

komba nrw Norbertstraße 3 D-50670 Köln  
Landtag Nordrhein-Westfalen  
Herrn Landtagspräsident  
André Kuper, MdL  
Postfach 101143  
40002 Düsseldorf

Ausschließlich per E-Mail an  
[anhoerung@landtag.nrw.de](mailto:anhoerung@landtag.nrw.de)

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME**  
**18/526**

Alle Abgeordneten

Norbertstraße 3  
D-50670 Köln  
Postfach 10 10 54  
50450 Köln

Telefon 02 21. 91 28 52-0  
Telefax 02 21. 91 28 52-5  
info@komba-nrw.de  
www.komba-nrw.de

**Sandra van Heemskerck**

Durchwahl:  
0221.912852-32

Köln, den 04.Mai 2023

## Stellungnahme der komba gewerkschaft nrw

### zur schriftlichen Anhörung von Sachverständigen des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend

zum Antrag der Fraktion der SPD „**Chancengleichheit von Anfang an – Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung sofort entschieden begegnen**“ (Drucksache 18/3305)

sowie

zum Antrag der Fraktion der FDP „**Zwischensprint nötig – Mehr Anstrengung im Kampf gegen den Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung**“ (Drucksache 18/3655)

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme zu den oben genannten Anträgen sowie dem dazugehörigen Fragenkatalog.

Die Personalsituation in den Kitas ist derzeit besorgniserregend, das zeigen die offiziellen Zahlen der Meldungen nach § 47 SGB VIII in den letzten Monaten. Das tatsächliche Ausmaß der Personalunterdeckung wird jedoch noch weitaus höher sein, da in der Regel nicht alle Träger sofort eine Meldung abgeben. Es braucht jetzt sofort schnell wirkende und durchgreifende Maßnahmen, um das Kita-System zu entlasten, damit es nicht kollabiert.

Zu den Fragen im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

#### 1.

#### **Welche Maßnahmen gilt es aus Sicht der Verbände zu ergreifen, um kurzfristig die Kita-Infrastruktur zu entlasten?**

Die komba gewerkschaft nrw wirbt bereits seit längerer Zeit dafür landesweit den Einrichtungen individuell und im Zusammenwirken von Trägern, Beschäftigten und Eltern,

die Möglichkeit zu eröffnen, nach individueller Personallage bedarfsgerecht die Öffnungszeiten der Einrichtung einzuschränken. Die Öffnungszeiten decken in der Regel einen größeren Zeitraum ab als die maximalen Buchungszeiten von 45 Stunden. Geringer genutzte Randstundenzeiten könnten dann in Zeiten des Personalengpasses wegfallen um dadurch die Aufrechterhaltung der Bildung, Betreuung und Erziehung in den Kernzeiten zu garantieren.

Die vorhandenen Personalressourcen müssen so eingesetzt werden, dass sie möglichst pädagogisch sinnvoll und für einen Großteil der Kinder und Familien gewinnbringend genutzt werden können. Dies schränkt sicherlich die Flexibilität der Eltern befristet ein. Jedoch müssen derzeit alle Akteur\_innen im Kita-Bereich einen Beitrag zur Sicherstellung der täglichen Betreuung zu den festgelegten Buchungszeiten leisten.

Zudem müssen nach Ansicht der komba gewerkschaft nrw, Verwaltungs- und Hauswirtschaftskräfte zur Entlastung der pädagogischen Fachkräfte von nicht-pädagogischen Aufgaben unbefristet eingestellt werden.

Vor deren Einstellung ist jeweils zu klären, welche Qualifikation die zu besetzende Stelle erfordert und welche konkreten Aufgaben erledigt werden müssen, sodass eine entsprechende Ausschreibung und Stellendotierung erfolgen kann.

Die Alltagshelfer\_innen sind bereits für die Ausführung nicht-pädagogischer Aufgaben eine sinnvolle Unterstützung. Ihr Einsatz muss jedoch nun endlich aus dem Projektstatus herausgeführt, verstetigt und in einem spürbaren Maße erweitert werden.

Dies sollte möglichst umgehend, bestenfalls noch in diesem Kita-Jahr, umgesetzt werden.

