LWL
Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

LVR
Qualität für Menschen

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME**
**18/3245**

Alle Abgeordneten

Landtag NRW
Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend
Vorsitzender Herr Jörg
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

Per Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Münster und Köln, den 01.12.2025

**Personaloffensive „Kita-Zukunft NRW" – Fachkräfte verbinden Ost und West**
**Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/14530**
**Schriftliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend**

Sehr geehrter Herr Jörg,
sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanken wir uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe sind überörtliche Träger der Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen. Als Landesjugendämter beraten sie die örtlichen Träger der Jugendhilfe, entwickeln Empfehlungen zur Erfüllung aller Leistungen und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, fördern die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und freien Trägern der Jugendhilfe und bieten Fortbildungen an. Diese Aufgaben übernehmen die Landesjugendämter auch für Kindertageseinrichtungen. Darüber hinaus sind die Landesjugendämter unter anderem betriebserlaubniserteilende Behörden für Kindertageseinrichtungen.

Die Landesjugendämter begrüßen den Einsatz von qualifiziertem pädagogischem Personal - unabhängig von der Herkunft. Fachkräfte mit staatlich anerkannten Abschlüssen können in jedem Fall bundeslandübergreifend in Kitas eingesetzt werden. Eine Offensive zur Gewinnung von Fachkräften aus den ostdeutschen Bundesländern ist aus Sicht der Landesjugendämter allenfalls geeignet, einzelne Fachkräfte nach NRW zu bringen, jedoch nicht dazu, den Fachkräftemangel in NRW insgesamt zu kompensieren. Zugleich wird qualifiziertes Personal weiterhin auch in Ostdeutschland benötigt. Es ist insoweit notwendig, den Fokus auf Maßnahmen mit kurzfristiger Wirkung innerhalb von NRW zu legen.

**LWL – Landschaftsverband Westfalen-Lippe**
Freiherr-vom-Stein-Platz 1, 48133 Münster
Telefon: 0251 591-01, Fax: 0251 591-3300
www.lwl.org

**LVR – Landschaftsverband Rheinland**
Kennedy-Ufer 2, 50663 Köln
Telefon: 0221 809-0, Fax: 0221 809-2009
www.lvr.de

Es ist insoweit zu berücksichtigen, dass sich die Einsatzmöglichkeiten bei nicht-staatlich anerkannten Abschlüssen aus den jeweiligen landesrechtlichen Regelungen ergeben. Für Nordrhein-Westfalen sind die Einsatzmöglichkeiten im § 28 Kinderbildungsgesetz (KiBiz) benannt und in der Personalverordnung NRW[1] (PersVO) zum KiBiz weiter ausgeführt. Träger von Kindertageseinrichtungen können Personen mit verschiedenen Berufs- oder Studienabschlüssen im Rahmen ihrer Eigenverantwortung bereits heute als sozialpädagogische Fachkräfte oder auf Fachkraftstunden einsetzen. In drei Fallgestaltungen ist eine Antragstellung bei den Landesjugendämtern erforderlich.[2]

**Ausgangs- und Datenlage**

Im kürzlich veröffentlichten Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025 stellen die Autor:innen fest:
„2024 wurden bundesweit 677.117 Kinder geboren und damit 15% weniger als noch 2021. Der Rückgang betrifft insbesondere Ostdeutschland, wo die Geburten bereits seit 2016 sinken. Daraus ergibt sich eine gegenläufige Entwicklung in beiden Landesteilen: Während im Westen vorerst weiterhin Kita-Plätze und Fachkräfte fehlen, sinkt in Ostdeutschland bereits jetzt die Nachfrage."[3]

Die Autor:innen weisen jedoch auf das altersbedingte Ausscheiden in den kommenden Jahren von bis zu 10 % der Beschäftigten in Ostdeutschland hin[4] und darauf, dass der begonnene demografische Wandel auch positive Effekte hinsichtlich der Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels mit sich bringen könnte[5]. Grundsätzlich wird qualifiziertes Personal auch weiter in Ostdeutschland benötigt.

