

Von Beruf: Fachberatung!

Ergebnisse einer Befragung von Fachberaterinnen und
Fachberatern für Kindertageseinrichtungen

Anna-Katharina Kaiser

In der Fachwelt herrscht Einigkeit darüber, dass Fachberatung eine wichtige Rolle für die Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen spielt. Nicht klar umrissen sind hingegen das Berufsbild und die Aufgaben von Fachberaterinnen und Fachberatern. Sie variieren je nach Träger und den rechtlichen Rahmenbedingungen im jeweiligen Bundesland. Auf Basis einer deutschlandweiten Fragebogenstudie geht das Arbeitspapier der Frage nach, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten sich bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, dem Ausbildungshintergrund sowie den Tätigkeitsschwerpunkten beobachten lassen.

Inhalt

1	Fragestellung der Studie	3
2	Erhebungsdesign	3
2.1	Konzeption und Erhebungsinstrument	3
2.2	Stichprobe und Erhebungsphasen	4
2.3	Stichprobenmerkmale	5
3	Ausgewählte Ergebnisse zur Arbeits- und Beschäftigungssituation der Fachberater:innen	7
3.1	Strukturmerkmale	7
3.2	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	12
3.3	Qualifizierung, Spezialisierung und Berufserfahrung	16
3.4	Fort- und Weiterbildung	20
3.5	Tätigkeit der Fachberater:innen	23
4	Zusammenfassung	31
5	Literatur	32

1 Fragestellung der Studie

In der Fachwelt herrscht Einigkeit darüber, dass Fachberatung eine wichtige Rolle für die Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen spielt. Nicht klar umrissen sind hingegen das Berufsbild und die Aufgaben von Fachberaterinnen und Fachberatern. Sie variieren je nach Anstellungsträger und den rechtlichen Rahmenbedingungen im jeweiligen Bundesland. Daher wird im Folgenden der Frage nachgegangen, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten sich bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, dem Ausbildungshintergrund sowie den Tätigkeits- und Aufgabenschwerpunkten beobachten lassen.

2 Erhebungsdesign

2.1 Konzeption und Erhebungsinstrument

Die in diesem Arbeitspapier vorgestellte deutschlandweite Querschnittsbefragung von Fachberaterinnen und Fachberatern für Kindertageseinrichtungen ist Teil einer multimethodisch angelegten Studie. Sie folgt zeitlich sequenziell versetzt auf eine qualitative Befragung von 26 Fachberaterinnen und Fachberatern (Kaiser u.a. 2022) sowie auf eine Dokumentenanalyse zu den gesetzlichen Regelungen von Fachberatung (Kaiser/Fuchs-Rechlin 2020). Sie dient dazu, die qualitativ gewonnenen Erkenntnisse und Zusammenhänge auf breiterer Datenbasis zu prüfen und somit vertiefende Einblicke in die Funktion der Fachberatung zu erhalten (Kuckartz 2014, S. 69, 77, 81f.).

Für die quantitative Befragung wurde ein Fragebogen entwickelt und als Onlineerhebung umgesetzt. Während der Entwicklungsphase wurde zur Überprüfung der „Funktionsfähigkeit des Fragebogens“ (Lenzner u.a. 2015, S. 1) ein kognitiver Pretest mit 14 Fachberaterinnen und Fachberatern durchgeführt. Diese erhielten die Paper-Pencil-Version des Fragebogens. Anschließend wurden leitfadengestützte, rund einstündige Telefonate geführt. Ziel des Pretests war es, unklare Formulierungen, fehlende Antwortmöglichkeiten etc. aufzudecken (Porst 2014).

Der Fragebogen enthält Fragen und Items aus unterschiedlichen Quellen. Zum einen wurde auf Fragen und Items anderer Studien zur Fachberatung zurückgegriffen (Leygraf 2013; Schwentesius u.a. 2021), und zum anderen wurden frei zugängliche Messinstrumente genutzt (Knispel u.a. 2021; Weyer u.a. 1997). Bei der Konstruktion des Fragebogens flossen zudem Ergebnisse der qualitativen Studie (Kaiser u.a. 2022) in die Entwicklung von Item-Batterien ein.

Der Fragebogen ist in elf Themenbereiche untergliedert: Arbeitgeber bzw. Auftraggeber, Beschäftigungsbedingungen, Struktur der Fachberatungsstelle,

Berufszufriedenheit, Berufsausbildung, Weiterbildung, Aufgaben und Kompetenzen, Kooperation mit den Kindertageseinrichtungen, Kooperation mit dem Einrichtungsträger/Auftraggeber, Netzwerke sowie Angaben zur Person. Insgesamt enthält der Fragebogen 103 Fragen. Die Anzahl der Fragen variiert je nach Beschäftigungsverhältnis und Aufgabenspektrum der Fachberater:innen und liegt zwischen 58 und max. 93 Fragen. Die Bearbeitungsdauer des Fragebogens wurde im Einladungsschreiben mit rund 30 bis 45 Minuten angegeben. Die tatsächliche Bearbeitungsdauer fiel jedoch deutlich länger aus und lag im Mittel bei rund 53 Minuten.

2.2 Stichprobe und Erhebungsphasen

Die Erreichbarkeit der Fachberater:innen ist aufgrund fehlender flächendeckender Adressdatenbanken bzw. -listen eingeschränkt. Hinzu kommt, dass die Grundgesamtheit der Fachberater:innen in Deutschland unbekannt ist und die Anzahl der tätigen Fachberatungen in den bisherigen empirischen Studien zumeist auf umfangreicher Recherchearbeit basiert oder Adresslisten von Fachberaterinnen und Fachberatern verwendet wurden, die in Forschungsprojekten, Arbeitsgemeinschaften sowie Netzwerken gesammelt wurden.

Um möglichst viele Fachberater:innen zu erreichen, wurden in zwei Erhebungswellen unterschiedliche Rekrutierungswege gewählt.

Erste Erhebungsphase

In der ersten Erhebungswelle wurden Kita-Träger angeschrieben mit der Bitte, die Einladungsflyer an die für ihre Einrichtung(en) zuständige(n) Fachberater:innen weiterzuleiten. Hierfür wurden bei den zuständigen Ministerien und Landesjugendämtern die Adressdaten der Träger angefragt. Von acht Ländern wurden Adresslisten zur Verfügung gestellt. Die übrigen acht Adresslisten wurden von Seiten eines institutsinternen Forschungsprojekts, welches wiederum im Zuge der Weitergabe die Genehmigung der zuständigen Behörde einholte, bereitgestellt. Diese Adresslisten umfassten vor Bereinigung 22.227 Träger. Einrichtungen, die ausschließlich Kinder im Grundschulalter betreuen sowie weitere nicht klar definierbare Betreuungsangebote wurden aus der Gesamtliste entfernt. Auf diese Weise reduzierte sich die Gesamtzahl der Träger auf 20.517. Aus diesem Adresspool wurde eine 50%-Stichprobe zufällig gezogen, dabei wurde der Trägerproporz in den einzelnen Bundesländern berücksichtigt. Die ausgewählten Träger wurden Anfang April 2022 postalisch kontaktiert. Ein Erinnerungsschreiben folgte Mitte April. Die Feldphase erstreckte sich über acht Wochen und endete Ende Mai 2022.

Zweite Erhebungsphase

Aufgrund von geringen Rücklaufzahlen nach den ersten Wochen der Feldphase wurden Anfang Mai weitere Rekrutierungsstrategien verfolgt: Erstens wurde ein Aufruf zur Studienteilnahme auf der Projektwebsite platziert. Zweitens wurden, um die Netzwerke von Fachberaterinnen und Fachberatern zu nutzen, rund 90 Interessensvertretungen, u.a. aus berufspolitischen Verbänden, per E-Mail kontaktiert und gebeten, die Einladung zur Befragung weiterzuleiten. Und drittens wurden 500 Fachberater:innen personalisiert per E-Mail zur Befragung eingeladen. Bei der Auswahl wurden anhand der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik der Länder- und Trägerproporz sowie das Anstellungsverhältnis der Fachberater:innen berücksichtigt. Die Feldphase erstreckte sich über fünf Wochen und endete Anfang Juni 2022.

2.3 Stichprobenmerkmale

Insgesamt haben 1.134 Fachberater:innen aus allen Bundesländern an der Befragung teilgenommen, in der ersten Erhebungswelle 501 und in der zweiten 633 Fachberater:innen. Weitere 225 Fachberater:innen haben den Fragebogen einmalig aufgerufen, ohne die Befragung zu starten. Nicht in die Analyse einbezogen wurden unvollständig (n=441) oder unzureichend (n=12) ausgefüllte Fragebögen sowie Fachberater:innen, die ausschließlich Kindertagespflegepersonen (n=8) oder pädagogisches Personal im Schulkontext (n=3) beraten. Die Stichprobe beläuft sich somit auf 670 Fachberater:innen.

Die zwei Stichproben der ersten und zweiten Erhebungswelle unterscheiden sich aufgrund des Kontaktierungsweges erwartungsgemäß in einzelnen Merkmalen. So haben in der ersten Erhebungswelle mehr Fachberater:innen teilgenommen, die direkt bei einem Kita-Träger angestellt sind (72% vs. 58% bei Welle 2). In der zweiten Erhebungswelle finden sich hingegen mehr Fachberater:innen, die in einem Team mit Berufskolleginnen und -kollegen arbeiten (70% vs. 55% bei Welle 1). Da jedoch Informationen zur Grundgesamtheit fehlen und somit keine Einschätzung der Repräsentativität der Daten vorgenommen werden kann, wurden die beiden Stichproben in der Analyse zusammengefasst.

Die befragten Fachberater:innen sind ebenso wie das Personal im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen mit einem Anteil von 92% überwiegend weiblich und weisen ein breites Altersspektrum auf (vgl. Tab. 1). Der Altersdurchschnitt liegt etwas höher als beim Kita-Personal, was im Zusammenhang mit ihrer teils langjährigen Berufserfahrung und ihren Qualifizierungswegen steht. Größtenteils sind die Fachberater:innen älter als 44 Jahre (60,8%). Ähnlich wie in bisherigen Studien (u.a. Leygraf 2013, S. 24) sind rund die Hälfte der Befragten relativ neu bzw. erst seit weniger als fünf Jahren im Tätigkeitsfeld Fachberatung tätig. Das Qualifikationsniveau der befragten Fachberater:innen ist akademisch geprägt. Rund 79% haben einen Hochschulabschluss, 21% einen Fachschulabschluss (n=670). Die befragten Fachberater:innen arbeiten mehrheitlich, nämlich zu gut 80% in Westdeutschland.