Darüber hinaus sollte einrichtungsbezogen mit allen Akteur\_innen (Träger, Beschäftigte und Eltern) eine Aufgabenkritik erfolgen und ggf. die Durchführung von z.B. Festen und Veranstaltungen etc. für Zeiten des in der Einrichtung vorherrschenden Personalmanagements eingeschränkt werden.

Insbesondere darf jedoch der Fachkräftemangel nicht zur Folge haben, dass Kindern der Zugang in die Kindertageseinrichtungen nach Bedarfslage erschwert wird, z.B. weil Eltern nicht berufstätig sind. Besonders Kindern aus herausfordernden Sozialräumen muss der Zugang zu Kindertageseinrichtungen uneingeschränkt gewährt werden.

Bei Einrichtungen, die als Familienzentrum zertifiziert sind, ist es dringend erforderlich, den erheblichen Mehraufwand auf Leitungsebene zu berücksichtigen. Dies sollte einerseits durch finanzielle Honorierung, vor allem aber durch eine Erweiterung der Leitungsstunden im KiBiz oder durch Einstellung zusätzlicher Verwaltungskräfte erfolgen.

Das Re-Zertifizierungsverfahren von Familienzentren muss zudem deutlich vereinfacht werden.

2.

**Wie kann durch steigenden Betreuungsbedarf, bei gleichzeitig sinkendem Personalpool die Qualität und der Kinderschutz weiterhin gewährleistet werden?**

Siehe unter 1.

Zudem verbietet sich aus Sicht der komba gewerkschaft nrw jeglicher Einsatz von ungelerten Kräften (wie zum Beispiel beim „Aachener Modell“), wenn Bildungsqualität und Kinderschutz in Kindertageseinrichtungen tatsächlich ernst genommen werden sollen. Es gibt eine Vielzahl von nicht-pädagogischen Tätigkeiten in Kindertageseinrichtungen die von nicht-pädagogischem Personal erledigt werden können. Daher sind die Möglichkeiten des Einsatzes von Verwaltungs- und Hauswirtschaftskräften sowie von Alltagshelfenden auszuschöpfen, sodass die pädagogischen Fachkräfte ihre Arbeitszeit vollumfänglich für die Arbeit mit dem Kind nutzen können. **Bildungsarbeit und Kinderschutz gehören uneingeschränkt in die Hände pädagogischer Fachkräfte.**

Für den Einsatz von Quereinsteigenden siehe unter Frage 7.

Parallel sollten in jeder Einrichtung möglichst zwei Kinderschutzfachkräfte („in soweit erfahrene Fachkräfte“) ausgebildet werden, wenn dies noch nicht erfolgt ist. In der Praxis hat es sich bewährt, dass neben den Fachkräften auch zwei „InsoFas“ im Verdachtsfall auf ein Kind schauen und sich vorab vertraulich austauschen können. Die Aus- und Fortbildung der „InsoFas“ sollte über das Land NRW voll finanziert werden.

Fachberatungen und deren dauerhafte Verfügbarkeit sind zudem für die Einhaltung des Kinderschutzes enorm wichtig.

3.

**Sollten alternative Betreuungsmöglichkeiten, wie bspw. die Betreuung durch Mutter bzw. Vater oder durch weitere nahestehenden Verwandten wie Oma bzw. Opa, in den Blick genommen werden, um die Überlastung des Systems zu mildern?**

Dies wird sicher dort, wo es individuell möglich ist, bereits genutzt. Grundsätzlich sehen wir das als flächendeckende Lösung gesellschaftspolitisch kritisch, weil in der Regel die

Frauen beruflich zurückstecken und somit erneute Rückschritte bei der Gleichstellung zu verzeichnen wären.

Im Übrigen verweisen wir auf unsere Ausführungen unter 1.

#### 4.

#### **Wie können die zahlreichen Entwicklungsstörungen, die sich durch eine qualitativ unzureichende frühkindliche Betreuung manifestieren, abgefangen werden?**

Die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen haben eine ähnliche Auswirkung auf die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen wie eine nicht qualitativ hochwertige und nicht dauerhafte frühkindliche Bildung.

Die Einschränkungen für Kinder und Jugendliche während der Corona-Pandemie, die vornehmlich zum Schutz der älteren Bevölkerung angeordnet wurden und nachweislich zu Entwicklungsstörungen und Depressionen geführt haben, müssen gesellschaftlich aufgearbeitet werden. Auf jeder politischen Ebene müssen alle erdenklichen Anstrengungen unternommen werden, damit diese betroffene Generation von Kindern und Jugendlichen aufgefangen und mögliche Entwicklungsstörungen aufgearbeitet werden.

