

**Stellungnahme**  
**zur schriftlichen Anhörung des**  
**Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend zu den Anträgen „Chancengleichheit**  
**von Anfang an – Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung sofort ent-**  
**schieden begegnen“ und „Zwischensprint nötig – Mehr Anstrengung im Kampf**  
**gegen den Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung“**

Die GEW NRW nutzt gerne die Möglichkeit der Stellungnahme zu den Fragen des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend im Rahmen der schriftlichen Anhörung zu den Anträgen der SPD Fraktion und der FDP Fraktion.

Im Anschluss finden Sie unsere Stellungnahmen zu den einzelnen Fragen für den Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend

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

Kitas müssen personell vielfältiger aufgestellt werden. Dazu gehören unterschiedliche Professionen für Inklusion und Integration, wie z.B.: Kindheitspädagog\*innen, Heilpädagog\*innen, Sozialpädagog\*innen/-arbeiter\*innen, Fachkräfte für Sprache, Psycholog\*innen, Heilerziehungspfleger\*innen, Therapeut\*innen, Dolmetscher\*innen, Kunsterzieher\*innen, Musikpädagog\*innen, Krankenpflegepersonal (in großen Kitas), Care-Fachkräfte, MINT-Fachkräfte, Inklusionshelfer\*innen, Hauswirtschaftler\*innen etc. Damit Multiprofessionalität gewährleistet und verschiedene Qualifikationen in ihrer Unterschiedlichkeit auch anerkannt und ausgeübt werden können, braucht es daher ausdifferenzierte Tätigkeitsprofile, die diese Qualifikationen aufgreifen und auch tariflich widerspiegeln.

Diese weiteren Berufsgruppen können zum einen das pädagogische Angebot im Bereich der frühkindlichen Bildung deutlich erweitern und breiter aufstellen und gleichzeitig die vorhandenen Erzieher\*innen entlasten. Multiprofessionalität ist außerdem ein wichtiger Faktor für den Kinderschutz, denn unterschiedliche Professionen blicken aus verschiedenen Perspektiven auf die Kinder. Kinderschutz ist ein

komplexes und vielfältiges Thema, bei dem verschiedene Professionen sich gegenseitig gut ergänzen können.

**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?**

Aus Sicht der GEW NRW sollten alternative Betreuungsmöglichkeiten wie in der Frage formuliert nicht als flächendeckende Maßnahmen eingesetzt und eingeplant werden. Die frühkindliche Bildung der Kinder ist ein wesentlicher Bestandteil, um Chancengleichheit zu erreichen bzw. die Voraussetzungen hierfür zu schaffen. Daher kann dies nicht abhängig von den Rahmenbedingungen im Elternhaus erfolgen, sondern muss für alle Kinder im Land in gleichem Maße zur Verfügung stehen. Die professionellen Angebote leisten zudem einen wichtigen Beitrag zum Kinderschutz, der im Falle einer Reduzierung professioneller Betreuungsmöglichkeiten nicht auf dem qualitativen Niveau gewährleistet werden kann.

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

Siehe hierzu unsere Ausführungen zu Frage 2.

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

Die hohe Inflation sowie die deutlich gestiegenen Energiekosten stellen sehr viele Träger vor enorme finanzielle Herausforderungen. Auch die steigenden Tariflöhne, die durch die Dynamisierung des KiBiz nicht ausgeglichen werden, belasten die finanziellen Möglichkeiten der Träger extrem. Aus diesem Grund muss die Refinanzierung der KiTas durch die KiBiz-Pauschalen dringend und zeitnah evaluiert und angepasst werden. Bis dahin benötigen die Träger weitere finanzielle Unterstützung durch das Land, analog zum KiTa-Rettungsprogramm während der Corona-Pandemie.

