

Schriftliche Anhörung von Sachverständigen des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend

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

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

ANTWORTEN AUF DEN FRAGENKATALOG (mit Anlage: Kita-Appell Nordrhein-Westfalen)

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

Der Deutsche Kitaverband verweist auf seinen am 27.04.2023 veröffentlichten „Kita-Appell“, (beigefügt) in dem unter anderem nachfolgende Maßnahmen vorgeschlagen werden:

- Der Deutsche Kitaverband stimmt mit der fachlichen Auffassung auch anderer Kita-Träger-Gruppen überein, dass das Förderangebot der Kitas durch ein multiprofessionell zusammengesetztes Kita-Team erfolgen sollte.

In diese Sichtweise fügt sich als Grundlage der Personal-Bemessung und -Förderung ein Personal-Kind-Schlüssel ein, der sich nicht mehr an einer starren Zuordnung zu einer Kita-Gruppe orientiert, sondern eben an der Zusammensetzung eines multiprofessionellen Kita-Teams für die jeweilige Kita.

Ein entsprechend ausgerichteter Personalschlüssel ermöglicht die Mitarbeit von geeigneten Menschen auch aus anderen als aus pädagogischen Berufen. Bundesländer wie zum Beispiel Bayern oder Baden-Württemberg haben sich mit Programmen zum Direkteinstieg hier bereits auf den Weg gemacht.

Der Personal-Kind-Schlüssel muss weiterhin eine Fachkraft-Quote vorsehen, um sicherzustellen, dass insbesondere die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern und zum Beispiel Entwicklungsgespräche bzw. die Bildungsdokumentation (Portfolio) fachlichen Standards entspricht.

- Die Veränderung der Zusammensetzung multiprofessioneller Kita-Teams muss von zusätzlichen Maßnahmen begleitet sein, für die das Land und der Landesgesetzgeber deutlich Sorge tragen muss. Das betrifft insbesondere, die Kita-Leitungen in ihren anspruchsvoller werdenden Management-Aufgaben zu unterstützen und die Einführung von gemeinsamen Qualitätsstandards der Kommunen und des Landes für die Förderung von Kita-Fachberatungen.

- Der Deutsche Kitaverband fordert Kommunen und Land zudem zur begleitenden Kommunikation der Veränderungen in den Kita-Teams auf. Ein gutes Beispiel ist ein entsprechendes Schreiben des Jugendamts Rheine an die Kita-Eltern.

Obwohl sie die ersten sind, die sich dem Missmut und der Kritik der Eltern vor Ort stellen müssen, verantworten weder Kita-Träger noch die Kita-Teams aktuelle Engpass- und Krisen-Situation in der Kita-Versorgung. Durch die klare Verantwortungsübernahme setzen die für die Kita-Versorgung Verantwortlichen ein Zeichen und helfen, die Kita Teams zu entlasten.

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

Mit den derzeit geltenden Vorgaben und Verfahren ist Kinderschutz auch bei steigendem Betreuungsbedarf und gleichzeitig sinkendem Personalpool gesetzlich ausreichend geregelt und zugleich - umsetzbar.

Dabei regt der Deutsche Kitaverband an, die in den vergangenen Jahren implementierten Verfahren und Maßnahmen zum Kinderschutz im Rahmen der Überprüfung des Verwaltungsaufwands in der Kita-Arbeit insgesamt einer entsprechenden Überprüfung zu unterziehen und ggf. bestehende Ressourcen zu bündeln und auf eine administrative Entlastung der Kita-Arbeit auszurichten.

Der Deutsche Kitaverband weist zugleich darauf hin, dass auf der Ebene der Struktur-Qualität der Kita eine Erfolgsbedingung von Kinderschutz-Maßnahmen ein ausreichend mit Personal besetztes Team ist.

Aus der fachlichen Diskussion ist ja bekannt, dass nicht ausreichend besetzte Kita-Teams, die am Rande ihrer Belastungsgrenze arbeiten müssen, bei den betreffenden Mitarbeiter/innen zu Kindeswohl-gefährdenden Überforderungssituationen führt.

Erst die ausreichende Team-Besetzung ermöglicht die Weiterqualifizierung insofern erfahrener Fachkräfte nach § 8a SGB VIII sowie die Weiterentwicklung der fachlichen Expertise zum Kinderschutz in den Kita-Teams.

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

Nach den Wahrnehmungen des Deutschen Kitaverbands sind Verwandte und insbesondere die Großeltern ohnehin heutzutage eingebunden in familiäre Betreuungssettings und überbrücken insbesondere Betreuungszeiten, in denen die Kita-Betreuung nicht Verfügung steht.

Den Einsatz von Verwandten im Rahmen der regulären Kita-Arbeit sieht der Deutsche Kitaverband als kritisch an.

Dagegen unterstützt der Deutsche Kitaverband das freiwillige Engagement von Menschen aus dem Gemeinwesen in der Kita.

Wenn die Kita ihren Auftrag in der frühkindlichen Bildung erfüllen soll, ist es allerdings notwendig, das professionelle Förderangebot des Kita-Teams deutlich von Angeboten der freiwilligen Mitarbeit abzugrenzen. Mit Vereinbarungen zur Freiwilligen-Mitarbeit stehen dazu zum Beispiel Instrumente bereit, die in der Fachdiskussion entwickelt wurden.