Die Programme „Aufholen nach Corona“ auf Bundes- und Landesebene waren ein richtiger Ansatz. Jedoch müssen diese Programme raus aus dem Projektstatus und in dauerhafte Bildungsinitiativen überführt werden.

Im Kern ist die Aufarbeitung von Entwicklungsstörungen personell genauso schwer umzusetzen, wie die Schaffung einer guten frühkindlichen Bildung. Auch für die Aufarbeitung und Verarbeitung von Entwicklungsstörungen und psychischen Belastungen gibt es derzeit zu wenig Fachpersonal.

Nach Ansicht der komba gewerkschaft nrw müssen daher alle verfügbaren Ressourcen in die Schaffung eines qualitativ hochwertigen frühkindlichen Bildungsangebotes gesteckt werden, um Entwicklungsstörungen bei Kindern zu vermeiden.

Dazu gehört auch, dass bei der Qualifikation des Personals keine Abstriche gemacht wird. Vielmehr müssen die Arbeits- und Rahmenbedingungen in den Kitas so verbessert werden, damit die Bestandsbeschäftigten dem System Kita erhalten bleiben und neue Fachkräfte generiert werden.

In diesem Zusammenhang gilt es für die beschlossene Schließung der heilpädagogischen Einrichtungen im Jahr 2027 bereits jetzt finanziell und personell Vorbereitungen zu treffen.

Insbesondere fordert die komba gewerkschaft nrw der Bildung in Deutschland insgesamt einen höheren Stellenwert einzuräumen, beispielsweise durch die Schaffung eines „Sondervermögens für Bildung“.

5.

**Welche Maßnahmen haben die Träger ergriffen, um die Betreuungsqualität und den Kinderschutz gewährleisten zu können?**

Dazu ist uns leider nur wenig bekannt. Die Landesjugendämter haben die Erstellung von Kinderschutzkonzepten von den Einrichtungen gefordert, was von diesen unter hohem Ressourceneinsatz zusätzlich zu allen anderen Aufgaben ausgeführt wurde.

6.

**Wie bewerten Sie die aktuelle Situation in den Kindertagesstätten und der Kindertagespflege in NRW mit Blick auf die finanziellen Mittel und des Personals?**

Das Finanzierungsmodell des KiBiz hat sich in der Praxis als wenig sinnvoll erwiesen. Hier ist dringend eine Evaluierung und Neujustierung vorzunehmen. Insbesondere vor dem Hintergrund der beschlossenen Schließung der heilpädagogischen Einrichtungen ist ein neues Finanzierungsmodell unausweichlich.

Es muss eine Grund- bzw. Sockelfinanzierung geben, die eine auskömmliche Personalausstattung gewährleistet und nicht auf den Buchungszeiten basiert. Außerdem müssen über Pauschalen verschiedene Faktoren zusätzlich finanziert werden (Inklusion, Kitas in herausfordernden Sozialräumen, Angebot von flexiblen Betreuungszeiten, lange Öffnungszeiten etc.).

Bezüglich des Personals ist die Situation in den NRW-Kindertageseinrichtungen derzeit besorgniserregend. Es steht nicht nur wenig Personal zur Verfügung. Auch das vorhandene Fachpersonal ist erschöpft, ausgebrannt und trägt sich mit dem Gedanken, das Berufsfeld Kita zu verlassen. Uns erreichen nicht wenige Mitteilungen von Überlastung, Demotivation und schließlich vom beruflichen Ausstieg.

Die Beschäftigten benötigen jetzt ein deutliches Signal, dass auch ihre Belange in der derzeitigen Situation gesehen werden und eine Rolle spielen.

Die Beschäftigten sind zum Wohle der von ihnen betreuten Kinder zu vielem bereit. Dies wurde in der Vergangenheit immer wieder eindrücklich unter Beweis gestellt: Die Bewältigung verschiedener Rechtsansprüche, Umsetzung von Integration und Inklusion,

die besonderen Herausforderungen an das Berufsfeld in der Corona-Pandemie. All das wurde – teilweise unter Ausbeutung der eigenen Ressourcen – von den Beschäftigten zusätzlich zu den bereits bestehenden Aufgaben ermöglicht.