Tab. 1: Fachberater:innen nach personenbezogenen Merkmalen (Anzahl; in %)

Personenbezogene Merkmale	Fachberater:innen	
	Anzahl	%
Alter		
unter 30 Jahre	29	4,4
30-34 Jahre	68	10,3
35-39 Jahre	81	12,2
40-44 Jahre	82	12,4
45-49 Jahre	114	17,2
50-54 Jahre	107	16,1
55-59 Jahre	120	18,1
60 Jahre oder älter	62	9,4
n=	663	100,0
Geschlecht		
Weiblich	612	92,2
Männlich	52	7,8
n=	664	100,0
Berufserfahrung als Fachberatung		
unter 5 Jahre	342	51,0
5-9 Jahre	165	24,6
10-14 Jahre	83	12,4
15-19 Jahre	31	4,6
20-24 Jahre	28	4,2
25 Jahre und mehr	21	3,1
n=	670	100,0
Höchster Ausbildungsabschluss		
(Fach-)Schulabschluss	143	21,3
Hochschulabschluss	527	78,7
n=	670	100,0
Ländergruppen		
Ost (inkl. Berlin)	120	18,5
West	529	81,5
n =	649	100,0

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

3 Ausgewählte Ergebnisse zur Arbeits- und Beschäftigungssituation der Fachberater:innen

3.1 Strukturmerkmale

Arbeitgeber und Auftraggeber

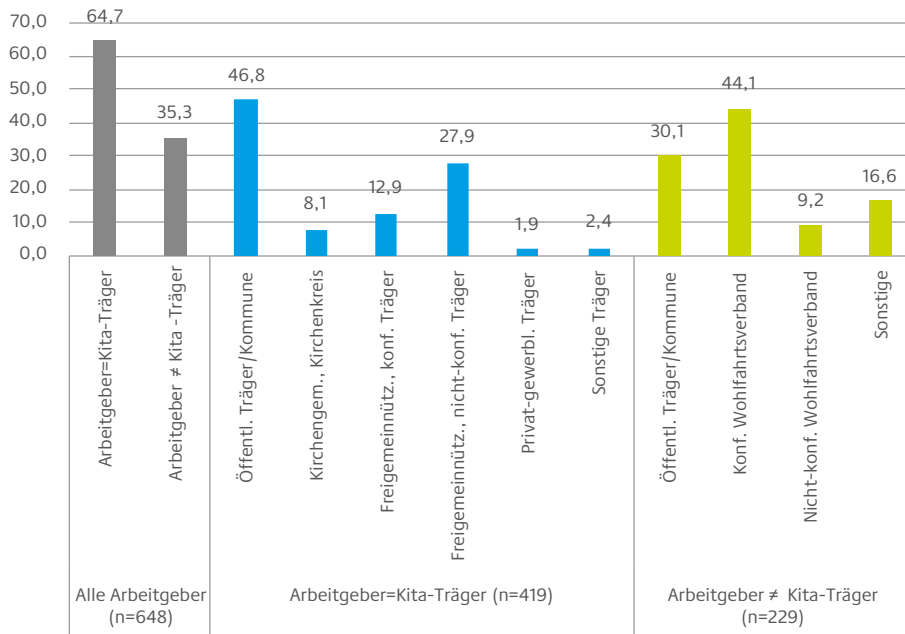
Die Funktion der Fachberatung ist in Deutschland unterschiedlich strukturell verankert. Neben der öffentlichen Jugendhilfe sind Fachberater:innen direkt bei Trägern von Kindertageseinrichtungen beschäftigt. Andere sind in Verbänden angestellt, die wiederum keine Kindertageseinrichtungen in ihrer Trägerschaft haben. Darüber hinaus gibt es externe Anbieter:innen von Fachberatung wie etwa freiberuflich tätige Fachberater:innen (Preissing/Herrmann 2018).

Mit einem Anteil von 97% sind nahezu alle befragten Fachberater:innen in einem Anstellungsverhältnis beschäftigt, und lediglich 3% sind freiberuflich tätig (n=670). Knapp zwei Drittel der Fachberater:innen sind bei einem Arbeitgeber angestellt, der zugleich Kita-Träger ist (vgl. Abb. 1). Gut ein Drittel der befragten Fachberater:innen arbeitet bei einem Anstellungsträger, der keine eigenen Kindertageseinrichtungen betreibt.

Die Verteilung nach Arbeitgeber spiegelt die Trägervielfalt im Bereich der Frühen Bildung wider. Nimmt man zunächst die Arbeitgeber in den Blick, die zugleich Einrichtungsträger sind, dann sind fast die Hälfte der befragten Fachberater:innen bei einem öffentlichen Träger. Weitere 28% arbeiten bei einem freigemeinnützigen Träger, 13% bei einem freigemeinnützig konfessionellen Träger und 8% bei einer Kirchengemeinde bzw. einem Kirchenkreis. Fachberater:innen privater Kita-Träger sind mit lediglich 2% vertreten.

Bezogen auf Fachberater:innen, deren Arbeitgeber keine eigenen Kitas betreibt, fällt die Verteilung etwas anders aus: Hier stellen mit 44% die größte Gruppe die Fachberater:innen, die bei einem kirchlichen Wohlfahrtsverband arbeiten. Danach folgen mit 30% die Fachberater:innen bei öffentlichen Trägern bzw. bei Kommunen und mit 9% die Fachberater:innen bei nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbänden.

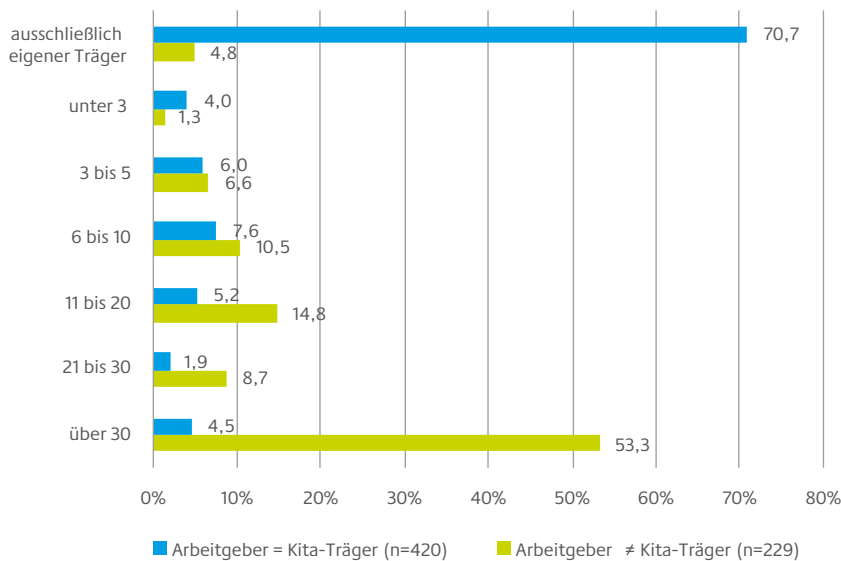
Abb. 1: Fachberater:innen nach Arbeitgebern (in %)



Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Fachberater:innen, die bei einem Kita-Träger angestellt sind, beraten erwartungsgemäß vorrangig den eigenen Arbeitgeber bzw. seine Einrichtungen. Dies trifft auf 71% dieser Fachberater:innen zu (vgl. Abb. 2). Rund jede dritte trägerintern angestellte Fachberatung berät jedoch auch noch weitere Einrichtungsträger. Die Spannweite reicht dabei von unter 3 bis zu über 30 Trägern. Fachberater:innen, deren Arbeitgeber kein Kita-Träger ist, beraten hingegen weit mehr Einrichtungsträger: Jede zweite Fachberaterin bzw. jeder zweite Fachberater ist für mehr als 30 Einrichtungsträger zuständig.

Abb. 2: Fachberater:innen nach Arbeitgebern und der Anzahl der zu beratenden Kita-Träger (in %)



$p < .001$ (χ^2 -Test)

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

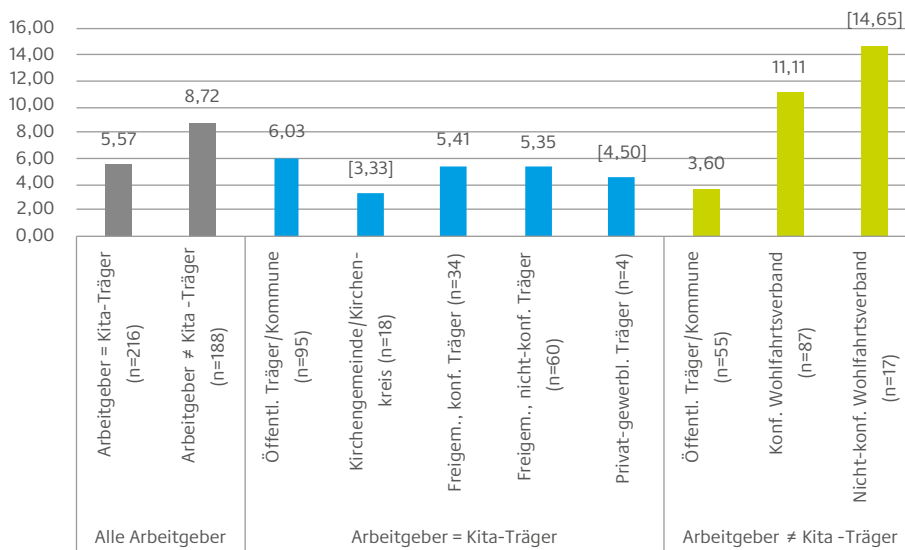
Fachberatungsteams

Hinsichtlich der Strukturmerkmale des Arbeitgebers wird in der qualitativen Interviewstudie deutlich, dass sich einige Fachberater:innen als „Einzelkämpfer:innen“ verstehen, da sie keine Berufskolleginnen und -kollegen beim Arbeitgeber haben, andere Fachberater:innen hingegen sind in ein Fachberatungsteam eingebunden (Kaiser u.a. 2022, S. 25, 28). In der quantitativen Befragung geben 63% der Fachberater:innen an, dass sie in einem Fachberatungsteam arbeiten (n=646). Die Differenzierung nach Arbeitgebern zeigt, dass vor allem Fachberater:innen, die bei einem Anstellungsträger beschäftigt sind, der kein Kita-Träger ist, in ein Fachberatungsteam eingebunden sind. Dies trifft auf 83% dieser Fachberater:innen zu (n=227). Im Unterschied dazu arbeiten von den Fachberaterinnen und Fachberatern, deren Anstellungsträger zugleich Kita-Träger ist, lediglich 52% in einem Fachberatungsteam (n=419).

Bei der Größe der Fachberatungsteams lassen sich deutliche Unterschiede nach Anstellungsträger beobachten. So arbeiten bei den Anstellungsträgern, die selbst Kitas betreiben, durchschnittlich rund sechs Fachberater:innen, bei den Anstellungsträgern ohne eigene Kitas hingegen knapp neun Fachberater:innen. Die größten Fachberatungsteams finden sich bei den nicht-konfessionellen Wohlfahrtsverbänden, gefolgt von den konfessionellen Verbänden. Im Mittel arbeiten bei den freigemeinnützig, konfessionellen Verbänden rund 15 Fachberater:innen, bei den freigemeinnützig, nicht-konfessionellen Verbänden elf Fachberater:innen (vgl. Abb. 3). Der Unterschied zwischen den Arbeitgebern erklärt sich vermutlich daraus, dass die Verbände Dienst- und Beratungsleistungen für ihre Mitglieds-

organisationen anbieten. Dementsprechend fällt die durchschnittliche Zahl der Fachberater:innen bei den Kita-Trägern deutlich niedriger aus. Die Fachberatungsteams bei öffentlichen Trägern umfassen rund sechs Fachberater:innen, bei den übrigen Kita-Trägern liegt die Zahl der Fachberater:innen pro Team zwischen drei bis fünf Personen. Diese Ergebnisse lassen jedoch nur bedingt Rückschlüsse auf das Fachberatungsvolumen zu, denn hier werden Köpfe und keine Vollzeitäquivalente gezählt.

Abb. 3: Fachberater:innen in Fachberatungsteams nach Arbeitgebern sowie Anzahl der Kolleginnen und Kollegen in den Teams (Mittelwerte)



Ohne sonstige Träger; [] Fallzahlen <25; $p < .001$ (F-Test)
Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Zur Frage nach der Arbeitsteilung im Fachberatungsteam gaben 30% der Fachberater:innen an, dass sie die Kitas nach Regionen aufteilen (n=386). Weitere 26% der Fachberatungsteams richten ihre Arbeitsteilung an thematisch-inhaltlichen Schwerpunkten aus, und in 32% der Kita-Teams werden die Zuständigkeiten sowohl nach Regionen als auch nach thematisch-inhaltlichen Schwerpunkten aufgeteilt. Lediglich 12% der Fachberatungsteams nutzen keines dieser beiden Prinzipien der Arbeitsteilung.

