

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen



Herrn
Wolfgang Jörg, MdL
Vorsitzender des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend
Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

Ausschließlich per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/551**

Alle Abgeordneten

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der SPD „Chancengleichheit von Anfang an – Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung sofort entschieden begegnen“, Drs. 18/3305, und zum Antrag der Fraktion der FDP „Zwischensprint nötig – Mehr Anstrengung im Kampf gegen den Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung“, Drs. 18/3655

Schriftliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme betreffend die oben genannten Anträge. Vorweggestellt möchten wir betonen, dass der Fachkräftemangel im Bereich der frühkindlichen Bildung stets auch vor dem Hintergrund des ab 2026 schrittweise geltenden Anspruchs auf Ganztagsbetreuung im Primarbereich betrachtet werden muss. Insofern wird sich die Personalsituation zum einen weiter verstärken. Zum anderen müssen im Rahmen von Maßnahmen, die dazu dienen sollen, dem Fachkräftemangel zu begegnen, soweit wie möglich beide Tätigkeitsfelder mitbedacht werden. Nur so kann vermieden werden, dass sich die Konkurrenz-Situation weiter verstärkt. Zu den im Fragenkatalog aufgelisteten Fragen nehmen wir wie folgt Stellung:

09.05.2023/we

Städtetag NRW
Bianca Weber
Referentin
Telefon 0221 3771-450
bianca.weber@staedtetag.de
Gereonstraße 18 - 32
50670 Köln
www.staedtetag-nrw.de
AktENZEICHEN: 51.71.33 N

Landkreistag NRW
Viola von Hebel
Referent
Telefon 0211 300491-210
V.von-Hebel@lkt-nrw.de
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
www.lkt-nrw.de
AktENZEICHEN: 51.26.10

Städte- und Gemeindebund NRW
Dr. Matthias Menzel
Hauptreferent
Telefon 0211 4587-234
matthias.menzel@kommunen.nrw
Kaiserswerther Straße 199 - 201
40474 Düsseldorf
www.kommunen.nrw
AktENZEICHEN: 35.0.4.2-002/005

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

Aus kommunaler Sicht ist insbesondere an folgende Maßnahmen zu denken:

- Vollständige Finanzierung der vollzeitschulischen und der praxisintegrierten Ausbildung durch das Land sowie Ausweitung der entsprechenden Kapazitäten;
- Vollständige Finanzierung von Unterstützungskräften zusätzlich zum pädagogischen Soll-Standard z.B. für Verwaltungskräfte, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Kita-Helferinnen und Kita-Helfer durch das Land, hinsichtlich Letzterer sollte die aktuelle Finanzierung verstetigt werden, um den Betroffenen Planungssicherheit zu geben und pädagogisches Personal zu entlasten;
- Finanzierungssicherheit für die Brückenprojekte und Dynamisierung der Förderung z.B. entsprechend Verbraucherindex;
- Quereinstiege ermöglichen und Finanzierung der Qualifizierung durch das Land sicherstellen (vgl. dazu auch Antworten zu Frage 7); Attraktivitätssteigerung durch Angebot von berufs begleitenden Anschlussausbildungen zur Ergänzungs- bzw. Fachkraft; Schaffung der notwendigen Ressourcen in den Fachschulen;
- Einsatzmöglichkeiten für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger ausweiten, auch im U3-Bereich;
- Verwaltungstätigkeiten abbauen oder entsprechend qualifiziertes Personal ergänzend einstellen (vgl. dazu auch Antworten zu den Fragen 8 und 18);
- Anforderungen an die Kitas auf das Wesentliche fokussieren (hinsichtlich Betreuungszeiten und pädagogischer Anforderungen; z.B. Erwartungen an Flexibilisierung der Betreuungszeiten reduzieren). Insoweit wird konkret vorgeschlagen, Kernzeiten für frühkindliche Bildung einzuführen, in denen der aktuelle Fachkräfteschlüssel erhalten bleibt. Eine Betreuung über diese Kernzeiten hinaus könnte dann durch kompetenzorientierte Betreuungsteams aus Fachkraft/Ergänzungskraft und Unterstützungskraft erfolgen;
- Eltern gezielt über die aktuellen Herausforderungen informieren und dabei verdeutlichen, dass es sich um eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung handelt, die nicht nur in der jeweiligen Einrichtung und der jeweiligen Kommune zu Tage tritt;
- Eine angemessene Versorgung angesichts des bestehenden Personalmangels erfordert auch eine bedarfsgerechte Steuerung der Stundenbuchungen. Die aktuelle Systematik des Kinderbildungsgesetzes sieht wöchentliche Betreuungszeiten von 25, 35 und 45 Stunden mit entsprechenden Personalanforderungen vor. Dadurch besteht die Gefahr, dass Eltern höhere Betreuungszeiten buchen, als sie tatsächlich benötigen, um eine größtmögliche Flexibilität zu erreichen. In der Folge muss mehr Personal vorgehalten werden muss, als tatsächlich nötig ist. Um ein bedarfsgerechtes Angebot für alle Kinder vorhalten zu können, wird daher angeregt, die Abstände der buchbaren Betreuungszeiten auf fünf, anstatt zehn Stunden zu verringern.
- Weitere Fehlanreize könnten sich zusammen mit den buchbaren Betreuungszeiten durch beitragsfreie Kita-Jahre ergeben, da eine Kostenfreiheit dazu verleiten kann, den höchsten Stundensatz zu buchen, ebenfalls um möglichst flexibel zu sein. Dies könnte dadurch vermieden werden, dass beispielsweise nur 25-Stunden-Buchungen kostenlos und Zeiträume darüber hinaus kostenpflichtig sind.