Durch jahrelanges Aufbürden zusätzlicher Aufgaben ohne finanzielle Anerkennung oder Wertschätzung in der Gesellschaft sowie geringe Rückendeckung aus der Politik, haben die Beschäftigten den Eindruck, dass nur sie alleine alles richten sollen. Gesetzgebungen treten in Kraft, ohne vorher die Machbarkeit einer Umsetzung zu prüfen. Beschäftigte fühlen sich im Stich gelassen und müssen z.B. den Rechtsanspruch auf Betreuung trotz der nicht vorhandenen Rahmenbedingungen umsetzen. Die übrigen Akteure und Akteurinnen im Kita-Bereich wollen oder sollen aber nichts zur spürbaren Verbesserung der Situation beisteuern.

Zusätzlich muss die Dynamisierung der Kindpauschalen bei den Personalkosten nach Tarifabschlüssen vorgezogen werden, um die Trägervielfalt zu erhalten.

Insgesamt laufen wir derzeit wissentlich in die nächsten Katastrophen: Die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Ganztagsplatz in der Grundschule 2026 sowie die Schließung der heilpädagogischen Einrichtungen 2027 erfordern bereits heute die Bereitstellung finanzieller Mittel, Vorbereitung und Weiterqualifizierung des Bestandspersonals sowie einer echten Fachkräfteoffensive.

**7.**

**Wie beurteilen Sie den Vorschlag, den Quereinstieg für Interessierte im Bereich der frühkindlichen Bildung weiter zu öffnen und was wäre bei einem solchen Vorgehen zu beachten?**

Grundsätzlich ist gegen eine Öffnung im Bereich der frühkindlichen Bildung für Quereinsteigende aus Sicht der komba gewerkschaft nrw nichts einzuwenden. Dennoch müssen verpflichtende Regelungen für die Qualifizierung sowie Fort- und Weiterbildung der Quereinsteigenden geschaffen werden. Zudem ist nach Meinung der komba gewerkschaft nrw zwingend erforderlich, dass Quereinsteigende vor ihrem Einsatz in der Kita zumindest eine Qualifikation in Anlehnung an die Qualifikation für Kindertagespflegepersonen (QHB 300 Stunden) absolviert haben. Die QHB-Inhalte sind allerdings nur in Grundlagen auf den Kita-Bereich anwendbar, sodass sehr zeitnah mit den entsprechenden Stellen (DJI, ISA) ein „QHB-Kita“ erarbeitet werden muss. Die auf diesem Wege Qualifizierten dürfen jedoch keine Fachkräfte ersetzen.

Ziel muss sein, diese Quereinsteigenden zu Kinderpfleger\_innen und/oder Erzieher\_innen, ggf. berufsbegleitend, zu qualifizieren. Dafür müssen nach Ansicht der komba gewerkschaft nrw die Möglichkeiten einer tätigkeits- und/oder berufsbegleitenden Qualifizierung neu gedacht werden. Ausschließlich Präsenzunterricht ist wenig attraktiv für berufsbegleitende Ausbildung oder Weiterqualifizierung. Digitaler Unterricht und Selbstlernphasen würden zur Attraktivität beitragen.

Insgesamt muss der Einsatz von Quereinsteigenden in der Einrichtung zwingend nach der jeweils erreichten Qualifikation erfolgen. Ein Verantwortungsbereich und die Bezahlung analog von Erzieher\_innen oder Kinderpfleger\_innen ohne die Erreichung einer entsprechenden Qualifikation verbietet sich, um nicht grundsätzlich den Wert einer fundierten Ausbildung infrage zu stellen und damit alle Bemühungen, Fachpersonal zu gewinnen ad absurdum geführt werden.

Beim Einsatz von Quereinsteigenden muss zudem eine Quote festgelegt werden. Der Quereinstieg muss fachlich begleitet werden und kostet im laufenden Betrieb personelle Ressourcen. Quereinstieg und Praxisanleitung dürfen das vorhandene Personal nicht überlasten.

