Landtag Nordrhein-Westfalen Referat I.A.1/A04 z. Hd. Herr Jan Jäger Postfach 101143 40002 Düsseldorf LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN 17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME 17/4469

Alle Abg

Wirksame Bildungsinvestitionen Frühkindliche Bildung Kathrin Bock-Famulla Telefon +49 5241 81-81173 Fax +49 5241 81-681173

Kathrin.Bock-Famulla@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de

01.11.2021

Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend und des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 2. November 2021: Antrag der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 17/14256. Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern - Fachkräftemangel jetzt bekämpfen!

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bedanke mich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Antrag und übersende Ihnen hiermit meine Stellungnahme. Die Stellungnahme wird sich auf den Bereich der Kindertagesbetreuung fokussieren.

Mit freundlichen Grüßen

Kathrin Bock-Famulla

Das frühkindliche Bildungssystem in Nordrhein-Westfalen – Entwicklungen und Status quo

In NRW besuchten am 1.3.2020 etwas mehr als 29 % der Kinder unter drei Jahren eine KiTa oder Kindertagespflege¹. 2007 waren es nur fast 7 % (Bock-Famulla 2008: 93). Allein in den letzten zehn Jahren hat sich in NRW die Zahl der unter 3-Jährigen, die eine KiTa oder Kindertagespflege besuchen, mehr als verdoppelt (2011: 70.395; 2020: 151.736). Dabei besuchen 19,4 % eine KiTa und 9,8 % werden 2020 in der Kindertagespflege betreut. Im Vergleich zu 2012 hat sich die Inanspruchnahmequote von Kindertagespflege annähernd verdoppelt (2012: 5, 4%).

Allerdings ist weiterhin von einem erheblichen Ausbaubedarf auszugehen, denn 46 % der Eltern in NRW geben im Jahr 2020 für Kinder dieser Altersgruppe einen Betreuungswunsch an (BMFSFJ 2021:19). Berücksichtigt man diesen Bedarf sowie die starken Steigerungen in den letzten Jahren, lässt sich plausibel annehmen, dass 2030 in NRW wie in den anderen westdeutschen Bundesländern sogar eine Beteiligungsquote von etwa 53 % erreicht werden könnte; dies entspricht den durchschnittlichen Betreuungsquoten der Kinder unter drei Jahren in Ostdeutschland in 2020. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen den Teilhabequoten einzelner Altersjahre. So nutzen 2020 in NRW 26 % der einjährigen sowie 60 % der zweijährigen Kinder eine Kindertagesbetreuung. In den ostdeutschen Bundesländern liegen die entsprechenden Zahlen allerdings bei 66 % bzw. 86 %.

Die Teilhabequote der Altersgruppe der Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt in NRW liegt bei 92 % (535.480 Kinder) und damit leicht unter dem Ostniveau (94 %).

Vor dem Hintergrund dieser Expansion ist auch die Entwicklung der Zahl des pädagogischen Personals in nordrhein-westfälischen KiTas zwischen 2011 und 2020 einzuordnen: um 47 % auf 124.257 Tätige (Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2021).

¹ Sofern keine andere Quelle angegeben wird, sind alle nachfolgend verwendeten Daten aus dem Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme (<u>www.laendermonitor.de</u>). Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh

Angesichts dieser dynamischen Entwicklung des Arbeitsmarkes überrascht nicht, dass Erzieher:in von der Bundesagentur für Arbeit inzwischen als Engpassberuf eingestuft wird. Für NRW heißt dies, dass auf 100 gemeldete offene Arbeitsstellen 84 arbeitslose Erzieher:innen kommen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020: 18). Allerdings ist davon auszugehen, dass dies nur ein Ausschnitt der Ist-Situation ist, da vermutlich nicht jede offene Stelle der Arbeitsagentur gemeldet wird. Dennoch zeigen diese Zahlen, dass in NRW von einer Angebotslücke auszugehen ist, die in manchen Bundesländern nach den vorliegenden Daten allerdings auch noch größer zu sein scheint (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020: 18).

