so schnell wie möglich in Angriff zu nehmen – zum Nutzen der Kinder, ihrer Familien und letztlich der ganzen Gesellschaft, die auf unterschiedlichen Ebenen (Fachkräftemangel, Integration, Sozialversicherungen usw.) von einer gut ausgebauten FBBE profitiert.

Die Verantwortung für das Argumentarium und die darin formulierten Argumentationslinien liegt alleine bei den Autor:innen dieses Berichts. Die aufgeführten Argumentationslinien

wurden von den involvierten Praxispartner:innen, Fachverbänden und Expertinnen mehrheitlich gestützt, gehen jedoch nicht allen Beteiligten weit genug. Die Hauptbefürchtung ist, dass die Verbesserung der Qualität rund um den Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifiziertem Personal den Entscheidungsträger:innen in Politik und Verwaltung Anlass geben könnte, auf die fachlich angezeigte durchschnittliche Erhöhung des Qualifikationsniveaus zu verzichten und den Einsatz von nicht formal fachspezifisch qualifizierten Betreuungspersonen in verantwortungsvollen Positionen auch längerfristig zu legitimieren.

8.4.1 Argument 1: FBBE ist in der modernen Gesellschaft unverzichtbar

- **Veränderung der Familienformen:** Das Verhältnis von Familie und Gesellschaft verändert sich schnell. Die Frauen sind einerseits immer besser ausgebildet und andererseits zunehmend darauf angewiesen, finanziell zum Familieneinkommen beizutragen, während sich die Männer noch nicht gleichwertig an der Familienarbeit beteiligen. Nur wenige Familien kommen heute mit *einem* Einkommen aus. Gerade die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie hochgradig systemrelevant die FBBE ist.
- **Erweiterung der Wahlmöglichkeiten:** Eine qualitativ gute und kostengünstige FBBE erweitert die Wahlmöglichkeiten der Familien und trägt zu einer gleichberechtigten Elternschaft bei. Die Familien wollen sich frei und mit gutem Gewissen entscheiden, ob und ab welchem Alter sie ihr Kind einem Angebot der FBBE anvertrauen. Die Wahlfreiheit in Hinblick auf die frühkindliche Kinderbetreuung fördert den Kinderwunsch und die Fertilitätsrate.

8.4.2 Argument 2: FBBE stärkt die ganze Gesellschaft

- **Bekämpfung des Fachkräftemangels:** Die Schweizer Volkswirtschaft leidet – schon lange und zunehmend – unter einem Fachkräftemangel. Eine erhöhte Erwerbsbeteiligung der Mütter ist der effizienteste Weg zu einer besseren Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials. Ohne ein vielfältiges, qualitativ gutes und bezahlbares FBBE-Angebot kann dieses Potenzial nicht ausgeschöpft werden.
- **Entlastung der Sozialversicherungen:** Die Förderung der beruflichen Karrieren von Frauen trägt zu ihrer finanziellen Absicherung bei und leistet einen Beitrag zur Reduktion von Altersarmut. Zudem schafft ein Ausbau der FBBE Arbeitsplätze, die einen grossen gesellschaftlichen Mehrwert erbringen und jungen Menschen sowie Wieder- und Quereinsteiger:innen eine hochgradig sinnvolle Tätigkeit ermöglichen.
- **Förderung der Integration:** FBBE-Angebote im Allgemeinen und niederschwellige Angebote wie Spielgruppen, Hausbesuchsprogramme oder Quartierzentren im Besonderen fördern die Integration, indem sie Kinder und Familien aus unterschiedlichen Kulturen und sozialen Schichten zusammenbringen und den Erwerb der Landessprache fördern, der für die Integration von elementarer Bedeutung ist.
- **Stärkung der Bildungsverläufe:** Viele wissenschaftliche Studien zeigen, dass die Inanspruchnahme von FBBE-Angeboten die Schulkarriere von Kindern fördert und ihren Berufseinstieg erleichtert. Besonders stark sind diese Effekte bei Kindern aus Familien mit

Mehrfachbelastungen, sozial benachteiligten Familien und Familien mit Migrationshintergrund.

