Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Nordrhein-Westfalen

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/4453

Alle Abg

STELLUNGNAHME

Antrag
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern – Fachkräftemangel jetzt bekämpfen!
Drucksache 17/14256

Anhörung im Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend
und Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Düsseldorf, 02. November 2021

1. Vorbemerkung

In der GEW NRW sind Beschäftigte in Kitas und der Sozialen Arbeit, Lehrkräfte aller Schulformen, Erwerbstätige in der Weiterbildung, Hochschule sowie Forschung organisiert. Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zu dem oben aufgeführten Antrag. Grundsätzlich begrüßt die GEW NRW die Initiative des vorliegenden Antrags, den Fachkräftemangel in der Care-Arbeit zu bekämpfen. Im Folgenden werden sich die Ausführungen auf die Situation in der Kindertagesbetreuung sowie die der Kinder- und Jugendhilfe beziehen (da in der Pflege Erwerbstätige nicht in der GEW NRW organisiert sind).

2. Situation

Es ist hinlänglich bekannt, dass für die zu betreuenden Kinder in der Kindertagesbetreuung nicht genügend Fachpersonal vorhanden. Hinzu kommt, dass die wissenschaftlichen Empfehlungen für Gruppengröße in 69 Prozent der Fälle nicht erreicht werden und keine Zeit für Leitungsaufgaben besteht. Die Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation sowie sowie mehr Zeit für Leitungsaufgaben sowie für die mittelbare pädagogische Arbeitszeit sind Grundvoraussetzungen zur Verbesserung der Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen. „Denn die Vielfalt der Anforderungen an die frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung setzt gründliche Planung und Reflexion der pädagogischen Arbeit, Beobachtung und Dokumentation, enge Zusammenarbeit mit den Eltern, Fort- und Weiterbildungen, Zeit für die Beratung im Team und für die Kooperation mit Schulen und anderen Partnern voraus“ (Forderung Bundesqualitätsgesetz – Kita.Weiterdenken!). Die aktuelle Situation wird sich bis 2030 weiter zuspitzen. Am Ende dieses Jahrzehntes werden in NRW 67.000 Fachkräfte fehlen. Zu dem eklatanten Fachkräftemangel kam in jüngster Vergangenheit die angespannte Lage wegen der Pandemie hinzu. Laut einer Umfrage unter in Kitas Beschäftigten GEW Mitgliedern fanden

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen
Geschäftsstelle, Nünningstr. 11, 45141 Essen, Telefon 0201/2 94 03-01, Telefax 0201/2 94 03-51
Internet: www.gew-nrw.de, E-Mail: info@gew-nrw.de

84% die Arbeitsbelastung als „deutlich belastend“. Die im Allgemeinen angespannte Situation führt dazu, dass laut OECD Studie (2018) 25% der Erzieher*innen, die einen Berufsausstieg erwägen, dies aus gesundheitlichen Gründen tun. Es fehlt bereits heute qualifiziertes Fachpersonal. Es ist abzusehen, dass weiterer Bedarf an qualifiziertem Personal entstehen wird. So bekommen Kinder, die ab dem Schuljahr 2026/27 eingeschult werden, einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule. In Kombination mit der inklusiven Gestaltung des SGB VIII wird es einen nicht zu prognostizierenden Mehrbedarf an Personal geben. Auch in weiteren Feldern der Hilfen zur Erziehung, der Kinder- und Jugendarbeit und für die Arbeit des Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) fehlt es heute schon an qualifiziertem Personal.
Das von der Landesregierung aufgelegte Alltagshelfer*innen-Programm wurde von der GEW NRW begrüßt und von den Beschäftigten positiv aufgenommen. Die Einstellung stößt auf großes Unverständnis – eine Verstetigung wäre richtig gewesen.