## 8.

**Welche Bürokratie in den Kindertagesstätten und in der Kindertagespflege kann aus ihrer Sicht ausgesetzt, reduziert beziehungsweise sogar abgeschafft werden um pädagogische Fachkräfte zu entlasten und können hierbei auch Fachkräfte im Bereich Verwaltung helfen?**

(Bildungs-)Dokumentationen über die Entwicklung der Kinder sind ein Qualitätsfaktor der Bildungsarbeit, sie werden häufig sehr vielfältig, weitreichend und mehrfach erstellt. Beispiele dafür sind sogenannte BaSiK-Bögen (Begleitende alltagsintegrierte Sprachentwicklungsbeobachtungen in Kindertageseinrichtungen) für alle Kinder, unabhängig von der Sprachentwicklung, Portfolios und Bildungsdokumentationen über Lerngeschichten.

Hinzu kommen die allgemeinen Beobachtungen über unterschiedliche Methoden, die für die pädagogische Arbeit wichtig sind, um z.B. Einzel- und Gruppenangebote bzw. -förderung zu planen und als Grundlage für Entwicklungsgespräche mit Eltern sowie Beobachtungen zum Thema Kindeswohl.

Grundsätzlich kann hier eine Evaluierung stattfinden, was und wieviel Sinn macht. Dazu ist vor der Pandemie das Projekt „BeDo NRW“ (Beobachtung und Dokumentation in Kindertageseinrichtungen in NRW) über das damalige MKFFI in Zusammenarbeit mit der Fliedner Fachhochschule Düsseldorf gestartet. Hier sollte NRW-weit erhoben werden, welche Methoden die Kitas für Bildungsdokumentationen wählen und welche technische Ausstattung sie dafür nutzen. Durch die Corona-Pandemie haben wir keine Kenntnisse der Ergebnisse und den daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen.

Auch hier sollte landesweit die Möglichkeit geschaffen werden, einrichtungsbezogen für einen begrenzten Zeitraum die Dokumentationspflichten von allen beteiligten Akteur\_innen zu reduzieren, um mehr Zeit für pädagogische Arbeit mit den Kindern zu haben. Soweit dann ein genereller Bedarf für eine Reduzierung der Bildungsdokumentation besteht, könnte beim Umfang der Dokumentation zwischen der Entwicklung von regelentwickelten Kindern und solchen mit Förderbedarf unterschieden werden.

Dokumentationen, die keinen pädagogischen Hintergrund haben, wie z.B. Messung von geliefertem Essen, Milch etc., könnten von unterstützenden Kräften übernommen werden, wenn diese in auskömmlicher Stundenzahl vorhanden sind.

Für die Kommunikation mit Eltern und die Meldung von Personalunterdeckung nach § 47 SGB VIII könnten vermehrt digitale Möglichkeiten genutzt werden.

## 9.

**Welche Bedeutung messen Sie der Trägeranerkennung beim Zugang für Bewerberinnen bzw. Bewerber aus dem (EU-)Ausland, die gezielt und ausschließlich eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung anstreben, bei und wie kann dieses Verfahren sowie generell die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen beschleunigt werden?**

Das Bildungsverständnis und die Ausbildungen, die zu einem Einsatz in einer Kindertageseinrichtung befähigen, sind bereits EU-weit unterschiedlich; weltweit wird es noch größere Unterschiede geben. Daher muss vor dem Einsatz in einer Kindertageseinrichtung eine ausführliche Einführung und Eingewöhnung der Fachkräfte mit ausländischem Bildungsabschluss erfolgen.

Nicht zu unterschätzen ist zudem die sprachliche Qualifikation. Insbesondere im Bereich der frühkindlichen Bildung, bei der es zum Großteil um den Spracherwerb von Kindern geht, ist gute Aussprache und Sprachverständnis der pädagogischen Fachkräfte wichtig.

Soweit die Trägeranerkennung für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte genutzt wird, so sind diese Beschäftigten vor Ort in entsprechenden Vorbereitungs- und Qualifikationsmaßnahmen für einen nicht zu gering gewählten Zeitraum zu begleiten.

Insgesamt sieht die komba gewerkschaft nrw in diesem Bereich eine Chance, Fachpersonal zu gewinnen. Die bereits erfolgten Pilotprojekte in Bonn und Mönchengladbach bestätigen das. Auch hier muss jedoch eine Maximalquote für den Einsatz im Ausland qualifizierter Fachkräfte festgelegt werden, da deren Begleitung personelle Ressourcen erfordert.

