

| | | |
|--|----------------------------------|------------------------------------|
| Vorlage | | Vorlage-Nr: FB 45/0311/WP18 |
| Federführende Dienststelle: FB 45 - Fachbereich Kinder, Jugend und Schule | | Status: öffentlich |
| Beteiligte Dienststelle/n: | | Datum: 19.12.2022 |
| | | Verfasser/in: FB 45/200.010 |
| Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung | | |
| Ziele: | Klimarelevanz nicht eindeutig | |
| Beratungsfolge: | | |
| Datum | Gremium | Zuständigkeit |
| 17.01.2023 | Kinder- und Jugendausschuss | Entscheidung |

Beschlussvorschlag:

Der Kinder- und Jugendausschuss stellt fest, dass der Fachkräftemangel inzwischen nicht nur den Ausbau, sondern auch den Rechtsanspruch für alle Kinder in der in der frühkindlichen Bildung massiv gefährdet. Er begrüßt die Vorschläge der Arbeitsgruppe und fordert die Verwaltung auf, mit dem Land in Verhandlungen einzutreten, um das „Aachener Modell“ in Aachen umzusetzen und die Möglichkeit der Refinanzierung sichern:

Gleichzeitig schließt sich der Kinder- und Jugendausschuss den Forderungen der Städteregion Aachen an das Land uneingeschränkt an.

Zusätzlich fordert er das Land auf unverzüglich folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Den Einsatz von Kinderpfleger*innen in U3 Gruppen refinanziert ermöglichen.
- Den Einsatz von Alltagshelfer*innen dauerhaft einzurichten.
- Die Personalverordnung dem Bedarf entsprechend (vorrübergehend) anzupassen.
- Die Stadt Aachen bei der Umsetzung des „Aachener Modells“ zu unterstützen.
- Eine Ausbildungs- und Anwerbeinitiative zu starten.
- Das Arbeitsfeld der frühkindlichen Bildung durch eine Marketingoffensive öffentlichkeitswirksam positiv darzustellen.

Finanzielle Auswirkungen

| | | | |
|--|----|------|--|
| | JA | NEIN | |
| | | x | |

| Investive Auswirkungen | Ansatz 20xx | Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx | Ansatz 20xx ff. | Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff. | Gesamt- bedarf (alt) | Gesamt- bedarf (neu) |
|--|---|--------------------------------------|---|--|-------------------------|----------------------------|
| | Einzahlungen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Auszahlungen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ergebnis | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| + Verbesserung / - Verschlechterung | 0 | | 0 | | | |
| | Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden | | Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden | | | |

| konsumtive Auswirkungen | Ansatz 20xx | Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx | Ansatz 20xx ff. | Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff. | Folge- kosten (alt) | Folge- kosten (neu) |
|--|---|--------------------------------------|---|--|------------------------|---------------------------|
| | Ertrag | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal-/ Sachaufwand | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Abschreibungen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ergebnis | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| + Verbesserung / - Verschlechterung | 0 | | 0 | | | |
| | Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden | | Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden | | | |

Weitere Erläuterungen (bei Bedarf):

Klimarelevanz

Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

| <i>keine</i> | <i>positiv</i> | <i>negativ</i> | <i>nicht eindeutig</i> |
|--------------|----------------|----------------|------------------------|
| | | | x |

Der Effekt auf die CO₂-Emissionen ist:

| <i>gering</i> | <i>mittel</i> | <i>groß</i> | <i>nicht ermittelbar</i> |
|---------------|---------------|-------------|--------------------------|
| | | | x |

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

| <i>keine</i> | <i>positiv</i> | <i>negativ</i> | <i>nicht eindeutig</i> |
|--------------|----------------|----------------|------------------------|
| | | | x |

Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO₂-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

- gering unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel 80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO₂-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

- gering unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel 80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO₂-Emissionen erfolgt:

- vollständig
 überwiegend (50% - 99%)
 teilweise (1% - 49 %)
 nicht
 nicht bekannt

Erläuterungen:

Der Bedarf an Fachkräften in der frühkindlichen Bildung übersteigt das Angebot inzwischen bei weitem. Neueinstellungen können die Ausfälle (z.B. Schwangerschaften, Elternzeiten, Langzeiterkrankungen) oder Weggänge (z.B. Umzüge, Verrentungen, Berufswechsel) nicht im Ansatz kompensieren. Die Auswirkungen bekommen die Familien, die verbleibenden (Fach-)Kräfte aber auch die Träger der Kindertageseinrichtungen beinahe täglich zu spüren. Es werden Betreuungszeiten reduziert, Gruppen oder sogar ganze Kitas geschlossen. Gleichzeitig ist ein weiterer Ausbau des Angebots auch in der Region erforderlich, um den Rechtsanspruch – zunächst auf einen Platz in einer KiTa oder der Kindertagespflege – zu erfüllen.

Am 23.09.2022 fand eine Austauschrunde im Centre Charlemagne zum Thema Fachkraftmangel statt. Dies wurde initiiert durch Frau Bürgermeisterin Scheidt. Ergebnis der Veranstaltung war die Idee eines „Aachener Modells“: Der vorübergehende Einsatz von Kräften ohne pädagogische Ausbildung. Diese Idee wurde am 17.10. weiter konkretisiert und mündete in einem mit verschiedenen freien Trägern, verschiedenen Personalräten und Elternvertretern abgestimmten Konzept. (siehe Anhang).