Personalausstattung in nordrhein-westfälischen KiTas

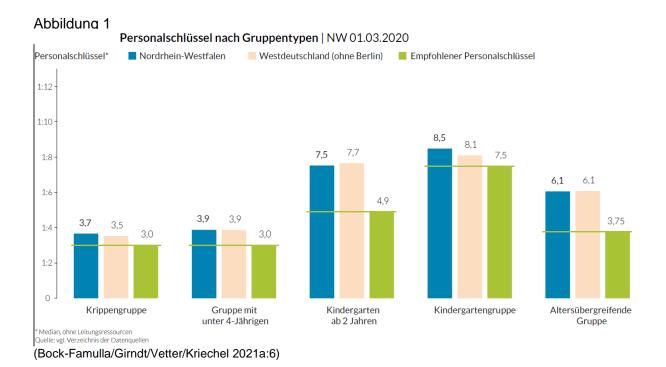
In den Krippengruppen ist 2020 eine Vollzeitkraft im Median rechnerisch für 3,7 ganztags betreute Kinder in NRW zuständig, in Westdeutschland sind es etwas weniger (3,5). Seit 2013 hat sich dieser Personalschlüssel damit geringfügig verschlechtert bzw. ist stabil geblieben (1 zu 3,7).

In Gruppen mit Kindern unter 4 Jahren liegt der Personalschlüssel mit 1 zu 3,9 auf dem westdeutschen Niveau. Bei den Kindergartengruppen ist der Personalschlüssel mit 1 zu 8,5 schlechter als das Westniveau (8,1) und noch weit entfernt von den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung (1 zu 7,5).

In den für Zweijährige geöffneten Kindergartengruppen liegt der Personalschlüssel bei 1 zu 7,5 und ist damit deutlich ungünstiger als die wissenschaftlichen Empfehlungen (1 zu 4,9). In den altersübergreifenden Gruppen ist eine Fachkraft für 6,1 ganztags betreute Kinder zuständig; dieser Wert ist ebenfalls deutlich entfernt von der wissenschaftlichen Empfehlung von 1 zu 3,75, entspricht aber dem westdeutschen Median. Die Krippen- und Kindergartengruppen in NRW sind ungünstiger als das jeweilige Westniveau, während die übrigen Werte besser sind oder dem Westniveau entsprechen. Damit erreicht die Personalausstattung in den nordrhein-westfälischen KiTas in allen Gruppentypen noch nicht die wissenschaftlichen Empfehlungen für eine kindgerechte Qualität².

3

² Zu den wissenschaftlichen Empfehlungen der Personalausstattung vgl. Bock-Famulla/Girndt/Vetter/Kriechel 2021: Methodischer Anhang. MA 12.



Leitungsausstattung in nordrhein-westfälischen KiTas

Eine wichtige Schlüsselfunktion für die KiTa-Qualität nimmt auch die Ausstattung der KiTas mit ausreichenden Leitungsressourcen ein. Etwas über 7 % der 10.347 KiTas in NRW verfügen in 2020 nach Angaben in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik über keine vertraglich vereinbarte Zeit für Leitungsaufgaben, dies ist etwas besser als der Bundeswert (8 %). Um den Umfang der vertraglich zugesicherten Leitungszeit zwischen den KiTas unabhängig von ihrer Größe vergleichen zu können, wird die wöchentliche Leitungszeit rechnerisch auf die Anzahl der ganztags betreuten Kinder verteilt. In den KiTas mit Leitungskapazitäten ergeben sich in NRW rechnerisch im Median 29,6 Minuten in der Woche pro ganztags betreutem Kind für die Führung und Leitung der KiTa (vgl. Abbildung 2). Damit ist die Situation im Mittel für jene KiTas, die über Leitungsressourcen verfügen, in NRW etwas besser als in Westdeutschland (26,3 Minuten pro Woche). Dem größten Anteil der KiTas (fast 36 %) in NRW steht rechnerisch eine wöchentliche Arbeitszeit von über 20 bis

einschließlich 30 Minuten für Leitungstätigkeiten pro ganztags betreutem Kind zur Verfügung (ebd.).