- **Verringerung von Folgekosten:** Ein günstiger Bildungsverlauf reduziert erwiesenermassen eine spätere Sozialhilfeabhängigkeit, das Auftreten von psychischen und körperlichen Gesundheitsproblemen sowie die Entwicklung von sozialen Problemen wie Jugendgewalt und Kriminalität. Zudem brauchen Kinder, die von einer guten FBBE profitieren konnten, in der Schule weniger spezifische und kostenintensive Fördermassnahmen.
- **Ein beeindruckender «Return on Investment»:** Investitionen in die FBBE lohnen sich demnach nicht nur für die Kinder und ihre Familien, sondern für die ganze Gesellschaft. Die Investitionen zahlen sich langfristig durch Einsparungen in unterschiedlichen Bereichen und in Form von erhöhten Einkommenssteuern aus. Besonders stark sind diese Effekte, wenn sozial benachteiligte Familien von den FBBE-Angeboten profitieren können.

8.4.3 Argument 3: Die Qualität der FBBE-Angebote ist entscheidend

- **Verstärkung der positiven Effekte:** Je besser die Qualität der FBBE-Angebote ist, desto günstiger sind die Auswirkungen auf den Bildungsverlauf der Kinder, die Förderung der Integration, die Bekämpfung des Fachkräftemangels, die Prävention von gesundheitlichen und sozialen Problemen sowie den damit verbundenen volkswirtschaftlichen Nutzen der Investitionen in die FBBE.
- **Qualifikation des Fachpersonals:** Wenn Eltern ihre Kinder einer FBBE-Organisation anvertrauen, müssen sie darauf vertrauen können, dass die Fachleute gut ausgebildet sind. Eine Berufslehre «Fachperson Betreuung – Kind» ist das Minimum an formaler Qualifikation für Personen mit Betreuungsverantwortung. Jedes Team sollte mit Fachpersonen ergänzt werden, die über eine tertiäre Pädagogikausbildung oder über eine entsprechende Weiterbildung verfügen.
- **Adäquate Betreuungsschlüssel:** Kinder brauchen qualitativ gute und aufmerksame Betreuung. Das ist nur möglich, wenn die Fachpersonen in den FBBE-Angeboten nicht für zu viele Kinder verantwortlich sind. Die wissenschaftlich begründeten Betreuungsschlüssel sind deshalb wenn immer möglich einzuhalten.
- **Ausreichender Personalbestand:** Um den Betreuungsschlüssel auch bei kurzfristigen Abwesenheiten einhalten zu können, brauchen die Institutionen ausreichend grosse Teams, die durch fachlich qualifizierte Springer:innen ergänzt werden. Angemessene personelle Ressourcen tragen auch dazu bei, dass die Mitarbeitenden keine Aufträge ausserhalb ihrer bezahlten Arbeitstätigkeit erledigen müssen, wie das vielerorts der Fall ist.
- **Weiterbildung und Fachaustausch:** Da sich das Wissen rund um die Betreuung von Kindern im Vorschulalter schnell entwickelt, sorgen die FBBE-Institutionen für regelmässige interne und externe Weiterbildungen für ihre Mitarbeitenden. Weiter richten sie im Rahmen der Arbeitszeit regelmässige Gefässe für die Besprechung von Kindern und den Fachaustausch zwischen den Mitarbeitenden ein.