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

Entscheidend für gelingenden Kinderschutz und die Qualität der Kinderbetreuung ist das eingesetzte Personal. Vor diesem Hintergrund muss ein angemessener Personalschlüssel stets gewahrt werden. Gleichzeitig muss mit dem bestehenden Personalmangel umgegangen werden. Durch eine Konzentration der (Bildungs-)Angebote auf den Vormittag (vgl. dazu Antwort zu Frage 1) könnte trotz des anhaltenden Personalmangels gewährleistet werden, dass durchgängig pädagogisches Personal anwesend ist.

Hinzu kommen unterstützende Maßnahmen seitens der Träger durch den Einsatz von Fachberatungen und Verwaltungskräften in den Kindertageseinrichtungen.

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

Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Möglichkeiten bereits genutzt werden, soweit sie möglich und innerhalb des familiären Unterstützungssystems von den Erziehungsberechtigten gewünscht sind. Dennoch ist es erforderlich, dass vorrangig die institutionelle Kinderbetreuung gestärkt wird, um die daraus resultierenden Vorteile für Kinder und Eltern zu bewahren und Familien, in denen „alternative Betreuungsmöglichkeiten“ nicht zur Verfügung stehen, nicht zu benachteiligen.

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

Dass Entwicklungsstörungen durch eine mangelnde Qualität in den Tageseinrichtungen hervorgerufen werden, ist bislang nicht belegt und daher für uns nicht nachvollziehbar. Die Zunahme von Entwicklungsstörungen sollte gesamtgesellschaftlich betrachtet werden. Eltern fehlt immer mehr die Zeit, sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen; sie geben den Erziehungsauftrag vermehrt an die Betreuungsinstitutionen ab. Daher ist eine qualitativ gut ausgestattete Betreuung in Tageseinrichtungen und Tagespflege sicherzustellen. Eltern können zudem von Beratung oder Unterstützung profitieren, um an der eigenen Erziehung zu arbeiten.

Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, durch die zu Frage 1 genannte Einführung von Kernzeiten, ein dann zwar zeitlich reduziertes, aber verlässliches Angebot vorzuhalten, das Entwicklungsstörungen vorbeugen kann. Trotz des Personalmangels müssen weiterhin alle Kinder mit Bedarf einen Betreuungsplatz erhalten können, zeitliche Einschränkungen sind einer völligen Nicht-Betreuung vorzuziehen. Hierfür benötigen die Kommunen praktikable Richtlinien, wie mit der „Mangelsituation“ umgegangen werden kann (vgl. dazu insbesondere Antwort zu Frage 12).

Hilfreich für die Prävention ist insbesondere auch der Einsatz der sog. Frühen Hilfen. Eine Förderung multiprofessioneller Teams in den Tageseinrichtungen (Heilpädagoginnen und Heilpädagogen etc.) wäre wünschenswert. Zudem wäre die Kooperation mit weiteren Diensten wie bei den Familienzentren hilfreich, jedoch ist dies nur mit zusätzlichen Personalressourcen möglich (z.B.

durch Leitungsfreistellung/Einsatz von Verwaltungskräften), die aktuell vielerorts nicht zur Verfügung stehen.