Die thematisch-inhaltliche Aufteilung von Zuständigkeiten ermöglicht eine höhere fachliche Spezialisierung einzelner Fachberater:innen innerhalb des Teams. So stimmen 87% der Fachberater:innen aus Teams mit einer thematisch-inhaltlichen Arbeitsteilung der Aussage zu „Ich kann mich thematisch innerhalb des Fachberatungsteams spezialisieren“ (n=384). Bei den Fachberaterinnen und Fachberatern mit regionaler Arbeitsteilung liegt die Zustimmung bei lediglich 67% (n=116).

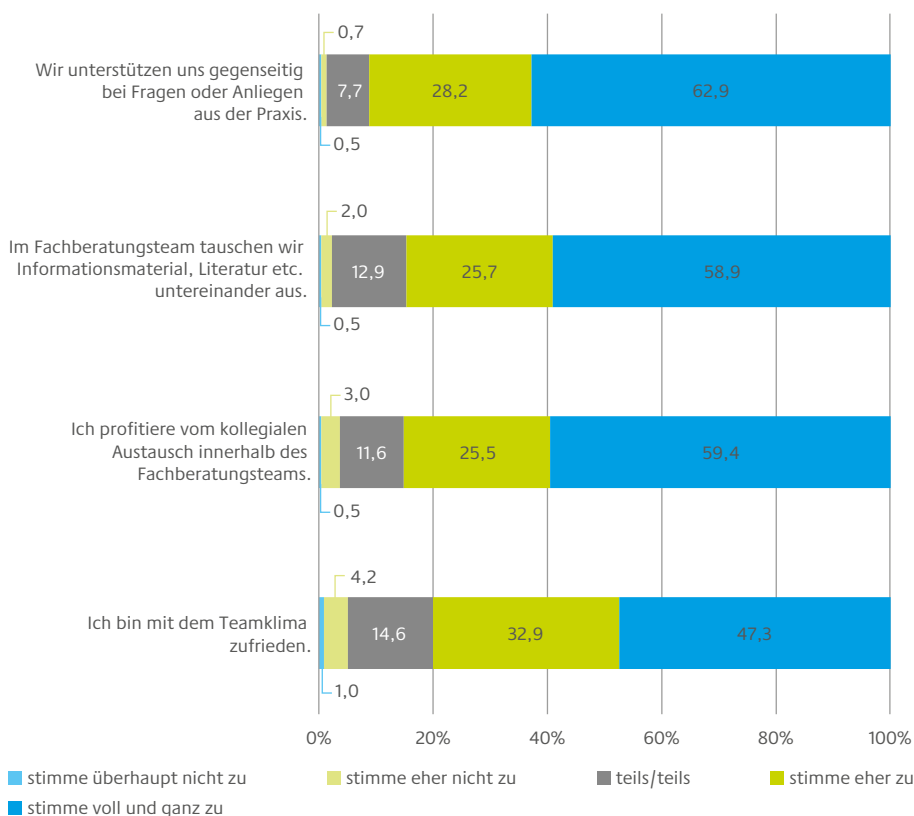
Die Arbeitsteilung und die Zuweisung von Zuständigkeiten sind in den meisten Teams geregelt und unterliegen somit keinem immer wiederkehrenden Aushandlungsprozess. Der Aussage „Innerhalb des Fachberatungsteams müssen wir

immer wieder Zuständigkeitsbereiche klären“ stimmen lediglich rund 13% der Fachberater:innen eher und 6% voll und ganz zu (n=403).

In der qualitativen Interviewstudie wird deutlich, dass die Fachberater:innen vom Austausch mit ihren Kolleginnen und Kollegen profitieren und die kollegiale Unterstützung schätzen (Kaiser u.a. 2022, S. 25, 28). Aus Sicht der interviewten Fachberater:innen trägt der kollegiale Austausch dazu bei, die Qualität des beruflichen Handelns zu sichern und die eigenen Handlungskompetenzen zu erweitern.

Diese positive Einschätzung der kollegialen Austauschmöglichkeiten bestätigt sich auch in der quantitativen Befragung. Rund 85% der Fachberater:innen stimmen der Aussage eher bzw. voll und ganz zu, dass sie vom kollegialen Austausch profitieren, und 91% teilen die Auffassung, dass sie sich gegenseitig bei Fragen oder Anliegen aus der Praxis unterstützen (vgl. Abb. 4). Die Aussage, dass Fachberater:innen im Team Informationsmaterial und Literatur etc. austauschen, findet mit 85% eine ebenso hohe Zustimmung. Dementsprechend sind mit dem Teamklima 80% und damit ebenfalls der Großteil der befragten Fachberater:innen zufrieden.

Abb. 4: Fachberater:innen nach ihrer Zustimmung zu verschiedenen Aspekten der Zusammenarbeit in den Fachberatungsteams (n=404; in %)



Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

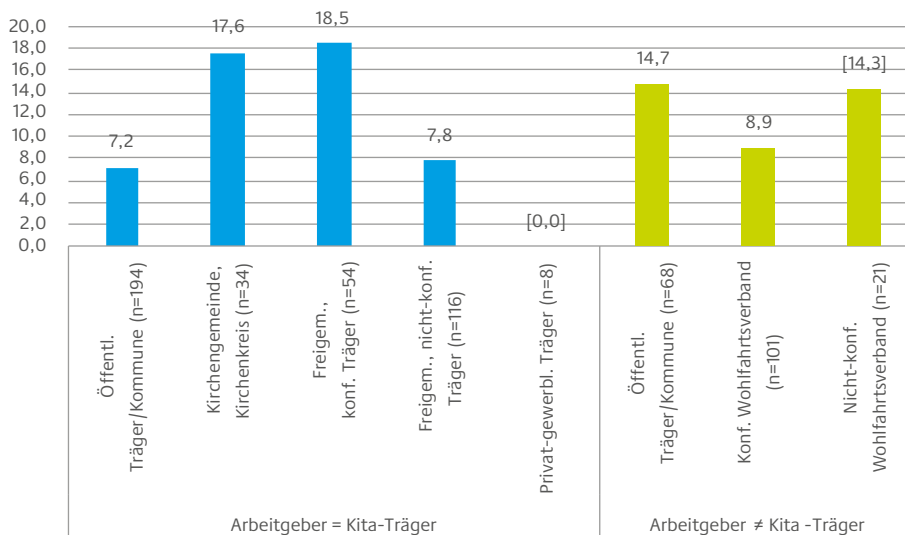
3.2 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Arbeitsplatzsicherheit

Die Arbeitsplatzsicherheit im Berufsfeld der Fachberatung ist hoch: Die Mehrzahl der angestellten Fachberater:innen, nämlich rund 90%, ist in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis tätig, und dementsprechend ist nur jede zehnte Fachberatung von Befristung betroffen (n=646). Damit liegen die Fachberater:innen noch unterhalb der Befristungsquote des Kita-Personals, die rund 12% beträgt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2022, S. 12)

Der Anteil befristet Beschäftigter unterscheidet sich in statistisch signifikanter Weise nach Arbeitgeber: Fachberater:innen, die bei einem Anstellungsträger ohne eigene Kitas beschäftigt sind, sind etwas häufiger befristet beschäftigt als Fachberater:innen bei Kita-Trägern (11,8%, n=229 vs. 9,6%, n=417). Differenziert nach Trägerart variiert der Befristungsanteil erheblich und reicht in der Gruppe der Kita-Träger von 7% bei kommunalen Einrichtungsträgern bis 19% bei freigemeinnützig konfessionellen Einrichtungsträgern (vgl. Abb. 5). Bei den Anstellungsträgern ohne eigene Kita-Betriebe liegt die Befristungsquote bei den konfessionellen Verbänden der Wohlfahrtspflege mit einem Anteil von 9% vergleichsweise niedrig und mit 14 bzw. 15% bei den nicht-konfessionellen Verbänden sowie den Kommunen deutlich höher.

Abb. 5: Fachberater:innen nach Arbeitgebern und Befristung (in %)



[] Fallzahlen <25; p<.001 (χ^2 -Test)
Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Beschäftigungsumfang

42% der Fachberater:innen sind vollzeitbeschäftigt, d.h. sie arbeiten 38 und mehr Wochenstunden (n=648). Im Umkehrschluss beläuft sich die Teilzeitquote auf 58%. Dies entspricht in etwa der Teilzeitquote beim leitenden und pädagogisch tätigen Personal in Kitas, das eine Teilzeitquote von 60% aufweist (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 38). Von den Teilzeitbeschäftigten sind 29% in einem vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnis mit 32 bis unter 38 Wochenstunden tätig, und weitere 43% arbeiten 21 bis 32 Wochenstunden (n=375). Eine klassische Halbtagsstelle mit einem Umfang von 19 bis 21 Arbeitsstunden pro Woche haben rund 21% der teilzeitbeschäftigten Fachberater:innen. Lediglich 8% gehen einer atypischen Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 19 Wochenstunden nach.

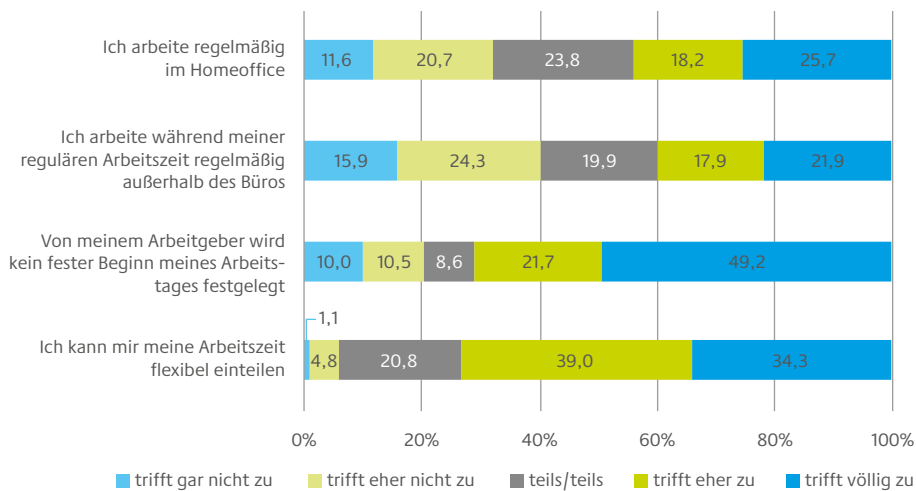
Neben der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit fällt die tatsächliche Arbeitszeit beim Großteil der angestellten Fachberater:innen aufgrund von Überstunden höher aus. So geben unabhängig vom Anstellungsträger und dem Arbeitszeitumfang nahezu alle Fachberater:innen an, teils regelmäßig Überstunden zu machen: Bei 23% der Fachberater:innen fallen wöchentlich Überstunden an, 52% leisten mehrmals im Monat Überstunden und 14% etwa einmal im Monat (n=645). Eher selten, nämlich weniger als einmal im Monat, kommen Überstunden bei weiteren 5% der Fachberater:innen vor, und lediglich 6% berichten davon, keine Überstunden leisten zu müssen.

