

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

Per Mail: [anhoerung@landtag.nrw.de](mailto:anhoerung@landtag.nrw.de)

Köln und Münster, den 08.01.2025

## **NRW muss funktionieren – Mehr Anerkennung für die Beschäftigten in Kita und OGS**

### **Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/15585 Schriftliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend**

**Stichwort: « A04 – Mehr Anerkennung »**

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. Die Landesjugendämter sind unter anderem betriebserlaubniserteilende Behörden für Kindertageseinrichtungen.

Darüber hinaus sind die Landesjugendämter seit 2003 vom damaligen Jugendministerium im Rahmen der Fachberatung Jugendförderung damit betraut, den Auf- und Ausbau sowie die Weiterentwicklung der Offenen Ganztagschulen im Primarbereich in NRW (im Folgenden kurz: OGS) zu begleiten. Sie beraten seitdem kommunale und freie Träger der Jugendhilfe, stärken die Zusammenarbeit mit schulischen Akteuren wie Schulverwaltungsämtern, Schulaufsichten und Schulen sowie mit weiteren beteiligten Instituten. Zudem unterstützen sie die Praxis durch Arbeitshilfen und realisieren Fortbildungen und Fachtage aller am Offenen Ganztage beteiligten Professionen.

Der Förderauftrag von Kindertageseinrichtungen umfasst den Dreiklang aus Bildung, Erziehung und Betreuung. Kitas stärken die individuellen Fähigkeiten und Potenziale von Kindern bereits in den ersten Lebensjahren und leisten damit einen entscheidenden Beitrag zur Chancengerechtigkeit, indem sie – unabhängig von Herkunft, Lebenslage oder persönlichen Voraussetzungen – allen Kindern gleichwertige Entwicklungs- und Teilhabechancen eröffnen. Aus demokratietheoretischer Perspektive ist gelebte Vielfalt in Institutionen der frühen Bildung von zentraler Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Angesichts der verantwortungsvollen und komplexen Tätigkeit ist der Einsatz von qualifiziertem Personal in der Frühen Bildung unverzichtbar.

Der **Fachkräftemangel** ist weiterhin eine der größten Herausforderungen für die Frühe Bildung. Die rechtlichen Vorgaben – insbesondere die Personalverordnung – und deren Handlungsspielräume können und sollten im Sinne einer langfristigen Strategie zur Personalgewinnung und -bindung genutzt werden. Zum Beispiel sollten Träger gezielt auf die Ausbildung von Ergänzungskräften setzen, um die Stellennachbesetzung der langjährig erfahrenen Ergänzungskräfte zu sichern, die auf Fachkraftstunden eingesetzt werden. Neben der Stärkung praxisorientierter Ausbildungsmodelle sind gleichermaßen insbesondere auch Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse weiterzuentwickeln

Mit Blick auf den OGS-Bereich besteht hinsichtlich der Frage von Personalanwerbung, -einsatz und Stärkung erheblicher Entwicklungsbedarf. Die Weiterentwicklung des Rechtsrahmens könnte zur qualitativen Stabilisierung beitragen und die pädagogischen Fachkräfte stärker in ihrer Rolle als Bildungsakteurinnen und -akteure anerkennen. Neben einer rechtlichen Absicherung ist auch eine entsprechende Landesförderung erforderlich, um hauptamtliche Fachkräfte für Leitung und Koordination zu sichern.

Lokale **Kooperationen** sind ein wirksames Instrument zur Fachkräftegewinnung und zur Integration internationaler Fachkräfte in die frühkindliche Bildungslandschaft. Sie fördern Vernetzung, nutzen vorhandene Ressourcen und ermöglichen praxisnahe Lösungen. Gleichzeitig reichen alle Bemühungen auf der kommunalen Ebene allein nicht aus, um den Fachkräftebedarf langfristig zu decken. Erforderlich sind flankierende landes- und bundesweite Initiativen, etwa zur Vereinheitlichung von Anerkennungsverfahren, Förderung von Qualifizierungsangeboten und zur finanziellen Unterstützung kooperativer Strukturen.

Für die Offene Ganztagschule gewinnen strategische Kooperationen zwischen Schulträgern, Schulen, Jugendämtern, freien Trägern der Jugendhilfe und Jobcentern zunehmend an Relevanz. Das in NRW etablierte kooperative Trägermodell bietet Chancen für multiprofessionelle Zusammenarbeit, erfordert zugleich jedoch verbindliche Vereinbarungen zu Zuständigkeiten, Personal- und Qualitätsstandards.