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

Die Träger haben vor Ort eine ganze Reihe von Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und Verbesserung der Betreuungsqualität getroffen. Nur beispielhaft sind hier zu nennen: Öffentlichkeitsarbeit in Form von Werbung, Messe- und Schulbesuche, Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, Intensivierung der Ausbildung sowie die Übernahme von Schulgeld.

Zudem versuchen viele Träger trotz des bestehenden Fachkräftemangels, die Erzieher-Kinder-Relation zu verbessern. Regelmäßige Aktualisierungen von Konzeptionen, Prozessabläufen, Handlungs- und Dienstleistungsanweisungen gehören ebenso dazu wie ggf. regelmäßige Betreuungseinschränkungen zur Sicherung der Aufsichtspflicht. Ergänzend werden Eltern gebeten, Betreuungsbedarfe so weit wie möglich zu reduzieren, oder Systeme eingeführt, die festlegen, welche Kinder bei Personalausfällen wann betreut werden können (rollierende Anwesenheit der Kinder). Für die Gewährleistung des Kinderschutzes ist dabei vor allem auch die Entwicklung und Arbeit mit einem Kinderschutzkonzept von Relevanz. Hinzu treten entsprechende Fortbildungsangebote.

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

Die Situation in den Kindertagesstätten ist mit Blick auf die finanziellen Mittel und das Personal in vielen Kommunen angespannt. Insbesondere der Personalmangel schlägt sich deutlich spürbar in den Kindertageseinrichtungen nieder und wird als Fachkräftekrise bewertet.

Die Träger reklamieren immer stärker, dass sie die im Kinderbildungsgesetz (KiBiz) festgelegten Trägeranteile nicht tragen können. Der Druck auf die Kommunen, diese nicht nur teilweise, sondern sogar vollständig als „freiwillige Leistung“ zu übernehmen, ist deutlich gestiegen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Kommunen schon seit Jahren dadurch zusätzlich finanziell belastet werden, wohingegen sich das Land auf seinen gesetzlich festgelegten Anteil an der Finanzierung zurückzieht.

Auch die Investitionszuschüsse sind zu niedrig und bedürfen wegen der erheblichen Kostensteigerungen dringend und kurzfristig einer Anpassung, gleiches gilt auch für die Finanzierung der Mietkosten. Neben dem KiBiz ist hier vor allem die Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für Investitionen für zusätzliche Plätze in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege anzupassen. Dabei bedarf es neben einer Erhöhung der Förderhöchst- und Förderfestbeträge auch weiterer Anpassungen. So müssen die Verzerrungen korrigiert werden, die sich aus der einerseits platzbezogenen Finanzierung und den andererseits bestehenden Anforderungen an das Kind-Quadratmeter-Verhältnis in den unterschiedlichen Gruppenformen ergeben, insbesondere die Unterfinanzierung der Gruppenform II (hier wird trotz identischer Baukosten im Vergleich zu anderen Gruppenformen nur die halbe finanzielle Förderung gewährt, da auf der gleichen Fläche nur zehn Kinder betreut werden können). Des Weiteren muss insbesondere eine angemessene Förderung des Ausbaus der Kindertagespflege als gleichwertig anerkannte Form der Kindertagesbetreuung

bedacht werden. Insoweit kommt es derzeit unter anderem zu Benachteiligungen gegenüber Kindertageseinrichtungen was eine Sanierungs-/Erhaltungsförderung und die Förderung zur Qualitätsentwicklung angeht.

Die Finanzierung der Kindertagespflege ist auch darüber hinaus nicht auskömmlich. Die Regelungen im KiBiz führen dabei zu völlig unterschiedlichen Ausgestaltungen der einzelnen Kommunen hinsichtlich der finanziellen Leistungen an die Kindertagespflegepersonen. Auch über den aktuellen Belastungsausgleich (BAG JH) erfolgt kein angemessener Ausgleich zugunsten der Kommunen.

Zudem braucht es eine vollständige Übernahme der Ausbildungskosten durch das Land. Die steigenden Personalkosten aus dem Tarifabschluss im öffentlichen Dienst müssen durch zusätzliche Mittel des Landes im Jahr 2023 getragen werden. Dies erscheint auch vor dem Hintergrund der erheblichen freiwilligen Leistung der Kommunen folgerichtig.