Dabei ist die Einbindung von Menschen, die freiwillig in der Kita mitarbeiten, insbesondere in der ersten Zeit der Mitarbeit mit einem eigenen Personalaufwand verbunden.

Der Deutsche Kitaverband regt an, dass das Land zur freiwilligen Mitarbeit in der Kita ein eigenes Projekt fördert mit dem Ziel, Voraussetzungen und Standards der freiwilligen Mitarbeit – bezogen auf die Kita - zu entwickeln. Dazu gehören wesentlich auch Kinderschutz-Standards.

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

Dem Deutschen Kitaverband sind bislang keine belastbaren wissenschaftlichen Untersuchungen bekannt, die es rechtfertigen würden, von „zahlreichen Entwicklungsstörungen“ durch eine „qualitativ unzureichende frühkindliche Betreuung“ zu sprechen.

Dagegen gibt es eine Reihe von Belegen, die zeigen, dass erst ein Kita-Besuch das Erkennen und die weitere Behandlung von Entwicklungsstörungen von Kindern gewährleistet. Die Betreuung in der Kita-Gruppe erlaubt den Vergleich unterschiedlicher Stände der kindlichen Entwicklung und die Identifizierung möglicher Sprach- oder psychischer Störungen.

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

Häufig bereits von Kita-Trägern praktiziert wird das Angebot an Teilzeit-Kräfte, ihre Arbeitszeiten aufzustocken.

Aus dem Erfahrungsbereich des Deutschen Kitaverbandes lässt sich berichten, dass insbesondere Kita-Träger, die mehrere Einrichtungen führen, sowohl mit dem Einsatz von Springer-Kräften als auch mit einem einrichtungsübergreifenden Vertretungs-Management Personalausfälle kompensieren.

Der Einsatz solcher Instrumente erfolgt

- auf der Grundlage des geltenden Rechts, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben zur Aufsichtspflicht
- der Information bzw. Qualifikation über Themen des Kinderschutzes und
- nach den Vorgaben des jeweils praktizierten Qualitätsmanagement-Systems.

Insbesondere Kita-Träger, die nur eine Einrichtung führen, haben allerdings nur eingeschränkte Möglichkeiten, Personalausfälle zu kompensieren.

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

Der Personalmangel führt bereits jetzt dazu, dass Kita-Träger ihr Angebot einschränken müssen und Kommunen über weitere Beschränkungen nachdenken.

Mit seinem Kita-Appell hat sich der Deutsche Kitaverband dafür engagiert, dass die Verantwortlichen müssen kurzfristig alle gesetzlichen und organisatorischen Möglichkeiten konsequent nutzen, um das Recht der Kinder auf Förderung weiter uneingeschränkt zu verwirklichen, den Familien verlässlich zur Seite zu stehen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu unterstützen.

Solche Einschränkungen in der Betreuung wirken sich negativ auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus und tragen dazu bei, den Fachkräftemangel in der Wirtschaft zu verschärfen.

Aus der Sicht des Deutschen Kitaverbandes wären Einschränkungen der Kita-Betreuung ein verheerendes Signal für den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen

Was die finanziellen Mittel angeht, so kommen mit den Preissteigerungen schon bei den Sachkosten und den Gebäude-Nebenkosten (Energie z.B.) derzeit erhebliche Kostensteigerungen bei den Kita-Trägern an.

Der jüngste Tarifabschluss im öffentlichen Dienst trägt zwar zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütungen in den Kitas bei: Zugleich erhöht der Abschluss den Kostendruck insbesondere in der Gruppe der freien Kita-Träger, die über keine eigenen Einnahmemöglichkeiten (Steuereinnahmen z.B.) verfügen.

Die Umsetzung dieses Tarifabschlusses ist für diese Gruppe der freien Kita-Träger mit der Gefahr verbunden, dass aufgrund einer zeitversetzten Anpassung der Kindpauschalen nach § 37 KiBiz faktisch der gesetzliche Vorrang der freien Kita-Träger (§ 4 Abs. 2 SGB VIII) ausgehebelt wird.

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?

Der Deutsche Kitaverband engagiert sich für eine kurzfristig erfolgende Änderung der Personalverordnung und erweiterte Möglichkeiten, Menschen auch mit anderen als pädagogischen Qualifikationen die Möglichkeiten zum Direkteinstieg in die Mitarbeit in einem Kita-Team zu eröffnen.

Über die Mitarbeit von Menschen mit auch anderen als pädagogischen Qualifikationen besteht die Chance, dass multiprofessionell zusammengesetzte Kita-Teams den Kindern neue Angebote und Bildungsimpulse erschließen.

Der Deutsche Kitaverband empfiehlt auch aufgrund der Entwicklung der Arbeitsplätze in Deutschland, den Direkteinstieg in der weiteren Fachdiskussion nicht als „Notmaßnahme“ zu betrachten.

Nach heute vorliegenden Erkenntnissen befindet sich das „klassische“ Modell der Berufskarriere in einem einmal erlernten Beruf ohnehin in der Veränderung: Vor allem

aufgrund weiterer Digitalisierung und dem Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) werden Arbeitnehmer/innen im Verlauf ihres Berufslebens unterschiedliche berufliche Aufgaben wahrnehmen.