## **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?**

Die Öffnung ist angesichts des Mangels nötig. Quereinstieg sollte aus Sicht der Bildungsgewerkschaft weiter ermöglicht werden, jedoch nur mit dem Einhalten folgender Mindeststandards<sup>1</sup>, um einer Deprofessionalisierung in der frühkindlichen Bildung entgegenzuwirken:

1. Die DQR-Stufe 6 muss mindestens erhalten bleiben.
2. Fachschulen als ausbildende Einrichtung.
3. Erhalt der Standards der KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen (mindestens 2.400 fachtheoretische Unterrichtsstunden innerhalb einer dreijährigen Fachschulausbildung) auch für eine berufsbegleitende Ausbildung.
4. Keine Anrechnung auf den Personalschlüssel der sich in Ausbildung befindlichen Studierenden.
5. Die Profession des/der Erzieher\*in muss als Breitbandberuf erhalten bleiben.

Ferner müssen Kolleg\*innen, die ohne einen Abschluss als staatlich anerkannte Erzieher\*innen in den Einrichtungen arbeiten, wie z.B. die zahlreichen Ergänzungskräfte, Möglichkeiten eröffnet werden, sich für den Beruf der\*des Erzieher\*in berufsbegleitend weiter zu qualifizieren. Neben den non-formalen und formal erworbenen Qualifikationen, müssen auch informell erworbene Kompetenzen wie Berufserfahrung, Familientätigkeit und bürgerschaftliches Engagement sowie im Ausland erworbene Qualifikationen in einem rechtsverbindlichen Verfahren erfasst, anerkannt und angerechnet werden. Hier ist zu beachten, dass formal erworbene Qualifikationen dadurch nicht entwertet werden. Oberste Priorität muss sein, dass diese Beschäftigten so aus- und weitergebildet werden, dass sie den Abschluss zum\*zur staatlich anerkannten Erzieher\*in erwerben und diese Ausbildung im Rahmen ihrer Arbeitszeit bewältigen können. Dazu gehört auch eine möglichst intensive Begleitung durch Fachkräfte vor Ort und durch z.B. Gruppen-Supervision.

---

<sup>1</sup> (vgl. dazu auch GEW 2022: Diskussionsbeitrag zur Erzieher:innenausbildung. Online verfügbar unter: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/ausbildung-der-erzieherinnen-und-erzieher-zukunftsaehig-gestalten> )

Zudem muss von Beginn an ein Plan stehen, wann welche pädagogische Qualifizierung begleitend erfolgt.

Einige Bundesländer setzen mittlerweile keinen sozialpädagogischen Berufsabschluss für die Ausbildung zur Erzieher\*in voraus. Auch in NRW sollte überlegt werden, ob nicht auch andere Berufsabschlüsse als Zugangsvoraussetzung für die Erzieher\*innen-Ausbildung möglich wären.

Ähnliche Programme, wie das Bundesprogramm „Männer in Kitas“ sollten neu oder wieder aufgelegt werden, um weitere Fachkräfte, auch männliche Fachkräfte, gezielt anzusprechen und zu generieren.

Den Seiten- und Quereinsteiger\*innen müssen erfahrene Mentor\*innen, mit ausreichend Entlastungsstunden oder z.B. zusätzlich eingestellte ehemalige Fachkräfte im Ruhestand, zur Seite gestellt werden. Mentor\*innen müssen zusätzlich entlohnt werden und eine Stundenentlastung erhalten.

### **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?**

Es müssen Verwaltungskräfte, weitere Kita-Alltagshelfer\*innen und IT-Fachleute eingestellt werden. Sie sollen nichtpädagogische Arbeiten und bspw. eine digitale Infrastruktur aufbauen und deren Wartung übernehmen. Sozialpädagogische Fachkräfte werden damit von fachfremden Aufgaben entlastet. So wird mehr Zeit für die pädagogische und soziale Arbeit mit den Kindern gewonnen.

Die Kitas müssen auskömmlich mit Hard- und Software ausgestattet werden. Träger der frühkindlichen Bildung müssen ihre Einrichtungen professionell verwalten. Die Verwaltung der Urlaubstage bspw. muss über EDV-Programme erfolgen. Die Buchung und Verwaltung der Kita-Plätze und der Infoaustausch mit den Eltern sollte über moderne, datenschutzkonforme Internetplattformen stattfinden. Die Plattformen sollten NRW-weit identisch sein und dürfen sich nicht von Kommune zu Kommune unterscheiden und damit abhängig von der Finanzkraft der einzelnen Träger sein.