Für eine professionelle Führung und Leitung von KiTas empfiehlt die Bertelsmann Stiftung jeder Einrichtung eine Grundausstattung von 20 Wochenstunden. Diese ist dringend notwendig, denn in jeder KiTa müssen – unabhängig von der Größe – Führungs- und Leitungsaufgaben erledigt werden. Neben den 20 Wochenstunden sollte jeder KiTa ein variabler Anteil von 0,35 Wochenstunden pro Ganztagsbetreuungsäquivalent zur Verfügung gestellt werden. Mit inbegriffen sind Verwaltungszeiten von max. 20 % der empfohlenen Leitungszeit. 2020 verfügen in NRW über 74 % der KiTas nicht über diese Leitungsausstattung. Die im Rahmen des KiQuTG erhaltenen Bundesmittel fließen u. a. auch in die Stärkung der KiTa-Leitungskräfte. Konkret wurden mit diesen Mitteln für das KiTa-Jahr 2019/2020 zusätzliche Jahrespersonalstunden für den Arbeitsbereich der KiTa-Leitung finanziert. Die Träger erhielten die zusätzlichen Zuschüsse im Rahmen des KiBiz-Übergangsgesetzes mit Auszahlung der monatlichen Kindpauschalen. Diese Maßnahme galt als Vorbereitung im Übergang zur gesetzlichen Verankerung der Leitungsfreistellung im neuen KiBiz, welches am 1. August 2020 in Kraft trat. Seitdem werden die Kosten aus Landesmitteln finanziert. Mit den Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik lässt sich bisher kein Effekt der Maßnahme beobachten. So haben sich die wöchentlichen Leitungs- und Verwaltungszeiten pro rechnerisch ganztags betreutem Kind zwischen 2019 und 2020 von 29,5 auf 29,6 Minuten kaum verändert. Diese Entwicklung ist eher auf jährliche Schwankungen in der Statistik zurückzuführen. Es bleibt abzuwarten, ob die gesetzliche Verankerung der Leitungsressourcen und deren Finanzierung über die Kindpauschale eine tatsächliche Verbesserung für die Leitungskräfte mit sich bringen wird.

> 40 min.

> 30 bis ≤ 40 min.

- >20 bis ≤ 30 min.

>10 bis ≤ 20 min.

>0 bis ≤ 10 min. keine Zeit

23,6

35,8

9.6

Abbildung 2 KiTas nach Leitungs- und Verwaltungszeit pro Kind \mid NW 01.03.2020

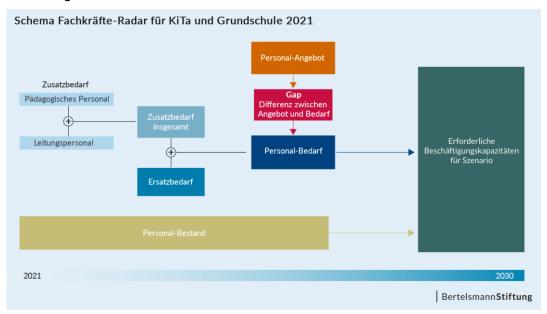


(Bock-Famulla/Girndt/Vetter/Kriechel 2021a:6)

Prognose für den KiTa-Fachkräftebedarf in Nordrhein-Westfalen

Diese ausgewählten Daten zur Situation der KiTas in Nordrhein-Westfalen zeigen, dass der Ausbau des Systems in NRW - wie auch bundesweit - noch nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann. Denn noch immer kann nicht jedem Kind, für das Eltern eine Betreuung wünschen, ein Platz in einer KiTa oder Kindertagespflege angeboten werden. Weiterhin sind die Rahmenbedingungen in den KiTas oftmals noch nicht kindgerecht, damit entsprechen sie vielfach auch nicht den Anforderungen an professionelle Arbeitsbedingungen. Erschwert wird der notwendige Ausbau nicht zuletzt durch das unzureichende Angebot an KiTa-Fachkräften. Um mehr Wissen über den Bedarf und das Angebot an Fachkräften für KiTas zu erhalten, hat die Bertelmann Stiftung mit dem neuen Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule (Bock-Famulla/Girndt/Vetter/Kriechel 2021) eine Prognose für mögliche Entwicklungen des Fachkräfte-Bedarfs bis 2030 durchgeführt.

Abbildung 3



Um allen Kindern unabhängig von ihrem Wohnort gleichwertige Teilhabe- und Bildungschancen zu ermöglichen, ist es unerlässlich, dass jedes Bundesland ein bedarfsund kindgerechtes FBBE-Angebot zur Verfügung stellt. Obwohl die Personalschlüssel in NRW günstiger sind als in den ostdeutschen Flächenländern, ist der Anteil der Kinder, die in KiTa-Gruppen mit einer nicht kindgerechten Personalausstattung betreut werden, noch immer deutlich zu hoch (77 %). Ebenso erreichen auch nach Jahren des Platzausbaus die Teilhabechancen der unter 3-Jährigen in NRW noch nicht das Niveau der ostdeutschen Bundesländer. Der Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule prognostiziert, dass für gleiche Teilhabechancen und eine kindgerechte Personalausstattung sowie eine professionelle Leitungsausstattung gemäß wissenschaftlichen Empfehlungen bis 2030 in NRW mehr als 67.000 KiTa-Fachkräfte fehlen werden (Bock-Famulla/Girndt/Vetter/Kriechel 2021a). Damit diese Lücke geschlossen werden kann, müsste die Zahl der bis 2030 prognostizierten Neuzugänge aus dem Ausbildungssystem um fast 128 % gesteigert werden (ebd.) (vgl. Abbildung 4). Eine solche Verdopplung der Ausbildungsabsolvent:innen scheint auch vor dem Hintergrund der dafür erforderlichen Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bis 2030 kaum realisierbar zu sein. Der Fachkräfte-Radar schlägt deshalb für NRW – aber auch für weitere Bundesländer – bis 2030 ein Etappenziel vor. Vorgeschlagen wird eine