Zur Frage, wie die Mehrarbeit abgegolten wird, geben 86% der Fachberater:innen an, dass sie keinen Ausgleich erhalten (n=606). Eine Vergütung der Überstunden erfolgt lediglich bei 12% der befragten Fachberater:innen und ein Freizeitausgleich bei 0,5%. Beide Varianten, also sowohl die Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich als auch durch Vergütung, sind bei 1,5% der Fachberater:innen möglich.

Dezentralisierung und Flexibilisierung der Arbeit

Die Dezentralisierung des Arbeitsortes und die flexible Einteilung der Arbeitszeit sind beim Großteil der Fachberater:innen gängige Praxis. So arbeiten 44% der Fachberater:innen regelmäßig und 24% teilweise im Homeoffice (vgl. Abb. 6). Die Möglichkeiten des mobilen ortsunabhängigen Arbeitens nutzen regelmäßig 44% der Fachberater:innen. Mit 73% kann sich der Großteil der befragten Fachberater:innen die Arbeitszeit flexibel einteilen. Hierzu tragen auch Gleitzeitmodelle seitens des Arbeitgebers bei, etwa ein flexibler Beginn der Arbeitszeit, was bei 71% der Fachberater:innen möglich ist.

Abb. 6: Fachberater:innen nach Merkmalen der Dezentralisierung und Flexibilisierung ihrer Arbeit (n=647-650; in %)



Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Hinsichtlich der Dezentralisierung des Arbeitsortes lassen sich je nach Arbeitgeber Unterschiede beobachten. So ist es den Fachberaterinnen und Fachberatern bei öffentlichen Trägern bzw. Kommunen im Vergleich zu den anderen Trägern im geringeren Ausmaß möglich, im Homeoffice zu arbeiten. Sie sind auch diejenigen, die eher seltener mobil arbeiten und z.B. E-Mails außerhalb des Büros beantworten. Hierbei spielen die technische Ausstattung (z.B. Smartphone, Tablet, Laptop) sowie die digitale Infrastruktur (z.B. cloudbasierte Dienste, schnelles Internet, Zugang zu Fachdatenbanken) eine Rolle. Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens haben vor allem die Fachberater:innen der freigemeinnützigen Träger und Verbände, die im Mittel über eine bessere technische Ausstattung verfügen als die Fachberater:innen bei öffentlichen Trägern oder Kommunen.

Vergütung

Die Vergütung ist bei neun von zehn angestellten Fachberaterinnen bzw. Fachberatern an einen Tarifvertrag gebunden (vgl. Tab. 2). Je nach Arbeitgeber finden unterschiedliche Tarifverträge Anwendung: 61% der Fachberater:innen werden nach einem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes und 28% nach einem Tarifvertrag der Kirchen und Wohlfahrtsverbände vergütet. Sonstige Tarifverträge, wie Haustarife, finden in 8% der Fälle Anwendung. Entsprechend der hohen tariflichen Bindung erhalten 97% der angestellten Fachberater:innen Sonder- und Einmalzahlungen wie zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld, bei 3% ist dies hingegen nicht der Fall (n=649).

Tab. 2: Fachberater:innen nach der tarifvertraglichen Grundlage ihrer Vergütung (Anzahl; in %)

Tarifvertrag	Fachberater:innen	
	Anzahl	%
TVöD-Bund	25	4,3
TVöD-VKA	40	6,9
TV-L	15	2,6
TVöD-SuE	264	45,8
TV-L S	6	1,0
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Deutschen Caritasverbandes	70	12,2
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)	48	8,3
Arbeitsvertragsbedingungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes	14	2,4
DRK-Reformtarifvertrag	7	1,2
Tarifvertrag eines Tarifgebiets der Arbeiterwohlfahrt (z.B. Tarifvertrag für die AWO in Baden-Württemberg, Bayern usw.)	25	4,3
Sonstiger Tarifvertrag	48	8,3
Weiß nicht	14	2,4
n =	576	100,0

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

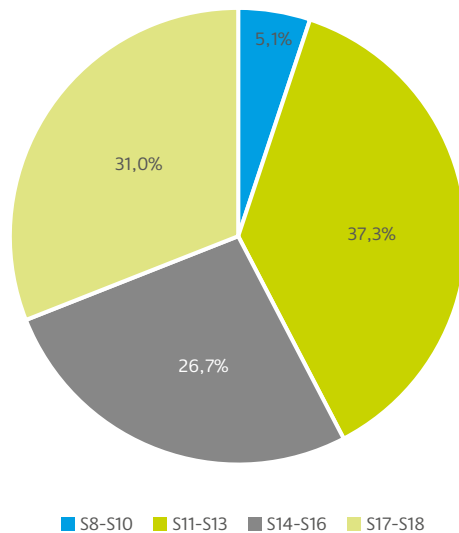
Nimmt man die Fachberater:innen in den Blick, die nach einem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes, Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) vergütet werden – dies sind immerhin fast die Hälfte aller Fachberater:innen –, zeigt sich bei der Eingruppierung, dass das Einkommen stark variiert: Es reicht von S8 bis S18.

Die größte Gruppe der Fachberater:innen, die nach diesem Tarifvertrag vergütet wird, findet sich mit einem Anteil von 37% in den Entgeltgruppen S11 bis S13 wieder (vgl. Abb. 7). 27% sind in den Gruppen S14 bis S16 eingruppiert, und 31% der Fachberater:innen sind in einer der zweithöchsten Vergütungsgruppen des Tarifvertrags, S17 oder S18. Eine Vergütung unterhalb von S10 erhalten lediglich 5% der Fachberater:innen.

Mit Blick auf das Aufgabenprofil der Fachberater:innen (siehe Kap. 3.5) wird deutlich, dass Fachberater:innen mit einer Aufsichtsfunktion, d.h. Fachaufsicht und/oder Dienstaufsicht, signifikant höher eingruppiert werden als Fachberater:innen ohne Aufsichtsfunktion: So sind 50% der Fachberater:innen mit Aufsichtsfunktion (n=113) in einer der zwei höchsten Tarifstufen des TVöD-SuE, S17 oder S18, eingruppiert, wohingegen die Fachberater:innen ohne Aufsichtsfunktion (n=142) lediglich zu 17% eine solche Vergütung erhalten und

stattdessen zu 53% in S11 bis S13 eingruppiert sind (vs. 18% bei denjenigen mit Aufsichtsfunktion).

Abb. 7: Fachberater:innen mit einer Vergütung nach TVöD-SuE nach Gehaltsgruppen (n=264; in %)



Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Bezüglich der Vergütung wurden die Fachberater:innen gebeten, anzugeben, inwiefern sie mit ihrem Gehalt zufrieden sind. Ohne Berücksichtigung der Eingruppierung sind 15% der Fachberater:innen (n=646) mit ihrem Gehalt zufrieden, 39% sind eher zufrieden und 20% zumindest teilweise. Demgegenüber sind 25% mit ihrem Gehalt eher bzw. gänzlich unzufrieden. Erwartungsgemäß nimmt die Zufriedenheit mit der Höhe der Eingruppierung zu.

3.3 Qualifizierung, Spezialisierung und Berufserfahrung

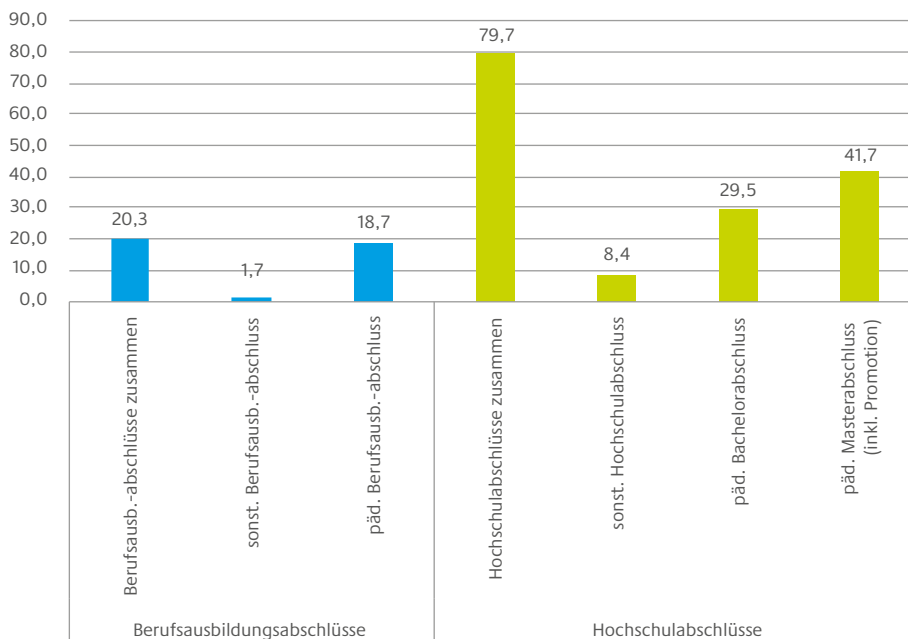
Sabine Herrenbrück u.a. stellen grundlegend fest, dass die Wege in das Berufsfeld Fachberatung und die dafür notwendigen formalen Qualifikationsvoraussetzungen sowie die geforderte Berufserfahrung heterogen sind (Herrenbrück u.a. 2011, S. 6). „Die (se) Heterogenität der Qualifikationswege geht einher mit einem insgesamt hohen Qualifikationsniveau, das den Anspruch und die Anforderungen an Fachberatung widerspiegelt“ (Remsperger-Kehm/Weidmann 2016, S. 364). Auch der Deutsche Verein hält eine wissenschaftliche Qualifikation angesichts der Anforderungen an die Tätigkeit und ihrer Vielseitigkeit für erforderlich (Deutscher Verein 2012). Dieser Anspruch an die Qualifikation der Fachberatung spiegelt sich zudem in den Erwartungen der Träger und in einigen Landesgesetzen wider. So fordern Träger in ihren Stellenausschreibungen oftmals sowohl einen pädagogischen Studienabschluss als auch Berufserfahrung (Hruska/Lattner 2017), und auch in einigen Landesgesetzen wird eine abgeschlossene Hochschulausbildung in Verbindung mit einer mehrjährigen, einschlägigen Berufserfahrung gefordert (Kaiser/Fuchs-Rechlin 2020).

Qualifikationsniveau

Das Qualifikationsniveau der befragten Fachberater:innen ist akademisch geprägt. Rund 80% haben einen Hochschulabschluss, mehrheitlich auf Masterniveau (vgl. Abb. 8). Sie studierten in erster Linie das Studienfach Sozialpädagogik/ Soziale Arbeit (42%), gefolgt von Pädagogik bzw. Erziehungs- und Bildungswissenschaft (18%) sowie Kindheitspädagogik (13%; n=664). Nur sehr vereinzelt haben die Fachberater:innen sonstige Studiengänge wie Heilpädagogik, Psychologie oder fachfremde Studiengänge, z.B. Wirtschaft oder Soziologie, absolviert.

Ein abgeschlossenes Bachelorstudium als höchste berufliche Qualifikation weisen rund 30% der Fachberater:innen auf. 21% der Befragten geben als höchstes Qualifikationsniveau einen beruflichen Berufsausbildungsabschluss an. Dabei handelt es sich nahezu ausschließlich um eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher.

Abb. 8: Fachberater:innen nach ihrem höchsten Berufsausbildungsabschluss (n=664; in %)



Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Ein großer Teil der Fachberater:innen mit abgeschlossenem Hochschulstudium ist mehrfachqualifiziert. So absolvierten 42% der Fachberater:innen vor Studienbeginn eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (n=529).