Parallel zu diesem Prozess ergab der Austausch der Jugendamtsleitungen in der StädteRegion Aachen einen Forderungskatalog an das Land NRW zur Reduzierung des Fachkraftmangels (siehe Anhang).

Um die systemrelevante Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern in Kindertagesstätten und in der Kindertagespflege sicher zu stellen sind eine Vielzahl von Maßnahmen erforderlich. Sollten hier über längere Zeit Lücken im Angebot der frühkindlichen Bildung bestehen, wird dies vielfältige Auswirkungen auf die Entwicklung der Kinder, die Situation in den Familien und hierdurch auch auf den Arbeitsmarkt – nicht nur in der Region – haben.

Der Einsatz von Kräften ohne pädagogische Ausbildung würde kurzfristig neue Menschen ins System bringen, die den Alltag und die Arbeit unterstützen. Gleichzeitig könnten diese eventuell für eine elementarpädagogische Ausbildung gewonnen werden.

Anlagen:

Anlage 1 - Kurzkonzept zur Beschäftigung von angeleiteten Kräften in Kindertageseinrichtungen

Anlage 2 - Vorlage für den Städteregionstag am 08.12.22

Kurzkonzept zur Beschäftigung von angelernten Kräften in Kindertageseinrichtungen

Inhalt:

1. Einführung
2. Mögliche Lösungsansätze
3. Angelernte Kräfte im pädagogischen Alltag der Kita mit Weiterbildungsinteresse
 - a. Zielgruppen
 - b. Voraussetzungen der pädagogischen Hilfskraft
 - c. Voraussetzungen in der Kita
 - d. Voraussetzungen beim Träger
 - e. Aufgaben, die übernommen werden können
 - f. Abgrenzung
 - g. Weiterbildung
4. Angelernte Kräfte im pädagogischen Alltag ohne Weiterbildungsinteresse
5. Möglichkeiten der Akquise
6. Bewerbungsverfahren
7. Weiterbildungswoche
8. Mentoring und Supervision
9. Konsequenzen -
10. Ausblick

1. Einführung

Seit einigen Jahren verändert sich der Arbeitsmarkt in der frühkindlichen Bildung in dramatischer Art und Weise. Es werden zunehmend Fachkräfte benötigt, um die verlängerten Betreuungszeiten und den Rechtsanspruch in den Kindertageseinrichtungen zu erfüllen. Hinzu kommen der Fachkräftebedarf, um Maßnahmen der Inklusion umzusetzen und auch die Erweiterung der offenen Ganztagschulen braucht pädagogisches Fachpersonal. Gleichzeitig geben die Träger an, dass sie jedes Jahr eine große Anzahl von Beschäftigten verlieren, weil diese berentet werden. Hinzu kommen diejenigen, die den Beruf verlassen, weil sie studieren wollen oder eine neue Herausforderung suchen (vergl. Positionspapier Fachkräftemangel – LVR Rheinland April 2022).¹ Obwohl in der Region die Ausbildungsplätze massiv erhöht wurden, reicht dies nicht, die freiwerdenden und neu geschaffenen Arbeitsplätze alle (wieder) zu besetzen. Die Träger stehen in der Verantwortung auf der einen Seite der Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten gerecht zu werden und andererseits die berechtigten Ansprüche der Eltern und Kinder zu erfüllen. Aus anderen Regionen ist bekannt, dass dort schon bei den Schüler*innen die Nachfrage nach pädagogischen Ausbildungen an Fachschulen zurückgegangen ist. Am Standort Simmerath des Berufskolleg Simmerath-Stolberg war dies in diesem Schuljahr auch erstmalig bei einer Klasse der Fall. Diese eine Klasse konnte in der Folge nicht starten. Einige ausgebildete Schüler*innen, die sich im Anerkennungsjahr befinden, erleben das Arbeitsfeld derzeit als belastend, wenig attraktiv oder nicht qualitativ genug und überlegen auf Dauer nicht in Kindertageseinrichtungen zu arbeiten. Zudem scheitert eine Erweiterung der Klassen auch daran, dass Fachlehrer*innen für die Ausbildung fehlen. Nicht nur das „Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021“ der Bertelsmann Stiftung weist auch für NRW – je nach Szenario – einen erheblichen bis hohen zusätzlichen Bedarf aus.²

Das Land NRW hat in den letzten Jahren durch die Förderung von Hauswirtschaftskräften und Alltagshelfer*innen die Türe geöffnet, um nichtpädagogische Kräfte einzusetzen. Dies wurde in vielen KiTas als große Unterstützung wahrgenommen. Diese Kräfte dürfen bisher nicht in der pädagogischen Arbeit eingesetzt werden. Dennoch haben viele Kräfte einen sehr guten Zugang zu den Kindern. Hier ist Potential gegeben, um die pädagogischen Fachkräfte in ihrer Arbeit zu entlasten und Perspektiven für Menschen zu schaffen, in diesem Feld pädagogisch zu arbeiten, ohne dass sie die notwendigen Voraussetzungen erfüllen, die nach Personalverordnung NRW gegeben sein müssen. Welche Aufgaben sie übernehmen könnten und wie ein Verfahren standardisiert werden könnte, wird im Folgenden dargestellt.