In NRW hingegen wird weiter dringend qualifiziertes Personal in außergewöhnlichem Umfang für die Kindertagebetreuung benötigt. Dies verdeutlichten die Studienergebnisse des Forschungsverbundes DJI/ TU Dortmund, die den zusätzlichen Personalbedarf – trotz potentieller Neuzugänge aus einschlägigen beruflichen Ausbildungen und Hochschulstudiengängen – bis 2030 auf 9.000 bis 20.200 beziffern.[6]

Selbstverständlich können Träger Fachkräfte, die an einem Ortswechsel interessiert sind, auf freie Stellen aufmerksam machen. Insgesamt müssen in NRW in jedem Fall mit Blick

---

[1] Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung - PersVO), abrufbar unter: SGV Inhalt : Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung - PersVO) | RECHT.NRW.DE

[2] Positivliste – Personaleinsatz in Kindertageseinrichtungen in NRW im Rahmen der Mindestbesetzung gem. Anlage zu § 33 KiBiz, abrufbar unter: Positiv Liste- Personaleinsatz

[3] Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2025): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld, S. 10

[4] ebd., S. 38

[5] ebd., S. 47

[6] Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2024): Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Bestand, Lücken, Gewinnung, Bedarfe in NRW. Bielefeld, S 146.

auf die hohe Personallücke weitreichende Strategien verfolgt werden, um mehr Personen für eine Ausbildung und eine Tätigkeit im Feld der Kindertageseinrichtungen in NRW zu gewinnen. Zuvörderst gilt es, die bestehenden Möglichkeiten zu nutzen und durch die anstehende KiBiz-Reform zu stärken.

**Einsatzmöglichkeiten der Personalverordnung NRW**

Die Personalverordnung NRW ermöglicht eine Einmündung ins Tätigkeitsfeld der Kindertagesbetreuung auf unterschiedlichen Ebenen – als Fachkraft, als Ergänzungskraft oder als Person in Ausbildung oder Studium. Dies ist abhängig von der bereits vorhandenen Qualifikation. Diese breiten Einstiegsmöglichkeiten gilt es zu nutzen. So bieten die Landesjugendämter in NRW regelmäßig digitale Veranstaltungen für Jugendämter, Träger und für andere Akteur:innen wie Mitarbeitende in Arbeitsagenturen zur Personalverordnung und der Personalgewinnung an, um über die rechtlichen Grundlagen, bestehenden Einsatzmöglichkeiten und Möglichkeiten der Personalgewinnung zu informieren.

Träger von Kindertageseinrichtungen können Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen in Eigenverantwortung einsetzen. Der Einsatz erfahrener Ergänzungskräfte mit 160 Stunden Fortbildung auf Fachkraftstunden hat sich als Maßnahme zum Ausgleich des Personalmangels in vielen Kindertageseinrichtungen bereits etabliert.[7] Für die freiwerdenden Ergänzungskraftstellen können die Träger gezielt Personen über die praxisintegrierte Ausbildung zur/m Kinderpfleger:in ausbilden und langfristig binden.

Grundsätzlich sollte bei der weiteren Gewinnung von Fachkräften bedacht werden, dass die Tätigkeit in der Hauswirtschaft für viele Personen ein erster Kontakt in das Arbeitsfeld einer Kindertageseinrichtung darstellt. So können Personen in einer Phase der beruflichen Neuorientierung gewonnen werden, die zu einem späteren Zeitpunkt eine praxisintegrierte Ausbildung beginnen. Gerade für Personen mit Zuwanderungsgeschichte kann eine derartige Tätigkeit mit begleitender Sprachförderung die Grundlage für den Einstieg in eine spätere Ausbildung bieten.

Eine weitere Chance liegt in der gezielten Ansprache von Studierenden der Fächer Kindheitspädagogik und Soziale Arbeit. Bereits während des Studiums kann ein Einsatz auf Ergänzungskraft- bzw. Fachkraftstunden – abhängig von bereits absolvierten Studienleistungen und vorliegender Praxiserfahrung – erfolgen[8] und ermöglicht eine frühzeitige Bindung an den Arbeitgeber.