Zudem müssen Finanz- und Zeitressourcen für die Mitarbeiter\*innen für Fort- und Weiterbildungen zum Thema Digitalisierung zur Verfügung gestellt 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?**

Vgl. dazu Antwort auf Frage 7

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

Gerade in der aktuellen Situation zahlen immer weniger private Träger ihre Erzieher\*innen und weiteren Beschäftigten nach Tarif, da die KiBiz-Refinanzierung ihnen dies dauerhaft nicht erlaubt. Eine Reform des KiBiz sollte schon deswegen so schnell wie möglich umgesetzt werden. Gleichzeitig muss eine umfassende KiBiz-Reform auch mit Bedacht und unter Einbeziehung aller Beteiligten erfolgen, um auch allen Qualitätsstandards und Anforderungen an eine frühkindliche Bildung, die für echte Chancengleichheit sorgt Rechnung zu tragen. Hier muss ein guter zeitlicher Zwischenweg gefunden werden, auf dem eine Übergangsentlastung der Träger mitgedacht wird.

Wichtig ist aus Sicht der Bildungsgewerkschaft, dass Bildung von Anfang an kostenfrei sein sollte. Nichtsdestotrotz darf die Qualität des Systems nicht darunter leiden, dass finanzielle Spielräume in Elternbeitragsfreiheiten gesetzt werden. Kurzfristig sollte eine einheitliche Elternbeitragstabelle geschaffen werden, um die ungerechten Unterschiede in der Höhe der Beiträge in Abhängigkeit der jeweiligen Kommune abzuschaffen.

**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?**

Das Personal braucht Unterstützung z.B. durch den Quereinstieg (vgl. Frage 7). Um den wachsenden Bedarfen in den Einrichtungen zu begegnen, müssen außerdem auch weitere pädagogische Fachkräfte mehr in den Fokus genommen werden. Die Kindheitspädagog\*innen bspw. verlassen aktuell das System der Kitas oftmals

schnell wieder. Hier müssen Strukturen geschaffen werden, um die Kolleg\*innen zu halten. Der Bedarf ist da, nun geht es darum die entsprechende Attraktivität für die Fachkräfte zu gestalten. Die Bezahlung muss sich auch daran orientieren.

## **12. Welche Regelungen und Handreichungen benötigen Sie seitens der Landesregierung?**

Das Alltagshelfer\*innenprogramm muss langfristig implementiert und nicht von Jahr zu Jahr neu verhandelt werden. Gerade aktuell läuft das Alltagshelfer\*innenprogramm zum 31.07.2023 aus, obwohl die Mittel bereits bis zum Jahresende genehmigt sind. Hier brauchen die KiTas und auch die Betroffenen schnell eine verlässliche Perspektive.

Zudem sollte den Kolleg\*innen eine langfristige Entwicklungsperspektive innerhalb des Systems Kita gegeben werden. Den Alltagshelfer\*innen ist eine erfahrene Fachkraft als Mentor\*in mit ausreichend Entlastungsstunden oder eine zusätzlich eingestellte ehemalige Fachkraft (Rentner\*in) zur Seite zu stellen. Den Alltagshelfer\*innen, die sich in der Kita bewährt haben, ist eine realistische Perspektive zur Nachqualifizierung zur sozialpädagogischen Fachkraft anzubieten. Dafür müssen sich das Land, die Hochschulen, die Fachschulen, die Berufsverbände und Gewerkschaften auf eine gemeinsame Kraftanstrengung verständigen. Das erfordert attraktive Bedingungen für die angehenden sozialpädagogischen Fachkräfte, die auch Teilzeit möglich machen. Die Ausbildung „on the job“ ist so zu gestalten, dass fehlende Ausbildungsinhalte berufsbegleitend nachgeholt werden können. Dafür ist ausreichend zeitliche Entlastung bereit zu stellen.