- **Elternkontakt:** Auch wenn ein Kind ein FBBE-Angebot nutzt, bleibt die Kernfamilie das hauptsächliche Bezugssystem. Die Fachpersonen sorgen dafür, dass die Eltern über den Tagesverlauf und die Entwicklungsschritte ihres Kindes informiert sind. Im Sinne der informellen Elternbildung sensibilisieren sie die Eltern für die Bedeutung von Qualitätsaspekten und geben ihnen Anregungen für den Umgang mit dem Kind zuhause.
- **Vernetzung:** Die Vernetzung der Institutionen und Personen im Frühbereich ist in verschiedener Hinsicht eine grosse Ressource. Sie ermöglicht den fachlichen Austausch, die fachliche Unterstützung bei der Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen, die Identifikation und Begleitung von Familien mit besonderem Unterstützungsbedarf und die Vermittlung von Familien zu weiteren für sie passenden Angeboten.
- **Arbeitsbedingungen:** Im Vergleich zur Bedeutung der Aufgaben in der FBBE und den dafür erforderlichen fachlichen Anforderungen sind die Löhne in der FBBE mehrheitlich zu tief. In Kombination mit den stresserzeugenden Arbeitsbedingungen (permanente Aufmerksamkeit, Lärm, Hektik, Personalmangel usw.) und der geringen gesellschaftlichen Wertschätzung der Arbeit tragen sie zu übermässig häufigen überlastungsbedingten Abwesenheiten und Kündigungen bei.
- **Verantwortung von Bund, Kantonen und Gemeinden:** Die Kantone und Gemeinden haben es in der Hand, die Qualitätssicherung auf all diesen Ebenen durch Rahmengesetze, Leistungsvereinbarungen und angemessene Subventionen zu fördern. Idealerweise werden sie dabei durch Bundesbeiträge oder durch eine Senkung resp. Eliminierung der Untergrenze für den Pensionskasseneintritt unterstützt.

8.4.4 Argument 4: Nicht formal qualifizierte Betreuungspersonen werden anerkannt als eine wichtige Ressource in der FBBE

- **Kontaktpersonen für die Kinder und die Kolleg:innen:** Für die Entwicklung von Kindern ist es günstig, wenn sie zu mehreren Erwachsenen und weiteren Kindern Kontakte haben. In ihrer Vielfalt und mit ihren Lebenserfahrungen sind Mitarbeitende ohne formale Qualifikation entsprechend eine grosse Ressource für die FBBE. Zudem verfügen sie oft über Kompetenzen, von denen das ganze Team profitieren kann.
- **Einsatz ausserhalb des Betreuungsschlüssels:** Die Arbeit in der FBBE ist anspruchsvoll. Um die Qualität der Betreuung nicht zu gefährden und eine mögliche Überforderung der nicht formal qualifizierten Mitarbeitenden zu verhindern, sollten sie nur als Unterstützung eingesetzt werden und keine alleinige Verantwortung für die Betreuung übernehmen müssen. Entsprechend sind sie im Betreuungsschlüssel nicht einzuberechnen.
- **Massnahmen zur Qualitätssicherung:** Von Seiten der Institution ist darauf zu achten, dass die Qualität bei der Auswahl, Einarbeitung, Begleitung und Weiterbildung von nicht formal qualifizierten Mitarbeitenden hoch ist. Das gilt insbesondere dann, wenn sich nicht vermeiden lässt, dass sie infolge Fachkräftemangels oder fehlender Ressourcen mit alleiniger Verantwortung betreuen müssen.
- **Einbindung ins Team:** Ob als Unterstützungsperson oder Betreuungsperson mit einer gewissen Eigenverantwortung: Nicht formal qualifizierte Mitarbeitende sollen von internen

und externen Weiterbildungen profitieren können und in die internen Austausch- und Reflexionsprozesse (z. B. im Rahmen einer Supervision) einbezogen sein. Das ermöglicht ihnen, mit der Zeit ein angemessenes Qualitätsverständnis zu entwickeln.

- **Erleichterung einer formalen Qualifikation:** Um nicht formal qualifizierte Mitarbeitende nicht an ein anderes Berufsfeld zu verlieren, muss alles getan werden, um diesen Personen eine formale Qualifikation zu ermöglichen. Geeignet sind insbesondere Programme für Quereinsteiger:innen und niederschwellige Validierungsverfahren, die es erlauben, die beruflichen Erfahrungen mit dem erforderlichen Fachwissen zu verbinden.
- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen:** Die Arbeitsbedingungen von nicht formal qualifizierten Mitarbeitenden sind oftmals noch prekärer als die der anderen Mitarbeitenden. Meist arbeiten sie in fragmentierten und tiefen Pensen, die hohe Flexibilität erfordern und keine Einkommensgarantie gewähren. Bei Leistungsvereinbarungen ist darauf zu achten, dass diese Aspekte angemessen berücksichtigt werden.