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 auch für Quereinsteiger wird angesichts der schwierigen Situation in den Einrichtungen ein alternativloser Schritt sein, zumindest für den Zeitraum des Anhaltens des Fachkräftemangels. Es wurden zu lange nicht die notwendigen Maßnahmen ergriffen, um heute über genügend gut qualifizierte Fachkräfte verfügen zu können. Es muss aber gelten, dass es ein „qualitätssicherndes Verhältnis“ zwischen pädagogischen Fachkräften und Quereinsteigern gibt (vgl. die in der Antwort zu Frage 1 vorgeschlagenen Betreuungstandems). Ein besonderer Fokus bei der Auswahl geeigneter Menschen muss dabei auf dem Kinderschutz liegen. Zudem ist eine grundsätzliche Qualifizierung erforderlich, die die Ausbildung von Kindertagespflegepersonen von seinerzeit mindestens 160 Stunden nicht unterschreiten sollte. Für die Qualifizierung braucht es die entsprechenden Regeln, Konzepte und Angebote, die kurzfristig in bedarfsgerechtem Umfang zur Verfügung stehen müssen. Idealerweise sollten sich daran Weiterbildungsangebote anschließen, welche den Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern den Weg ermöglicht, sich im System Kindertagesbetreuung weiterzuentwickeln. Modulare Fortbildungsmöglichkeiten dürften sich anbieten.

Bereits in der gemeinsamen Stellungnahme zur geplanten Anpassung der Personalverordnung haben die kommunalen Spitzenverbände darauf hingewiesen, dass die im Verordnungsentwurf vorgesehenen Öffnungsschritte unzureichend sind. Im Ergebnis wurde daher der vom MKJFGFI vorgelegte Verordnungsentwurf abgelehnt. Grund hierfür ist insbesondere, dass der von der Landesarbeitsgemeinschaft für Freie und Öffentliche Wohlfahrtspflege (LAGÖF NRW) bereits im August 2022 vorgebrachte Vorschlag, geeignete, nicht fachspezifisch ausgebildete und geeignete Ergänzungskräfte, die zeitnah eine entsprechende Fortbildung absolvieren müssen, über die Personalverordnung in Kindertageseinrichtungen zuzulassen, nicht berücksichtigt worden ist.

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?

Der Aufwand für folgende Arbeiten muss überdacht werden oder könnte jedenfalls auch mit weniger Detailtiefe und ggf. weniger Aufwand erledigt werden:

- Monatsdaten

- NRW-Landesstatistik IDEV
- Meldebogen KiBiz.web
- Personalbögen in KiBiz.web pflegen.

Im Bereich Kindertagespflege erscheint der bürokratische Aufwand vergleichsweise gering (Bildungsdokumentation, Vertragsgestaltung mit den Eltern). Eine Vereinfachung würde sich durch bereitgestellte Mustervordrucke, Musterverträge und andere Materialien vom Land (Grundmuster Kinderschutzvereinbarung, Kinderschutzkonzept etc.) ergeben.

Der Einsatz von Verwaltungskräften in den Einrichtungen ist zu begrüßen. Insbesondere große Einrichtungen haben auch bei zurückhaltender Bürokratie relativ viele Verwaltungstätigkeiten zu erledigen. Im Rahmen der inklusiven Betreuung und den damit verbundenen Arbeiten entsteht zusätzlicher Verwaltungsaufwand, Tendenz steigend.

Mit dem Einsatz der Kitahelferinnen und Kitahelfer hat sich bereits gezeigt, dass eine Entlastung der pädagogischen Fachkräfte von nichtpädagogischen Aufgaben zur Entspannung der Situation in den Einrichtungen beigetragen hat. So könnten insbesondere Elternbriefe, einfache (Essen-)Abrechnungen, die Abwicklung von TÜV-Begehungen, die Bestellung und Bezahlung von Verbrauchsmaterialien, die Formulierung von Aushängen, organisatorische Vorbereitungen für Elternabende und sonstige Veranstaltungen durch Verwaltungskräfte erledigt werden können. Hierdurch könnte sich das pädagogische Personal und insbesondere die Leitungskraft wieder verstärkt pädagogischen Themen widmen.

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?

Die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen muss auch im Lichte des Fachkräftemangels dringend verbessert und beschleunigt werden. Hierfür sind die Bezirksregierungen verantwortlich. Neben der rein formalen Anerkennung kommt es für die Arbeit in der Kindertageseinrichtung auch auf die im Ausland vermittelte Pädagogik und Haltung bei der Bildung und Erziehung von Kindern an. Hier gibt es – auch im (EU-) Ausland – erhebliche Unterschiede. Dies gilt es ggf. über passende Maßnahmen zu berücksichtigen. Ein Einsatz ausländischer Fachkräfte kommt i.d.R. erst ab Sprachniveau B2 in Frage.