## **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?**

Die PiA stellt eine gute Ausbildungsmöglichkeit für viele junge Menschen dar, die ihren Lebensunterhalt auch durch die Ausbildung bestreiten müssen. Gleichzeitig stellt die PiA eine weitere finanzielle Belastung der Träger dar. Dringend benötigen wir aber weitere Ausbildungsplätze, um auch dauerhaft mehr Erzieher\*innen auszubilden. Durch das Schaffen weiterer Studienstandorte wird diesem, wenn auch viel zu spät, Rechnung getragen. Die komplette Übernahme der Trägerkosten in der

PiA wäre sicherlich eine begleitende Maßnahme, damit noch mehr Träger die PiA anbieten können.

Für die Finanzierung der beiden Ausbildungswege favorisiert die GEW das Modell der Ausbildungsumlage. Dieses sieht vor, dass alle Einrichtungsträger einen bestimmten Beitragsanteil (z.B. in Prozent der Personalkostensumme) in einen Fonds abführen, aus dem die Kosten der Ausbildung einschließlich des Ausbildungsentgelts bezahlt werden. Sollte dieses Modell nicht schnell umzusetzen sein, müssen die Ausbildungsentgelte (wie sie z.B. im Fall der PiA im TVöD tarifiert sind) den Trägern aus öffentlichen Mitteln refinanziert werden. So können auch kleinere Träger beim PiA-Modell mitmachen. Da beide Ausbildungswege gleichwertig sind, muss vom ersten Tag an eine Ausbildungsvergütung bezahlt werden.

PiAs müssen berechtigterweise kein Anerkennungsjahr machen. Abendschüler\*innen trotz höherer Praxisanteile aber schon. Also drei Jahre praxisbegleitend Abendschule, mit teils 40-Stunden-Woche in der Kita zzgl. Unterricht an drei Abenden, und dann ein viertes Jahr als Anerkennungspraktikant\*innen, das ist nicht attraktiv und sollte aus Sicht der GEW angepasst werden.

**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?**

Die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse von frühkindlichen Berufen muss erleichtert werden. Spracherwerb und gegebenenfalls Weiterqualifizierung dieser Fachkräfte muss berufsbegleitend laufen und durch ausreichende Stundenermäßigung abgesichert werden. Kosten für Zeugnisübersetzungen sollten übernommen werden. Eine Vereinfachung des Anerkennungsprozesses könnte bspw. auch über vereinfachte Upload-Funktionen für erforderliche Dokumente auf den Webseiten der Bezirksregierungen erfolgen.

Vgl. hierzu auch die Antwort auf Frage 7.

**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?**

Rentner\*innen sollten verstärkt **freiwillig** eingesetzt werden können. Hierfür gilt es gesonderte Anreize zu schaffen. Neben monetären Aspekten gilt es die soziale

Vernetzung und Eingebundenheit als eine Gratifikation in den Mittelpunkt zu rücken. Sie könnten insbesondere zur Entlastung der Leitung und evtl. für spezifische Aufgaben (Elternbetreuung, zusätzliche Aufsicht in bestimmten Phasen des Tages, bspw. in der Essensbegleitung) eingesetzt werden. Viele ältere Fachkräfte wollen ja aus dem „normalen“ Gruppenalltag raus. Rentner\*innen könnten zudem mit ihrer Expertise auch als Mentor\*innen für angehende Fachkräfte eingesetzt werden, mit entsprechender Bezahlung.

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

Ein wichtiger Aspekt dürfte mehr Ausgleichszeit sein, welche zwar einen weiteren Konflikt mit dem akuten Personalmangel birgt, aber ein gesundheitsbedingter Ausgleich der Überlastung der Kolleg\*innen wiegt aus Sicht der GEW deutlich schwerer. Deswegen müssen jetzt die Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit die Kolleg\*innen ihren teils tariflichen Anspruch auf Entlastung auch wahrnehmen können. Auch eine ausreichende Refinanzierung der KiTas, damit alle Träger landesweit ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlen können, wäre ein wesentlicher Schritt zur Attraktivitätssteigerung des Berufs.

Zudem braucht es Aufstiegschancen innerhalb des Systems Kita, aber auch bspw. in den OGSen und weiteren Bereichen. „Aufstieg“ sollte dann nicht immer gleich „Leitung“ bedeuten. Es sollte auch Zwischenstationen geben, die entsprechend vergütet und mit mehr Verantwortung versehen werden.