Angleichung der Teilhabe- und Bildungschancen in Ost- und Westdeutschland bis 2030, damit für alle Kinder bundesweit gleichwertige Lebensverhältnisse geschaffen werden. Die Ergebnisse der Szenarien³ (ebd.) zeigen, dass für den weiteren Ausbau des frühkindlichen Bildungssystems in NRW noch erheblicher Handlungsbedarf besteht, wenn man die Realisierbarkeit in Abhängigkeit vom Bedarf und vom Angebot an Fachkräften bewertet. In Szenario II (Gleiche Teilhabechancen) wird angenommen, dass die Teilhabequoten der Kinder aller Altersjahre bis zum Schuleintritt bis 2030 an das jeweilige Ostniveau angeglichen werden. Die Personalschlüssel und die Leitungskapazitäten bleiben unverändert. In diesem Szenario entsteht somit der Bedarf an Fachkräften entweder aufgrund der Erweiterung des Platzangebotes oder durch den entstehenden Ersatzbedarf von Personen, die aufgrund von Verrentung oder anderen Gründen (beispielsweise Elternzeit) ganz oder zeitweise aus dem Berufsfeld ausscheiden. Die prognostizierte Lücke umfasst bis 2030 über 10.000 Personen. Bis 2030 wird von einem Fachkräfte-Angebot von fast 53.000 Personen ausgegangen. Zur Deckung des Personalbedarfs in Szenario II müssten die bis 2030 prognostizierten Neuzugänge noch zusätzlich um fast 20 % erhöht werden. Da die Personalschlüssel in NRW teilweise noch unter dem Westniveau liegen, könnte auch eine Angleichung an dieses Niveau bis 2030 angestrebt werden. Allerdings müssten dann die prognostizierten Neuzugänge bis 2030 noch zusätzlich um fast 29 % erhöht werden, damit die entstehende Lücke von über 15.000 Personen gedeckt werden könnte (Szenario IIIa: Gleiche Teilhabechancen auf dem Weg zur kindgerechten Qualität – Untervariante).

_

³ Die Annahmen der Szenarien werden im Detail vorgestellt in: Bock-Famulla/Girndt/Vetter/Kriechel 2021a:9.

Abbildung 4

? Bedarfs- und Angebots-Prognose von KiTa-Fachkräften bis 2030 - Sieben Szenarien | NW; Personen in Tausend

	Szenario I	Szenario II	Szenario III	Szenario IIIa	Szenario IV	Szenario V	Szenario VI
Beschäftigungsbedarf 2030	128,6	159,3	159,3	163,6	159,3	207,1	211,7
Bedarfsveränderungen (ohne Personalbestand) und Angebot							
Zusatzbedarf päd. Kräfte	7,0	35,8	35,8	40,1	35,8	83,6	83,6
Zusatzbedarf Leitungskräfte*	0,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	7,1
Zusatzbedarfinsgesamt	7,6	38,3	38,3	42,6	38,3	86,1	90,7
Ersatzbedarf	21,7	25,0	25,0	25,5	25,0	29,2	29,6
Zusatzbedarf insgesamt + Ersatzbedarf = Bedarf insgesamt	29,3	63,3	63,3	68,1	63,3	115,3	120,3
Angebot	52,9	52,9	52,9	52,9	52,9	52,9	52,9
Angebot – Bedarf insgesamt = Gap	23,6	-10,4	-10,4	-15,2	-10,4	-62,4	-67,4

Weitere Details zu den Berechnungen bietet der methodische Anhang, * und Verwaltungskräfte Quelle: vgl. Verzeichnis der Datenquellen

(Bock-Famulla/Girndt/Vetter/Kriechel 2021a:11)

Mit verstärkten Anstrengungen bei der Personalgewinnung in NRW könnte eine Angleichung der Teilhabequoten aller KiTa-Kinder an das Niveau der östlichen Bundesländer von 2020 bis 2030 erreichbar sein. Damit auch die Krippen- und Kindergartengruppen über eine Personalausstattung auf Westniveau verfügen, sind zusätzliche Anstrengungen erforderlich. Ob dies bis 2030 realisierbar ist, bleibt abzuwarten.