Die Ergebnisse wurden im Rahmen eines Workshops im Fachbereich Kinder, Jugend und Schule zusammen mit Trägern von Kindertageseinrichtungen, der familiären Kindertagesbetreuung, dem Jugendamtselternbeirat und Mitarbeiter*innen des Fachbereichs Kinder, Jugend und Schule am 17.10.2022 erarbeitet und danach in einer Arbeitsgruppe mit Vertreter*innen der Kitaträger pro futura Aachen, AWO Aachen, educare Aachen und des Fachbereichs Kinder, Jugend und Schule weiter spezifiziert.

2. Mögliche Lösungsansätze

Kurzfristig mehr pädagogisches Fachpersonal für die Kitas zu gewinnen, ist bisher von wenig Erfolg gekrönt. So wurden in verschiedenen Programmen Menschen aus anderen Ländern angeworben, die dann als pädagogische Fachkräfte arbeiteten. Hier wird insbesondere auf Fachkräfte aus Spanien, den Niederlanden und Italien zurückgegriffen. Es ist den verschiedenen Trägern oft nicht gelungen, diese Kräfte auf Dauer in Deutschland zu halten. Dies ist selbst grenzüberschreitend zwischen Deutschland und den Niederlanden schwierig. Hier konnten in den vergangenen Jahren wegen der hohen Arbeitslosigkeit in den Niederlanden Kräfte angeworben werden. Bei der Akquise dieser Kräfte bedarf es erheblicher zusätzlicher Anstrengungen, damit diese hier eine neue Heimat finden und/oder im deutschen System der elementaren Bildung ein zu

1

https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/dokumente_88/Positionspapier__Fachkraeftemangel.pdf

2 Bertelsmann Stiftung, Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021, Gütersloh 2021, S. 111ff

Hause zu finden. Auch hier wurde in Aachen bei verschiedenen Trägern die Erfahrung gemacht, dass es mindestens herausfordernd ist, diese Kräfte zu halten.

Die Rückkehr von pädagogischen Fachkräften, die vor Jahren das Arbeitsfeld verlassen haben, wird über verschiedene Maßnahmen von den Trägern versucht, aber bisher nur mit wenig Erfolg.

Weitere mögliche Maßnahmen sind die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse oder die Akquirierung von Menschen, die nicht den klassischen Weg der Ausbildung gegangen sind, aber auch für die KiTa zugelassen sind (z.B. Lehrer*innen, Logopäd*innen, Studienabbrecher*innen). Hinsichtlich der ausländischen Bildungsabschlüsse ist bei den Trägern in Aachen überwiegend die Erfahrung gemacht worden, dass bei Abschlüssen außerhalb der EU nur sehr selten zu Anerkennungen kommt. Selbst innerhalb der EU ist dies nicht sicher so. Häufig verlieren die Bewerber*innen schon während des Verfahrens das Interesse und suchen sich einen anderen Arbeitsbereich. Zudem verursacht dieser Weg auch hohe Kosten, die die Bewerber*innen tragen müssen. Bei den anderen anerkennungsfähigen Bildungsabschlüssen besteht schon in den Arbeitsfeldern ein hoher Mangel, so dass hier nur wenig Interesse besteht in die Kindertageseinrichtung zu wechseln. Studienabbrecher*innen mit relevanten Studieninhalten gibt es in Aachen fast gar nicht wegen der technischen Ausrichtung der beiden großen Hochschulen.

Als einzig verbleibende Maßnahme ist bisher die Möglichkeit einer Einzelgenehmigung durch den LVR nach der Personalverordnung gegeben. Diese muss allerdings mit umfangreichen Unterlagen geschehen und die Bewerber*innen wissen – genau wie die Träger – bis zur Entscheidung nicht, ob diese von Erfolg gekrönt ist. In mehreren Fällen war Bewerber*innen dieser Prozess zu lange und zu unsicher und sie haben sich in andere Arbeitsfelder verabschiedet. Auch das Einzelgenehmigungsverfahren ist von Anzahl der Fälle keine nennenswerte und hoffnungsvolle Lösung.

Eine Lösung könnte sein, kurzfristig - zunächst – pädagogisch ungelerntes Personal einzustellen und es sukzessive mit Fortbildung und enger Begleitung an pädagogische Prozesse heranzuführen. Die Bezahlung dieser Kräfte müsste entsprechend der jeweiligen Tarifverträge der Träger erfolgen. Für die pädagogischen Fachkräfte ist dadurch eine weitere Unterstützung gegeben, die angesichts des massiven Fachkräftmangels eine unbedingt erforderliche Voraussetzung ist, eine Betreuung grundsätzlich aufrecht erhalten zu können. Nachfolgend wird unterschieden, ob die Kräfte auf Dauer eingesetzt werden, mit dem Ziel eine pädagogische Anerkennung zu erhalten, oder ob diese Kräfte nur vorübergehend und dann ohne größere Schulungen eingesetzt werden, z.B. im Rahmen eines Jahreseinsatzes.