Die Gestaltung des Direkteinstiegs trägt im Bereich der Kita-Versorgung dazu bei, künftig Arbeitnehmer/innen den Wechsel zwischen unterschiedlichen Beschäftigungen zu erleichtern und die Mitarbeit im Arbeitsfeld der frühkindlichen Bildung und Betreuung als Arbeitsfeld attraktiv anzubieten.

Aus der Sicht des Deutschen Kitaverbandes erfordert die Gestaltung des Direkteinstiegs für andere Mitarbeiter/innen-Gruppen

- Begleitung durch Anleiter/innen und
- die Tätigkeit selbst begleitende und obligatorisch zu absolvierende Qualifizierungsangebote.

Als Erfahrungen auch aus dem „Alltags-Helfer/innen“-Programm lassen sich weitere Bedingungen benennen, die gewährleistet sein müssen:

- Kita-Träger müssen einen ausreichenden Spielraum für ihre Personal-Entscheidung haben und Direkt-Einsteiger/innen als geeignet einstufen können.
- Direkt-Einsteiger/innen müssen ihrem Qualifikations- und Einsatzniveau entsprechend honoriert werden.

Der durch Direkt-Einsteiger/Innen zusätzlich entstehende Einarbeitungs- und Qualifizierungsaufwand muss vollständig im Rahmen des KiBiz finanziert werden.

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?

Vgl. zum ersten Teil der Frage die Beantwortung der Frage 18!

Zum 2. Teil der Frage:

In der Unterstützung der Kita-Arbeit sind Einsatz und Förderung von zusätzlichen Verwaltungsmitarbeiter/innen sinnvoll und zielführend.

Aus den Erfahrungen des Deutschen Kitaverbandes stellt sich als Erfolgsbedingung, dass Kita-Träger prüfen, wie sie zugleich administrative Aufgaben bündeln und digitalisieren können. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass Mittel, die zur Förderung der eigentlichen pädagogischen Arbeit dienen sollen, in einer Vielzahl zusätzlicher Verwaltungsstellen verausgabt werden.

Bürokratie-Abbau darf nicht zum Aufbau „neuer Bürokratie“ führen, sondern muss zugleich bedeuten: Bündelung von Ressourcen und deren Effektivierung.

Der Deutsche Kitaverband organisiert auch in Nordrhein-Westfalen unter anderem eine „neue Generation von Kita-Trägern“: Nach Untersuchungen des Deutschen Jugendinstitut (vgl. www.dji.de/gent) zeichnen sich viele der in beiden vergangenen Jahrzehnten neu gegründeten Kita-Träger unter anderem dadurch aus, dass sie administrativen Aufgaben in einer zentralen Verwaltung bündeln und erledigen. Dadurch ist bei vielen Mitgliedern unseres

Verbandes die Entlastung der pädagogischen Arbeit mit Kindern von verwaltungsmäßigen Aufgaben Alltagsrealität.

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 Anerkennungsverfahren ist für die Betroffenen und die beteiligten Kita-Träger weiterhin deutlich aufwändig und langwierig und - mit ungewissem Ausgang.

Solange sich bundes- und landesrechtlich keine Änderungen ergeben, empfiehlt der Deutsche Kitaverband für den Bereich der Kita-Versorgung und der Förderung durch KiBiz-Mittel, die Förderungshöhe anhand einer vorläufigen Anerkennungs-Prognose ermitteln und die auf Anerkennung wartenden Mitarbeiter/innen nach einer Prognose der zu erwartenden Anerkennung vorläufig zu fördern.

Das würde die Integration erleichtern und den Mitarbeiter/innen statt Ungewissheiten eine Arbeitsperspektive in Deutschland bieten.

Im Hinblick auf die Europäische Integration plädiert der Deutsche Kitaverband dafür, dass sich das Land NRW für eine Europäische Erzieher/innen-Ausbildung engagiert, deren Abschluss „automatisch“ in den EU-Ländern anerkannt ist.

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

Nur wenige Jahre nach der Verabschiedung des neugefassten Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) im Jahr 2019 ist die Kita-Versorgung in NRW erneut in einer deutlichen Krise: Der Deutsche Kitaverband hält es für dringend erforderlich, das Reformvorhaben für ein neues Kinderbildungsgesetz (KiBiz) in der laufenden Legislatur umzusetzen.

Der Deutsche Kitaverband sieht es dabei als notwendig an, mit einem solchen Reformvorhaben ein zeitgemäßes und Zukunft-gerichtetes System der frühen Bildung und Betreuung zu gestalten.

Will unser Land als klimaneutrale Industrieregion erfolgreich sein, braucht es nicht nur technologischen Wandel: Es braucht Menschen, die diesen Erfolg gestalten.

Der Beitrag, den frühkindliche Entwicklung und Betreuung zur Entwicklung selbstbewusster und resilienten Persönlichkeiten leisten kann, ist in der internationalen Fachdiskussion vielfach belegt.

Als Gruppeneinrichtung ist die Kita ein sozialer Bildungsort, an dem durch Begegnung der Kinder als Peers und vor allem durch frühe Bildung-Impulse die Entwicklung der Kinder zu starken Persönlichkeiten und zu Menschen unterstützt wird, die sich den Herausforderungen des Klimawandels stellen und die sich sozial und solidarisch verhalten.