Zur Ausbildungssituation in Nordrhein-Westfalen

Mit Blick auf die vorhandenen Ausbildungskapazitäten in Nordrhein-Westfalen zeigt sich in den letzten Jahren kaum eine Ausweitung: Die Anzahl der Bildungsgänge für Kinderpflege bzw. Sozialassistenz hat sich in den Schuljahren 2012/13 bis 2019/20 kaum verändert bzw. ist für die Ausbildung Sozialassistenz abgebaut worden (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 256). Die Zahl der Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher_innen-Ausbildung war im Schuljahr 2019/2020 in Nordrhein-Westfalen (9.093 Schüler:innen) deutlich höher als im Schuljahr 2007/08 (5.401 Schüler:innen)

(Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 263). Die Mehrzahl von ihnen war im Schuljahr 2019/2021 in einer vollzeitschulischen Ausbildung (76 %) und fast 24 % in einer praxisintegrierten Ausbildung (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 264). Die Bedeutung der praxisintegrierten Ausbildung ist damit in NRW deutlich gestiegen, im Schuljahr 2016/2017 waren erst knapp 12 % in einer solchen Ausbildung (ebd.). Die Zahl der Absolvent:innen der Erzieher:innen-Ausbildung hat sich zwar zwischen dem Schuljahr 2007/2008 und 2018/2019 um 32 % erhöht. Allerdings fanden die höchsten Steigerungen bis 2013/14 statt, in den Folgejahren waren die Steigerungen deutlich niedriger bzw. gab es eine Abnahme (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 265). Auffällig ist die hohe Zahl von früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen. Im Jahr 2019 gab es in NRW 18 Studiengänge, während es 2006 einen gab (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 267). Neben dieser starken Steigerung ist hervorzuheben, dass NRW bundesweit die meisten Bachelor-Studiengänge in diesem Bereich hat.

Fachkräftemangel – ein multifaktoriell bedingtes Phänomen

Der Begriff des Fachkräftemangel kann durchaus verschiedene Situationen beschreiben bzw. muss als multifaktoriell verursacht verstanden werden. Für das Berufsfeld der KiTas können dies folgende Situationen sein: Die (Mindest-)Personalausstattung ist grundsätzlich gesetzlich geregelt, allerdings müssen die Stellen auch tatsächlich besetzt werden, dies ist abhängig von dem Fachkräfteangebot auf dem (regionalen) Arbeitsmarkt. Auf KiTa-Ebene kann deshalb ein zu geringes Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt als Fachkräftemangel im Team bzw. in der KiTa wahrgenommen werden und die Berufspraxis unmittelbar beeinflussen. Davon abzugrenzen ist, wenn die gesetzlich vorgesehene Personalausstattung aus fachpolitischer Sicht in Bezug zu wissenschaftlich begründeten Empfehlungen als unzureichend eingestuft wird. Diese Situation wird von Fachkräften als unzureichende Personalausstattung für die Ausübung der Berufspraxis erlebt, auch wenn alle gesetzlich vorgesehenen Stellen besetzt sind. Zudem erleben KiTa-Fachkräfte auch als belastend bzw. erschwerend für eine professionelle Berufspraxis, wenn Kolleg:innen in Teams über unzureichende Qualifikationen verfügen. (vgl. Klusemann/Rosenkranz/Schütz 2020.

Aus der Perspektive des frühkindlichen **Bildungssystems** in NRW sowie bundesweit kann zudem ein quantitativer (z. B. mehr Plätze) oder qualitativer (z. B. mehr Leitungskapazitäten) Ausbau aufgrund eines zu geringen Arbeitskräfteangebotes als schwierig oder unmöglich eingeschätzt werden. Gleichzeitig kann die demografische Entwicklung sich ebenfalls auf die Situation auswirken - bei sinkenden Kinderzahlen kann möglicherweise mehr Personal zur Verfügung stehen, vorausgesetzt, dass dies Personal weiterbeschäftigt wird sowie Abgänge aus dem Arbeitsmarkt nicht gleichzeitig das Personalangebot reduzieren. Bei steigenden Kinderzahlen kann sich der Personalbedarf allerdings wiederum erhöhen.