3. Zu den Forderungen des Antrags bezieht die GEW NRW im Folgenden Stellung.

<u>Kindertagesbetreuung</u>

Die Personalbemessung an tatsächlichem Arbeitsaufkommen und Anforderungen auszurichten:

Es ist, wie eingehend ausgeführt bezeichnend, dass mitunter keine Zeit für Leitungsaufgaben bestehen. Dies ist nur ein signifikantes Beispiel um zu verdeutlichen, dass die Personalbemessung nicht dem Arbeitsaufkommen bzw. den notwendigen zu erledigen Anforderungen entsprechen. Eine Bemessung, die diesem Fakt Rechnung trägt, wird von der GEW NRW begrüßt. Ein realistisch zu bewältigendes Arbeitspensum und ausreichende Zeit für die pädagogische Arbeit muss das Ziel der Bemühungen sein. Überbelegungen darf es nur in Einzelfällen geben und diese dürfen nicht die Regel sein. Ferner gehört natürlich auch das Erarbeiten von tragfähigen Lösungen bei Personalausfall zu den in Zukunft anstehenden Aufgaben. Darüber hinaus braucht es für den offenen Ganztag eine Fachkraft-Schulkind-Relation. Aus Sicht der GEW NRW betrüge diese 1:10.

Die Arbeitsbedingungen zu verbessern und Qualität in der frühkindlichen Bildung durch eine verbindliche Festschreibung der Fachkraft-Kind-Relation im KiBiz zu stärken:

Grundsätzlich begrüßt die GEW NRW die Forderung, die Personalbemessung an tatsächlichen Kriterien zu bemessen. So wird die Forderung nach einem Kita – Qualitätsgesetz unterstützt, in dem insbesondere eine verbesserte Fachkraft-Kind-Relation, mit dem Schlüssel 1:2 für unter Einjährige, 1:3 für Ein- bis Dreijährige; 1:8 für Drei- bis Fünfjährige und 1:10 für Kinder ab sechs Jahren, gefordert wird. Es muss eine verbindliche Festschreibung der Fachkraft-Kind-Relation ins KiBiz. Die Auszubildenden sollten erst im letzten Jahr der Ausbildung auf den Personalschlüssel angerechnet werden.

Pädagogische Fachkräfte durch Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte zu entlasten:

Wie ausgeführt, fordert die GEW NRW die Verstetigung des Alltagshelfer*innen – Programms. Pädagogische Fachkräfte hätten mehr Zeit für ihre originäre Arbeit, die pädagogische Arbeit, die aufgrund der Arbeitsbelastung oft zu kurz kommt und den Anteil, der die reine Betreuung übernimmt

Anreize zu schaffen, damit Fachkräfte, die nicht in Vollzeit arbeiten, ihren Stundenumfang erhöhen:
Grundsätzlich wird begrüßt, dass Anreize geschafft werden, um Beschäftige in Vollzeit zu beschäftigen. Die Ausgestaltung der Arbeitsplätze, vor allem eine ordentliche Relation von Kind – Fachkraft sind wichtiges Instrumentarium, um den Arbeitsplatz attraktiver zu gestalten.

Ausbildungskapazitäten im Rahmen der schulischen Ausbildung und der Praxisintegrierten Ausbildung zu erweitern:
Die Arbeitsbedingungen sollten zulassen, dass die Fachkräfte ihre pädagogische Arbeit als sinnstiftend und sich als wirksam empfinden.. Eine Erweiterung der Ausbildungskapazitäten ist unerlässlich. Wenn Politik es ernst damit meint, dem Fachkräftemangel konkret und effektiv zu begegnen, muss sie darüber hinaus Sorge dafür tragen, die Ausbildung zum*zur Erzieher*in und Kinderpfleger*in attraktiver zu gestalten. Eine Ausbildungsvergütung vom ersten Tag an ist dazu ein wichtiger Baustein. Um mehr junge Menschen für die Arbeit in der frühen Bildung zu gewinnen, müssen die Fachkräfteoffensive des Bundesfamilienministeriums ausgebaut und verstetigt werden, insbesondere die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zur Erzieherin oder zum Erzieher, die Theorie und Praxis eng verzahnt. Ausbildungsvergütungen sind tariflich zu regeln. Parallel müssen Ausbau und Entwicklung kindheitspädagogischer Studiengänge gefördert werden. Jedoch fehlt es aktuell an Fachschulplätzen und Fachschullehrer*innen. Diese müssten in Zukunft geschaffen respektive ausgebildet werden, um mehr Ausbildungskapazitäten zu schaffen.