In Nordrhein-Westfalen geht es vor allem darum, die Bedingungen dafür zu schaffen, dass Kita-Träger und -Teams in Erziehungspartnerschaft mit den Eltern das Potential früher Bildung und Betreuung für die heutigen Kinder-Generationen weiter und noch besser erschließen können.

Daher engagiert sich der Deutsche Kitaverband dafür, dass sich dies in Gestaltung und vor allem der verbesserten finanziellen Ausstattung der Kita-Versorgung widerspiegelt (vgl. dazu auch den beigefügter Kita-Appell des Deutschen Kitaverbandes).

Weitere bedeutsame Gesichtspunkte der Weiterentwicklung der Kita-Versorgung sind dabei:

- Der Bildungsauftrag der Kitas muss als Gemeinschaftsaufgabe von den Kommunen und dem Land unter Beteiligung des Bundes (Bundesqualitätsgesetz) finanziell ausreichend ausgestattet werden. Das „Gute-Kita“-Gesetz zeigt, dass dies im Grundsatz auch umsetzbar ist.
- Das Finanzierungssystem muss stärker Anreize enthalten zur Weiterentwicklung und zum Wettbewerb um gute Qualität. So müssen freie Kita-Träger, die durch ihre Kita-Arbeit beitragen, den Rechtsanspruch zu erfüllen, von der Übernahme eines Trägeranteils als Voraussetzung der Förderung für den Fall befreit werden, dass sie über keine eigenen Einnahmemöglichkeiten (z.B. Kirchensteuer) erfüllen.
- Die anerkannten Freien Kita-Träger in Nordrhein-Westfalen sind gleich zu behandeln und mit gleichen Rechten und Pflichten in Informations- und Entscheidungsprozesse der Jugendhilfe-Behörden einzubinden.
- Die Struktur-Entscheidungen zur Kita-Versorgung brauchen eine deutlich verbesserte Daten-Grundlage. Der aktuellen Kita-Personalmangel ist auch Versäumnissen und Fehlentscheidungen in der Vergangenheit geschuldet, die nicht zuletzt wiederum auf fehlenden Daten zum Beispiel zur Entwicklung der Bedarfe an Kita-Personal, zu den bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten, einem möglichen Fehlbedarf etc. beruhen.
- Die laufende operative Abstimmung der Kita-Versorgung ist von der LAG Freie und Öffentliche Wohlfahrtspflege in ein neutrales Gremium zu übertragen, das interministeriell besetzt ist und in dem auch externe Expertinnen und Experten z.B. aus der Wissenschaft mitarbeiten.

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?

Aus der Sicht des Deutschen Kitaverbands ist der Rechtsanspruch der Kinder auf Förderung in einer Kita nach § 24 SGB VIII unbedingt: Kommunen und Land haben dafür Sorge zu tragen, dass dieser Rechtsanspruch umgesetzt wird.

Für den Fall, dass Eltern rechtlich gegen Einschränkungen der Betreuung vorgehen, scheinen die Spielräume der Auslegung des Rechtsanspruchs nach Rechtsauffassung des Deutschen Kitaverbandes begrenzt.

Was Bedarfe der Eltern angeht, so haben die Erfahrungen während der Corona-Pandemie deutlich aufgewiesen, dass eine zeitgemäße Kita-Versorgung Teil der systemrelevanten Infrastruktur ist und wesentlich mit dazu beiträgt, dass Eltern ihren beruflichen Aufgaben nachgehen gehen.

Nach aktuellen Medienberichten wären es vor allem auch Fachkräfte aus mittelständischen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, die von Einschränkungen der Kita-Versorgung in besonderer Weise betroffen wären.

Dem Rechtsanspruch der Kinder und der Anforderung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, stehen aktuell die Personalnot in den Kita-Teams und damit verbundene deutliche Überlastungssignale des Personals gegenüber.

Aus der Sicht des Deutschen Kitaverbandes ist dies eine klassische Engpass-Situation, in der sich das System der Kita-Versorgung nur wenige Jahre nach einer grundlegenden Reform der gesetzlichen Grundlagen befindet.

In der Beantwortung der entsprechenden Fragen und in seinem Kita-Appell zeigt der Deutsche Kitaverband pragmatische orientierte Wege auf, diese aktuelle Engpass-Situation zu überwinden.

Es wäre Aufgabe einer zeitgemäßen Steuerung der Kita-Versorgung in Nordrhein-Westfalen, die unterschiedlichen Bedarfe und Bedürfnisse der Beteiligten miteinander abzugleichen und für ein Angebot zu sorgen, dass die Rechte der Kinder auf Förderung, Bedarfe der Familien und Bedürfnisse des Personals in den Einrichtungen der frühkindlichen Bildung angemessen berücksichtigt.

Dagegen ist das heute bestehende System der Kita-Versorgung in Nordrhein-Westfalen und ihrer Steuerung in Zeiten entstanden, die durch andere gesellschaftliche Probleme und andere Rechtsgrundlagen für die Kita-Arbeit geprägt waren.

Die erneut krisenhafte Entwicklung zeigt, dass die Kita-Versorgung in Nordrhein-Westfalen weiterhin systemisch reformbedürftig ist.