Verzeichnisse

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Institutionsgrösse	16
Abbildung 2: Formale Qualifikation.....	16
Abbildung 3: Stellenprozente abgedeckt durch formal fachspezifisch qualifiziertes Personal	17
Abbildung 4: Anstellungsformen	18
Abbildung 5: Lage Arbeitsmarkt.....	19
Abbildung 6: Kriterien Personalauswahl	20
Abbildung 7: Vorbereitung auf die praktische Arbeit	21
Abbildung 8: Begleitung von Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation	22
Abbildung 9: Gestaltung Weiterbildung	22
Abbildung 10: Investitionen in die Weiterbildung.....	23
Abbildung 11: Qualitätssicherung.....	24
Abbildung 12: Ausweis der erworbenen Fähigkeiten.....	24

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Angaben zu den befragten Betreuungspersonen ohne formale fachspezifische Qualifikation	31
Tabelle 2: Raster zur Darstellung der Projektergebnisse als Grundlage für das Argumentarium.....	82

Literaturverzeichnis

American Academy of Pediatrics (eds.) (2012). Early Childhood Adversity, Toxic Stress, and the Role of the Pediatrician: Translating Developmental Science into Lifelong Health. Policy Statement. *Pediatrics* 129, 1: e224-e231.

BAK Economics (2020). *Volkswirtschaftliches Gesamtmodell für die Analyse zur «Politik der frühen Kindheit»*. Bericht im Auftrag der Jacobs Foundation. Basel: BAK Economics AG.

Bellis, M. A.; Hughes, K.; Ford, K.; Ramos Rodriguez, G.; Sethi, D. & Passmore, J. (2019). Life course health consequences and associated annual costs of adverse childhood experiences across Europe and North America: a systematic review and meta-analysis. *Lancet Public Health*, 4: e517-528.

Benelli, N. (2011). *Nettoyouse. Comment tenir le coup dans un sale boulot*. Zürich: Seismo.

Benelli, N. (2013). La question des qualifications dans les métiers de care. In M. Modak und J.-M. Bonvin (Hrsg.). *Reconnaître le care. Un enjeu pour les pratiques professionnelles*. Lausanne: EESP, 83-97.

Benelli, N. & Modak, M. (2010). Analyser un objet invisible : le travail de care. *Revue française de sociologie*, 51 (1): 39-60.

Bloor, M.; Frankland, J.; Thomas, M. & Robson, K. (2001). *Focus Groups in Social Research*. London, Thousand Oaks: Sage Publications.

Bowlby, J. (1969). *Attachment. Attachment and Loss. Volume 1: Attachment*. New York: Basic Books.

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (Hrsg.) (2016). *Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung: Bilanz nach dreizehn Jahren* (Stand 1. Februar 2016). Bern: BSV.

Cartier, M. & Lechien, M.-H. (2012). Vous avez dit «relationnel»? Comparer des métiers de service peu qualifiés féminins et masculins, *Nouvelles Questions Féministes*, 31(2): 32-48.

Chaudhary, N. & Swanepoel, A. (2023). Editorial Perspective: What can we learn from huntergatherers about children's mental health? An evolutionary perspective. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, DOI:10.1111/jcpp.13773.

Chzhen, Y., Gromada, A. & Rees, G. (2019). *Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU*. Florence: UNICEF Office of Research.

Crandall, A. A.; Miller, J. R.; Cheung, A.; Novilla, L. K.; Glade, R. & Hanson, C. L. (2019). ACEs and counter-ACEs: How positive and negative childhood experiences influence adult health. *Child Abuse & Neglect* 96, DOI 10.1016/j.chiabu.2019.104089.