Die Kosten für Beglaubigungen und Übersetzungen sowie weitere Kosten, die mit der Aufnahme der Tätigkeit zusammenhängen, müssen z.B. vom jeweiligen Träger übernommen werden. Eine schnellere Bearbeitungszeit der Anerkennung des Berufsabschlusses ist wünschenswert.

Insgesamt muss eine maximale Quote für den Einsatz von Fachkräften mit ausländischen Bildungsabschlüssen und Quereinsteigenden sowie Auszubildenden und Praktikant\_innen pro Einrichtung festgelegt werden, da die Begleitung dieser Beschäftigtengruppen viel Personalressource bindet.

## 10.

**Zu welchem Zeitpunkt sollte eine Reform des Kinderbildungsgesetzes umgesetzt werden und welche Punkte sind hierbei aus Ihrer Sicht von besonderer Bedeutung für den Personalbereich in der frühkindlichen Bildung in NRW?**

Für die Attraktivität des Berufes für Berufseinsteiger\_innen und für das Bestandspersonal ist es in der derzeitigen Situation extrem wichtig, ein Signal zu erhalten, dass sich die derzeit schwierige Situation in den Kitas langfristig ändern wird. Die Evaluierung des KiBiz wäre beispielsweise ein solches Zeichen.

Dabei ist die Finanzierung Dreh und Angelpunkt (Sockelfinanzierung). Weiterhin dürfen Öffnungszeiten und flexible Betreuungsbedarfe die Personalausstattung nicht ausdünnen, insbesondere dürfen Schließzeiten nicht weiter reduziert werden. Unabhängig davon gilt, dass auch Kinder ein „Recht auf Urlaub“ haben. Die Reduzierung der möglichen Schließtage pro Jahr hat die Umsetzbarkeit von Teamtage und Team-Fortbildungen, die auch den Austausch im Team fördern und ein Qualitätssteigerungsfaktor sind, enorm eingeschränkt.

Verfügungszeiten für mittelbar-pädagogische Arbeiten müssen ausgeweitet werden.

Die Freistellung von Leitungen und stellvertretenden Leitungen ist ein wichtiger Baustein in der Qualitätsentwicklung von Kitas. Hier sollten auch für kleinere Einrichtungen, unabhängig von Gruppenform und betreuter Kinderzahl, Freistellungen ermöglicht werden. Auch die Anzahl der Kinder mit Basisleistung 1 sollte bei den Leitungsfreistellungen Berücksichtigung finden.

Für ganz besonders wichtig halten wir die Evaluation der Gruppenformen und Verkleinerung der Gruppengrößen.

Außerdem sind die Ermöglichung von Fort- und Weiterbildung in zeitlicher und finanzieller Hinsicht wie auch das dauerhafte Angebot von Supervision wichtige Attraktivitätsmerkmale.

#### **11.**

**Welche Möglichkeiten und Spielräume sehen Sie mit Blick auf die Bedarfe und Bedürfnisse der unterschiedlichen Beteiligten: bswp. das Aufrechterhalten des Rechtsanspruchs für die Kinder, die Bedarfe der Familien und die Bedürfnisse des Personals in den Einrichtungen der frühkindlichen Bildung?**

Eine Aussetzung des Rechtsanspruchs wäre das falsche Signal. Aber um die Umsetzung garantieren zu können, muss einrichtungsbezogen festgestellt werden, wie die Umsetzung konkret erfolgen und was zugesagt werden kann. Dabei müssen Flexibilität, Öffnungszeiten und Betreuungszeiten einbezogen werden. Wichtig ist, dass jedes Kind den Anspruch behält, damit alle Kinder vergleichbare Chancen haben.

Es braucht daher mehr einrichtungsbezogene und bedarfsorientierte Entscheidungsmöglichkeiten bzw. soweit diese Entscheidungsspielräume bereits landesgesetzlich eröffnet sind, einen entsprechenden klarstellenden Hinweis des Ministeriums.

Siehe unter 1.

#### **12.**

**Welche Regelungen und Handreichungen benötigen Sie seitens der Landesregierung?**

Die Landesregierung muss Öffnungsklauseln schaffen, die regionale oder einrichtungsbezogene Lösungen mit allen beteiligten Akteur\_innen ermöglichen. Soweit diese bereits gegeben sind, werden klarstellende Hinweise seitens der Landesregierung benötigt.