3. Angelernte Kräfte im pädagogischen Alltag mit Weiterbildungsinteresse

a. Zielgruppen

Durch die Stellen, die für die Hauswirtschaftskräfte und Alltagshelfer*innen eingerichtet wurden oder auch durch Inklusionsassistenzen, ist bekannt, dass es ein hohes Interesse gibt, in Kindertageseinrichtungen zu arbeiten. Dabei bewerben sich immer wieder auch Menschen mit Migrationshintergrund, die in ihrem Heimatland eine pädagogische Ausbildung erhalten haben und zum Teil auch im Beruf gearbeitet haben, aber keine Anerkennung dieser beruflichen Kenntnisse durch die Bezirksregierung erfahren. Auch Personen, deren Interesse an pädagogischen Themen durch die eigene Elternschaft und ein Engagement im ehrenamtlichen Bereich entstanden sind, haben sich beworben. In beiden Fällen könnte auf Vorerfahrungen und Vorwissen gesetzt werden, welches in der praktischen Arbeit hilfreich sein kann. Außerdem sind Menschen in den o.g. Aufgabenbereichen im Einsatz, die ihren Beruf wechseln wollen und in den Kindertageseinrichtungen einen sinnstiftenden Arbeitsbereich gefunden haben. Selbstverständlich soll das Programm auch für die geeigneten Kräfte geöffnet werden, die schon heute im System Kita beschäftigt sind, ohne eine pädagogische Ausbildung zu haben.

- b. Voraussetzungen der pädagogischen Hilfskraft
 Einvernehmen besteht bei allen Beteiligten, dass die Kräfte gute mündlich Kenntnisse in Deutsch haben müssen, so dass Arbeitsanweisungen verstanden werden können und eine Verständigung mit den Kindern auf Deutsch möglich ist. Diese Kenntnisse müssen schriftlich nicht gegeben sein, der B 2 Level müsste also (noch) nicht erreicht sein. Auch pädagogisches Fachvokabular kann gelernt werden und sollte keine zwingende Voraussetzung bei Einstellung sein. Zudem müssen die Voraussetzungen nach Masernschutzgesetz gegeben sein und das erweiterte Führungszeugnis darf keine relevanten Einträge haben. Eine gesundheitliche Eignung für den Beruf muss zudem gegeben sein.
- c. Voraussetzungen in der Kita
 Um überhaupt an einen Einsatz von angelernten Kräften zu denken ist, sollte in der Kita eine personelle Unterdeckung – nicht nur vorübergehend - gegeben sein. Gleichzeitig müsste ein Mindestmaß von pädagogischen Fachkräften in der Kita beschäftigt sein. Ein Anteil von 80% war aus Sicht der Arbeitsgruppen ein Schwellenwert, der nicht unterschritten werden darf. Es muss zudem eine pädagogische Fachkraft mit mehrjähriger Erfahrung und mehr als 50 % Beschäftigungsumfang zur Verfügung stehen, die die Anleitung und Begleitung übernimmt. Zudem muss eine grundsätzliche Bereitschaft des Teams gegeben sein, diese Unterstützung anzunehmen und die neue Kraft zu unterstützen. Die Eltern müssen informiert sein und die Elternvertreter*innen genauere Infos über Einsatz und die Aufgaben der neuen Kraft haben.
- d. Voraussetzungen beim Träger
 Der Träger muss für die Anleitungen Maßnahmen der Unterstützung (z.B. Fortbildung, Supervision) anbieten. Für diese Anleitung muss Zeit im Kitaalltag eingeplant werden. Sowohl das Angebot der Weiterbildungswoche zu Beginn, als auch die fortlaufende Qualifizierung dieser anzulernenden Kräfte muss vom Träger geleistet werden. In Konfliktfällen muss eine trägerinterne Fachberatung für die Einrichtung zur Verfügung stehen.
- e. Aufgaben, die übernommen werden könnten

Unstrittig bei den Beteiligten waren folgende Aufgaben:

- Hilfe beim An- und Auskleiden,
- Pflege und Reparatur des pädagogischen Materials
- Begleitung der Mahlzeiten
- Begleitung von kleinen pädagogischen Angeboten (z.B. Puzzles, Gesellschaftsspiele)
- Unterstützung bei Verwaltungsaufgaben (Listen führen, Elternbriefe austeilen, Botendienste, Telefon bedienen, ...)
- Hilfe bei hygienischen Verrichtungen (Hände waschen, Zähne putzen)
- kleine handwerkliche Aufgaben
- Unterstützung bei der Aufsicht und bei Ausflügen
- die Vertretung von Hauswirtschaftskraft und Alltagshelfer*innen
- Vorbereitung und Nachbereitung von Mahlzeiten, wenn die Hauswirtschaftskraft nicht mehr im Dienst ist.

Kritisch diskutiert wurde die Begleitung beim Toilettengang oder beim Duschen oder Wickeln. Einvernehmen bestand darin, dass diese Aufgaben nur übernommen werden dürfen, wenn die Eltern informiert sind und die besondere Kompetenz und die Beziehung zum Kind dies zulässt.