Der konkrete Handlungsbedarf bei der "Diagnose Fachkräftemangel" ergibt sich somit auch aus den jeweiligen Ursachen sowie den konkreten Zielsetzungen, die verfolgt werden. Ist beispielsweise die Personalausstattung in den KiTas aufgrund der gesetzlichen Regelungen unzureichend, können Novellierungen hier verändernd wirken. Dies setzt allerdings voraus, dass ein entsprechendes Angebot am Arbeitsmarkt die Nachfrage decken kann. Prinzipiell muss demnach ein Maßnahmenbündel in Betracht gezogen werden. Die vielfältigen Ansatzpunkte, die bearbeitet werden müssen, um letztlich ein ausreichendes Fachkräfte-Angebot zu realisieren, erfordern die Beteiligung von verschiedensten Akteuren auf allen Verantwortungsebenen (Land, Kommunen, Träger und KiTa). Dabei müssen auch die Fachkräfte selbst stärker beteiligt werden. Aufgrund der Vielzahl der Herausforderungen können sie dazu beitragen, prioritäre Maßnahmen zu identifizieren – sind sie doch diejenigen, die vor Ort in den Einrichtungen einen unmittelbaren Einblick in die drängendsten Probleme haben.

Zu den Vorschlägen zur Verbesserung der Personalsituation im Antrag ab Seite 5:

Prinzipiell ist eine Orientierung der Personalbemessung sowie – ausstattung an dem Aufgabenspektrum und konkreten Arbeitsalltag der pädagogischen Fachkräfte und KiTa-Leitungen wünschenswert. Notwendig wäre hier eine empirische Ermittlung der Anforderungen an das Personal, beispielsweise aus den Bildungsgrundsätzen NRW sowie dem professionellen Handeln von KiTa-Fachkräften. Grundsätzlich ist dabei zu beachten, dass einerseits eine Standardisierung erforderlich ist, damit eine einrichtungsübergreifende Bemessung des Personals möglich ist. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass individuelle

Unterschiede in der Organisation der Einrichtungen bestehen. So ist die Aufgabenverteilung zwischen Leitung und Träger durchaus unterschiedlich strukturiert. Hier bedarf es einer gewissen Flexibilität mit Blick auf die Finanzierung unterschiedlicher Organisationsformen. Gleichzeitig gilt es aber auch stärker zu prüfen, ob tatsächlich die an KiTas gestellten Erwartungen und Anforderungen von der Gesellschaft, den Eltern, der Wirtschaft usw. tatsächlich alle zu erbringen sind oder ob nicht auch eine klare Eingrenzung des Auftrags erforderlich ist. Dabei sind zudem immer die Rechte der Kinder als Maßstab prioritär zu berücksichtigen. Hervorzuheben ist, dass das "tatsächliche Arbeitsaufkommen" nicht per se aus dem Arbeitsalltag abzuleiten ist, sondern auch in Bezug zu den gesetzlichen und fachlichen Aufträgen an KiTas zu bestimmen ist.

Bereits 2008 problematisierte eine Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums die Vielzahl der Anforderungen und damit der Aufgabenfelder, die KiTas zugewiesen werden, nicht nur aufgrund ihrer Komplexität, sondern weil "...die unterschiedlichen Erwartungen auch in Spannung zueinanderstehen und sich nicht ohne weiteres harmonisch miteinander verbinden lassen." (BJK 2008: 13) Die Erwartungen und Anforderungen an KiTas haben sich seitdem weiter ausdifferenziert, so dass die inhärenten Zielkonflikte eher gewachsen sein dürften. Trotz länger werdender täglicher Betreuungszeiten der Kinder wird beispielsweise bislang kaum diskutiert, ob sich dadurch Konflikte hinsichtlich der Realisierung von Kinderrechten ergeben. Auch das Bundesjugendkuratorium stellte fest, dass die notwendigen Rahmenbedingungen der Kitas für die Realisierung ihrer Aufträge bestimmt werden müssen (ebd.: 13). Dabei bedarf es allerdings einer Betrachtung aller Aufgabenbereiche des KiTa-Personals, also jener Aufgaben mit den Kindern (unmittelbare Arbeitszeit) sowie der Aufgaben ohne die Kinder (Verfügungszeiten oder mittelbare Arbeitszeit). Eine ausschließliche Bemessung der Fachkraft-Kind-Relation im KiBiz würde ignorieren, dass auch mittelbare Arbeitszeit erforderlich ist und diese Aufgaben ohne die Kinder, dann zuungunsten der Zeit für die Kinder erledigt werden müssen oder aber zu Überstunden führen bzw. in der Freizeit erbracht werden müssen. Desweiteren ist zu beachten, dass Ausfallzeiten durch Urlaub, Fortbildung oder Krankheit nur dann zu keiner Verschlechterung der Arbeitssituation führen, wenn diese Ausfallzeiten durch Vertretungskräfte aufgefangen werden können, für die dementsprechend eine Finanzierung

vorzusehen ist. Nur eine realistische Personalbemessung kann die Arbeitsbedingungen des KiTa-Personals nachhaltig verbessern und damit Überlastung reduzieren.