Das Alltagshelfer\_innen-Programm muss entfristet, verstetigt und ausgeweitet werden, damit sie die dauerhaft anfallenden nicht-pädagogischen Arbeiten übernehmen können und Beschäftigungsperspektiven erhalten.

Zudem müssen zur Entlastung des pädagogischen Personals Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte eingestellt und finanziert werden.

**13.**

**Mit einem generalistischeren Blick auf die aktuelle Gesetzeslage: was müsste akut im KiBiz angegangen werden, um die Situation für Personal und Kinder zu verbessern?**

Im KiBiz muss dringend das starre Finanzierungsmodell überarbeitet werden. Die Finanzierung des Personals über Buchungszeiten hat sich als wenig erfolgreich erwiesen.

Die Verbesserung des Betreuungsschlüssels muss zudem eine hohe Priorität haben. In Zeiten des Fachkräftemangels scheint dies ein widersinniges Ansinnen zu sein. Dennoch muss von allen beteiligten Akteur\_innen darauf hingewirkt werden, dass mehr Fachkräfte für weniger Kinder verantwortlich sind. Dies ist ein zentrales Element für die Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen, die den Beruf sowohl für die Bestandsbeschäftigten als auch für Berufseinsteiger\_innen attraktiver macht.

**14.**

**Welche Potentiale für zusätzliche Ausbildung sehen Sie, wenn das Land die kompletten Trägerkosten für die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) an Kita sowie OGS übernehmen würde und finanzielle Anreize auch bei der vollzeitschulischen Ausbildung setzen würde?**

Grundsätzlich ist eine Entlastung der Träger insbesondere in der derzeitigen finanziell angespannten Phase sinnvoll. Zudem könnten durch Übernahme der Trägerkosten mehr Träger dazu animiert werden auszubilden.

Jedoch dürfen die Einrichtungen nicht durch flächendeckend mehr Auszubildende überlastet werden. Ausbildung hat gleichzeitig immer die Bindung von Personalressourcen für die Anleitung zur Folge und damit eine weitere Belastung des Personaltableaus.

Im Bereich der OGS wäre die Übernahme der Trägerkosten für die praxisintegrierte Ausbildung sicher ein Gewinn. Voraussetzung ist, dass die Praxisanleitung in den OGS aus-

schließlich von pädagogischen Fachkräften übernommen wird. Aufgrund des kommenden Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ab 2026 muss die Ausbildung in der OGS unbedingt ausgebaut und für Träger möglich gemacht werden.

Die vollzeitschulische Ausbildung muss nach Ansicht der komba gewerkschaft nrw ebenfalls vergütet werden. Interessent\_innen für den Erzieher\_innenberuf entscheiden sich nach Wahrnehmung der Fachschulen aufgrund der Bezahlung häufiger für eine PiA-Ausbildung, auch wenn nach Beratung durch die Fachschule ggf. die vollzeitschulische Ausbildung für die Person als geeigneter empfohlen wird.

Festzuhalten bleibt, dass die praxisintegrierte Ausbildung in der aktuellen Personalsituation in den Kitas herausfordernder ist, da die PiA-Absolventen\_innen, bevor sie offiziell auf den Personalschlüssel angerechnet werden dürfen, bereits in Personalmangelzeiten eingeplant werden. Die Auswirkungen sind unerfreulich. Nicht wenige PiA-Absolvent\_innen orientieren sich gleich nach Beendigung ihrer Ausbildung um und verlassen den Bereich Kindertageseinrichtung.

Im Gegenzug kann die vollschulische Ausbildung mit ihrem persönlichkeitsentwickelndem Ansatz und dem Lernen in der Praxis aus der 2. Reihe für viele Interessent\_innen die bessere Ausbildungsform darstellen. Um die Konkurrenz dieser beiden Ausbildungsformen zu entschärfen, muss die vollzeitschulische Ausbildung ebenfalls finanziell honoriert werden.

Das wichtigste Ziel muss sein, dass die ausgebildeten Fachkräfte am Ende auch im System ankommen und dort bleiben. Es darf kein Frust bei den Praxisanleitungen aufkommen. Sie investieren in die Ausbildung und am Ende bringen die Bemühungen keine Entlastung, weil die Kolleg\_innen nicht im System ankommen oder nicht lange dort verbleiben.