Die obenstehenden Aufgaben sind dabei als eine Aufzählung zu verstehen, die je nach Kompetenz und Erfahrung angepasst werden. Ziel muss es sein, die Vorerfahrungen der Mitarbeiter*innen wertschätzend zu nutzen und gleichzeitig zu allen Zeitpunkten die

Interessen der Kinder und das pädagogische Konzept im Blick zu halten. Dies ist Aufgabe der Leitung der KiTa und der Anleitung.

f. Abgrenzung

Bestimmte pädagogische Aufgaben der pädagogischen Fachkraft sind nicht delegierbar. Hierzu zählen insbesondere die Verantwortung für den Bildungsprozess der Kinder mit Beobachtung und Dokumentation, Aufgaben im Zusammenhang von (vermuteter) Kindeswohlgefährdung, Erstellung von Förder- und Teilhabeplanung und die Gestaltung der Erziehungspartnerschaft mit den Eltern, einschließlich der notwendigen Gespräche hierzu. Es kann aber eine Begleitung dieser Aufgaben in Absprache mit den Leitungen vereinbart werden und, sofern möglich, die pädagogische Fachkraft unterstützt werden.

g. Weiterbildung

Die Weiterbildung der anzulehrenden Kräfte ist Teil des Konzeptes. Sie umfasst eine Woche Weiterbildung zu Beginn, in der die Hygieneschulung, Hinweise zum Bildungsverständnis, aber auch der Umgang mit Hinweisen zur Kindeswohlgefährdung Platz haben müssen. Weitere Themen könnten sein: Erste Hilfe am Kind, Zusammenarbeit im Team, Organisationsstruktur des Trägers und entsprechende Ansprechpartner*innen und die Bedeutung des Spiels. In der Folge sollten Fortbildungen zum Thema Inklusion, Kinderrechte, Partizipation und U3 Betreuung vorgesehen werden. Ziel ist es, dass seitens der Teilnehmer*innen im Laufe der Beschäftigung die Geeignetheit und ein weiteres Interesse festgestellt werden kann und dann die Teilnehmer*innen für die PiA Ausbildung oder eine andere Art der Qualifizierung für einen der anerkannten Berufe der Personalverordnung NRW z.B. als Vorbereitung für die Externenprüfung vorbereitet werden. Denkbar ist, dass Inhalte der Weiterbildung für die Ausbildung anerkannt werden und eine verkürzte Ausbildungszeit ermöglicht wird. Sinnvoll ist auch, dass Teile der Weiterbildung im Sinne von Blended Learning digital angeboten werden. Hierfür ist die Unterstützung des Landes notwendig. Diese Unterstützung bezieht sich auf die Rahmenbedingungen für die Anerkennung von Weiterbildungsangeboten, zusätzliche finanziellen Mittel für die PiA Auszubildenden, die Ihren Lebensunterhalt durch die Ausbildungsvergütung nicht bestreiten können und die Entwicklung von Standards für die Weiterbildungsangebote. Bei den Kräften, die für die Externenprüfung vorbereitet werden, ist im Blick zu halten, dass hier ggfls. zusätzliche Mittel benötigt werden, um den Lebensunterhalt während des Anerkennungsjahres zu sichern. Unbedingt erforderlich ist in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter. Die beiden Berufskollegs in der Region haben schon ihre Kooperationsbereitschaft erklärt. Die VHS Aachen ist angefragt hinsichtlich einer Kooperation.

4. Angelernte Kräfte im pädagogischen Alltag ohne Weiterbildungsinteresse

Es sollte ebenso möglich gemacht werden, dass angelernte Kräfte in der Regel höchstens 12 Monate beschäftigt werden, auch wenn kein Weiterbildungsinteresse besteht. Dies könnte insbesondere für junge Menschen nach dem Schulabschluss eine Möglichkeit sein. Auch bei diesen gibt es häufiger Erfahrungen in ehrenamtlicher Arbeit, die genutzt werden könnten. Hierbei könnten sie das Berufsfeld kennenlernen und sich darin erproben.

Voraussetzungen für einen Einsatz sind analog zu den Kräften mit Weiterbildungsinteresse, dass ein Führungszeugnis ohne Eintrag vorliegt, der Masernschutz gegeben ist und die Kenntnisse der deutschen Sprache müssen mindestens mündlich fortgeschritten sein und die gesundheitliche Eignung muss auch hier gegeben sein. Hinzu käme, dass die Schulpflicht bereits erfüllt sein müsste.

Die Teilnahme an mindestens der Bildungswoche zu Beginn dieses Einsatzes muss ebenso vorausgesetzt werden. Für die Kita gelten dieselben Voraussetzungen wie für die Kräfte mit Weiterbildungsinteresse. Auch hier ist der Träger im Konfliktfall gefordert und sollte Maßnahmen der Unterstützung im Bedarfsfall vorhalten, z.B. Fachberatung, Mentoring, Coaching. Auch hinsichtlich der Aufgaben ergeben sich keine Unterschiede zu den Kräften mit Weiterbildungsinteresse.

5. Möglichkeiten der Akquise

Neben den bekannten Wegen über das Jobcenter, die Bundesagentur für Arbeit und die Verbreitung über die eigenen Homepages, sollten auch eher weniger übliche Wege der Ansprache gesucht werden. So könnten die digitalen Plattformen Facebook, Instagram, Twitter und TikTok genutzt werden, um die unterschiedlichen Alters- und Nutzergruppen zielgruppenspezifisch anzusprechen. Die bereits in den Kitas tätigen Hauswirtschaftskräfte und Alltagshelfer*innen, die für einen Einsatz mit den Kindern in Frage kommen, können gezielt angesprochen werden. Weiterhin könnten insbesondere Jugendliche an den Plätzen angesprochen werden, an denen sie sich in der realen Welt aufhalten: z.B. OTs, Kneipen, Kinos, Sportvereine. Eine Hotline deutlich über die üblichen Verwaltungszeiten hinaus, könnte sowohl digital per Chat, wie auch über Telefon erreichbar sein. Eigene Veranstaltungen mit dem Jobcenter und der Bundesagentur für Arbeit könnten deren Klientel ansprechen. Hier könnte der persönliche Kontakt genutzt werden. Die Akquise kann sowohl trägerübergreifend als auch trägerspezifisch organisiert werden.

6. Bewerbungsverfahren

Das Bewerbungsverfahren sollte niedrigschwellig gestaltet sein und eher eine einladende Atmosphäre haben. Gleichzeitig soll in dem Verfahren auch klar werden, ob dieses Arbeitsgebiet voraussichtlich für die Bewerber*innen passend ist. Hierbei soll auch ein Blick auf die persönlichen Voraussetzungen und sozialen Kompetenzen der Bewerber*innen geworfen werden, z.B. zu Nähe/Distanz Verhalten oder dem Zugang zu Kindern der relevanten Altersgruppe. Die Bewerbungsverfahren liegen in der Verantwortung der jeweiligen Träger.

7. Weiterbildungswoche

Die Weiterbildungswoche zu Beginn soll den angelehnten Kräften die Möglichkeit geben, in kurzer Zeit einen ersten Eindruck davon zu bekommen, was das Arbeitsfeld in der Kita ausmacht und was es für sie bedeuten könnte, sich hier auf den Weg der Weiterbildung/Ausbildung zu machen. Diese Woche könnte auch trägerübergreifend gestaltet werden, um auch kleineren Trägern die Chance zu geben, von dem Programm zu profitieren. Die Inhalte sollten - wie unter Punkt 3.g beschrieben - standardisiert angeboten werden.

8. Mentoring/Supervision

Eine Begleitung dieser neuen Kräfte in der Kita ist unerlässlich. Das zurzeit hoch belastete Feld der frühkindlichen Bildung erfährt eine weitere Herausforderung, weil dort dann Kräfte auch pädagogisch arbeiten, die dafür in der Regel unzureichend ausgebildet sind. Es wird Vorurteile, Vorbehalte oder auch nur Unwohlsein gegenüber diesen Beschäftigten bei einzelnen sozialpädagogischen Fachkräften geben. Diese möglichen Konflikte gilt es frühzeitig in den Blick zu nehmen und ein Unterstützungssystem vorzuhalten. Zudem soll über das verlässliche Mentoring sichergestellt werden, dass es eine fortlaufende Rückmeldung zur Arbeit gibt, Raum für Fragen ist und Sorgen geteilt werden können. Zu prüfen ist auch, ob langjährig erfahrene Kräfte in Rente oder Elternzeit diese Aufgabe übernehmen können. Dieses Angebot muss vom Träger sichergestellt werden.

9. Konsequenzen

Es muss sichergestellt sein, dass die Menschen, die über diesen Weg eingestellt werden, eine Möglichkeit erhalten, auch auf Dauer in dem Feld Fuß fassen zu können. Dies könnte über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen geschehen, die auf die Nichtschüler*innenprüfung vorbereiten. Oder aber es würde die Teilnahme an der PiA Ausbildung zusätzlich gefördert. Gerade der erste Weg würde hier kurzfristig Kapazitäten erhöhen.

Um dieses Programm umsetzen zu können, bedarf es weiterer Hilfe des Landes. Die Stellen aus diesem Programm müssen zu 100 % bei der Mindestbesetzung (1. Wert) bis höchstens 20 % angerechnet werden können und damit für eine vorübergehende Zeit in vom Fachkräftemangel besonders betroffenen Kindertageseinrichtungen eine Entlastung für die Familien, die Teams und die Träger schaffen, so dass bis zu 20% der Kräfte in den betroffenen Kitas keine Fachkräfte sind. Die Möglichkeit dieser Besetzung muss so lange bestehen bleiben, bis wieder ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Für den Einsatz der anzulemenden Kräfte sind Standards notwendig, damit nicht nur der Schutz der Kinder selbstverständlich gewährleistet ist, sondern diese auch von den Bildungsangeboten angemessen profitieren können. Dazu gehören neben einem Mindestmaß an Fachkräften in der Einrichtung, Fortbildungen zum Thema Kinderschutz, sowie zum Verständnis vom Kind und der Bildung in der Elementarpädagogik schon zu Beginn der Anstellung.

Weiterhin müssten auch die Träger Maßnahmen, wie z.B. Mentoring und im Bedarfsfall Supervision und Fachberatung zur Verfügung stellen. Die Bewerber*innen müssen ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen mitbringen, einen allgemeinbildenden Schulabschluss vorweisen und die gesetzlichen Bedingungen für Ihren Einsatz erfüllen.

10. Ausblick

Der massive Fachkräftemangel behindert zurzeit in vielen Einrichtungen die regelmäßige und/oder fortwährende Teilhabe von Kindern an den elementarpädagogischen Angeboten. Auch die inklusive Betreuung von Kindern mit besonderem Förderbedarf ist oftmals nicht mehr möglich. Dies ist umso schmerzhafter, als es zum Teil dieselben Kinder betrifft, die schon während der Pandemie Einschränkungen erfahren mussten. Zudem belastet es Familien in der „rush-hour“ des Lebens unverhältnismäßig. Eine ausgewogene „work-life-balance“ ist für sie kaum herstellbar. Die Rückmeldungen und berechtigten Beschwerden der Eltern machen sehr deutlich, wie die Familien bei den notwendigen Einschränkungen der Betreuung über Grenzen hinaus belastet werden.