Darüber hinaus trägt eine stärkere Öffnung von Schulen in den Sozialraum (z. B. Kooperationen mit Familiengrundschulzentren und Einrichtungen der Jugendhilfe) zu einer ganzheitlichen Förderung der Kinder bei.

Aktuelle Ergebnisse aus dem *Fachkräftebarometer Früher Bildung 2025* zeigen, dass es gelingt verschiedene Zielgruppen mit den unterschiedlichen **Ausbildungsmodellen** zu erreichen. Gleichzeitig zeigen aktuelle Studienergebnisse jedoch auch, dass die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in allen Ausbildungsformen der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher in NRW seit dem Jahr

2021/22 rückläufig ist. In früheren Stellungnahmen 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 zielführend sind.

Die genannten Ausbildungsmodelle und Qualifizierungsstrategien sollten perspektivisch nicht nur für Kindertageseinrichtungen, sondern systematisch auch für die **OGS** erschlossen werden. Auch hier bedarf es klarer Finanzierungsregelungen und besserer Ausbildungsbedingungen.

Die **Attraktivität** des Berufsbildes in der Frühen Bildung lässt sich durch eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Schaffung klarer Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle pädagogischen Fachkräfte deutlich steigern.

In der OGS zeigt sich ein ähnlicher Bedarf: Auch hier berichten Beschäftigte von hoher Verantwortung bei oftmals prekären Beschäftigungsbedingungen und begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten. Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung sollten daher ausdrücklich auch den OGS-Bereich einbeziehen. Um den Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung in NRW sowie im Bereich der OGS zuverlässig zu sichern, müssen bestehende Maßnahmen konsequent umgesetzt und gezielt ergänzt werden. Landesweite Strategien müssen mit regionalen Maßnahmen verknüpft werden, um gezielte Lösungen vor Ort schaffen zu können.

Im Einzelnen nehmen wir zum Antrag wie folgt Stellung:

### **Ausgangs- und Datenlage**

Kürzlich veröffentlichte Zahlen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2025* zeigen: „Die Beschäftigungszahlen in der **Frühen Bildung** sind in den letzten zehn Jahren fast dreimal so stark gestiegen wie auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Bezogen auf das prozentuale Wachstum gehört die Frühe Bildung damit zu den wachstumsstärksten Teilarbeitsmärkten der letzten Dekade.“<sup>1</sup> Trotz des Personalwachstums im Bereich der Kindertageseinrichtungen fehlen vielerorts Fachkräfte in den Kitas, was zu Einschränkungen der Betreuungszeiten und Schließungen führt. Die Situation verschärfend kommt hinzu, dass bis 2033 jede fünfte sozialpädagogische Fachkraft in NRW das Rentenalter erreichen wird. Die Autorinnen und Autoren des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund stellen dazu fest: „Die Altersverteilung der sozialpädagogischen Fachkräfte (ohne Helferinnen und Helfer) in der Beschäftigungsstatistik verweist darauf, dass im nächsten Jahrzehnt insgesamt fast 59.000 Personen altersbedingt ausscheiden dürften und ersetzt werden müssen. Dies entspräche einem Anteil von 20% an den derzeit beschäftigten pädagogischen Fachkräften [...]“<sup>2</sup>

Hinzu kommt, dass es aufgrund der Rückkehr vom achtjährigen Gymnasialbildungsgang (G8) zum neunjährigen (G9) im Jahr 2026 in Nordrhein-Westfalen keinen regulären Abiturjahrgang an den allgemeinbildenden Gymnasien geben wird. Es ist zu erwarten, dass sich das nahezu vollständige

---

<sup>1</sup> Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2025): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld, S.152

<sup>2</sup> Lange, M./Queißer-Schlade, Y. (2024): Die Kinder- und Jugendhilfe im Spiegel der Arbeitsmarktstatistiken 2024. Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, offene Stellen (Reihe Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW, Dossier 1, herausgegeben von Autor\*innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund). Dortmund, S. 58

Fehlen eines Abiturjahrgangs an den Gymnasien im Jahr 2026 auch in den Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger der untersuchten beruflichen und akademischen Ausbildungswege bemerkbar machen wird.<sup>3</sup>

Dass NRW also dringend qualifiziertes Personal für die Kindertagebetreuung benötigt, verdeutlichen zuletzt auch 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.<sup>4</sup>

Angesichts der erheblichen Personalengpässe in NRW sind umfassende Maßnahmen erforderlich, um mehr Menschen für eine Ausbildung und Tätigkeit im Bereich der Kindertageseinrichtungen zu gewinnen. Die bereits vorhandenen Ansätze in NRW sollten weiter ausgeschöpft und im Rahmen der bevorstehenden KiBiz-Reform weiter ausgebaut werden.