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

Der Deutsche Kitaverband hält im Augenblick folgende Maßnahmen für notwendig, die zeitnah umgesetzt werden sollten:

Maßnahmen zur Personalgewinnung

- die Änderung der Personalverordnung (vgl. insbesondere Beantwortung Frage 7) sowie Umsetzung begleitender Maßnahmen (z.B. Arbeitshilfe für Kita-Träger)
- die Einsetzung einer Task-Force durch Ministerin Paul zur Bündelung aller Maßnahmen zur Personalgewinnung (vgl. beigefügten Kita-Appell des Deutschen Kitaverbandes)

Maßnahmen zur finanziellen Stabilisierung der Kita-Träger

- zeitnahe Anpassung der Kindpauschalen an die vereinbarte Tarifierhöhung im öffentlichen Dienst außerhalb des Verfahrens nach § 37 KiBiz

13. Mit einem generalistischeren Blick auf die aktuelle Gesetzlage: Was müsste akut im KiBiz angegangen werden, um die Situation für Personal und Kinder zu verbessern?

Der Deutsche Kitaverband verweist insbesondere auf die Beantwortung der Fragen 10 und 11.

Zugleich weisen wir auf änderungsbedürftige Finanzierungsbedingungen hin:

- Die Höhe der Kindpauschalen ist nicht geeignet, ausreichend Personal in der Kita zu beschäftigen, um dem Fachkraft-Prinzip gerecht zu werden und auch den zunehmenden Personalausfall aufzufangen
- Die dem § 33 KiBiz zugrundeliegende Berechnung der Ausfallzeiten entspricht nicht der Realität in den Kindertageseinrichtungen. Dies gilt zudem für die seitens der TVöD-Tarifparteien vereinbarten Regenerationstage.
- Die Förderung der Kaltmiete ist nicht geeignet, die inzwischen erheblichen Aufwendungen für die Räumlichkeiten einer Kindertagesstätte (Gebäudenebenkosten) abzudecken z.B. für Energie, Reinigung.
- Zugleich steigt mit jeder Erhöhung der Kindpauschalen und der Mietförderung der Trägereigenanteil und der Abzugsbetrag nach § 34 Abs.1 KiBiz steigt an.

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?

Als Übergangsmaßnahme kann eine Kostenübernahme einen deutlich positiven Effekt haben: Das aktuelle EFS-Förderprogramm oder die Praxisintegrierte Qualifizierung zur staatliche anerkannten Kinderpfleger*in sind Beispiele.

Die Übernahme der Trägeraufwendung für Ausbildung – insbesondere im ersten Ausbildungsjahr – stellen einen deutlichen Anreiz für die Schaffung weiterer Ausbildungsplätze in den Kindertagesstätten dar.

Gleichzeitig schafft auch eine Ausbilder/innen-Pauschale Raum für eine qualifizierte Ausbildung.

Im Übrigen plädiert der Deutsche Kitaverband für eine bundesweit einheitlich gestaltete Fachkraftausbildung in der frühen Bildung und Betreuung innerhalb des dualen Systems und für dann differenzierte Weiter-Qualifizierungsmöglichkeiten und -Karrieren über entsprechende Angebote u.a. an Fachschulen und Universitäten.

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?

Der Deutsche Kitaverband plädiert für eine Fachkräftegewinnung auch aus dem europäischen Ausland.

Dem Deutschen Kitaverband liegen allerdings keine Daten als Grundlagen vor, um den zahlenmäßigen Effekt der Beschleunigung der Anerkennung valide beziffern zu können.

Die systematische Gewinnung von Fachkräften setzt nach Erfahrungen des Deutschen Kitaverbandes Folgendes voraus:

- Personalwerbung vor Ort in der Regel mit geeigneten Kooperationspartnern, die dort ausbilden (z.B. Universitäten, Weiterbildungsinstitutionen)
- Vermittlung nach Deutschland, Anerkennung der Abschlüsse
- Berufliche Integration der Mitarbeiter/innen über die Kita-Teams
- Soziale Integration (u.a. Wohnungssuche, City-Guiding etc.)

Hilfreich ist zudem die Praxis einiger Großstädte in Deutschland, die für das erste Jahr Mietausgaben subventionieren und die Anreisekosten für aus dem Ausland kommende Fachkräfte übernehmen.

Erfahrungen zeigen zudem, dass die regionale Bündelung von Aktivitäten, Informationen und einer Beratungs-Expertise sinnvoll ist. Im Rahmen der Vernetzungsinitiative des NRW-Familienministeriums und der Agentur für Arbeit ist zu prüfen, dass Maßnahmen und Aktivitäten seitens der Agentur für Arbeit in einer Koordinationseinrichtung gebündelt werden können.

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?

Die Möglichkeiten der Kita-Träger, die Gestaltungsspielräume der Personalverordnung zu nutzen, sind unterschiedlich: Größere Kita-Träger mit eigenem Personalbereich nutzen bereits diese Spielräume, kleinere Träger können diese Spielräume erfahrungsgemäß weniger nutzen - es sei denn, der Kita-Träger wird von beruflich erfahrenen Mitarbeiter/innen geführt.