Eine Entlastung der pädagogischen Fachkräfte durch Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte ist vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels nachhaltig zu befürworten, damit sie sich auf originär pädagogische Aufgaben bzw. Tätigkeiten konzentrieren können.

KiTa-Fachkräfte zeichnen sich durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten aus. Studien zeigen wiederholt, dass diese von einer größeren Gruppe der Beschäftigten bewusst gewählt wird. Gleichzeitig ist auch zu berücksichtigen, dass ein Teil der KiTa-Beschäftigten eine Vollzeitbeschäftigung aufgrund der spezifischen Anforderungen und der daraus für sie resultierenden Belastungen als nicht leistbar bewertet. In NRW verfügen 52,5 % der Beschäftigten über eine vertragliche Arbeitszeit von 38,5 und mehr Stunden. In keinem Bundesland ist der Anteil dieser Gruppe höher. Vor dem Hintergrund könnte hilfreich sein, die teilzeitbeschäftigten Fachkräfte in NRW zu befragen, welche Voraussetzungen gegeben sein müssten, damit sie zu einer Ausweitung ihrer Arbeitszeit bereit wären. Es ist davon auszugehen, dass ein Teil der Beschäftigten die Belastungen im Rahmen der Tätigkeiten als zu hoch erlebt und im Sinne einer "Selbstsorge" keine Ausweitung der Arbeitszeit als möglich angibt. Es bleibt deshalb zu prüfen, ob eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen tatsächlich zu einer nennenswerten Ausweitung von Arbeitszeiten führt. Gleichzeitig ist auch zu prüfen, ob es aufgrund des Finanzierungssystems in NRW für die Träger der KiTas auch Motive gibt, Teilzeitarbeitsplätze anzubieten.

Vor dem Hintergrund des hohen Fachkräftebedarfs für die KiTas in NRW bedarfs es eines mehrdimensionalen Ansatzes. Denn zu berücksichtigen ist, dass (zukünftige) **Fachkräfte zu gewinnen** sind – entweder als Berufseinsteiger:innen oder aber auch als Quereinsteiger:innen. Unmittelbar ist dabei die Attraktivität der Ausbildung in den Blick zu nehmen: Abschaffung von Schulgeld, Gewährleistung einer Ausbildungsvergütung, Ausbildungsverträge. Insbesondere die praxisintegrierte Ausbildung dürfte steigendes Interesse finden. Dies bedeutet aber auch, dass beispielsweise der Lernort KiTa gezielter für seine Ausbildungsfunktion ausgestattet sein muss, beispielsweise durch

Praxisbegleiter:innen, die wiederum auch qualifiziert sein müssen für diese Funktion und Arbeitszeit benötigen. Zudem ist auch zu beachten, dass die Absolvent:innen der Ausbildung auch tatsächlich in das Berufsfeld einmünden. Berufe, die dem Bereich der Care-Arbeit sowie der Bildungs- und Betreuungsarbeit zuzuordnen sind, also 'soziale Berufe', sind interaktions- und kommunikativintensiv. Zu guten Arbeitsbedingungen können in diesen Berufsfeldern auch Supervisions- und Intervisionsmöglichkeiten zugeordnet werden. Diese müssen allerdings finanziert werden und zugleich benötigen die Beschäftigten ausreichend Arbeitszeitkontingente, um diese Angebote wahrnehmen zu können.

Nicht nur in NRW, auch bundesweit, bedarf es einer Reformierung des Ausbildungswesens für das KiTa-Personal. Dabei sind neben den Ausbildungsbedingungen auch die Ausbildungsabschlüsse und -inhalte zu berücksichtigen. Für die Qualifizierung der (zukünftigen) Fachkräfte sind zudem die Ausbildungsinhalte in den Blick zunehmen: Werden die Fachkräfte nach dem aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand qualifiziert, so dass sie eine professionellen Handlungskompetenz erwerben? Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass unabhängig von der jeweiligen Ausbildungsstätte (Berufs(fach)schule oder Hochschule) wiederum genügend Ausbildungskapazitäten sowie qualifizierte Lehrkräfte zur Verfügung stehen müssen. Darüber hinaus ist aber auch die Bindung der bereits beschäftigten KiTa-Fachkräfte umfassend in den Blick zu nehmen. Dies betrifft insbesondere auch jene Fachkräfte, die aktuell in den KiTas tätig sind und deren Abwanderung aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen unbedingt zu verhindern ist. Eine Vielzahl von Studien zeigten in jüngster Zeit, dass die Arbeitsbelastungen für die Fachkräfte erheblich sind, die Arbeitsbedingungen oftmals nicht die Realisierung der professionellen Ansprüche sowie der Aufträge, wie beispielsweise des Bildungsauftrags, ermöglichen. Die Verbesserung dieser Situation ist komplex. So müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden, damit das Berufsfeld attraktiver wird. Aber nur wenn das Berufsfeld attraktiv ist, erhöht sich die Chance, dass aktuell Beschäftigte nicht die KiTas verlassen. Gleichzeitig besteht gegenwärtig ein Fachkräftemangel, der wiederum die schlechten Arbeitsbedingungen in den KiTas verursacht. Die hohe Verflechtung der Einflussfaktoren bzw. der Wechselwirkungen zwischen ihnen, um letztlich ein ausreichendes und