Neben der frühen Bildung in Kindertageseinrichtungen hat sich in Nordrhein-Westfalen die **Ganztagsbildung im Primarbereich** zu einem weiteren zentralen Baustein der Bildungsbiografie von Kindern entwickelt. Mehr als 97 % der Grundschulen in NRW werden als OGS geführt, und über 60 % der Grundschul Kinder nutzen im Schuljahr 2025/26 ein Ganztagsangebot. Damit sind Fragen der Personalausstattung, der Qualität und der Anerkennung der Beschäftigten auch im OGS-Bereich für die Bildungs- und Teilhabechancen von Kindern von wachsender Bedeutung.

Während für Kindertageseinrichtungen mit dem KiBiz und Instrumenten wie dem Fachkräftebarometer Frühe Bildung belastbare Strukturdaten zu Personal, Qualifikation und Trägerlandschaft vorliegen, ist die Datenlage im Bereich der OGS deutlich fragmentierter, da hier aktuell keine landesweite systematische Erhebung existiert, die differenziert Auskunft über Trägerformen, Personalprofile, Qualifikationen und Beschäftigungsbedingungen geben würde. Vorliegende Informationen stammen überwiegend aus einzelnen Studien oder Befragungen verschiedenster Akteure und bilden die Vielfalt der Träger- und Beschäftigtenstrukturen nur ausschnitthaft ab. Aus Sicht der Landesjugendämter erschwert diese unzureichende Datengrundlage eine vorausschauende Qualitätsentwicklung der Ganztagsförderung am Lern- und Lebensort Schule.

Ausgewählte Einblicke in die Beschäftigungssituationen bietet aktuell insbesondere die Erhebung der Universität Duisburg-Essen in Kooperation mit dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).<sup>5</sup> Demnach arbeiten zwar 95 % der Befragten gerne in der OGS, jedoch können etwa 60 % von ihrer Tätigkeit finanziell nicht leben und sind häufig auf Zweitjobs angewiesen; nur ein Teil der Beschäftigten erhält eine tarifliche Vergütung. Gleichzeitig beklagen rund 80 % der Befragten fehlende eigene Räume für den Ganzttag. Und etwa zwei Drittel wünschen sich eine engere pädagogische Verzahnung zwischen Schule und OGS.

---

<sup>3</sup> vgl. 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. 57

<sup>4</sup> vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2024): Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Bestand, Lücken, Gewinnung, Bedarfe in NRW. Bielefeld, S 146.

<sup>5</sup> vgl. Mose, C / Nieding, I (2025): Zwischen Engagement und Erschöpfung – Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in der Ganztagsförderung für Grundschul Kinder (IAQ-Report 2025-04). Universität Duisburg-Essen, Institut für Arbeit und Qualifikation

Aus Sicht der Landesjugendämter unterstreichen diese Ergebnisse, dass die Anerkennung der außerschulischen Beschäftigten im Ganztage nicht nur eine Frage der symbolischen Wertschätzung ist, sondern vor allem eine Frage existenzsichernder Beschäftigungsbedingungen, verlässlicher Personalausstattung und klarer Rahmenvorgaben.

Mit der gesetzlichen Einführung des Rechtsanspruchs ab Sommer 2026 dürfe sich diese Situation nochmals verschärfen. Auch wenn der quantitative Ausbau der OGS in NRW bereits weit vorangeschritten ist, ist doch davon auszugehen, dass Eltern weitere Bedarfe anmelden werden. Um die vorhandenen quantitativen und vor allem qualitativen Bedarfe aufzugreifen, reicht die bisherige Erlasslage des Landes zur OGS nicht aus. Vielmehr braucht es verbindliche rechtliche Vorgaben im Rahmen eines Ausführungsgesetzes.