Optimierungsmöglichkeiten liegen

- in der juristischen Ausformulierung des Textes der Personalverordnung, der nachvollziehbar und verständlich ist
- in einer Arbeitshilfe zur Erläuterung und
- in der Beratung durch Fachberater/innen, wenn diese die entsprechende Expertise erworben haben

Aus der Sicht des Deutschen Kitaverband sind der aus dem Familienministerium erhobene Vorwurf der mangelnden Ausnutzung der Möglichkeiten der Personalverordnung und die entsprechende Diskussion befremdlich: Immerhin sind die traditionellen Kita-Träger-Gruppen in Nordrhein-Westfalen und das zuständige Ministerium Vereinbarungspartner der Verordnung als Vereinbarung und in der Regel ist zu unterstellen, dass Vertragspartnern der Inhalte der zwischen ihnen geschlossenen Vereinbarung vertraut ist.

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

Der Erzieher/innen-Beruf bietet jungen Menschen mit einer Lebenssorge-Tätigkeit (care) eine berufliche Tätigkeit, die für junge Menschen im unmittelbaren Umgang mit Kindern erfüllend und sinnhaft ist.

Impulse der frühen Bildung und Betreuung leisten in einer sozialen Gruppen-Einrichtung einen wesentlichen Beitrag, dass heutige und künftige Generationen sich zu sozialen und solidarischen Persönlichkeiten entwickeln.

Frühe Bildung und Betreuung trägt zur sozialen Chancengleichheit bei und beeinflusst die spätere Bildungskarriere von Kindern positiv.

Wie alle Berufe im Care-Bereich ist der Erzieher/innen-Beruf ein Zukunftsberuf, in dem junge Menschen am Wandel der Gesellschaft mitwirken.

Wesentlich für eine Berufsentscheidung ist nach Erfahrungen des Deutschen Kitaverbands:

- ausreichende Ausstattung der Berufsfeldes (Kita-Teams) mit Personal und Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen für qualitativ hochwertige pädagogische Impulse und positive Rückmeldungen von dort bereits tätigen Kolleginnen und Kollegen
- Vergütung während der Ausbildung und die finanzielle Gleichstellung mit anderen Ausbildungsgängen
- Wertschätzung des Berufes und der frühkindlichen Bildung in der Gesellschaft: Dazu tragen zum Beispiel die kontinuierliche Information und Beteiligung der Mitarbeiter/innen an Entscheidungen über die Kita-Versorgung bei sowie eine optimierte Information über Medien zum Stellenwert frühkindlicher Bildung

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

Ein unter Umständen deutlich erhöhter Verwaltungsbedarf ergibt sich

- mit unterschiedlichen Förderprogrammen, unterschiedlichen Förderperioden und Voraussetzungen (z.B. Kita-Alltagshelfer/innen-Programm, Förderung Elementarbereich; Plus KITA, Familienzentrum, Ausbildungsförderung Land und Kommune, EFS, Flexibilisierung der Betreuungszeiten)
- von Kommune zu Kommune unterschiedliche Fördervoraussetzungen z.B. beim Zuschuss zur Flexibilisierung der Betreuungszeiten: So musste einer Kommune im Detail die Dienstplanung und Kinderbelegung der Wochentage nachgewiesen werden.
- Umsetzung Inklusion und Begleitung von Inklusionskinder: Aufwand der Zusammenarbeit mit den Landesjugendämtern und in der Abwicklung der Förderung
- Verfahrensunterschiede in den Zuständigkeitsbereichen von LWL und LVR
- Verwaltungsaufwand in der Meldeverpflichtung des Trägers bei Veränderungen in den Betreuungsumfängen: teilweise fordern die Kommunen zur taggenauen Dokumentation auf.

Es besteht zudem ein uneinheitliches Verständnis von der Meldepflicht nach § 47 SGB VIII im Zusammenhang mit Personalengpässen: So ist beispielsweise unklar, ob eine Meldepflicht nach § 47 SGB VIII bereits bei Reduktion der Öffnungszeiten (im Unterschied zu den Betreuungszeiten) besteht.

Es wird auch nicht deutlich, wie die Behörden, denen die Meldung übermittelt wurde, damit umgehen: Entstehen „Datenfriedhöfe“ oder unterstützt eine Meldung ein Verhalten der Beteiligten, das zum Kindeswohl beiträgt?

Verwaltungsaufwände könnten durch gleichgerichtete und pauschalierte Förderungen in einem vereinfachten Verwendungsnachweisverfahren reduziert werden.

Eine weitergeführte Digitalisierung ist hilfreich: Sie sollte möglichst einheitlich erfolgen, damit nicht über das Land ein Flickenteppich entsteht.

Verantwortlich:

Deutscher Kitaverband

Landesverband Nordrhein-Westfalen

c/o Kinderhut | Huyssenallee 99-103 | 45128 Essen

Vorsitzender: Klaus Bremen | Mitglied des Vorstands: Marcus Bracht



**DEUTSCHER
KITAVERBAND**

Nordrhein-Westfalen

Jetzt handeln!

**Die Kita-Betreuung in
Nordrhein-Westfalen
sichern und Zukunft
gewinnen.**



1. Alle Möglichkeiten nutzen, Einschränkungen der Kita-Betreuung zu verhindern.

Es ist nicht mehr zu übersehen: Vor allem aufgrund des Personalmangels ist die Kita-Betreuung in Nordrhein-Westfalen erneut in der Krise.