Danese, A. & McEwen, B. S. (2012). Adverse childhood experiences, allostasis, allostatic load, and age-related disease. *Physiology & Behavior*, 106, 29–39.

Der Bundesrat (Hrsg.) (2021). *Politik der frühen Kindheit. Auslegeordnung und Entwicklungsmöglichkeiten auf Bundesebene. Bericht des Bundesrates*. Bern: Der Bundesrat.

Doniol-Shaw, G.; Lada, E. & Dussuet A. (2007). Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne. Levier et freins à la qualification et à la promotion (Rapport de recherche). *Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés*. Université Paris-Est: Ecole nationale des ponts et chaussées.

Dubach, Ph.; Jäggi, J.; Stutz, H.; Bannwart, L.; Stettler, P.; Guggenbühl, T.; Legler, V. & Dimitrova, M. (2018). Qualifikationsbedarf in der Frühen Förderung und Sprachförderung. Schlussbericht im Auftrag von SavoirSocial. Bern: Büro Bass.

Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK) & Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) (Hrsg.) (2022). Zur Qualität und Finanzierung der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung. Bern: SODK/EDK.

Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) (Hrsg.) (2019). *Qualitätssteuerung der institutionellen Kinderbetreuung. Ein Flickenteppich mit Folgen*. Policy Brief 01. Bern: EKFF.

Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) (Hrsg.) (2021). *Die Kindertagesstätte: eine exklusive Einrichtung? Sozioökonomische und ethnische Verzerrungen beim Zugang zu frühkindlicher Bildung und Betreuung in Kindertagesstätten*. Policy Brief 04. Bern: EKFF.

Gromada, A. & Richardson, D. (2021). *Where do rich countries stand on childcare?* Florence: UNICEF Office of Research – Innocenti.

Hafen, M. (2018). *Einsatz von Nichtprofessionellen in professionellen Kontexten im Frühbereich. Ein Grundlagenbericht mit besonderem Fokus auf Programme zur Unterstützung von sozial benachteiligten Familien*. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Hafen, M. (2019). *Analyse der Frühen Förderung im Kanton Basel-Stadt und Entwicklung einer kantonalen Strategie – Bericht zur SWOT-Analyse*. Basel: Erziehungsdepartement Basel-Stadt.

Hafen, M. & Meier Magistretti, C. (2021). *Familienzentrierte Vernetzung in der Schweiz. Eine Vorstudie vor dem Hintergrund der «Frühe Hilfen»-Strategie in Österreich*. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart. The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: The University of California Press.

Infras & B, S, S, Volkswirtschaftliche Beratung (Hrsg.) (2018). *Whitepaper zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Zwischen Wunsch und Realität*. Zürich: Jacobs Foundation.

Jacobs Foundation (Hrsg.) (2019). *Whitepaper zum Engagement in der frühen Kindheit: Fokus Kind*. Zürich: Jacobs Foundation.

Kibesuisse. Verband Kinderbetreuung Schweiz (Hrsg.) (2017). *Ergebnisse der kibesuisse Mitgliederbefragung – ein Abschlussbericht*. Zürich: Kibesuisse.

Kibesuisse. Verband Kinderbetreuung Schweiz (Hrsg.) (2020). *Positionspapier zur pädagogischen Qualität in Kindertagesstätten*. Zürich: Kibesuisse.

Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) (2022). *Empfehlungen zur Qualität und Finanzierung der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung*. Bern: SODK & EDK.

Le Feuvre, N.; Benelli, N. & Rey, S. (2012). Relationnels, les métiers de service? Edito. *Nouvelles Questions féministes*, 31(2): 4–12.

Madörin, M. (2007). Plädoyer für eine eigenständige Theorie der Care-Ökonomie. In T. Niechoj und M. Tullney (Hrsg.), *Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie*. Marburg: Metropolis-Verlag.

Mayring, P (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim/Basel: Beltz.