### **Vorgaben zum Personal**

Die Vorgaben zum Personaleinsatz in **Kindertageseinrichtungen** finden sich in § 28 Abs. 1 Kinderbildungsgesetz (KiBiz). Eine Konkretisierung nimmt die *Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssen* – kurz Personalverordnung (PersVO) vor.

Die Landesjugendämter in NRW beraten die Jugendämter und Träger zu den Vorgaben der PersVO und prüfen und bescheiden in konkret vorgegebenen Fallkonstellationen Anträge der Träger zum Personaleinsatz in Kindertageseinrichtungen. Die aktuelle Fassung der PersVO trat im Dezember 2024 in Kraft, sie wurde übersichtlicher gestaltet, Redundanzen entfernt und neu strukturiert. Durch den Wegfall von Antragsstellungspflichten wurde der Personaleinsatz bei einer Vielzahl von Berufs- und Studienabschlüssen für die Träger erleichtert. Durch diesen Schritt der Entbürokratisierung können Träger von Kindertageseinrichtungen im Rahmen Ihrer Verantwortung nun zügiger reagieren und zum Beispiel Berufsgruppen wie Fachkräfte der Ergotherapie, Logopädie oder Physiotherapie ohne Antragsstellung bei den Landesjugendämtern auf Fachkraftstunden einsetzen.

Viele Träger von Kindertageseinrichtungen in NRW nutzen bereits die Möglichkeiten der PersVO. Die Landesjugendämter in NRW bieten darüber hinaus regelmäßig digitale Veranstaltungen für Jugendämter, Träger und für andere Akteurinnen und Akteure wie Mitarbeitende in Arbeitsagenturen zur PersVO und der Personalgewinnung an, um über die rechtlichen Grundlagen, bestehenden Einsatzmöglichkeiten und Möglichkeiten der Personalgewinnung zu informieren. Darüber hinaus berät das Landesjugendamt die Träger zu allen gesetzlichen Vorgaben der PersVO, auch wenn eine Entscheidung über einen Einsatz in Eigenverantwortung der Träger erfolgt.

Im Rahmen der Antragsprüfung stellen die Landesjugendämter fest, dass Träger von Kindertageseinrichtungen verstärkt die Möglichkeit der Antragsstellung zum Einsatz als Fachkraft gemäß § 9 Abs. 1 PersVO nutzen. Seit Inkrafttreten der aktuellen Fassung der PersVO im Dezember 2024 konnten 207 (Stand 27.11.2025) Ausnahmezulassungen zum Einsatz als Fachkraft in NRW genehmigt werden.

Vorrangig Personen mit einer im Ausland erworbenen pädagogischen Qualifikation konnte so eine Einmündung ins Feld der Kindertageseinrichtung ermöglicht werden. Durch die verpflichtende Teilnahme an der 160h-Qualifizierung gemäß PersVO<sup>6</sup> werden relevante Inhalte für eine Tätigkeit im Bereich der frühen Bildung in NRW nachgeschult. Für Fachkräfte mit einer im Ausland erworbenen

---

<sup>6</sup> Informationen zur 160h-Qualifizierung, abrufbar unter: [160 h Qualifizierungsmaßnahme | KiTa-Portal NRW](#)

Qualifikation bietet sich zur Erlangung des erforderlichen Sprachniveaus insbesondere die Teilnahme an den Berufssprachkursen „Frühpädagogische Berufe“<sup>7</sup> an, die durch das Ministerium für Migration und Flüchtlinge gefördert werden. Diese Kurse unterstützen dabei, die sprachlichen Anforderungen für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu erfüllen und können auch tätigkeitsbegleitend absolviert werden.

Die rechtlichen Vorgaben können auch im Sinne einer langfristigen Strategie zur Personalgewinnung und -bindung genutzt werden, zum Beispiel indem Träger gezielt auf die Ausbildung von Ergänzungskräften setzen, um die Stellennachbesetzung der langjährig erfahrenen Ergänzungskräfte zu sichern, die auf Fachkraftstunden eingesetzt werden. Im Sinne der Personalbindung bietet sich die praxisintegrierte Ausbildung zum Kinderpfleger/ zur Kinderpflegerin oder das Modellprojekt QiK<sup>8</sup> an.

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 (§ 13 IV PersVO) und ermöglicht eine frühzeitige Bindung an den Arbeitgeber.