Spezialisierungen und berufliche Zusatzqualifikationen

Neben den beruflichen Ausbildungsabschlüssen haben 83% der Fachberater:innen mindestens eine Zusatzqualifikation absolviert (n=670). Bei der thematisch-inhaltlichen Ausrichtung zeigt sich eine große Spannweite, und die genannten Themen weisen nur teilweise einen konkreten Bezug zur Tätigkeit als Fachberater:in auf. Eine spezifische auf die Funktion Fachberatung zugeschnittene Fort- und Weiterbildung, z.B. eine Zertifizierung zur pädagogischen Fachberatung, Fach- und Praxisberatung in Kitas, haben 19% der Fachberater:innen absolviert (vgl. Tab. 3). Weitere Zusatzqualifikationen mit Nennungen zwischen 10 und 32% beziehen sich auf Spezialisierungen für Kita-Fachkräfte, auf das Qualitätsmanagement, auf erwachsenenpädagogische Themen, auf Leitungsthemen oder auf den Bereich der Mediation und Supervision. Besonders attraktiv scheint eine Zusatzqualifikation in systemischer Beratung oder in systemischem Coaching zu sein. Fast ein Drittel aller Fachberater:innen hat eine solche Zusatzqualifikation erworben.

Tab. 3: Fachberater:innen nach beruflichen Zusatzqualifikationen (Anzahl; in %)

Berufliche Zusatzqualifikationen	Fachberater:innen	
	Anzahl	%
Systemische Beratung, Systemisches Coaching (Kinder-, Jugend- und Familienberatung)	179	32,4
Fachkraft im Kinderschutz; Insoweit erfahrene Fachkraft; Fachberatung zum Kinderschutz; Multiplikator:in Kindeswohl/ Kinderschutz	142	25,7
Qualitätsmanagement-Beauftragte:r, -Fachkraft; QSE Fachkraft in Kindertageseinrichtungen; Pädagogische Qualitätsbegleitung	118	21,3
Erwachsenenbildung; Trainer:in, Dozent:in in der Erwachsenenbildung; Weiterbildner:in	107	19,3
Zertifizierte (pädagogische) Fachberatung/Kita- Fachberatung/ Fach- und Praxisberatung in Kitas	103	18,6
Qualifizierte Leitung, Sozialmanagement in Kindertageseinrichtungen	81	14,6
Mediation, Supervision	69	12,5
Fachberatung „Sprach-Kita“	56	10,1

Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

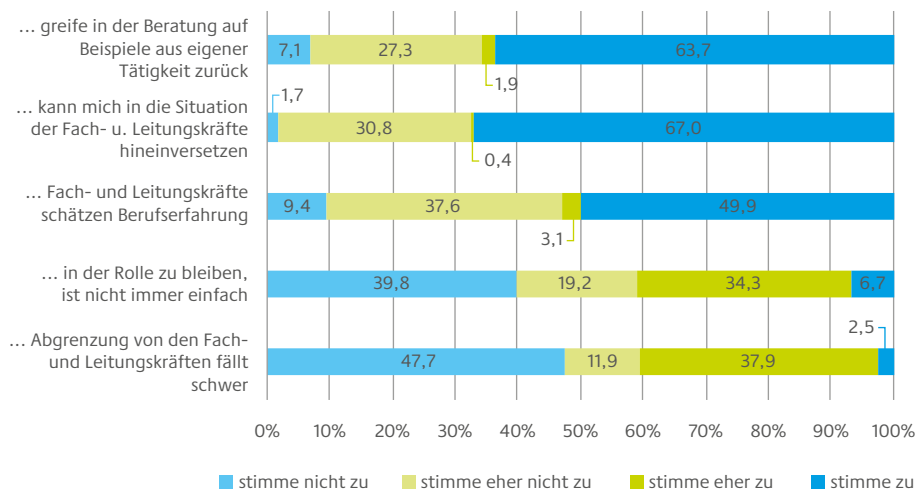
Berufserfahrung im Bereich der Kindertagesbetreuung

In vier Bundesländern ist in den gesetzlichen Regelungen die Berufserfahrung im Bereich der Kindertagesbetreuung bzw. allgemein im sozialpädagogischen Bereich Voraussetzung, um als Fachberatung tätig zu sein (Kaiser/Fuchs-Rechlin 2020). Inwiefern die berufspraktischen Erfahrungen erforderlich und welche Herausforderungen damit verbunden sind, wird in der qualitativen Studie von einigen interviewten Fachberaterinnen bzw. Fachberatern berichtet (Kaiser u.a. 2022). So können sie sich zum einen aufgrund ihrer berufsbiografischen Erfahrungen besser mit den pädagogischen Fach- und Leitungskräften identifizieren und sich in sie hineinversetzen. Zum anderen wird eine gewisse Rollendiffusion deutlich, denn es gilt, so andere Stimmen, sich von den pädagogischen Fach- und Leitungskräften im Sinne einer professionellen Distanz abzugrenzen und eher eine Metaebene einzunehmen.

In der quantitativen Befragung können 83% der Fachberater:innen auf eine langjährige berufspraktische Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung zurückblicken (n=670). Davon waren 82% als pädagogische Fachkraft oder in einer vergleichbaren Position in der Kindertageseinrichtung, teils mehrere Jahre, tätig (MW: 11,5 Jahre, n=559). 64% sammelten (zudem) Berufserfahrung als Leitungskraft (MW: 9,6 Jahre) und 19% in einer anderen Funktion innerhalb der Kindertagesbetreuung (z.B. als Trägervertretung, Kindertagespflegeperson) (MW: 7,6 Jahre). Rund die Hälfte war außerhalb des Berufsfeldes Kindertagesbetreuung tätig (MW: 9,6 Jahre, n=670).

Im Hinblick auf eigene berufsbiografische Erfahrungen in der Kita wurden die Fachberater:innen gebeten einzuschätzen, inwiefern diese nützlich für ihre derzeitige Tätigkeit oder ggf. auch hinderlich sind. Nach Einschätzung der Fachberater:innen ist Praxiserfahrung in der Kita vor Aufnahme der Tätigkeit in der Fachberatung von Vorteil: Etwa zwei Drittel schätzen die Möglichkeit, in der Beratung auf eigene Praxiserfahrung zurückgreifen oder sich gut in die Situation der Leitungs- und Fachkräfte hineinversetzen zu können (vgl. Abb. 9). Immerhin die Hälfte gibt an, von den Leitungs- und Fachkräften positives Feedback bezüglich ihrer Praxiserfahrung zu erhalten. Auch Aussagen zu möglichen negativen Auswirkungen einer zu großen Nähe zum Feld, wie etwa Rollenkonflikte oder mangelnde Distanz zu den Leitungs- und Fachkräften, lehnen die befragten Fachberater:innen mit Anteilen von jeweils rund 60% mehrheitlich ab.

Abb. 9: Fachberater:innen nach ihrer Zustimmung zu Aussagen über die Auswirkungen ihrer Berufserfahrung auf die aktuelle Tätigkeit (n=524; in %)



Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

3.4 Fort- und Weiterbildung

Neben dem kollegialen Austausch (vgl. Kap. 3.1) dienen nonformale und formale (berufliche) Fort- und Weiterbildungen der „Vertiefung und Weiterentwicklung der eigenen Handlungskompetenz“ (Kaiser u.a. 2022, S. 24). In der qualitativen Interviewstudie wurde eine hohe Weiterbildungsbereitschaft seitens der Fachberater:innen deutlich. Von ihnen wurden zahlreiche Fort- und Weiterbildungsthemen genannt, „die von Angeboten im Bereich Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung über frühpädagogische Themen bis hin zu Themen, die sich direkt auf das Arbeitsfeld der Fachberatung beziehen wie etwa die rechtlichen Grundlagen der Tätigkeit,“ reichen (Kaiser u.a. 2022, S. 24). Zugleich berichten die Fachberater:innen, dass passende, für die Berufsgruppe zugeschnittene Fort- und Weiterbildungen fehlen (ebd.). Auch die Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit e.V. (BAG-BEK) fordert Fort- und Weiterbildungen, die sich konkret an Fachberater:innen richten (BAG-BEK 2019, S. 10).

Besuchte Fort- und Weiterbildungen in den letzten zwölf Monaten

Rund 85% der befragten Fachberater:innen haben in den letzten 12 Monaten mindestens eine Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung besucht (n=670). Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Fachberater:innen höher als die der Fach- und Führungskräfte während der Pandemie und vergleichbar mit deren Teilnahme an Fort- und Weiterbildung vor der Pandemie (Gessler/Gruber 2022, S. 44). Die Themen sind zwar sehr breit gefächert, es lassen sich aber dennoch gewisse

Schwerpunktsetzungen beobachten: Die Fachberater:innen nahmen in erster Linie an Veranstaltungen zum Thema Kinderschutz und zu frühpädagogischen Themen wie etwa Inklusion oder sprachliche Bildung teil, dicht gefolgt von den Themenbereichen Beratungsmethoden und Qualitätsentwicklung (vgl. Abb. 10).

Abb. 10: Fachberater:innen nach den zehn wichtigsten Themen der in den letzten 12 Monaten besuchten Fort- und Weiterbildungen (n=572; Angaben in %)



Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Die Auswirkungen der Pandemie auf das Weiterbildungsverhalten scheinen sehr unterschiedlich auszufallen: Zwar haben 38% der Fachberater:innen, die schon vor dem ersten Lockdown in der Fachberatung tätig waren (n=434), während der Pandemie seltener an Fort- und Weiterbildung teilgenommen, aber 34% berichten davon, dass sich ihre Weiterbildungsteilnahme aufgrund der Pandemie nicht verändert hätte, und 28% haben sogar häufiger an Fort- und Weiterbildung teilgenommen als vor der Pandemie.

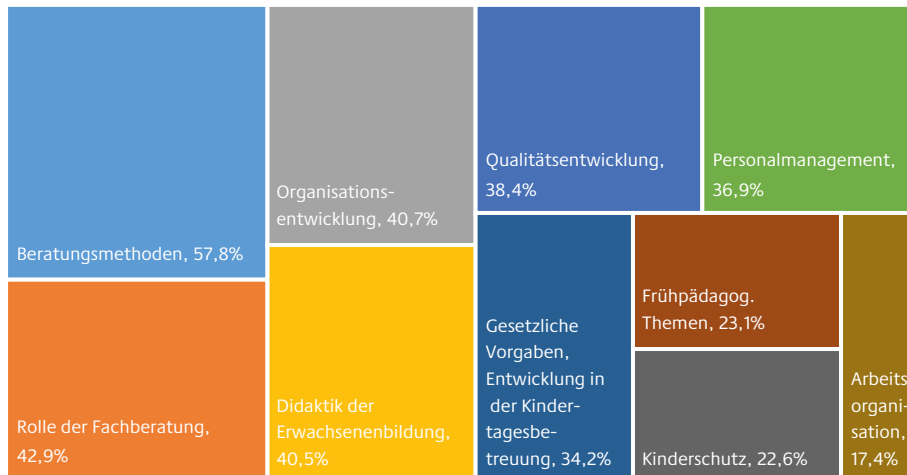
Bewertung des Angebots und Bedarf an Fort- und Weiterbildungen

Die Fachberater:innen wurden gebeten, einzuschätzen, inwiefern die besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ihrer Tätigkeit als Fachberatung passen. Sie schätzen die Angebote überwiegend als passend für ihre Tätigkeit ein (83%, n=563). Dennoch halten Sie das bestehende Angebot an Fort- und Weiterbildungen für ausbaufähig. So bewerten 41% das Angebot als nicht ausreichend, und 29% stimmen dem teilweise zu (n=665).