---

[7] vgl. § 10 Abs. 3 PersVO, abrufbar unter: SGV Inhalt : Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung - PersVO) | RECHT.NRW.DE

[8] vgl. § 13 Abs. 4 PersVO, abrufbar unter: SGV Inhalt : Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung - PersVO) | RECHT.NRW.DE

## Zusammenarbeit vor Ort mit den Jobcentern und Arbeitsagenturen

Um den aktuellen Herausforderungen des Fachkräftebedarfs zu begegnen, sind Anstrengungen von unterschiedlichen Akteur:innen und auf unterschiedlichen Ebenen erforderlich. Durch eine strategische Vernetzung und Kooperation vor Ort können Fachwissen und Kompetenzen gebündelt und Maßnahmen passgenau geplant und umgesetzt werden.

In der Frage der Fachkräftegewinnung hat sich besonders die Kooperation der Jugendämter und Träger mit den Agenturen für Arbeit und Jobcentern als zielführend erwiesen. Personen, die bereits über eine pädagogische Ausbildung – zum Beispiel aus dem Ausland – verfügen, können gezielt mit Trägern in Kontakt gebracht werden, andererseits können Personen, die sich für eine praxisintegrierte Ausbildung als Kinderpfleger:in oder Erzieher:in interessieren, identifiziert werden. Mit den Arbeitsagenturen vor Ort können Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung im Rahmen der sog. Beschäftigtenqualifizierung ausgelotet werden. Durch die Bündelung von Ressourcen und die erfolgreiche Kooperation zwischen unterschiedlichen Akteur:innen können neue Chancen eröffnet werden, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

## Praxisintegrierte Ausbildung

Die praxisintegrierte Ausbildung zum/r Erzieher:in (PIA-E) hat sich als zielführende Alternative zur vollzeitschulischen Ausbildungsform etabliert, da sie weitere Zielgruppen wie lebensältere Personen und Menschen in einer Phase der beruflichen Neuorientierung anspricht und so einen wichtigen Beitrag dazu leistet, mehr Personen für eine Ausbildung im Bereich der Sozial- und Erziehungsberufe zu gewinnen.

Aktuelle Studienergebnisse des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund belegen einen Rückgang der Anfänger:innen in allen Ausbildungsvarianten der Erzieher:innenausbildung in NRW seit 2021/22. Im Jahr 2024/25 zeigte sich erstmals auch ein Rückgang der gemeldeten Anfänger:innenzahlen in der praxisintegrierten Ausbildung um 2%.[9]

Stärken dieses Ausbildungsmodells sind insbesondere der hohe Praxisanteil, die Vergütung und Möglichkeit der kontinuierlichen Anleitung. Mit Zunahme des fachlichen Wissens können die Personen in der praxisintegrierten Ausbildung mit der Zeit mehr Verantwortung übernehmen. Im ersten Ausbildungsjahr ist der Einsatz auf Ergänzungskraftstunden und ab dem zweiten Jahr ein anteiliger Einsatz auf Fachkraftstunden möglich.[10] Trägern bietet dieses Modell also die Möglichkeit einer verlässlichen Einsatzplanung

[9] Afflerbach, L. K./Queißer-Schlade, Y. (2025): Ausbildungspotenziale für die Kinder- und Jugendhilfe 2025. Anfänger:innen, Absolvent:innen, Kapazitäten in NRW (Reihe Fachkräfte in der Kinder und Jugendhilfe in NRW, Dossier 3, herausgegeben von Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/ TU Dortmund). Dortmund), S. 25f.

[10] vgl. § 13 Abs. 1 Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung - PersVO), abrufbar unter: SGV Inhalt : Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung - PersVO) | RECHT.NRW.DE

und die Chance der langfristigen Fachkräftegewinnung, wenn die Absolvent:innen nach erfolgreichem Abschluss in der Einrichtung verbleiben.