Deutlich anders stellt sich die Situation in der **OGS** dar. Hier gibt es bislang keine mit dem KiBiz und der PersonalVO vergleichbare landesgesetzliche Grundlage, die Qualifikationsanforderungen, Personalschlüssel und Einsatzmöglichkeiten für Fach- und Ergänzungskräfte verbindlich regelt. Die OGS wird über schulrechtliche Regelungen und Erlassregelungen gesteuert und unterliegt keiner Betriebserlaubnispflicht nach § 45 SGB VIII. Daraus resultieren häufig weniger transparente Rahmenbedingungen, eine größere Spreizung der Trägerstrukturen und Arbeitsbedingungen sowie eingeschränkte Möglichkeiten, personal- und qualitätsbezogene Standards landesweit verbindlich zu sichern.

Aus Sicht der Landesjugendämter könnte eine Weiterentwicklung des Rechtsrahmens dafür genutzt werden, den OGS-Bereich qualitativ abzusichern, das System zu stabilisieren und die dort tätigen Fachkräfte und weiteren Mitarbeitenden stärker in ihrer Rolle als wichtige Bildungsakteure für Kinder anzuerkennen. Hierzu gehören unter anderem die Verfügbarkeit – der Fachkräftemangel kommt in der OGS angesichts der unsicheren Rahmenbedingungen nochmals besonders zum Tragen! – und Absicherung von pädagogisch qualifizierten hauptamtlichen Fachkräften für die Leitung und Koordination der OGS. Neben der rechtlichen Absicherung müsste sich das dann auch in einer angemessenen Landesförderung widerspiegeln.

### **Kooperationen vor Ort aufbauen und nutzen**

Die Bedeutung der Vernetzung zwischen relevanten Akteurinnen und Akteure **der Frühen Bildung** in der Kommune wird besonders am Beispiel von Personen, die ihre pädagogische Qualifikation im Ausland erlangt haben, deutlich.

„In den vergangenen 15 Jahren sind 136.000 Menschen mit einem im Ausland erworbenen pädagogischen Berufsabschluss zugewandert. Diese Personen können die Fachkräftelücke in Kitas und

---

<sup>7</sup> Informationen zu den Berufssprachkursen „Frühpädagogische Berufe“, abrufbar unter: [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Frühpädagogik-BSK](#)

<sup>8</sup> Informationen zum Quereinstieg in die Kinderbetreuung -QiK, abrufbar unter.: [Quereinstieg \(QiK\) | KiTa-Portal NRW](#)

Schulen reduzieren. Sie können auch dazu beitragen, die Einrichtungen diversitätssensibler aufzustellen.“<sup>9</sup>

Dass das Potenzial dieser Menschen bisher nicht umfänglich genutzt wird, wird daran deutlich, dass nur 18,4 Prozent der frühpädagogischen Fachkräfte bislang ein Einstieg in die pädagogische Praxis gelungen ist.<sup>10</sup> In Kindertageseinrichtungen in NRW können – anders als in anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe- Personen auch ohne eine staatliche Anerkennung ihrer pädagogischen Qualifikation im Rahmen der PersVO NRW tätig werden. Bevor der Einsatz erfolgen kann, muss der im Ausland absolvierte Abschluss jedoch zunächst eingeschätzt werden, dies kann über drei Wege erfolgen.

Neben der Überprüfung der Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses durch die zuständige Bezirksregierung, was in der staatlichen Anerkennung des reglementierten Berufes münden soll (zum Beispiel als staatlich anerkannte/r Erzieher:in oder staatlich anerkannte/r Kindheitspädagog:in), kommt auch eine Zeugnisbewertung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) oder ein Eintrag aus der Datenbank anabin als Nachweis in Betracht (vgl. § 2 Abs. 6 PersVO). Träger von Kindertageseinrichtungen erhalten über die beiden zuletzt benannten Wege die Möglichkeit zu einer zügigen Einschätzung der beruflichen Qualifikation der bewerbenden Person zu gelangen, um dann abzugleichen, ob ein Einsatz im Rahmen der PersVO NRW mit der vorhandenen Qualifikation möglich ist. Eine Einmündung ins Feld der Kindertageseinrichtung kann dabei, abhängig von vorhandener Qualifikation, auf verschiedenen Ebenen erfolgen; als sozialpädagogische Fachkraft, auf Fachkraft – oder Ergänzungskraftstunden oder im Rahmen einer Ausnahmezulassung.

