

Gemeinsam für ein soziales Nordrhein-Westfalen



**Fachkräfteproblematik in der Kindertagesbetreuung, hier in den Kindertageseinrichtungen**

– Mögliche Lösungsansätze –

**Konzeptpapier der LAGÖF  
als Diskussionsgrundlage**

**11. August 2022**

**A. Ausgangslage**

Die Ausgangslage ist bekannt und zunehmend bereits sehr problematisch. Den kommunalen Spitzenverbänden liegen zahlreiche Problemanzeigen zur Fachkräfteproblematik vor.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände (AG KSV) hat dies mit Schreiben vom 31. Mai 2022 an das Vorgänger-Ressort des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) nachdrücklich geschildert (**Anlage**) und um eine zügige Aufnahme von Gesprächen, insbesondere zunächst zur Personalverordnung, aber auch zur Thematik insgesamt gebeten.

Die AG KSV, die Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege (LAG FW) und die kirchlichen Büros haben daher gemeinsam einen Konzeptentwurf mit Maßnahmen erarbeitet, die der Fachkräfteproblematik entgegenwirken sollen. Die Anforderungen des Kinderschutzes sind dabei durch die uneingeschränkt erforderliche Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ein zentrales Anliegen der Beteiligten. Von besonderer Bedeutung ist zudem eine systematische und differenzierte Betrachtung von Ergänzungskräften mit und ohne pädagogische Qualifikation.

**B. Lösungsvorschläge**

**I. Anpassung der Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung) – Zielsetzungen:**

Deutliche Entlastung beim möglichen Personaleinsatz insbesondere durch folgende angestrebte Maßnahmen:

- Verlängerung der Befristung der Maßnahmen im Hinblick auf Teil II der Personalverordnung von 2025 auf das Jahr 2030 als notwendige Überbrückung des andauernden Fachkräftemangels und zur Schaffung von mehr Perspektiven für Träger und Beschäftigte (§ 13 Abs. 2), insbesondere die Verlängerung des befristeten Einsatzes von Ergänzungskräften auf Fachkraftstunden (§ 10 Abs. 5).
- Absicherung des Verbleibs der Ergänzungskräfte im System der Kitas über 2030 hinaus (§ 1 Abs. 10).
- Eine Finanzierung der Weiterbeschäftigung der Ergänzungskräfte über 2030 hinaus.

- Ausweitung des Einsatzes auf Ergänzungskraftstunden auf geeignete, aber nicht speziell qualifizierte Personen (z. B. Kita-Helfer und Kita-Helferinnen, Teamassistenten und Teamassistentinnen). Voraussetzung hierfür ist, dass die Personen spätestens ein halbes Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen haben. Mindestens müssen sie an einer Qualifizierungsmaßnahme (160 Stunden) teilnehmen, die insbesondere die Anforderung an die Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie berücksichtigt (Neufassung des § 10 Abs. 6). Sofern die Personen im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme eine Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger beginnen, sollte die Qualifizierungsmaßnahme angerechnet werden. Diese Personen dürfen, um den Bildungsauftrag zu gewährleisten, nicht allein in der Gruppe arbeiten. Das Verhältnis von Fachkräften und Ergänzungskräften muss in einem angemessenen Verhältnis stehen, d. h. pro Gruppe muss grundsätzlich weiterhin verpflichtend eine Fachkraft eingesetzt werden.
- Die Durchführung der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme ist durch den Träger zu überprüfen bzw. kontrollieren.
- Ermöglichung des Einsatzes von sogenannten Integrationsbegleitern und Integrationsbegleiterinnen im Rahmen des § 48 Abs. 5 Kibiz.

## II. Weitere Maßnahmen

1. **Kita-Helferinnen und Kita-Helfer** sollten zur Absicherung des Kita-Systems dauerhaft refinanziert mitwirken können.
2. **Die Leitungen von Kitas** sollten eine **erweiterte Freistellung** im Sinne des § 4 Abs. 2 der Personalverordnung erhalten, um die verschiedenen bisherigen und neuen Berufsgruppen in der Kita einzuarbeiten bzw. zu koordinieren, zu begleiten, zu führen, zu leiten und anzuleiten.<sup>1</sup> Mit Bezug auf § 4 Abs. 2 der Personalverordnung sollte der sogenannte „Personalstunden-Rechner“ für erweiterte Freistellungen der Leitungen neben der Anzahl der Gruppen und Wochenstundenzahl auch einen Wert für die Koordinierung und Begleitung der verschiedenen Berufsgruppen beinhalten. Je höher die Quote an unbedingt notwendigen Nichtfachkräften bzw. Ergänzungskräften ist, desto höher sollte das Freistellungsbudget sein.
3. **Erhöhung der Ausbildungskapazitäten** sowohl bei den Fachschulen als auch bei den Hochschulen (ggf. Ablösung der klassischen Ausbildung durch praxisintegrierte Ausbildung)
4. **Ausbildung der erforderlichen Lehrpersonals** für die Fachschulen und Hochschulen; bestehende Lücken müssen durch Quereinstiege geschlossen werden. (z.B. aus der langjährigen Fachberatung, auch unter Einbezug von Studierenden in die Nicht-Hochschulausbildung o.ä.)
5. **Sicherstellung der Qualifizierungsmaßnahmen von 160 Stunden**, die insbesondere die Anforderung an die Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie berücksichtigt, durch eine auskömmliche **Finanzierung** (z.B. durch Anhebung der Fortbildungspauschale § 46 Abs. 5 KiBiz).

**Darüber hinaus müssen weitere Maßnahmen entwickelt werden, die die bisherige Systemlogik des Fachkräfteeinsatzes in Kitas überprüfen.**

---

<sup>1</sup> Der Umfang der Freistellung bleibt der Diskussion der LAGÖF mit dem MKJFGFI vorbehalten.