Laut Ergebnis der Autor:innen des Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2025 „[…] scheint der Ausbau praxisintegrierter, vergüteter Ausbildungsmodelle zum/r Erzieher:in vorerst zum Stillstand gekommen zu sein."[11] Die sinkende Ausbildungsbereitschaft seitens der Träger wird mit nicht ausreichenden finanziellen Ressourcen begründet. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen könnte die Attraktivität auch für die Praxisstellen erhöhen. Eine finanzielle Ressource hinsichtlich der Qualifikation der Praxisanleitung kann schon heute über die bestehenden Möglichkeiten der fachbezogene Pauschale gemäß § 46 Abs. 5 KiBiz[12] (Fortbildungsförderung) realisiert werden.

Eine fachlich gute Anleitung im Feld erfordert Freistellungen bei den Praxisanleiter:innen. Hierzu sollten Funktionsstellen mit der Verpflichtung zur Qualifizierung für die Ausbildung geschaffen werden. Funktionsstellen sollten gesondert gefördert werden. Durch eine Senkung der „Schwund"quoten während der Ausbildung könnten mehr Fachkräfte ins System münden. Hier sind die Rahmenbedingungen der Ausbildung noch einmal in den Blick zu nehmen.

In ihrer Stellungnahme[13] zum „Betreuungs-Gipfel" im Jahr 2023 haben sich die Landesjugendämter NRW bereits zu den erforderlichen Rahmenbedingungen der Ausbildung positioniert und hervorgehoben, dass die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungskapazitäten bei allen Trägergruppen für die praxisintegrierte Ausbildung und das duale Studium wünschenswert sowie die gezielte Förderung zur Vermeidung des Finanzierungsdefizites für die Beschäftigung von Auszubildenden in der praxisintegrierten Ausbildung zum/r Erzieher:in dual Studierender zielführend sind.

## Attraktivität des Berufsbildes

Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie eine Ausprägung der Aufstiegschancen für alle im Feld tätigen pädagogischen Kräfte steigert die Attraktivität des Berufsbildes. Pädagogische Kräfte können zum Beispiel durch Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte entlastet werden und die Schaffung und Refinanzierung von Funktionsstellen ermöglicht eine Weiterentwicklung für Fachkräfte sowie die Bindung von Fachkräften mit besonderen Kompetenzen und Wissen. Solche Maßnahmen zur Unterstützung des Personals in der Kita erhöhen die Attraktivität des Berufsstandes und tragen dazu

[11] Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2025): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld, S. 129

[12] vgl. § 46 Abs. 5 Kinderbildungsgesetz, abrufbar unter: SGV § 46 (Fn 2) Landesförderung der Qualifizierung | RECHT.NRW.DE

[13] Stellungnahme vom 02.02.2023 im Vorfeld der Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend und des Ausschusses für Schule und Bildung am 09.02.2023 zu dem Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/1688 Betreuungs-Gipfel jetzt! Herausforderungen des Kita- und OGS-Ausbaus gemeinsam angehen, um die Bildungskatastrophe in der frühkindlichen Bildung zu verhindern - Stichwort: A04 - Betreuungs-Gipfel

bei, qualifiziertes Personal zu binden und die Qualität der Bildungs- und Betreuungsangebote nachhaltig zu stärken.

Es zeigt sich, dass eine konsequente Umsetzung der aktuellen Möglichkeiten und die Stärkung und Ergänzung von Maßnahmen in NRW erforderlich ist, um den Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung in den kommenden Jahren zuverlässig zu sichern. Maßnahmen müssen sowohl auf Landesebene als auch regional vor Ort getroffen werden, um die unterschiedlich ausgeprägten Fachkraftbedarfe vor Ort zu erkennen und entsprechend zu handeln.

Mit freundlichem Gruß

Der Direktor des
Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe
in Vertretung

Birgit Westers
LWL-Jugend- und Schuldezernentin

Die Direktorin des
Landschaftsverbandes Rheinland
in Vertretung

Knut Dannat
LVR-Dezernent Kinder, Jugend und Familie