Die Landesjugendämter in NRW unterstützen die Träger bei der Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten, wenn bereits ein entsprechender Nachweis vorliegt. Mit digitalen Informationsveranstaltungen für Jugendämter, Träger, aber auch Mitarbeitende der Jobcenter und Arbeitsagenturen, tragen die Landesjugendämter zur Informationsverbreitung über die vorhandenen Einsatzmöglichkeiten bei.

Die Jobcenter können Personen identifizieren, die aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation unter die Vorgaben der PersVO fallen und Interesse an einer Tätigkeit im Bereich der Kindertagesbetreuung haben.

Gleichzeitig können potenzielle Auszubildende für den Bereich der Sozial- und Erziehungsberufe identifiziert und entsprechend begleiten werden.

Jugendämter und Träger von Kindertageseinrichtungen können gemeinsam mit dem Jobcenter beraten, für welche Personen sich ein Praktikum in welcher Kita anbietet. Hierbei sollte der Aspekt der Wohnortnähe prioritär betrachtet werden, um Care-Verpflichtungen zu berücksichtigen. Recruiting-Formate, die bewerbende Personen und potenziellen Arbeitgeber zusammenbringen, wie Jobbörsen oder Job-Speed Dating, sind zielführend. Im Rahmen der Kooperation kann darüber hinaus ausgelotet werden, welche Fördermöglichkeiten im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung über die Arbeitsagenturen in Betracht kommen. Wie die Vorgaben der PersVO vor Ort so umgesetzt werden können, dass daraus eine Strategie zur Personalgewinnung wird, zeigen bereits einige

---

<sup>9</sup> Lokhande, Mohini 2025: Verborgene Potenziale erschließen. Berufseinstieg für internationale Fachkräfte in Kitas und Schulen erleichtern. SVR-Policy Brief 2025-1, Berlin, S. 4.

<sup>10</sup> vgl. ebd. S. 4

Beispiele guter Praxis aus Kommunen in NRW, wie die Projekte Startklar und Kita-Einstieg des Trägers FABIDO.<sup>11</sup>

Für die notwendige Qualitätsentwicklung insbesondere bei der Personalausstattung in der **OGS** gewinnt die strategische Kooperation zwischen Schulträgern, Schulen, Jugendämtern und freien Trägern der Jugendhilfe und auch hier Jobcentern zusätzlich an Bedeutung. Das etablierte kooperative Trägermodell der OGS in NRW, bei dem schulische und außerschulische Akteure gemeinsam Verantwortung für Bildungs- und Betreuungsangebote übernehmen, bietet Chancen für die multiprofessionelle Zusammenarbeit und damit eine ganzheitliche Förderung der Kinder am Lern- und Lebensort Schule – erfordert jedoch gleichzeitig klare Vereinbarungen zu Zuständigkeiten, Personal- und Qualitätsstandards.

Darüber hinaus könnte eine Chance in der weiteren Öffnung von Schulen in den Sozialraum und Kooperation mit den dort vorhandenen Freizeit-, Bildungs- und Beratungseinrichtungen insbesondere der Kinder- und Jugendhilfe liegen. Auf diesem Wege könnten Unterricht und außerunterrichtliche Angebote der OGS um ergänzende Unterstützungsangebote für die Grundschul Kinder erweitert werden. Ein Modell, in dem dies bereits jetzt an ausgewählten Standorten passiert, sind die Familiengrundschulzentren.

Um den aktuellen Herausforderungen im Bereich des Fachkräftebedarfs sowohl im Bereich der Frühen Bildung als auch in der OGS nachhaltig und wirksam zu begegnen, sind koordinierte Anstrengungen verschiedener Akteurinnen und Akteure auf unterschiedlichen Ebenen erforderlich. Eine strategische Vernetzung und Kooperation vor Ort ermöglicht es, Fachwissen und Kompetenzen zu bündeln und Maßnahmen gezielt zu planen und umzusetzen. Das Problem wird sich aber nicht alleine auf kommunaler Ebene lösen lassen. Notwendig sind entsprechende Initiativen auf Landes- und auch Bundesebene.