Meier Magistretti, C., Walter-Laager, C., Schraner, M. & Schwarz, J. (2019). *Angebote der Frühen Förderung in Schweizer Städten (AFFiS). Kohortenstudie zur Nutzung und zum Nutzen von Angeboten aus Elternsicht*. Luzern/Graz: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Uni Graz.

Müller, F. & Ramsden, A. (2017). *Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Literaturanalyse zuhanden der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)*. Luzern: Interface Politikstudien Forschung Beratung.

SavoirSocial (ohne Datum). Fachmann*frau Betreuung: Unabhängige Praktika vor Lehrbeginn. Merkblatt. www.savoirsocial.ch (Download 9.1.2022).

Schulz, M.; Mack, B. & Renn, O. (Hrsg.) (2012). *Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft*. Von der Konzeption bis zur Auswertung. Wiesbaden: SpringerVS: Verlag für Sozialwissenschaften.

Schwab Cammarano, S. & Stern, S. (2020). *Kitas als ein Schlüsselfaktor für die Gleichstellung: Literaturreview zu den Wirkungen von Kitabetreuung auf die Entwicklung und das Wohlbefinden von Kindern*. Schlussbericht. Zürich: Infrac.

Schweizerischer Spielgruppen-LeiterInnen-Verband SSLV (Hrsg.) (2020). *Qualitätslabel für Spielgruppen*. Bern: SSLV.

Slot, P. (2018). *Structural characteristics and process quality in early childhood education and care: A literature review*. OECD Education Working Paper No. 176. Utrecht: Utrecht University.

Stern, S.; Gschwend, E.; Iten, R.; Bütler, M. & Ramsden, A. (2016). *Whitepaper zu den Kosten und Nutzen einer Politik der frühen Kindheit*. Zürich: Jacobs Foundation.

Stern, S., Schultheiss, A., Fliedner, J., Iten, R. & Felfe, C. (2015). *Analyse der Vollkosten und der Finanzierung von Krippenplätzen in Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich zur Schweiz*. Zürich/St.Gallen: Infrac/Schweizerisches Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW), Universität St. Gallen.

Stern, S., Schwab Cammarano, S., & De Rocchi, A. (2017). *Kantonale Strategien und Koordinationsansätze im Bereich der FBBE. Bestandsaufnahme bei den Kantonen*. Zürich: Jacobs Foundation in Zusammenarbeit mit dem BSV und dem Bundesamt für Migration.

Stern, S., Schwab Cammarano, S., & Gschwend, E. (2019). *Für eine Politik der frühen Kindheit. Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung / Frühe Förderung in der Schweiz*. Bern: Schweizerische UNESCO-Kommission.

Stern S.; Ostrowski G.; Scherly, L.; von Dach, A.; Fries, S. & Iten, R. (2021). *Finanzierung der institutionellen Kinderbetreuung und Elterntarife. Bericht*. Zürich/Genf: Infrac, Forschung und Beratung & Evaluanda AG, évaluation et conseil.

Stamm, M. (2009). *Frühkindliche Bildung in der Schweiz. Eine Grundlagenstudie im Auftrag der UNESCO-Kommission Schweiz*. Fribourg: Universität Fribourg.

Stamm, M. (2014). *Frühförderung als Kinderspiel. Ein Plädoyer für das Recht der Kinder auf das freie Spiel*. Dossier 14/5. Bern: SWISS Education.

Walter-Laager, C. & Meier Magistretti, C. (2016). *Literaturstudie zur Gestaltung von Angeboten der Frühen Förderung für Kinder aus sozial benachteiligten Familien*. Bern: Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut, BSV.

Wustmann Seiler, C. & Simoni, H. (2016). *Orientierungsrahmen für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung in der Schweiz: Nationales Referenzdokument für Qualität in der frühen Kindheit*. Bern: Schweizerische UNESCO-Kommission und Netzwerk Kinderbetreuung Schweiz.

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit
Werftstrasse 1
6002 Luzern

T +41 41 367 48 48
sozialarbeit@hslu.ch
hslu.ch/sozialarbeit