Die Themengebiete, die sich die Fachberater:innen zur Unterstützung ihrer Arbeit wünschen, unterscheiden sich kaum von den besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Im Unterschied zu den besuchten Veranstaltungen richten sich die Fortbildungswünsche jedoch stärker auf die spezifischen Anfor-

derungen der Fachberatungstätigkeit (vgl. Abb. 11). Hier wird die Relevanz von funktionspezifischen Fort- und Weiterbildungsangeboten deutlich. Zu nennen sind an erster Stelle Fort- und Weiterbildungen zu Beratungsmethoden, gefolgt von den Themenbereichen Rolle der Fachberatung, Organisationsentwicklung, Didaktik der Erwachsenenbildung sowie Qualitätsentwicklung.

Abb. 11: Fachberater:innen nach den zehn wichtigsten Themenwünschen für Fort- und Weiterbildungen (n=602; in %)



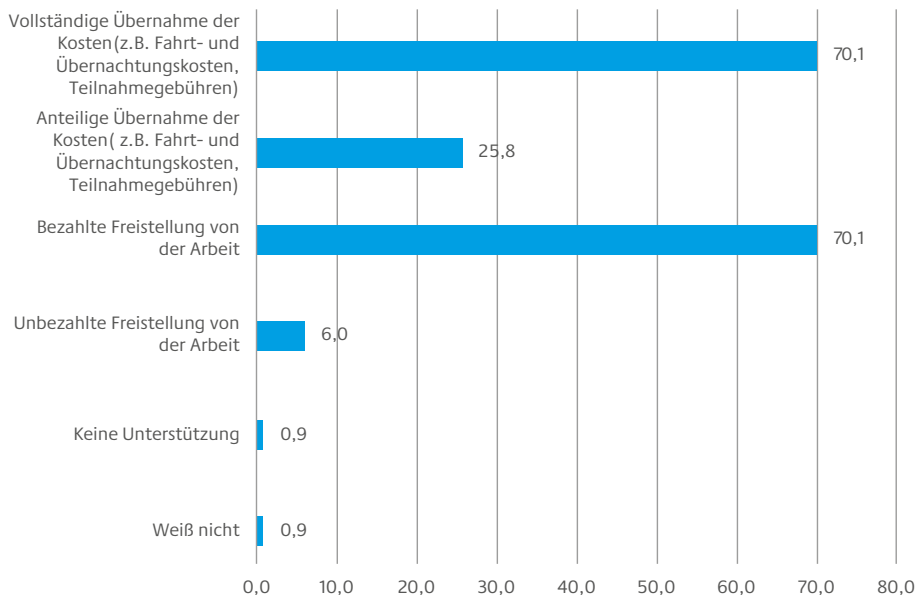
Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Unterstützung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten seitens des Arbeitgebers

Neben der hohen Weiterbildungsbereitschaft zählt u.a. die Unterstützung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung seitens der Arbeitgeber etwa durch die Übernahme der Fortbildungskosten oder durch Freistellung von der Arbeit (Blickle/Schneider 2010) zu einem Kennzeichen des Arbeitsfeldes. So scheint die Unterstützung von Fort- und Weiterbildung durch die Arbeitgeber – ähnlich wie beim Kita-Personal (Gessler/Gruber 2022) – üblich zu sein. Die Unterstützung erfolgt vorrangig durch die Übernahme der Fortbildungskosten sowie die bezahlte Freistellung (vgl. Abb. 12). Jeweils rund 70% der Fachberater:innen nennen diese beiden Unterstützungsformen. Bei etwa einem Viertel der Fachberater:innen werden die Kosten zumindest anteilig erstattet, und 6% berichten von einer unbezahlten Freistellung von der Arbeit.

Abb. 12: Fachberater:innen, die in den letzten 12 Monaten an Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, nach der Unterstützung durch den Arbeitgeber (n=551-556; in %)



Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

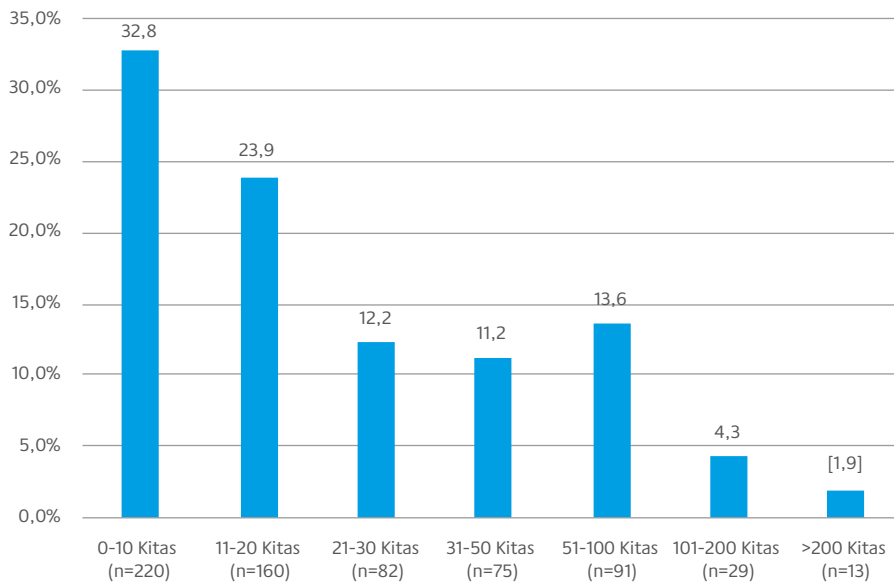
3.5 Tätigkeit der Fachberater:innen

Anzahl der zu betreuenden Kindertageseinrichtungen

Eine Kontextbedingung, die das berufliche Handeln von Fachberaterinnen und Fachberatern prägt und bereits in zahlreichen Studien (Kaiser u.a. 2022, Schwentesius u.a. 2021, BMFSFJ 2017), in der Fachliteratur (Preissing/Herrmann 2018) sowie in Stellungnahmen (Deutscher Verein 2012, BAG-BEK 2019) thematisiert und diskutiert wurde, ist die Fachberatungs-Kita-Relation. Ein Forschungsdesiderat ist dabei, wie viele Einrichtungen eine Fachberatung im Verhältnis zu ihrer wöchentlichen Arbeitszeit betreut, und ob es Unterschiede hinsichtlich der Arbeitgeber gibt.

Die Beobachtung, dass die Spannweite der zu betreuenden Einrichtungen je Fachberatung immens ist, spiegelt sich auch in der WiFF-Fachberatungsstudie wider. So reicht die Spannweite von einer bis weit über 200 zu betreuenden Einrichtungen. Im Durchschnitt sind die befragten Fachberater:innen, ohne Berücksichtigung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit, für 35,48 Kitas zuständig. Dabei ist jede dritte Fachberatung für bis zu 10 Einrichtungen zuständig (vgl. Abb. 13). Nimmt man die Fachberater:innen dazu, die 11 bis 20 Einrichtungen betreuen, sind mehr als die Hälfte der befragten Fachberater:innen für maximal 20 Einrichtungen zuständig (56,7%, n=670).

Abb. 13: Fachberater:innen nach der Anzahl der zu betreuenden Kindertageseinrichtungen (ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit; n=670; in %)



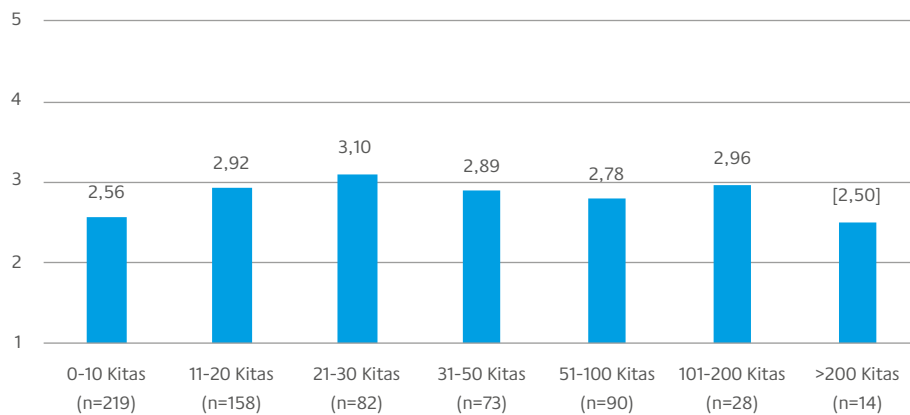
[] Fallzahlen <25

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Wird die Anzahl der zu betreuenden Kitas nach Arbeitgeber differenziert und zugleich der Arbeitszeitumfang berücksichtigt, fällt auf, dass Fachberater:innen, die bei einem Kita-Träger angestellt sind, signifikant weniger Einrichtungen zu betreuen haben als Fachberater:innen, deren Arbeitgeber kein Kita-Träger ist. Fachberater:innen bei Kita-Trägern (n=419) betreuen im Durchschnitt 30 Einrichtungen, Fachberater:innen, deren Arbeitgeber kein Kita-Träger ist (n=229), hingegen 69 Einrichtungen.

Gemessen an der Relation von wöchentlichem Arbeitszeitumfang und Anzahl der Kitas begleiten die Fachberater:innen pro Wochenarbeitsstunde im Durchschnitt 1,42 Kitas (n=648). Auch bei dieser, für die Arbeitszeit kontrollierten Kennzahl, betreuen die Fachberater:innen von Kita-Trägern (n=417) mit 0,92 Einrichtungen je Wochenarbeitsstunde deutlich weniger Einrichtungen als die Fachberater:innen, deren Anstellungsträger keinen Kita-Betrieb (n=229) hat. Letztere beraten mit 2,09 Einrichtungen pro Wochenarbeitsstunde mehr als doppelt so viele Einrichtungen. Unabhängig von der Anzahl der zu betreuenden Kitas stimmen die Fachberater:innen der Aussage „Ich bin für eine zu große Anzahl an Kindertageseinrichtungen zuständig“ eher nicht bzw. allenfalls teilweise zu (vgl. Abb. 14).

Abb. 14: Fachberater:innen nach Anzahl der zu betreuenden Kitas sowie ihrer Bewertung der Fachberatung-Kita-Relation (Mittelwerte)



[] Fallzahlen <25

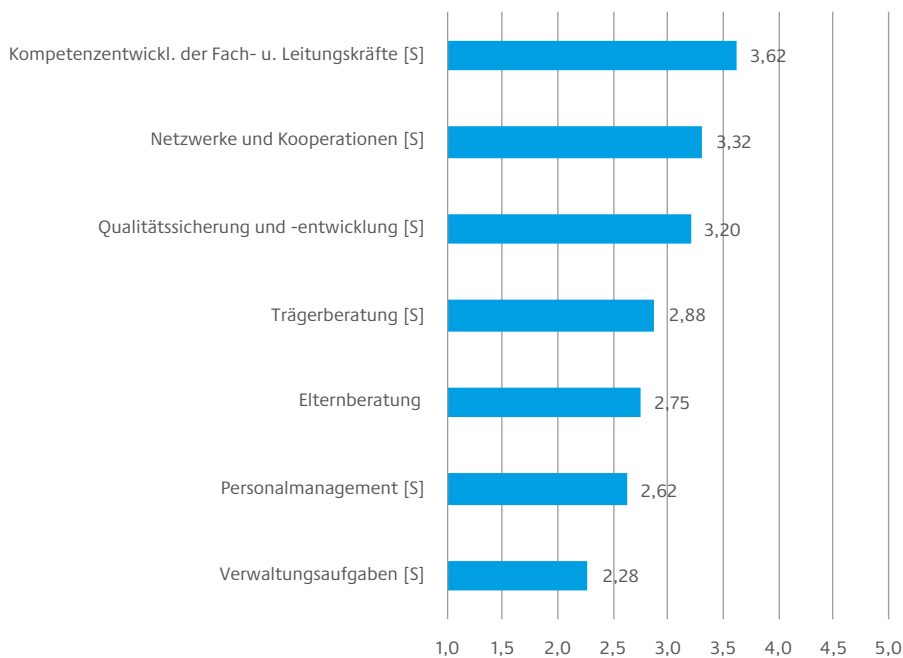
Einschätzung zur Anzahl der zu betreuenden Kitas „Ich bin für eine zu große Anzahl an Kindertageseinrichtungen zuständig.“: Skala von 1=stimme überhaupt nicht zu bis 5=stimme voll und ganz zu.