Besonders besorgniserregend: Immer mehr Kommunen beginnen, Kita-Betreuungszeiten für Kinder dauerhaft einzuschränken oder über Einschränkungen nachzudenken.

Dabei haben alle Kinder in Nordrhein-Westfalen das Recht auf frühkindliche Bildung, Betreuung und Förderung in einer Kindertageseinrichtung (Kita). Dieses Recht gehört zu den großen sozialen Errungenschaften in Deutschland.

Seit Corona wissen wir auch: Kitas gehören zur systemrelevanten Infrastruktur und die verlässliche Kita-Betreuung ist unverzichtbar, damit Eltern Beruf und Familie vereinbaren können. Einschränkung in der Betreuung wirken sich auf den Arbeitsmarkt aus und sie tragen dazu bei, den Fachkräftemangel in der Wirtschaft zu verschärfen.

Die heutigen Kita-Generationen haben das Recht, dass wir ihre Entwicklung zu starken Persönlichkeiten und zu Menschen unterstützen, die sich in Zeiten der Klima- und Natur-Veränderungen sozial und solidarisch verhalten. Die Kitas in unserem Land sind mit ihren Lern-Impulsen Orte, an denen die Zukunft einer klimaneutralen Industrieregion mitgestaltet wird.



Der Kita-Appell des Deutschen Kitaverbands an die Kommunen und an das Land Nordrhein-Westfalen:

Die Verantwortlichen müssen kurzfristig alle gesetzlichen und organisatorischen Möglichkeiten konsequent nutzen, um das Recht der Kinder auf Förderung weiter uneingeschränkt zu verwirklichen, den Familien verlässlich zur Seite zu stehen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu unterstützen.

Im Zukunftsinteresse der Kinder und im sozialen Interesse der Familien müssen wir umgehend alles daransetzen, die Ausweitung einer Kita-Betreuungskrise in Nordrhein-Westfalen zu verhindern.



2. Die Kitas durch Eltern und Betriebe unterstützen!

Der bereits bestehende Personalmangel in den Kitas bleibt angesichts des demografischen Wandels und dem notwendigen weiteren Ausbau der Kita- und Ganztags-Betreuung in den nächsten Jahren eine große Herausforderung.

Jetzt müssen die verantwortlichen Kommunen und das Land endlich den Mut aufbringen, eingefahrene Pfade zu verlassen und neue Wege zu gehen, um die Kita-Betreuung ohne Einschränkungen sicherzustellen.

Unsere Kita-Fachkräfte und unsere Mitarbeiter/innen in den Kita-Teams brauchen das klare Signal, dass ihre Belastung wirklich wahrgenommen wird, dass konkrete Verbesserungen auf den Weg gebracht werden und wir alle ihre Arbeit mit den Kindern unterstützen.

Der Deutsche Kitaverband ruft Eltern und Betriebe auf, die Kitas zu unterstützen und gemeinsam die Maßnahmen mitzutragen, die eine verlässliche Betreuung sichern.



3. Die Maßnahmen zur Personalgewinnung in einer Task-Force des Landes bündeln!

Kolleginnen und Kollegen aus dem ganzen Land haben in den vergangenen Monaten Ideen und Konzepte zur Weiterentwicklung der Kita-Versorgung vorgelegt – zum Beispiel mit dem „Aachener Modell“, mit Vorschlägen aus Rheine und Steinfurt, mit Beiträgen des Landeselternbeirats, mit Vorschlägen zu einer dualen Erzieher/innen-Ausbildung.

Aus diesen regionalen Aktivitäten wird die Sorge erkennbar, dass Land und Kommunen den aktuellen Herausforderungen in der Kita-Versorgung nicht mehr gerecht werden.

Diese Sorge teilen wir als Deutscher Kitaverband: Statt unverbindlicher Meinungsäußerungen und eines nicht zureichenden „Sofortprogramms Kita“ bedarf es jetzt auf Seiten der verantwortlichen Kommunen und des Landes Nordrhein-Westfalen des entschiedenen und zielgerichteten Handelns.

Der Deutsche Kitaverband fordert:

Das zuständige NRW-Familienministerium und Ministerin Paul müssen eine Task-Force unter Beteiligung externer Fachleute einzusetzen und die Aktivitäten zur Bekämpfung des Personalmangels in den Kitas bündeln, mit dem Ziel, in unserem Land Betreuungseinschränkungen zu verhindern.

4. Den Direkteinstieg unbürokratisch ermöglichen!

Wir wissen: Die Förderung der Kinder in den Kitas und Impulse früher Bildung brauchen den unmittelbaren Kontakt mit Fachkräften und den Mitarbeiter/innen in den Kita-Teams.

Wir wissen aber auch: Auch auf längere Sicht werden insbesondere diese Fachkräfte fehlen. In einer Situation einer zunehmend weniger erfüllbaren Fachkraft-Quote für die Kitas hilft es nicht, der Wirklichkeit nur Forderungen entgegenzusetzen, die die Alltags-Realität in den Kitas einfach ignorieren. Impulse früher Bildung im Kita-Alltag gingen schon immer nicht alleine von den Fachkräften, sondern auch vom gesamten Kita-Team aus.