Eine zügigere Bearbeitung und Bewilligung des Aufstiegs-BAföG der Absolvent\_innen einer schulischen Ausbildung ist wichtig und ausschlaggebend für die Entscheidung diese Ausbildung überhaupt zu beginnen.

## 15.

**Welche zusätzlichen Potentiale sehen Sie für die Fachkräftegewinnung, wenn die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse beschleunigt und systematisch auf die Gewinnung von Fachkräften aus der EU gesetzt würde?**

Siehe unter 9.

**16.**

**Werden nach Ihrer Auffassung die Möglichkeiten der Personalverordnung ausgenutzt? Oder gibt es noch ungenutzte Spielräume? Was kann helfen, die Spielräume, wenn sie nicht genutzt werden, auszuschöpfen?**

Aus Sicht der komba gewerkschaft nrw sind die Spielräume der Personalverordnung überstrapaziert. Bereits die zuletzt gemachten Änderungen in der Personalverordnung im Rahmen der „Ad hoc-Maßnahmen“, die Psycholog\_innen und Kunst- und Musikpädagog\_innen sowie die Ermöglichung des Einsatzes von Kinderpfleger\_innen auf Fachkraftstunden sind aus Sicht der komba gewerkschaft nrw nicht zielführend.

Zu bedenken ist, dass die neu hinzugefügten Berufe der Psycholog\_innen und Musik- bzw- Kunstpädagog\_innen auch Mangelberufe oder zumindest Berufe mit geringem Personalüberhang sind. Zudem dürfte der Einsatz in einer Kita als pädagogische Fachkraft finanziell wenig erstrebenswert für diese Berufsgruppen sein.

Umgekehrt ist der Einsatz von Kinderpfleger\_innen auf Fachkraftstunden sicherlich für die einzelne Einrichtung eine Hilfe. Insgesamt wird dies allerdings innerhalb der Belegschaft zu Unmut führen, wenn eine Ausbildung nach DQR 4 die gleichen Handlungskompetenzen wie eine Erzieherin mit DQR 6 erhält.

Bereits die im Zuge der Pandemie getätigten Öffnungen der Personalverordnung für Berufe, die entfernt mit Pädagogik oder Kindern zu tun haben, hat nach Rückmeldung aus unserer Mitgliedschaft zu keinem spürbaren Personalzuwachs geführt. Fraglich ist zudem die Sinnhaftigkeit einiger Berufe für das System Kita, die als Fachkraft eingesetzt werden können.

**17.**

**Was macht aus Ihrer Perspektive den Beruf der Erzieherin, des Erziehers attraktiver?**

Verbesserte Arbeits- und Rahmenbedingungen sind Dreh- und Angelpunkt für einen attraktiven Arbeitsplatz. Dazu gehören beispielsweise reduzierte Gruppengrößen, andere Gruppenformen, auskömmliche Verfügungszeiten, berufliche Aufstiegsperspektiven, Zeiten und Qualifizierung für Praxisanleitung. Zudem ist aufrichtige Wertschätzung erforderlich.

In geringem Maße sind auch Kampagnen und persönliche Erfahrungsberichte Erfolg versprechend. Dazu muss an Schulen mehr für den Erzieher\_innenberuf geworben werden.

**18.**

**Wie kann Bürokratie abgebaut werden, indem nicht notwendige Dokumentationsvorgänge geschmälert werden?**

Siehe Nr. 8

Insgesamt ist es dringend erforderlich, endlich zu handeln. Die Herausforderungen des Kita-Fachkräftemangels und die sich daraus ergebenden Problemstellungen müssen sinnvoll und zielgerichtet angegangen werden.

Eine gute und verlässliche frühkindliche Bildung sowie eine qualitativ gute und verlässliche Bildung, Betreuung und Erziehung im Bereich des Ganztags im Grundschulalter sind elementare Bausteine für die Bewältigung des Fachkräftemangels. Nur qualitativ gute Bildungs- und Betreuungsangebote ermöglichen es insbesondere Frauen, ihren Beruf generell auszuüben und ggf. ihre Arbeitsstunden zu erhöhen.

Gerne sind wir zu ergänzenden Auskünften und Gesprächen bereit.

Mit freundlichen Grüßen



Sandra van Heemskerck  
Landesvorsitzende