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?

Die Reform sollte in zwei Schritten erfolgen: Ein Sofortprogramm könnte bereits zum 1. August 2023 greifen. Dabei sollte die Ausbildung zum/zur Erzieherin bzw. Erzieher sowohl in der praxisintegrierten Form als auch in der klassischen Form möglichst vollumfänglich landesseitig gefördert werden. Gleiches gilt für die Ausbildung zum/zur Kinderpfleger bzw. Kinderpflegerin. Es sollte der Einsatz von Kitahelferinnen und Kitahelfern verstetigt und dauerhaft finanziert werden (vgl. bereits Antwort zu Frage 1). Auch der Einsatz von Verwaltungskräften sollte ebenfalls in der Zukunft einschließlich der entsprechenden Finanzierung vorgesehen werden (vgl. dazu Antwort zu Frage 8).

In einem zweiten Schritt sollte eine größere Reform zum 1. August 2025 erfolgen. Die Inhalte müssten jedoch möglichst bis zum 1. August 2024 verabschiedet sein, damit sich die Träger angemessen auf eine Umstellung vorbereiten können.

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

Die Möglichkeiten und Spielräume werden mit der Fachkräftekrise deutlich enger. Gleichzeitig den Bedarfen und Bedürfnissen aller Beteiligten ohne Abstriche Rechnung zu tragen, scheint nicht möglich. Notwendige, befristete Reduzierungen bzw. müssten daher in den genannten drei Punkten im Sinne einer gerechten Mangelbewirtschaftung ggf. definiert werden. So ist z.B. eine Einschränkung der 45 Stunden-Betreuungsplätze denkbar. Grundsätzlich ist eine stärkere Steuerung der Betreuungszeiten auch im Rahmen der Elternbeiträge erforderlich (vgl. dazu bereits Antwort zu Frage 1). Wichtig ist dabei, nicht nur an die Familien und Kinder zu denken, die sich bereits im Bildungs- und Betreuungssystem befinden, sondern auch an jene, die erst noch einen Platz in der Kindertageseinrichtung oder der Kindertagespflege benötigen.

In größeren Kommunen könnte als eine sinnvolle Lösung zur Abstimmung der unterschiedlichen Bedürfnisse die Schaffung von Schwerpunkteinrichtungen für besondere Bedarfe hinsichtlich von Betreuungszeiten und -tagen oder besonderen Voraussetzungen der Kinder zielführend sein.

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

Erforderlich ist eine Anpassung des KiBiz. Notwendig ist weiterhin ein Ausbau der Ausbildungskapazitäten an Fachschulen, eine Kapitalisierung fehlender Lehrkraftstellen, um weiteres Ausbildungspersonal einstellen zu können. Zudem benötigen die Kommunen Richtlinien, wie mit dem nicht zu verhindernden Personalmangel angesichts des sie treffenden Rechtsanspruchs der Kinder umgegangen werden kann (Vorgaben für eine Mangelbewirtschaftung). Die Kommunen dürfen hier als Verpflichtete nicht allein gelassen werden. Vielmehr müssen politische Versprechen auf ihre Realisierbarkeit hinterfragt und ggf. auch öffentliche Erwartungshaltungen angepasst werden.

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

Dringend anzugehen ist die Anpassung der Personalverordnung, um den Einsatz nicht fachspezifisch ausgebildeter und geeigneter Ergänzungskräfte zu ermöglichen (vgl. Antwort zu Frage 7). Zudem ist eine auskömmliche Finanzierung des bisherigen Systems erforderlich; perspektivisch möglichst ohne Trägeranteile, eine vollständige Finanzierung der Ausbildung und Praxisanleitung des pädagogischen Personals sowie eine vollständige Finanzierung von zusätzlichen Kräften in der Kindertageseinrichtung.

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?

Eine auskömmliche Finanzierung der Ausbildung wird Träger ermutigen, mehr Ausbildungsplätze anzubieten. Sie bietet zudem die Chance, dass auch kleinere oder finanziell schwache Träger Ausbildungskapazitäten anbieten und damit mehr Ausbildungsplätze insgesamt entstehen.