Auch angesichts des tatsächlichen Personalbedarfs sollte künftig ein multiprofessionell zusammengesetztes Kita-Team im Mittelpunkt der Personal-Bemessung stehen. Grundlage der Personal-Bemessung und -Förderung muss ein Personal-Kind-Schlüssel werden, der sich nicht mehr an einer starren Zuordnung zu einer Kita-Gruppe orientiert, sondern die Team-Zusammensetzung für die jeweilige Kita regelt.

Ein auf ein multiprofessionelles Kita-Team ausgerichteter Personalschlüssel ermöglicht die Mitarbeit von geeigneten Menschen - auch aus anderen als aus pädagogischen Berufen. Hier haben sich längst andere Bundesländer wie zum Beispiel Bayern oder Baden-Württemberg mit Programmen zum Direkteinstieg auf den Weg gemacht. Selbstverständlich muss der Personal-Kind-Schlüssel weiterhin eine Fachkraft-Quote vorsehen **(vgl. detailliert: www.deutscher-kitaverband.de)**.



In der Situation täglichen Personalmangels, einer hohen Quote von Arbeitsunfähigkeit und der Erschöpfung von Kita-Teams müssen der Kita-Alltag und die Prozess-Qualität der Kita-Teams deutlich in den Fokus rücken.

Außerdem: Die Kita-Träger brauchen für die Zusammenstellung multiprofessioneller Kita-Teams flexible Betriebsführungs- und Steuerungsmöglichkeiten.

Der Deutsche Kitaverband unterstützt in der aktuellen Situation Vorschläge von Kolleginnen und Kollegen aus den Regionen, den Direkteinstieg und die Mitarbeit von geeigneten Menschen aus anderen als aus pädagogischen Berufen in Kita-Teams möglichst unbürokratisch und in größerem Umfang auch in Nordrhein-Westfalen zu fördern.

5. Direkteinsteiger/innen in den Kitas unterstützen und qualifizieren!

Fachkräfte und Mitarbeiter/innen in multiprofessionell zusammengesetzten Kita-Teams brauchen Unterstützung: So gilt es, vor allem Mitarbeiter/innen aus anderen Berufen mit einem geringen Anteil pädagogischer Inhalte systematisch Fortbildung und Qualifikation anzubieten - arbeitsplatznah, als blended learning und digital gestützt, mit Face-To-Face-Begleitung durch Anleiter/innen.

Kita-Team-Mitglieder aus anderen als pädagogischen Herkunftsberufen sollten Fortbildungs- und Qualifikations-Elemente modular nutzen können und - jeweils bezogen auf ihr Vor-Wissen, auf den Anteil pädagogischer Inhalte in ihrer Ausbildung und auf ihre beruflichen Vor-Erfahrungen.

Der Deutsche Kitaverband fordert vom Land Nordrhein-Westfalen:

- **Pilot-Projekte zur Weiterqualifizierung dieser Mitarbeiter/innen in den multiprofessionellen Kita-Teams zu fördern**
- **finanzielle Mittel für ihre laufende Weiterqualifizierung zur Verfügung zu stellen**



6. Die Kita-Leitungen in ihren Führungsaufgaben unterstützen!

Die Kita-Leitungen von multiprofessionell zusammengesetzten Kita-Teams brauchen Unterstützung. Mit der Leitung dieser Teams und der Begleitung und Qualifizierung von Direkteinsteiger/innen und sonstigen Mitarbeiter/innen kommt auf alle Kita-Leitungen eine weitere und anspruchsvolle Aufgabe zu. Die Kita-Leitungen brauchen dafür ausreichend Zeit - und die Unterstützung durch kollegialen Austausch und kompetente Fortbildungsangebote.

Der Deutsche Kitaverband fordert das Land Nordrhein-Westfalen auf,

- **weitere Zeit-Anteile für Kita-Leitungsaufgaben zu fördern und**
- **den gegenseitigen fachlichen Austausch von Kita-Leitungen durch die Förderung eines trägerübergreifenden Hubs zu unterstützen, der zugleich den Austausch mit den Hochschulen und der Wissenschaft ermöglicht**



7. Fachberatung weiterentwickeln!

Mit der Arbeit mit multiprofessionellen Kita-Teams ergeben sich deutlich veränderte Anforderungen an Kita-Fachberatungen und an ihren Beitrag zur Qualitäts-Kultur in den Kitas. Sich solchen veränderten Anforderungen zu stellen – damit haben zum Beispiel die Landschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen mit ihrem Fortbildungsangebot begonnen.

Der Deutsche Kitaverband fordert angesichts der veränderten Situation in den Kitas:

- **landesweit verbindliche und einheitliche Standards für die veränderten Aufgaben der Kita-Fachberatung sowie**
- **landesweit verbindliche und einheitliche Standards für die finanzielle Förderung von Fachberatung auf kommunaler Ebene, um künftig einen Flickenteppich unterschiedlicher Förder-Ansätze und -Höhen zu vermeiden**

Verantwortlich/Kontakt:
Deutscher Kitaverband
Landesverband Nordrhein-Westfalen
Vorsitzender: Klaus Bremen
Mitglied des Vorstands: Marcus Bracht
Deutscher Kitaverband NRW

c/o Kinderhut | Huysseallee 99 - 103 | 45128 Essen

Bilderquellen: Canva.de