professionell qualifiziertes Fachkräfteangebot zu erreichen, erfordert es, dass die Gestaltung bzw. Veränderung diese unterschiedlichen Faktoren zeitnah zu realisieren ist.

Zahlreiche Studien aus jüngster Zeit verdeutlichen, dass die Lage in vielen KiTas bundesweit als prekär einzuordnen ist. Zum einen mit Blick auf die Wirkungen der unzureichenden Personalausstattung und zum anderen mit Blick auf die damit verbundenen Einschränkungen für die professionelle Arbeit sowie in Folgedessen die daraus resultierenden Effekte für die Bildung, Betreuung und Erziehung der KiTa-Kinder. Es scheint zunehmend aus dem Blick zugeraten, dass die erwarteten Wirkungen der frühkindlichen Bildung für das einzelne Kind und damit für die Gesellschaft sowie Volkswirtschaft abhängig sind von der Professionalität der Bildungs- und Betreuungsarbeit, die realisiert werden kann.

KiTas sind dafür oftmals unzureichend ausgestattet und können entsprechend nicht professionell arbeiten. Dies gilt bundesweit, aber auch für NRW. Erforderlich ist schnellstmöglich eine Taskforce einzurichten, die nicht nur einen integrierten Gesamtplan "Gegen Fachkräftemangel" entwickelt, sondern auch sehr schnell Maßnahmen einleiten kann. In der Politik wird vielfach noch unterschätzt, wie schwierig die Lage in den KiTas aktuell tatsächlich ist und wie groß der Handlungsdruck ist. Ohne grundlegende Veränderungen ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass das Fachkräfteangebot in den nächsten Jahren eher sinkt, weil die Beschäftigten in andere Berufsfelder abwandern oder auch weniger Berufseinsteiger:innen für diesen Bereich gewonnen werden können.

Zum Abschluss ein "marginaler' Hinweis für einen verwendeten Terminus: Die Bezeichnung "Care-Arbeit' transportiert für den KiTa-Bereich ein Dilemma: Zwar ist Care, im Sinne von (Für-)Sorge elementarer Bestandteil der frühkindlichen Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsarbeit, deren Professionalität auch begrifflich stärker explizit zu machen ist. Gleichzeitig ist frühkindliche Bildung und Betreuung MEHR als Care-Arbeit. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der erforderlichen Werbung von (zukünftigen) Fachkräften muss reflektiert werden, inwieweit als Aufgabenbereiche für dieses Berufsfeld die Bildungsarbeit **in Kombination** mit professioneller Care-Arbeit stärker hervorgehoben werden sollten – um auch so an Attraktivität zu gewinnen.

Kathrin Bock-Famulla, Gütersloh, 01.11.2021

Literatur

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

Bock-Famulla, Kathrin (2008): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme. Transparenz schaffen – Governance stärken. Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh

Bundesjugendkuratorium (BJK) (2008): Die Zukunftsfähigkeit von Kindertageseinrichtungen. Stellungnahme. München

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaubaustand und Bedarf 2020. Am 15.10.2021 abgerufen von

https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186070/73e233cd4a65b6ff4c4e5255f35e2d49/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2020-data.pdf

Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Vetter, Tim; Kriechel, Ben (2021): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. Am 15.10.2021 abgerufen von https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefte-radar-fuer-kita-und-grundschule-2021-all.

Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Vetter, Tim; Kriechel, Ben (2021a): Nordrhein-Westfalen. Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Profile der Bundesländer. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. Am 15.10.2021 abgerufen von https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/fachkraefte_radar/Kita-Fachkraefte-Radar_2021_-_Nordrhein-Westfalen.pdf

Klusemann, Stefan; Rosenkranz, Lena; Schütz, Julia (2020): Professionelles Handeln im System. Perspektiven pädagogischer Akteur*innen auf die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen (HiSKita). Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh

Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme (2021): www.laendermonitor.de. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg