

Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der frühkindlichen Bildung

Wir brauchen eine echte Fachkräfteoffensive – jetzt!

Frühkindliche Bildung hat in den vergangenen Jahrzehnten enorm an Bedeutung gewonnen. Dabei geht es nicht nur um die Frage der Betreuung von Kindern, während die Eltern arbeiten. Sondern Kitas sind auch wesentlicher Bestandteil der Kinder- und Jugendhilfe nach SGB VIII §1 und legen die Grundlagen für die weitere Bildungsbiografie von Kindern. Kinder sollen sich in der Kita zu einer eigenständigen Persönlichkeit entwickeln dürfen. Sie lernen fundamentale und wesentliche soziale Aspekte, um als Mensch in unserem sozialen und demokratischen System zu agieren und somit Teil der Gesellschaft zu sein.

Eine Studie von Bock-Famulla und anderen aus 2022 zeigt, dass in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2023 über 100.000 Kitaplätze fehlen werden. Allein um diesen Bedarf zu decken, müssten 24.400 Erzieher*innen/ weitere sozialpädagogische Fachkräfte zusätzlich eingestellt werden. Hierbei ist der Ersatzbedarf für Mitarbeiter*innen, die aufgrund von Rente, Berufswechsel etc. ausscheiden oder aufgrund von Fortbildungen, Mutterschutz/ Elternzeit oder Krankheit kurz- bis langfristig ausfallen, nicht eingerechnet. Somit wird der tatsächliche Bedarf an sozialpädagogischen Mitarbeiter*innen bereits jetzt und in Zukunft wesentlich höher sein.

Der Fachkräftemangel wird sich außerdem mit dem Rechtsanspruch auf den offenen Ganzttag im Primarbereich ab dem Jahr 2026 nochmals massiv verschärfen.

Das oberste Ziel der Bildungspolitik muss es deshalb sein, Anreize zu schaffen, um neue Fachkräfte zu gewinnen, und die Belastung der vorhandenen Kolleg*innen im System zu

reduzieren, um somit die Fachkräfte im System zu halten.

Die GEW NRW macht Vorschläge, um Entlastungen zu schaffen und dem Fachkräftemangel im frühkindlichen Bereich kurz-, mittel- und langfristig zu begegnen.

1. Kurzfristige Ansätze (bis 12 Monate)

a) Entlastung schaffen, um sich auf pädagogische Arbeiten konzentrieren zu können.

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

b) Alltagshelfer*innen langfristig implementieren

Das Alltagshelfer*innenprogramm muss langfristig implementiert, im KiBiz festgeschrieben werden und nicht von Jahr zu Jahr neu verhandelt werden. Zudem sollte den Kolleg*innen eine langfristige Entwicklungsperspektive innerhalb des Systems Kita geboten werden.

Den Alltagshelfer*innen sollte eine erfahrene Fachkraft als Mentor*in mit ausreichend Entlastungsstunden oder eine zusätzlich

eingestellte ehemalige Fachkraft (Rentner*in) zur Seite zu stellen. Außerdem muss den Alltagshelfer*innen, die sich in der Kita bewährt haben, eine realistische Perspektive zur Nachqualifizierung zur sozialpädagogischen Fachkraft angeboten werden. Dafür müssen sich das Land, die Hochschulen, die Fachschulen, die Berufsverbände und Gewerkschaften auf Rahmenbedingungen verständigen. Das erfordert attraktive Bedingungen für die angehenden sozialpädagogischen Fachkräfte, die auch Teilzeit möglich machen. Die Ausbildung „on the job“ ist so zu gestalten, dass fehlende Ausbildungsinhalte berufsbegleitend nachgeholt werden können. Dafür ist ausreichend zeitliche Entlastung bereit zu stellen.

c) Freiwilliger Einsatz von Rentner*innen

Für den Einsatz von Rentner*innen gilt es gesonderte Anreize zu schaffen. Neben monetären Aspekten gilt es die soziale Vernetzung und Eingebundenheit als eine Gratifikation in den Mittelpunkt zu rücken. Rentner*innen können insbesondere zur Entlastung der Leitung und evtl. für spezifische Aufgaben (Elternbetreuung, zusätzliche Aufsicht in bestimmten Phasen des Tages, in der Essensbegleitung usw.) eingesetzt werden. Viele ältere Fachkräfte wollen primär aus dem ganztägigen „normalen“ Gruppenalltag raus, haben aber häufig trotzdem großes Interesse partiell weiterzuarbeiten und in den Kitas zu unterstützen.