### **Ausbildungsmodelle stärken**

Aktuelle Ergebnisse aus dem *Fachkräftebarometer **Früher Bildung** 2025* zeigen, dass es gelingt verschiedene Zielgruppen mit den unterschiedlichen Ausbildungsmodellen zu erreichen.<sup>12</sup>

Die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (PIA-E) hat sich als wirkungsvolle Alternative zur vollzeitschulischen Ausbildung etabliert. Sie spricht insbesondere neue Zielgruppen an – darunter ältere Berufseinsteigerinnen und -einsteiger sowie Menschen in einer Phase beruflicher Neuorientierung – und leistet damit einen wichtigen Beitrag dazu, mehr Interessierte für eine Ausbildung im Bereich der Sozial- und Erziehungsberufe zu gewinnen. 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 Fachkraft-

---

<sup>11</sup> Informationen zu Startklar und Kita-Einstieg, abrufbar unter: [Startklar und Kita-Einstieg | dortmund.de](https://www.startklar.de)

<sup>12</sup> vgl. Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2025): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld, S. 132

stunden möglich (§ 13 PersVO). Trägern bietet dieses Modell also die Möglichkeit einer verlässlichen Einsatzplanung und die Chance der langfristigen Fachkräftegewinnung, wenn die Absolventinnen und Absolventen nach erfolgreichem Abschluss in der Einrichtung verbleiben.

Aktuelle Studienergebnisse des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund zeigen jedoch, dass die Zahl der Anfängerinnen bzw. Anfänger in allen Ausbildungsformen der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher in NRW seit dem Jahr 2021/22 rückläufig ist. Im Ausbildungsjahr 2024/25 wurde erstmals auch in der praxisintegrierten Ausbildung ein Rückgang der gemeldeten Zahlen der Anfängerinnen bzw. Anfänger um 2 % verzeichnet.<sup>13</sup>

Auch die Autorinnen und Autoren des Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2025 stellen fest, dass der Ausbau praxisintegrierter und vergüteter Modelle zur Ausbildung als Erzieherin/Erzieher offenbar ins Stocken geraten ist.<sup>14</sup> Aus der Praxis wird zunehmend zurückgemeldet, dass viele Träger aufgrund begrenzter finanzieller Mittel weniger Ausbildungsplätze anbieten. Verbesserte Rahmenbedingungen könnten daher die Attraktivität der Ausbildung auch für die Praxisstellen deutlich steigern. Bereits jetzt besteht die Möglichkeit, über die fachbezogene Pauschale nach § 46 Abs. 5 KiBiz (Fortbildungsförderung) finanzielle Mittel für die Qualifizierung der Praxisanleitung einzusetzen.

Um eine fachlich gute Anleitung im Feld zu gewährleisten, sind Freistellungen bei den Praxisanleitenden unentbehrlich. Hierzu sollten Funktionsstellen mit der Verpflichtung zur Qualifizierung für die Ausbildung mit besserer Vergütung geschaffen werden. Funktionsstellen sollten gesondert gefördert werden. Durch eine Senkung der Schwundquoten während der Ausbildung könnten mehr Fachkräfte ins System münden. Träger sind gefordert eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung während der gesamten Ausbildung – auch im Sinne einer Abbruchprävention – sicherzustellen. Hier sind die Rahmenbedingungen der Ausbildung noch einmal in den Blick zu nehmen. In ihrer Stellungnahme<sup>15</sup> 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 zur/m Erzieherin/Erzieher sowie dual Studierender zielführend sind.

Die genannten Ausbildungsmodelle und Qualifizierungsstrategien sollten perspektivisch nicht nur für Kindertageseinrichtungen, sondern systematisch auch für die **OGS** erschlossen werden. Ganztagsangebote an Grundschulen stellen ein wachsendes Einsatzfeld für sozial- und erziehungswissenschaftliche Fachkräfte dar und können – bei entsprechender Refinanzierung – als Lernorte für praxisintegrierte Ausbildungsformen und duale Studiengänge genutzt werden. Damit die im An-

---

<sup>13</sup> vgl. 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.