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Aufgabenbereiche und -schwerpunkte

Die Fachberater:innen wurden gebeten, anzugeben, wie häufig sie mit bestimmten Aufgaben befasst sind. Hierfür wurde eine Liste mit insgesamt 29 Aufgaben und Tätigkeiten aus sieben Handlungsfeldern vorgegeben (vgl. Abb. 15). Diese Tätigkeiten wurden im Rahmen der qualitativen Interviewstudie ermittelt (Kaiser u.a. 2022) und für die weitere Analyse zu sieben Aufgabenbereichen verdichtet.

Abb. 15: Fachberater:innen nach Aufgabenbereichen (n=651-665; Mittelwerte)



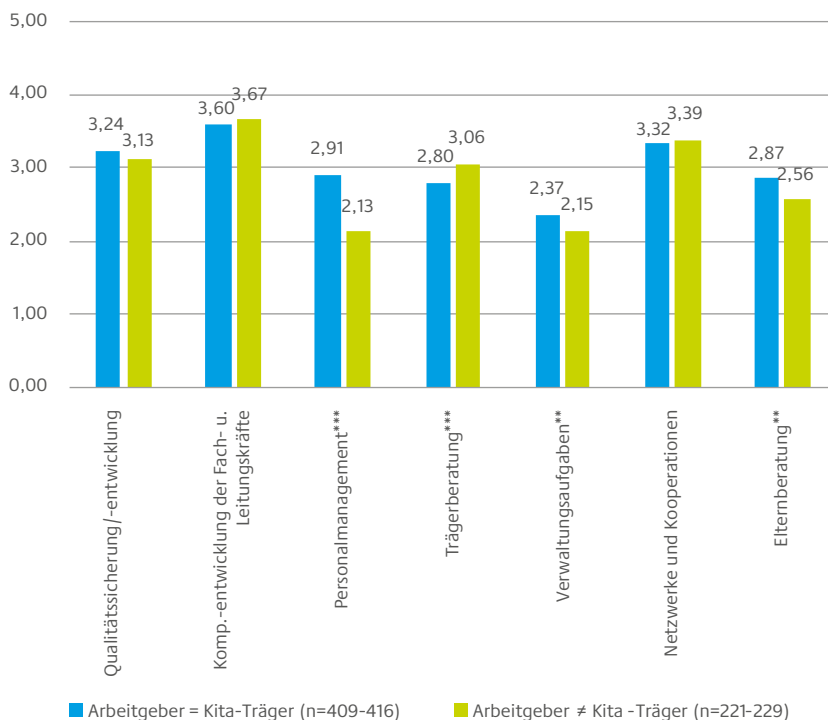
[S] Skalen bestehend aus mehreren Einzelitems mit den Werten: 1=nie, 2=selten, 3=gelegentlich, 4=häufig, 5=sehr häufig, es wurde ein Summenindex gebildet.

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Die größte Rolle spielen mit Durchschnittswerten zwischen 3,62 und 3,32 die Aufgabenbereiche Kompetenzentwicklung der Fach- und Leitungskräfte (inkl. Teamentwicklung), interne und externe Kooperation und Vernetzung sowie die Qualitätssicherung und Entwicklung (vgl. Abb. 15). Einen etwas geringeren Stellenwert haben dagegen die Aufgabenbereiche Trägerberatung, Elternberatung, Personalmanagement mit Mittelwerten zwischen 2,88 und 2,62. Das Schlusslicht bilden mit einem Mittelwert von 2,28 die Verwaltungsaufgaben.

Unterschiede in den Aufgabenbereichen zeigen sich bei einer Differenzierung nach Arbeitgeber: Fachberater:innen, die bei einem Kita-Träger angestellt sind, üben signifikant häufiger Aufgaben im Bereich des Personalmanagements, der Elternberatung und im Verwaltungsbereich aus (vgl. Abb. 16). Bei den übrigen Aufgabenbereichen finden sich nur geringfügige, statistisch nicht signifikante Unterschiede.

Abb. 16: Fachberater:innen nach Arbeitgebern und Aufgabenbereichen (Mittelwerte)



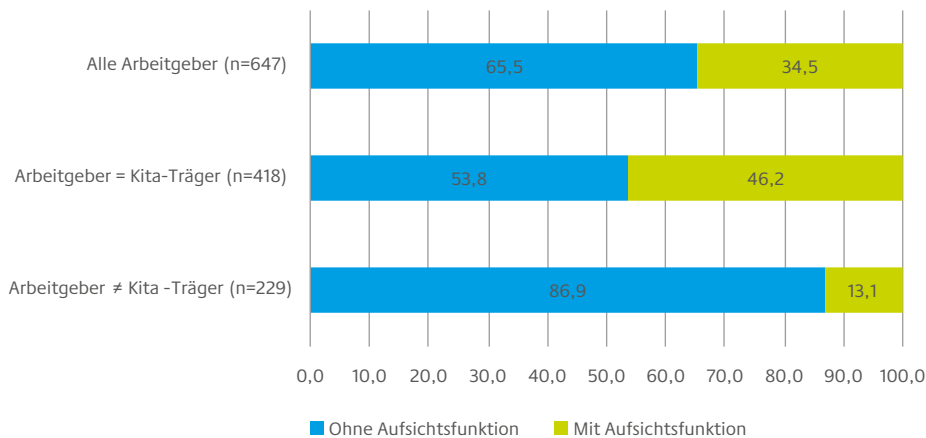
[S] Skalen bestehend aus mehreren Einzelitems (ausgenommen Elternberatung) mit Werten: 1=nie, 2=selten, 3=gelegentlich, 4=häufig, 5=sehr häufig, es wurde ein Summenindex gebildet; *p: <.05, **p: <.01, ***p: <.001 (T-Test).

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Dienst- und Fachaufsicht

Gut ein Drittel der befragten Fachberater:innen hat eine Aufsichtsfunktion inne, und dementsprechend sind etwa zwei Drittel ausschließlich beratend tätig. Eine Aufsichtsfunktion üben vorrangig Fachberater:innen aus, die bei Kita-Trägern angestellt sind (vgl. Abb. 17). Fast die Hälfte dieser Fachberater:innen erfüllen diese Funktion. Fachberater:innen, deren Arbeitgeber keine eigenen Kitas betreibt, sind dagegen mehrheitlich beratend tätig. Lediglich 13% in dieser Gruppe sind zugleich in einer Aufsichtsfunktion tätig.

Abb. 17: Fachberater:innen nach Arbeitgebern und Aufsichtsfunktion (n=647; in %)



$p < .001$ (χ^2 -Test)

Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

In der qualitativen Studie zeigte sich, dass die dienstrechtliche Zuständigkeit von Fachberater:innen bzw. Fachberatern seitens der pädagogischen Praxis auch als Kontrolle wahrgenommen werden kann (Kaiser et al. 2022). Dementsprechend stimmen der Aussage „Ich werde von den Fach- und Leitungskräften als Kontrolle wahrgenommen“ die Fachberater:innen mit Aufsichtsfunktion deutlich häufiger zu als diejenigen ohne Aufsichtsfunktion (44,5%, n=220 vs. 28,7%, n=435).

Hinsichtlich ihres Aufgabenspektrums sind Fachberater:innen mit Aufsichtsfunktion häufiger als ihre ausschließlich beratend tätigen Kolleginnen und Kollegen im Bereich des Personalmanagements und mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt. So ist es wenig überraschend, dass Fachberater:innen mit Aufsichtsfunktion der Aussage „Ich bin zu sehr mit fachberatungsfernen Dingen beschäftigt (z.B. Verwaltungsaufgaben)“ häufiger zustimmen als Fachberater:innen ohne Aufsichtsfunktion (53,6%, n=222 vs. 37,4%, n=439).

Kontakte mit den Kitas: Häufigkeit, Anlässe und Formen

Der Arbeitsalltag von Fachberater:innen ist geprägt durch den Kontakt mit den Leitungs- und Fachkräften in der pädagogischen Praxis. Um mehr über den konkreten Arbeitsalltag der Fachberater:innen zu erfahren, wurden sie nach der Kontakthäufigkeit, den Kontaktformen sowie den Beratungsanlässen gefragt.

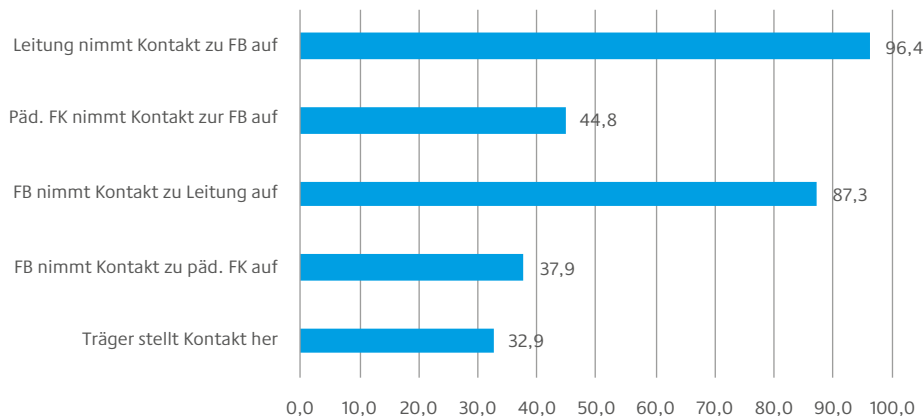
Im Durchschnitt haben die Fachberater:innen pro Woche mit fast 6 Kindertageseinrichtungen persönlichen „face-to-face-Kontakt“ (n=650) und mit 14 Einrichtungen Kontakt per Telefon oder E-Mail (n=655). Die Anzahl der Kontakte hängt erwartungsgemäß mit der Anzahl der zu betreuenden Kindertageseinrichtungen und der wöchentlichen Arbeitszeit der Fachberater:innen zusammen. So ist die Kontakthäufigkeit umso größer, je mehr Stunden die Fachberater:innen

arbeiten. Mit der Anzahl der zu betreuenden Kitas steigt vor allem die Anzahl der Kontakte über Telefon oder E-Mail.

Die Fachberater:innen, die bereits vor der Corona-Pandemie tätig waren (n=487), wurden gefragt, ob sich die Kontakthäufigkeit mit der pädagogischen Praxis durch die pandemische Situation verändert hat. 42% geben an, dass sie keinen Unterschied feststellen. Rund 35% haben aktuell mehr und 24% weniger Kontakt mit den Fach- und Leitungskräften.