Rentner*innen könnten bei entsprechender Bezahlung zudem mit ihrer Expertise auch als Mentor*innen für angehende Fachkräfte eingesetzt werden.

d) Finanzielle Unterstützung der Kitas

Kurzfristig benötigen die Kitas auf dem Weg zu einer auskömmlicheren KiBiz-Neufassung dringend finanzielle Unterstützung. Durch die Inflation, die gestiegenen Energiekosten und die Umsetzung der Tarifabschlüsse sind viele Kitas finanziell enorm unter Druck geraten.

Ohne eine finanzielle Unterstützung besteht die Gefahr, dass in den kommenden Jahren zahlreiche Kitas schließen müssen oder aus weiter bestehenden Kitas Erzieher*innen abwandern.

e) Erleichterung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Schaffung von Möglichkeiten zur Nachqualifikation (berufsbegleitend)

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

f) Professionelle zeitgemäße Stellenausschreibungen

Die Ausschreibung der Stellen sollte aufgrund moderner Texte geschehen, die die Veränderungen in der frühkindlichen Bildung widerspiegeln, Transparenz über die konkrete Tätigkeit sowie das Gehalt herstellen und die hohe Bedeutung der frühkindlichen Bildung für eine gelingende Bildungsbiografie beschreiben. Arbeitgeber*innen sollten moderne Medien nutzen, um insbesondere junge Fachkräfte anzuwerben.

g) Bildung multiprofessioneller Teams

Kitas müssen personell vielfältig aufgestellt werden. Dazu gehören unabdingbar unterschiedliche Professionen für Inklusion und Integration, wie z. B.: Kindheitspädagog*innen, Heilpädagog*innen, Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen und andere.

Damit Multiprofessionalität gewährleistet und verschiedene Qualifikationen in ihrer Unterschiedlichkeit auch anerkannt und ausgeübt werden können, braucht es daher ausdifferenzierte Tätigkeitsprofile, die die verschiedenen Qualifikationen aufgreifen und auch tariflich widerspiegeln.

h) Praxisanleiter*innen/ Mentor*innen

Praktika sollen standardmäßig durch Praxisanleiter*innen/ Mentor*innen kontinuierlich begleitet werden. Diese müssen zusätzlich entlohnt werden und eine Stundenentlastung erhalten. Kitas, die ausbilden, brauchen zusätzliche sozialpädagogische Fachkräfte.

Für diese Fachkräfte besteht der Anreiz einer Anstellung als Expert*innen und dementsprechend guter Bezahlung. Rentner*innen könnten für Beratung, Anleitung und Betreuung gewonnen werden. Es sollte eine engere Verzahnung zwischen Einrichtungen, Trägern und Schulen stattfinden.

i) Bessere Bezahlung für Beschäftigte in Kitas, besonders in schwierigem Umfeld

Grundsätzlich sollte über eine allgemeine Erhöhung des Einstiegsgehaltes sowie die Frage der Anerkennung von beruflichen Vorerfahrungszeiten für alle Beschäftigten in Kitas diskutiert und bessere Regelungen für die Praxis gefunden werden. Da dies aber in den Tarifverhandlungen geklärt werden muss, sollten die Träger vorübergehend die Möglichkeit der besseren Bezahlung der Beschäftigten in Kitas in schwierigem Umfeld nutzen. Hier bestünde bspw. die Möglichkeit der Zahlung nach S8b, diese sollte breiter genutzt werden. Zudem sollten die Träger eine großzügigere Anerkennung förderlicher Zeiten anwenden. Eine entsprechende Refinanzierung durch das Land muss hierbei mitgedacht werden.

2. Mittelfristige Ansätze (1-5 Jahre)

a) Ausbildungskapazitäten erhöhen

Die Voraussetzungen für die Erhöhung der Ausbildungsplätze müssen geschaffen werden. Hierfür müssen sowohl die räumlichen Kapazitäten an den Schulen und Hochschulen geschaffen als auch die Ausbildungskapazitäten für Lehrkräfte und Dozent*innen erhöht werden. Auch hier kann die Möglichkeiten des Seiteneinstiegs eine sinnvolle und unterstützende Maßnahme darstellen.

b) Arbeitszeitreserven heben

Auch wenn die folgenden Maßnahmen auf den ersten Blick zu einem erhöhten Fachkräftemangel führen, erwarten wir hiervon eine deutlich steigende Arbeitszufriedenheit und weniger Arbeitsbelastung, was zu einer geringeren Teilzeitquote aus Überlastungsgründen führen und den Beruf gleichzeitig deutlich attraktiver machen wird. Hierdurch werden am Ende deutlich mehr Fachkraftstunden gewonnen.

Maßnahmen, die das ermöglichen, sind etwa:

- mehr Stunden für Vor- und Nachbereitung, Elterngespräche, Dokumentation etc. (mind. 25 Prozent der Arbeitszeit als Verfügungszeiten)
- mehr Leitungszeit
- kleinere Gruppengrößen entsprechend wissenschaftlichen Standards
- Senkung der Arbeitszeit bei gleichbleibender Bezahlung
- Schaffung und Einplanung von Vertretungsreserven
- Verbesserter Gesundheitsschutz (u. a. Lärmschutz mit baulichen Veränderungen, mehr Gruppenräume, Pausenräume, orthopädische Möbel...)
- Reduzierung der Pflichtstunden ab dem 55. und ab dem 60. Lebensjahr
- verpflichtende Unterstützungssysteme, wie Team-Coaching und Supervision

c) Seiten-/ Quereinstieg vereinfachen und begleiten

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

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

d) Aufstiegsmöglichkeiten schaffen

Neben Leitungsfunktionen müssen weitere Aufstiegsmöglichkeiten für Fachkräfte geschaffen werden. Dafür müssen berufsbegleitende Weiterqualifizierungen mit ausdifferenziertem Tätigkeitsprofil, die auch zwangsläufig zu einer Erhöhung der Eingruppierung führen, ermöglicht werden.

e) Stellen schaffen für akademisierte Berufe

Seit mittlerweile mehr als 10 Jahren gibt es kindheits-/ familienpädagogische Studiengänge in NRW. Bisher ist es aber leider so, dass viele der studierten Fachkräfte nicht in der Kita arbeiten bzw. aus dem System in andere Bereiche abwandern. Dies gilt es zu vermeiden, indem spezielle Stellen geschaffen werden, die auf die Qualifikationen der Kolleg*innen zugeschnitten sind. Hier eignet sich aus Sicht der GEW NRW insbesondere der Bereich der Familienzentren, aber selbstverständlich auch bspw. die gezielte Elternarbeit in Kitas.

f) Verbesserung der Digitalisierung in Kitas

Kitas müssen auskömmlich mit Hard- und Software ausgestattet werden. Träger der früh-

kindlichen Bildung müssen ihre Einrichtungen professionell verwalten. Etwa die Verwaltung der Urlaubstage. muss über EDV-Programme erfolgen. Die Buchung und Verwaltung der Kita-Plätze und der Infoaustausch mit den Eltern sollte über moderne, datenschutzkonforme Internetplattformen stattfinden. Die Plattformen sollten NRW-weit identisch sein und dürfen sich nicht von Kommune zu Kommune unterscheiden.

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

g) Modernes Personalmanagement

Einstellungsverfahren für Kindertagesstätten müssen höchste Priorität haben und dürfen sich nicht unnötig in die Länge ziehen. Die Betreuung der Mitarbeiter*innen soll serviceorientiert durch ein modernes professionelles Personalmanagement, mit fachlicher Expertise, erfolgen. Fragen, z. B. hinsichtlich der Eingruppierung und Einstufung, sollten kurzfristig und adäquat beantwortet werden können.

h) Ausbildung attraktiver machen

Die Ausbildung zur Erzieher*in sollte attraktiver werden. Dazu sollte vor allem die schulische Ausbildung bezahlt werden, damit die angehenden Erzieher*innen sich ihre Ausbildung überhaupt „leisten“ können. Nebenbei jobben zu müssen, ist nicht besonders attraktiv.

i) Ausbildungsplätze ausbauen, Praxisintegrierte Ausbildung stärken und vereinfachen

Die Landesregierung muss die Zahl der Ausbildungsplätze an den Hochschulen und Fachschulen für Sozialwesen und Sozialpädagogik erhöhen. Die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) sollte gestärkt werden. Das Einstellungsverfahren für die PiA-Auszubildenden muss vereinfacht werden, indem Auszubildende angelehnt an

herkömmliche Ausbildungen automatisch einen Schulplatz erhalten. Hierzu benötigt es eine enge Zusammenarbeit zwischen Fachschulen und Trägern.

Gleichzeitig muss die Finanzierung der attraktiveren Praxisintegrierten Ausbildung sichergestellt werden. Die GEW NRW präferiert hier eine Umlagefinanzierung, um Kitas zu unterstützen, die solche Ausbildungsplätze anbieten.

j) Bessere Betreuung beim Übergang von Ausbildung/ Studium garantieren

Die GEW NRW fordert zusätzliche Zeiten für Anleitung in der Praxis, um die Übergangsphase zwischen Ausbildung und/ oder Studium in den Beruf zu ermöglichen. Eine umfangreichere Begleitung ist oftmals nötig.

Eine gezielte, frühzeitige Anwerbung von Studierenden, bspw. aus der Kindheits-/ Familienpädagogik wäre ein wichtiger Ansatz zur Fachkräftegewinnung, genauso wie (bezahlte) Mentoringprojekte für Studierende. So könnten ältere Semester jüngere Semester beraten und beide Seiten lernen. Das vereinfacht die Wege in den Beruf und verbessert die Betreuung enorm.

k) Auskömmliche Finanzierung / Reformierung des KiBiz

Das KiBiz muss auch die aktuellen Tarifierhöhungen und die der letzten Jahre realistisch abbilden und die Einrichtungen entsprechend finanzieren. Träger müssen genügend Geld für die Bezahlung ihrer Fachkräfte verstetigt zur Verfügung haben.

Das Land NRW muss durch eine angemessene Refinanzierung dafür Sorge tragen, dass Träger künftig in die Lage versetzt werden, die Fachkräften nach Tarif zu bezahlen. Durch eine zu geringe Refinanzierung leistet das Land sonst einer Tariffucht Vorschub.

3. Langfristige Ansätze (länger als 5 Jahre)

a) Kitas in schwierigem Umfeld besser ausstatten

Die Anzahl an SprachKitas muss weiter ausgebaut werden.

Kitas in herausfordernden sozialen Lagen stehen vor besonderen Problemen. Sie müssen aktiv mit einer zusätzlichen Finanzierung, für weitere Fachkräfte, wie z.B. zur Sprachförderung, unterstützt werden. Ungleiches muss ungleich behandelt werden. Das macht diese Kitas für Fachpersonal attraktiver.

b) Bessere räumliche und gesundheitssensible Ausstattung

Der Raum als dritter Pädagoge – Kitas müssen handlungsorientiert, bildungsgerecht, multifunktional, dem Arbeitsschutz entsprechend und natürlich klimagerecht ausgebaut sein. Vor allem bei Neubauten muss dies verpflichtend sein. Einrichtungen müssen gemeinsam mit den sozialpädagogischen Fachkräften vor Ort geplant werden, um Fehlbauten zu vermeiden.