Insbesondere finanzielle Anreize bei der vollzeitschulischen Ausbildung sollten angegangen werden. Hier sind die Auszubildenden auf die Unterstützung der Eltern oder BaföG angewiesen. Weiter könnte die Anleitung dieser Kräfte in der KiBiz-Personalberechnung deutlicher berücksichtigt werden. Insbesondere die Schaffung von finanziellen Anreizen bei der vollzeitschulischen Ausbildung zum/zur Erzieherin bzw. Erzieher könnte dazu führen, dass bisher nicht erreichte Zielgruppen in der Ausbildung zum/zur Erzieherin bzw. Erzieher eine berufliche Perspektive sehen.

Gleichzeitig bedarf es einer Erhöhung der Zahl zur Verfügung stehender Lehrerinnen und Lehrer bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder als auch der Schaffung bzw. Bereitstellung der notwendigen Raumressourcen, um dem Anstieg der Ausbildungsplätze in geeignetem Maße zu begegnen.

Jede finanzielle Entlastung der Kommunen könnte daher dazu führen, dass diese freiwerdenden Finanzmittel in zusätzliche über den eigenen Bedarf hinausgehende Ausbildungsplätze oder Sachausgaben zur Attraktivitätssteigerung dieses Berufes gesteckt werden.

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

Potentiale werden gesehen, setzen aber eher mittelfristig ein, da ausreichende Sprachkenntnisse ebenso wie ein einheitliches Verständnis der pädagogischen Anforderungen und Haltungen erst vermittelt werden müssen. Erforderlich sind dabei eine gezielte Deutschförderung und mögliche modulare Zusatzqualifizierungen (vgl. bereits in Antwort zu Frage 9). Kurzfristig oder zeitweise – beispielsweise im Rahmen eines europäischen Austauschprogramms – könnte damit eine teilweise Entlastung geschaffen werden.

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 aktuellen Möglichkeiten der Personalverordnung werden ausgenutzt, aber derzeit als nicht ausreichend erachtet. Die noch im Entwurf befindliche vorgesehene Anpassung der Personalverordnung schafft zwar neue Spielräume und Möglichkeiten, wird nach unserer Einschätzung aber nicht ausreichen, um die Fachkräfteproblematik in den Einrichtungen kurzfristig zu entspannen. Wir fordern daher eine grundlegende Anpassung der Personalverordnung (siehe oben Antwort zu Frage 7).

Die Erfahrungen haben zudem gezeigt, dass insbesondere die Aufnahme neuer Berufsgruppen bzw. Studiengänge nicht das erhoffte Personal ins System geführt hat, da der Fachkräfte- und Personalmangel auch diese Bereiche betrifft.

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

- Gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung für den Beruf
- Attraktive Vergütung während der Ausbildung
- Attraktive Vergütung während der beruflichen Laufbahn
- Anspruchsvolle und gut organisierte Ausbildung in Schule und Praxis
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven, z.B. zu Führungskräften/Leitung bzw. Fachexpertinnen und Experten
- Herausstellen des Erfolgs von Bildung und Erziehung in der Kindertageseinrichtung für den weiteren Lebensweg von Kindern
- im pädagogischen Sinne arbeiten zu können
- ausreichende Anzahl an Fach- und Ergänzungskraftstunden in den Einrichtungen
- ggf. Neubezeichnung des Berufs als „Fachkraft für frühkindliche Bildung“

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

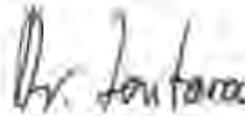
Das Meldeverfahren nach § 47 bedeutet einen großen Aufwand, während ein Nutzen nur sehr bedingt gesehen wird. Die Meldepflicht sollte sich vor allem auf reine Kindeswohlvorgänge beziehen. Alle Meldungen z. B. zur Personalunterschreitung sind zu hinterfragen. Die Dokumentationen auch im KiBiz.web Verfahren für die Landesjugendämter müssen deutlich reduziert werden. Im Übrigen wird auf die Beantwortung von Frage 8 verwiesen.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

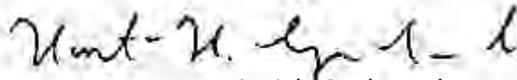
Mit freundlichen Grüßen
in Vertretung



Daniela Schneckenburger
Beigeordnete
des Städtetages Nordrhein-Westfalen



Dr. Kai Zentara
Beigeordneter
des Landkreistages Nordrhein-Westfalen



Horst-Heinrich Gerbrand
Geschäftsführer
des Städte- und Gemeindebundes
Nordrhein-Westfalen