Der Kontakt zwischen Fachberaterinnen bzw. Fachberatern und Kita-Personal läuft vorrangig über die Leitungskräfte und wird i.d.R. sowohl über die Fachberater:innen als auch über die Leiter:innen hergestellt, wobei die Kontaktaufnahme über die Leitungskräfte geringfügig überwiegt: 96% der Fachberater:innen geben an, dass die Leitungskräfte Kontakt zu ihnen aufnehmen, und 87% stimmen der Aussage zu, dass sie den Kontakt zu den Leitungskräften (auch) selbst initiieren (vgl. Abb. 18). Deutlich seltener haben die Fachberater:innen direkten Kontakt zu den pädagogischen Fachkräften. Bei lediglich 45% der Fachberater:innen nehmen die Fachkräfte Kontakt zu ihnen auf und 38% geben an, dass sie selbst die pädagogischen Fachkräfte direkt kontaktieren. Bei etwa einem Drittel der Fachberater:innen wird der Kontakt über den Träger hergestellt.

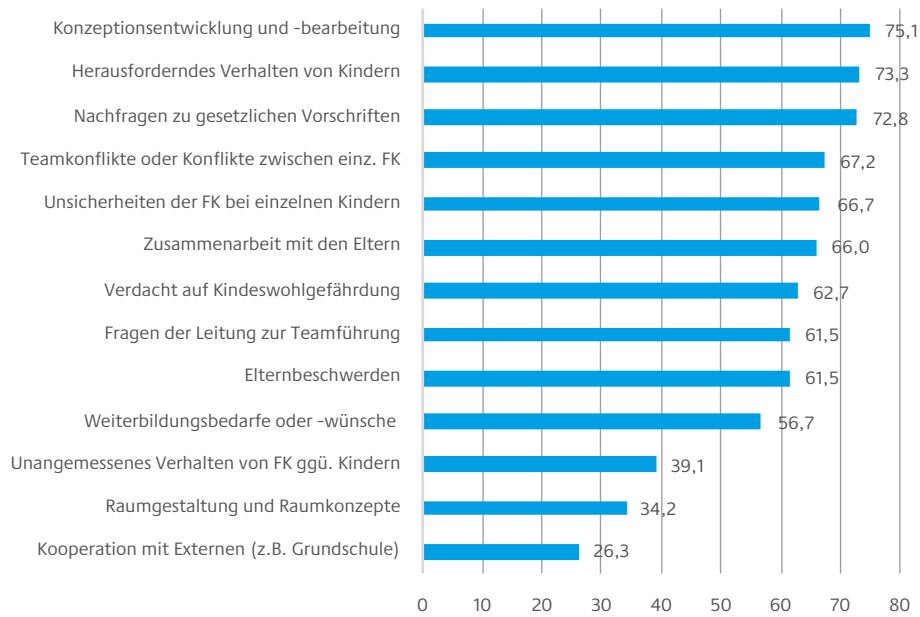
Abb. 18: Fachberater:innen nach Art der Kontaktaufnahme zum Kita-Personal (n=668 ;in %)



Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

Die Anlässe für die Kontaktaufnahme sind vielfältig. Am häufigsten werden von drei Viertel aller Fachberater:innen die Konzeptionsentwicklung und -bearbeitung, herausforderndes Verhalten von Kindern sowie Nachfragen bei gesetzlichen Vorschriften genannt (vgl. Abb. 19). Zu den vergleichsweise seltenen Anlässen zählen mit etwa einem Drittel bis einem Viertel der Nennungen die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern aus anderen Institutionen, die Raumgestaltung bzw. Raumkonzeption sowie unangemessenes Verhalten von Fachkräften gegenüber Kindern.

Abb. 19: Fachberater:innen nach Anlässen für die Kontaktaufnahme zu den Fach- und Leitungskräften (n=670; in %)



Quelle: WiFF-Fachberatungsstudie 2022

4 Zusammenfassung

Der Titel dieses Arbeitspapiers „Von Beruf: Fachberatung!“ ist selbstbewusst mit einem Ausrufezeichen versehen. Hierin spiegelt sich die wichtige Funktion, die Fachberatung im Kita-System zugeschrieben wird. Aber was macht ihn aus – den Beruf der Fachberaterin oder des Fachberaters, der je nach Träger und Bundesland unterschiedlich gerahmt ist? Was verbindet und was trennt also die 670 Befragten der vorgestellten Studie?

Die Befragten verbindet eine hohe Qualifikation. Rund 80% haben einen einschlägigen Hochschulabschluss, weitere 83% können auf eine vorangegangene mehrjährige Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung zurückblicken. Auch in der Funktion der Fachberatung zeigen viele eine hohe Weiterbildungsbereitschaft. 85% haben in den letzten 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine Fort- oder Weiterbildung besucht. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass rund die Hälfte der Befragten mit weniger als fünf Jahren Berufserfahrung als Fachberater:in relativ neu in diesem Job sind. Die Beschäftigungsbedingungen sind überwiegend gut: 90% der befragten Fachberater:innen befinden sich in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis; ebenso viele werden tariflich vergütet, wenn auch in unterschiedlichen Gehaltsstufen. Demgegenüber steht ein hoher Workload. Nahezu alle Befragten (95%) geben an, regelmäßig Überstunden zu leisten, die in der Regel nicht entlohnt oder abgegolten werden.

Größere Unterschiede zeigen sich bei den Tätigkeiten, und hierbei erweist sich vor allem der Anstellungsträger als differenzbildend. So ist die Spannweite, wie viele Einrichtungen eine Fachberaterin oder ein Fachberater berät, immens und reicht von einer bis zu über 200 Kitas. Wobei mehr als die Hälfte der Befragten nicht mehr als 20 Einrichtungen berät. Insbesondere Fachberatungen, die bei einem Kita-Träger angestellt sind, betreuen signifikant weniger Einrichtungen als ihre Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitgeber kein Kita-Träger ist. Dafür fallen bei einem Kita-Träger mehr Aufgaben im Personalmanagement oder in der Verwaltung an. Auch haben die Fachberater:innen dort häufiger eine Aufsichtsfunktion gegenüber den Kitas inne (46 vs. 13%). Nicht wenige von ihnen beklagen deshalb, zu viel mit fachberatungsfernen Dingen beschäftigt zu sein.

Hervorzuheben ist, dass die Zufriedenheit mit der Fachberatung-Kita-Relation nicht von der Anzahl der zu betreuenden Kitas abhängt. Hier scheinen die Angemessenheit der Aufgaben und die Funktion, die im Zusammenspiel von Träger und Kitas ausgeführt wird, entscheidender zu sein. Auch die Arbeit im Team stellt eine Ressource dar, um die beruflichen Aufgaben zu bewältigen. Die Fachberater:innen, die im Team arbeiten (63% der Befragten), berichten zu hohen Anteilen, dass sie vom kollegialen Austausch und der gegenseitigen Unterstützung profitieren. Zu mehr Sicherheit im beruflichen Handeln können zudem Fort- und Weiterbildungen beitragen, die sich spezifischer an der Funktion der Fachberatung orientieren sollten. Insbesondere bei Themen wie Beratungsmethoden, Rolle der Fachberatung und Organisationsentwicklung sehen die Befragten eine Lücke im Weiterbildungsangebot, die es noch zu füllen gilt.

5 Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2022): Personal und Arbeitsmarkt in Zeiten von Corona. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Blickle, Gerhard/Schneider, Paula (2010): Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft angesichts des Wandels der Arbeit. In: Kleinbeck, Uwe/Schmidt, Klaus-Helmut (Hrsg.): Arbeitspsychologie. Göttingen, S. 431–470
- Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit e.V. (BAG-BEK) (2019): Selbstverständnis von Fachberatung. Beitrag zur ethischen und sozialpädagogischen Fundierung der Fachberatung im System der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2017): Zoom auf: Fachberatung. Unter Mitarbeit von Ramboll Management Consulting. <https://www.fruehe-chancen.de/ausbau/kindertagesbetreuung-zoom/zoom-auf-fachberatung/> (Zugriff: 10.02.2022)
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2012): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur konzeptionellen und strukturellen Ausgestaltung der Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung. <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2011/dv-31-11-kindertagsbetreuung.pdf> (Zugriff: 21.09.2022)
- Gessler, Angélique/Gruber, Veronika (2022): Wissenserwerb und Wissenstransfer von Leitungs- und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Empirische Analysen einer bundesweiten Befragung zu Strukturen und Prozessen sowie dem Einfluss der Corona-Pandemie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 38. München
- Herrenbrück, Sabine/Kägi, Sylvia/Karsten, Maria Eleonora/Müller, Jens (2011): Fachberatung – zwischen Etablierung und Veränderungsdruck. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, Bd. 4, S. 4–7
- Hruska, Claudia/Lattner, Katrin (2017): Zukunft Fachberatung: Was erwarten die im Feld Tätigen selbst? Untersuchungsergebnisse aus einer SWOT-Analyse im Bundesland Sachsen. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, Bd. 6, S. 48–51
- Kaiser, Anna-Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2020): Steuerung der Qualität oder Qualität der Steuerung? Die gesetzliche Rahmung der Kita-Fachberatung in den Bundesländern. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Arbeitspapiere, Nr. 3. München
- Kaiser, Anna-Katharina/Lipowski, Hilke/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2022): Aufgabenprofile und Handlungsmodi von Fachberaterinnen und Fachberatern. Berufliches Handeln zwischen Personen- und Organisationsbezug. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 37. München

- Knispel, Jens/Wittneben, Lukas/Slavchova, Veneta/Arling, Viktoria (2021): Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (BSW-5-Rev). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). <https://doi.org/10.6102/zis303>
- Kuckartz, Udo (2014): Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden
- Lenzner, Tima/Neuert, Cornelia/Otto, Wanda (2015): Kognitives Pretesting. GESIS Survey Guidelines. Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Mannheim
- Leygraf, Jan (2013): Fachberatung in Deutschland. Eine bundesweite Befragung von Fachberaterinnen und Fachberatern für Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Studien, Band 20. München
- Porst, Rolf (2014): Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. 4. Aufl. Wiesbaden
- Preissing, Christa/Herrmann, Karsten (2018): Fachberatung als zentraler Schlüssel zur Qualitätsentwicklung. Aktuelle Verortung, Bedeutung und Perspektiven. In: Alsago, Elke/Karsten, Maria-Eleonora/May, Michael/Preissing, Christa; Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe) (Hrsg.): Fachberatung im Aufbruch. Verortung, Herausforderungen, Empfehlungen. Freiburg, S. 13–25
- Remsperger-Kehm, Regina/Weidmann, Stefan (2016): Professionalitätsformen von Fachberatung in Kindertageseinrichtungen. In: Schwertfeger, Anja/Helm, Jutta (Hrsg.): Arbeitsfelder der Kindheitspädagogik. Weinheim/Basel, S. 348–357
- Schwentesius, Anja/Fischer, Luisa/Schmitt, Annette (2021): Fachberatung in Kita, Hort und Kindertagespflege. Analysen des Stands in Deutschland und empirische Befunde zu Sachsen-Anhalt. Hürth
- Weyer, G./Hodapp, V./Neuhäuser, S. (1997): Subjektive Zufriedenheit und Belastung von Arbeit und Beruf. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). <https://doi.org/10.6102/zis3>

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Robert Bosch
Stiftung



Deutsches
Jugendinstitut

Das dieser Publikation zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen 01NV1901A gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.

Autorin:

Anna-Katharina Kaiser, Fachlehrerin an der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik in München und ehemalige wissenschaftliche Referentin der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

© 2023 Deutsches Jugendinstitut e.V.

Lizenz: CC-BY-NC-ND 3.0 DE

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Nockherstr. 2, 81541 München

E-Mail: info@weiterbildungsinitiative.de

Diese Publikation ist kostenfrei erhältlich unter:

www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)

Lektorat: Susanne John, München

Gestaltung, Satz: O.media GmbH, Leipzig

www.weiterbildungsinitiative.de

DOI: <https://doi.org/10.36189/wiff122022>