Das bisherige Ausbildungssystem ist kurzfristig nicht in der Lage, die Anzahl an Fachkräften zur Verfügung zu stellen, die das System schon heute braucht. Der Ausbau hin zur Ganztagschule und die vollständige Sicherstellung des Rechtsanspruchs auf frühkindliche Bildung für alle Kinder scheinen aktuell nicht erreichbar zu sein. Deshalb bedarf es neuer Wege.

Das System der Kindertagesbetreuung braucht kurzfristig eine Entlastung. Es besteht nicht die Zeit bis zur Verabschiedung eines neuen Gesetzes in der frühkindlichen Bildung zu warten, es besteht sofortiger Handlungsbedarf. Das oben beschriebene Konzept ist als langfristige Überbrückung zu sehen bis wieder eine ausreichende Anzahl an Fachkräften am Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Grundsätzlich wird das Fachkräfteprinzip nicht in Frage gestellt. Der Einsatz von angeleiteten Kräften ist nicht die optimale Lösung, aber unter Abwägung der aktuellen Optionen die einzige Möglichkeit. Gleichzeitig ist zu betonen, dass es nur eine Maßnahme zur Lösung des gesamten Problems ist, die durch weitere unterstützt werden muss.

Grundsätzlich muss die Personalverordnung die Option des Einsatzes implementieren und zulassen, aber ohne komplizierte und aufwendige Verfahren, die eine dringend notwendige Entlastung verhindern. Der Einsatz von Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Kenntnissen könnte für das Feld der frühkindlichen Bildung – im Sinne einer Multiprofessionalität – eine große Bereicherung darstellen. Ziel muss es aber weiter bleiben diese Kräfte als Fachkräfte auszubilden.

Beschlussvorlage

vom 22.11.2022

öffentliche Sitzung

**Personalsituation in Kindertageseinrichtungen;
Gemeinsame Forderungen an das Land NRW und abgestimmtes
Vorgehen der Jugendämter in der Städteregion Aachen**

Beratungsreihenfolge

| Datum | Gremium |
|------------|------------------|
| 08.12.2022 | Städteregionstag |

Beschlussvorschlag:

Der Städteregionstag beauftragt die Verwaltung, die im Sachverhalt dargestellten Forderungen an die Landesregierung gemeinsam mit den Jugendämtern in der Städteregion Aachen auf den Weg zu bringen und die vorgeschlagenen kurzfristigen Maßnahmen in eigener Verantwortung gemeinsam mit diesen Jugendämtern umzusetzen.

Sachlage:

Die Personalsituation in den meisten Kindertageseinrichtungen ist bundesweit seit Monaten sehr angespannt. Neben dem noch zur Verfügung stehenden Personal bekommen das vor allem berufstätige Eltern und nicht zuletzt die zu betreuenden Kinder zu spüren.

Bundesweit fehlen bereits über 100.000 Erzieher_innen. Bis 2030 rechnen Studien sogar mit bis zu 230.000 fehlenden Fachkräften (Bertelsmann Stiftung, 2021). Die KiTa-Teams arbeiten nicht erst seit der Corona-Pandemie an der Belastungsgrenze. Hinzu kommen Probleme aufgrund von Personalausfällen z. B. durch langfristige Erkrankungen oder Beschäftigungsverbote. Die Auswirkungen sind bereits für alle Beteiligten deutlich spürbar: Träger von Kindertageseinrichtungen können den Familien nicht ausreichend KiTa-Plätze zur Verfügung stellen. Betreuungszeiten müssen reduziert werden; auch ganze Gruppenschließungen stellen keine Ausnahme

mehr dar. Beeinträchtigungen in der Betreuungsqualität sind somit nicht mehr zu vermeiden. Familien werden oft kurzfristig informiert, dass die Betreuung nur eingeschränkt oder vorübergehend gar nicht in der Kindertageseinrichtung stattfinden kann. Dies führt bei den Familien zu hohen psychischen Belastungen, wenn nicht sogar zu Existenzängsten, da die Arbeitgeber den Personalausfall der Eltern, die die Kinderbetreuung dann selbst übernehmen müssen, nicht tolerieren bzw. auch für den Arbeitsablauf der Firma nicht akzeptieren können.

Mit gesteigerten Ausbildungskapazitäten allein kann diesem Fachkräftebedarf allerdings nicht mehr begegnet werden – zumal schon jetzt Kräfte fehlen und die Fachkräfte drei bis fünf Jahre benötigen, bevor sie die Ausbildung abgeschlossen haben.

Die Jugendämter in der Städteregion Aachen haben gemeinsam mit Trägern, Elternvertretungen und den Fachausschüssen bereits vor Jahren auf die angespannte Situation reagiert und Resolutionen in Richtung Landesregierung, Landschaftsverband Rheinland und Bezirksregierung Köln auf den Weg gebracht. Die angespannte Situation hat sich jedoch nicht verbessert, sondern zum Teil noch deutlich verschlechtert.

Die Städte Aachen, Alsdorf, Eschweiler, Herzogenrath, Stolberg, Würselen und die StädteRegion Aachen als örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe beschäftigen sich nahezu täglich mit dem Fachkräftemangel. Im Oktober fand zudem ein KiTa-Gipfel mit den in der Region ansässigen Berufskollegs, Jugendämtern und Trägervertretungen statt.