Programme für einen qualifizierten Seiteneinstieg zu fördern:
Die GEW NRW begrüßt die Möglichkeit des Seitenanstiegs. Aus dem Monitoring ging hervor, dass aus dem ESF Bundesprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ immerhin von den 676 Teilnehmenden 77,1% das Programm „als staatlich anerkannter*r Erzieher*in“ abgeschlossen haben. Solche Programme können nur als Ergänzung zu den regulären, vergüteten Ausbildungen dienen. Eine Förderung solcher Programme wird grundsätzlich begrüßt. Zudem muss das Potenzial unter Geflüchteten und Zugewanderten anerkannt und durch besondere Sprachlernangebote, zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten, konstante sozialpädagogische und therapeutische Begleitung und erleichterte Anerkennungsverfahren gehoben werden.

<u>Kinder- und Jugendhilfe</u>

Studienplätze für Soziale Arbeit bzw. Sozialpädagogik auszubauen:
Der Ausbau der Studienplätze für Sozialpädagogik und Soziale Arbeit ist dringend geboten, um den Personalbedarf in Zukunft abdecken zu können. Die Hochschulen müssen weiter ausgebaut werden. Auch die Möglichkeiten der Lehramtsausbildung für sozialpädagogische Fachschulen müssen deutlich ausgebaut werden.

Flächendeckende Supervision und Intervision in den Berufen der Kinder- und Jugendhilfe zu erstreben:
Supervision und Intervision erhöhen nicht nur die Qualität der Sozialen Arbeit und steigert die Arbeitseffizienz, sondern reduziert auch berufsbedingte Belastungen. Die Supervision und Intervision müssen ohne Kosten für Arbeitnehmer*innen und in deren Arbeitszeit erfolgen. Es muss angestrebt werden, dass Zeiten für Super- und Intervision zur Voraussetzung für das Erteilen eine Betriebserlaubnis gemacht wird.

Care-Berufe allgemein

Einen Care - Bericht regelmäßig für alle Bereiche der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit in NRW zu veröffentlichen:
Die GEW NRW unterstützt die Forderung nach einem „Care-Bericht".

Die Digitalisierung in der Trägerschaft in Nordrhein-Westfalen durch einen „Digitalbonus" zu unterstützen:
Die Digitalisierung, auch in den „Care-Berufen", muss vorangetrieben werden. Ein Digitalbonus wäre ein Anfang. Zudem müsste Medienpädagogik als Querschnittsaufgabe an den Hochschulen für Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik, sowie an den Fachschulen für Erzieher*innen verankert werden. Für eine gelingende Digitalisierung braucht es zudem eine Fortbildungsoffensive.

Eine Ausbildungsoffensive zur Fachkräftegewinnung für die verschiedenen Care-Berufe zu beginnen:
Eine Ausbildungsoffensive ist dringend geboten. Daher unterstützt die GEW NRW die Forderung. Eine Aufbau und Verstetigung, ähnlich dem Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher: Nachwuchs gewinnen, Profis binden" ist wichtiger Baustein, um mehr Fachkräfte zu gewinnen.

Ein öffentlichkeitswirksame Kampagne ins Leben zu rufen, die die Care-Berufe in seinen verschiedenen Facetten abbildet, aufwertet und mögliche Nachwuchskräfte, darunter auch Jungen und Männer, anspricht:
Eine Kampagne kann nur dann Nachwuchskräfte für das Ergreifen eines Care-Berufs erfolgreich ansprechen, wenn die übrigen Forderungen politisch umgesetzt werden. Wenn die Rahmenbedingungen in den Berufsfeldern stimmen, unterstützt die GEW NRW eine öffentlichkeitswirksame Kampagne.

Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu verbessern und zu erleichtern:
Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, muss das Potenzial unter Zugewanderten besser genutzt werden. Dazu zählt die Vereinfachung der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Einer kurzfristigen Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland würde ein vereinfachtes Verfahren entgegenkommen.

Einen Länder-Corona-Bonus für die Care-Berufe auszuzahlen, die in einem besonderen Maße während der Corona-Pandemie belastet waren:
Die GEW NRW befürwortet einen Corona-Bonus. Dies würde nicht nur finanziell Wirkung zeigen, sondern ebenso eine Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten ausdrücken.

4. Abschließende Bemerkung

Die GEW NRW unterstützt das Bemühen des Antrags, die Zukunft der Care-Arbeit in NRW zu sichern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Einige weitere Punkte müssen dennoch beachtet und Erwähnung finden.
Tarifgebundene Arbeitsplätze werden besser entlohnt, so dass die Landesregierung darauf hinwirken muss, diese Arbeitsplätze bzw. tarifgebundene Träger bei der Auftragsvergabe zu bevorzugen sind. So werden Anreize für ordentliche Gehälter und Arbeitsbedingungen geschaffen. Im Antrag wurde völlig richtig darauf hingewiesen, dass es ein Großteil der Beschäftigten weiblich ist. Durch eine angemessene Bezahlung würde der Anreiz von Männern steigen, sich für einen Care-Beruf zu entscheiden. Durch höhere Gehälter würde die Personalbindung erhöht; Fachkräfte blieben erhalten.
Viele Angestellte klagen über zu hohe Belastung, vor allem im Alter. Zu überlegen wäre, wie eine Altersermäßigung (ähnlich die der Lehrer*innen) für den Sozial- und Erziehungsdienst umsetzbar ist. Kreative Lösungen müssen auch bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes gefunden werden. Gerade bei neu zu errichtenden Gebäude muss der Lärmschutz mitgedacht werden. Erhöhter Geräuschpegel führt zu erhöhtem Stresspegel, welcher wiederum zu Burn-Out führen kann. Es müssen nachhaltige Gebäude und Infrastrukturen entstehen. Sanierungsbedarf gibt es seit Jahrzehnten, so dass Modernisierungs- und Ausbaumaßnahmen dringend geboten sind. Zudem würde ein angemessener Arbeits- und Gesundheitsschutz die Attraktivität der Berufe stärken. Tätigkeitsbezogene, auf die jeweilige Einrichtung abgestimmte Gefährdungsbeurteilungen müssen unter Beteiligung der Betriebs-, Personalräte und Mitarbeiter*innenvertretungen und fachlich geschulter arbeitsschutzrechtlicher Beratung vor Ort vorgenommen und regelmäßig den derzeitigen Pandemiebedingungen und Arbeitsbedingungen angepasst werden.
Wie ausgeführt gibt es weitere Bedarfe an Fachkräften in den mannigfaltigen Feldern der Sozialen Arbeit, vor allem im ASD und den Jugendämtern sowie in der Eingliederungs- und Behindertenhilfe. Es benötigt, um die Arbeitsbelastung zu senken und die Attraktivität zu steigern, entsprechende Fallbegrenzungen.
Es braucht darüber hinaus kreative Lösungen. So sollte ein für den Sozial-und Erziehungsdienst angepasstes Validierungssystem entwickelt werden, welches erlaubt, non-formal und informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen und Wege ins formelle System zu finden. Nicht zertifizierte Kompetenzen aus Berufserfahrung, Familientätigkeit und bürgerschaftlichem Engagement müssten erfasst, anerkannt und im „Deutschen Qualifizierungsrahmen“ (DQR) berücksichtigt werden. Formal erworbene Qualifikation.

Essen, 26.10.2021

Ayla Celik