<sup>14</sup> vgl. Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2025): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld, S. 129

<sup>15</sup> 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

trag geforderte Stärkung der praxisintegrierten Ausbildung tatsächlich auch im OGS-Bereich wirksam werden kann, bedarf es aus Sicht der Landesjugendämter insbesondere klarer Finanzierungsregelungen. Zudem müssten passgenaue Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte entwickelt und angeboten werden, die in der OGS tätig sind. Darüber hinaus sollten aber auch die Chancen gesehen und genutzt werden, die durch die Einbindung von Ergänzungskräften und Quereinsteiger liegen. Die OGS ist seit Beginn an auf diese engagierten Akteurinnen und Akteure als Unterstützung für das hauptamtliche pädagogische Personal angewiesen. Schon seit vielen Jahren gibt es für diese Personen Qualifizierungsangebote unterschiedlicher Bildungsträger.<sup>16</sup> Allerdings reichen die Angebote nicht aus, um den vorhandenen quantitativen Bedarf zu decken. Zudem stoßen solche Initiativen an ihre Grenzen, wenn das ausgebildete und engagierte Personal dann in den OGS keine angemessenen Rahmenbedingungen vorfindet, was Anstellungszeiten, Dotierung bis hin zu Status innerhalb der multiprofessionellen Teams angeht.

### **Attraktivität des Berufsbildes erhöhen**

Die Attraktivität des Berufsbildes in der **Frühen Bildung** lässt sich durch eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Schaffung klarer Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle pädagogischen Fachkräfte deutlich steigern.

Zur Entlastung pädagogischer Fachkräfte können beispielsweise Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte eingesetzt werden. Gleichzeitig ermöglicht die Schaffung und Refinanzierung von Funktionsstellen die fachliche Weiterentwicklung sowie die langfristige Bindung von Mitarbeitenden mit besonderen Kompetenzen und Fachwissen. Maßnahmen dieser Art stärken nicht nur die Attraktivität des Berufs, sondern tragen auch dazu bei, qualifiziertes Personal zu halten und die Qualität der Bildungs- und Betreuungsangebote in Kitas nachhaltig zu sichern

In der **OGS** zeigt sich ein ähnlicher Bedarf: Auch hier berichten Beschäftigte von hoher Verantwortung bei oftmals prekären Beschäftigungsbedingungen und begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten. Viele OGS-Beschäftigte arbeiten in Teilzeitkonstellationen, die weder existenzsichernd sind noch stabile Teamstrukturen ermöglichen.<sup>17</sup> Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung sollten daher ausdrücklich auch den OGS-Bereich einbeziehen – etwa durch die flächendeckende Absicherung tariflicher Vergütung, den Ausbau verlässlicher Stundenumfänge, bedarfsgerechte Fortbildungen sowie durch eine bessere Einbindung der verantwortlichen OGS-Träger und Teams in schulische Entscheidungsstrukturen. Die bereits jetzt vorhandene Multiprofessionalität der Akteurinnen und Akteure könnte durch eine bessere Kooperation im Alltag und Verzahnung der Bildungsangebote besser genutzt werden. Das gilt gleichermaßen für die gemeinsame Verantwortung für die und Leitung der OGS als integriertes Gesamtsystem, das sowohl Unterricht als auch außerunterrichtliche Angebote umfasst. Eine höhere Attraktivität der Tätigkeit in der OGS wäre zugleich eine Maßnahme zur Bindung des vorhandenen und engagierten Personals. Aus Sicht der Landesjugendämter sind

---

<sup>16</sup> So bietet unter anderem das LVR-Berufskolleg einen Aufbaubildungsgang OGS und einen Zertifikatskurs OGS, in Kooperation mit dem LVR-Landesjugendamt, an. Infos unter: [Aufbaubildungsgang Offene Ganztagschule - LVR-Berufskolleg Düsseldorf](#)

<sup>17</sup> Vgl. Mose, C / Nieding, I (2025): Zwischen Engagement und Erschöpfung – Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in der Ganztagsförderung für Grundschulkindern (IAQ-Report 2025-04). Universität Duisburg-Essen, Institut für Arbeit und Qualifikation

dies zentrale Bausteine, um den Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung im Primarbereich ab 2026 sowohl quantitativ als auch qualitativ einzulösen.

Um den Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung in NRW sowie im Bereich der OGS zuverlässig zu sichern, müssen bestehende Maßnahmen konsequent umgesetzt und gezielt ergänzt werden. Dabei müssen sowohl landesweite Strategien als auch regionale Maßnahmen vor Ort ergriffen werden, um die unterschiedlich ausgeprägten Bedarfe an Fachkräften zu erkennen und gezielt darauf zu reagieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Direktorin des  
Landschaftsverbandes Rheinland  
in Vertretung



Knut Dannat  
LVR-Dezernent Kinder, Jugend  
und Familie

Der Direktor des  
Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe  
in Vertretung



Birgit Westers  
LWL-Jugend- und Schuldezernentin