Forderungen an das Land Nordrhein-Westfalen

Um kurzfristig erneut unmissverständlich auf die schwierigen Bedingungen in Kindertageseinrichtungen hinzuweisen, schlagen die Verwaltungen der Jugendämter vor, folgende Forderungen nochmals schriftlich gegenüber der Landesregierung zu formulieren:

- Die Landesregierung wird aufgefordert, die Berufsfachschulen für Erziehungswesen bedarfsgerecht weiter auszubauen und mittelfristig auf hohem Niveau zu halten.
- Die Landesregierung möge erneut prüfen, ob die Einrichtung einer ortsnahen Ausbildungsstätte für Lehrende an Berufsfachschulen für Erziehungswesen bedarfsentsprechend und möglich ist.
- Die Landesregierung möge auch prüfen, ob in der Region eine akademische Ausbildungsform für sozialpädagogische Fachkräfte (Bachelor) und Führungskräfte (Aufbaustudiengang Bachelor oder Master) geschaffen werden kann.

Darüber hinaus schlagen die Verwaltungen der Jugendämter vor, dem Land gegenüber zu fordern,

1. dass für zeitnahe Veränderungen im Tarifrecht und in den Finanzierungsregeln nach dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) zusätzliche Finanzmittel zur Personalentwicklung bereitgestellt werden,
2. die Anerkennung der Tatsache, dass die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe und die freien Träger der Jugendhilfe über ihre Grenzen hinaus gefordert sind, den Personalbedarf vor dem Hintergrund eines Fachkräftemangels auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie in der Region Aachen und in den sozialen Berufen im Besonderen zu decken,
3. ebenso die Tatsache anzuerkennen, dass der Betrieb in den Einrichtungen durch kurzfristige Maßnahmen (Reduzierung von Angeboten, weitere Lockerungen der Bestimmungen der Personalvereinbarung, Einsatz von ausländischem Fachpersonal, Seiten- und Quereinsteigern usw.) für einen längeren Zeitraum zwar weitergeführt werden, aber nicht nachhaltig und mit gesunden Bedingungen für Kinder und Personal sichergestellt werden kann,
4. die Erweiterung der rechtlichen Möglichkeiten für die Mitarbeit neuer Personengruppen (z. B. durch Alltagshelfer_innen, Quer- und Seiteneinsteiger_innen) auf den Weg zu bringen. Es bedarf einer echten Erweiterung des eigentlichen Fachkräftepotentials, d. h. der aktiven und offensiven Nachwuchsförderung, denn der qualitative und quantitative Ausbau der Kindertagesbetreuung wird nur gelingen, wenn in die Ausbildung von Kinderpfleger_innen, Erzieher_innen, Heilerziehungspfleger_innen und anderer anerkannter Fachkräfte deutlich stärker investiert wird. Zudem müssen die Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, z. B. für Ergänzungskräfte zu Fachkräften und Fachkräften zu Leitungskräften, intensiviert werden, um die Berufe zukünftig attraktiv zu halten.

Maßnahmen zur eigenverantwortlichen Umsetzung durch die Jugendämter

Die Jugendämter in der Städteregion Aachen haben sich vor diesem Hintergrund verständigt, die Personalentwicklung und -gewinnung in gemeinsamer Kraftanstrengung zu bewältigen. Die freien Träger von Kindertageseinrichtungen werden ausdrücklich eingeladen, sich an diesem Prozess gleichberechtigt zu beteiligen.

Als weitere gemeinsame Maßnahmen sollen deshalb folgende Schritte zeitnah umgesetzt werden:

- Eine gemeinsame Werbekampagne mit neutralem Auftritt zur Bewerbung des gesamten Berufsfeldes der Kindertagesbetreuung mit gering-, mittel- und hochqualifizierten Beschäftigungsmöglichkeiten.
- Ein zeitlich und inhaltlich abgestimmtes Verfahren zur Bewerbung, Eignungsprüfung und Vermittlung von Praxisplätzen und Schulplätzen in allen Ausbildungsformen und Ausbildungsberufen im pädagogischen Bereich; Ziele sind die Bereitstellung eines Ausbildungsplatzes für jede_n geeignete_n Bewerbenden und die gute Auslastung und der bedarfsgerechte Ausbau aller Standorte der Berufskollegs.
- Für Ehrenamtler_innen, Quer- und Seiteneinsteigende sowie Rückkehrende in KiTas soll eine Grundqualifizierung entwickelt und angeboten werden, in der bestimmte Anforderungen und Fachkenntnisse für die Mitarbeit in Kindertageseinrichtungen vermittelt werden.

Rechtslage:

Die öffentlichen und freien Träger von Kindertageseinrichtungen tragen jeweils die Personalverantwortung für die von ihnen betriebenen Kindertageseinrichtungen.

Personelle Auswirkungen:

Durch die Intensivierung der Personalgewinnung, Ausbildung und Personalentwicklung tragen die Träger zu gesunden Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und damit zur Leistungsfähigkeit der Einrichtungen bei.

Finanzielle/bilanzielle Auswirkungen:

Die Kosten der Maßnahmen werden von den jeweiligen Trägern und Jugendämtern aufgebracht. Personalkosten, auch Ausbildungskosten, sind im Rahmen der KiBiz-Kindpauschalen und weiteren Fördergrundlagen zu tragen.

Im Auftrag:

gez.: Terodde