

Landtag Nordrhein-Westfalen
Herrn Wolfgang Jörg MdL
Vorsitzender des Ausschusses Familie, Kinder
und Jugend
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de



Ansprechpartner:

Bianca Weber
Städtetag Nordrhein-Westfalen
Tel.-Durchwahl: - 0221/3771-450
Fax-Durchwahl: - 0221/3771-409
E-Mail: bianca.weber@staedtetag.de

Aktenzeichen: 51.21.10 N

Dr. André Weßling
Landkreistag Nordrhein-Westfalen
Tel.-Durchwahl: - 0211/300491-210
Fax-Durchwahl: - 0211/300491-660
E-Mail: a.wessling@lkt-nrw.de

Aktenzeichen: 51.26.10

Dr. Matthias Menzel
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-
Westfalen
Tel.-Durchwahl: - 0211/4587-234
Fax-Durchwahl: - 0211/4587-291
E-Mail: matthias.menzel@kommunen-in-nrw.de

Aktenzeichen: 35.0.8.1-001/005

Datum: 05.09.2018/we

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend des Landtags Nordrhein-Westfalen zum Antrag der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen „Fachkraftoffensive in NRW starten! Qualität der frühkindlichen Bildung steigern“ (Drs. 17/2549) am 13.09.2018

Stichwort: Fachkraftoffensive – Anhörung A04-13.09.2018

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Einladung zur obigen Anhörung bedanken wir uns. Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, im Vorfeld der öffentlichen Anhörung schriftlich zum Anhörungsgegenstand Stellung zu nehmen.

I. Beseitigung des Fachkräftemangels als gemeinsames Ziel

Der Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen rückt ein wichtiges Problem in den Mittelpunkt: Den allseits zu beobachtenden Fachkräftemangel, der zwar vor Ort noch nicht flächendeckend, aber bereits an vielen Stellen deutlich spürbar ist, zunehmend voranschreitet und sich auch feststellbar im Bereich der Kindertagesbetreuung auswirkt. Einem zunehmenden Stellenbedarf im Bereich der frühkindlichen Bildung durch Ausbau und Eröffnung von neuen Kindertageseinrichtungen steht ein Rückgang an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber. Trägern und Einrichtungen fällt es immer schwerer, Personal zu akquirieren und zu halten. Erzieherinnen und Erzieher können sich zunehmend ihren Arbeitgeber aussuchen, was zu häufigen Fluktuationen führt. Jugendämter berichten, dass sich Eltern vermehrt darüber beschweren, dass Kinder aufgrund von Personalmangel unstete Betreuungs- und Beziehungsstrukturen vorfinden und Bildungsangebote in den Einrichtungen ausfallen müssen. Für die in den Einrichtungen verbleibenden Beschäftigten entstehen Belastungssituationen, die selbst wiederum Ursache für Arbeitsausfälle und Stellenwechsel sein können.

Daher findet die Forderung nach einer Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der frühkindlichen Bildung grundsätzlich unsere Unterstützung. Wir teilen alle das Ziel, dass Kitas und die hier betreuten Kinder von einer besseren Personalausstattung profitieren.

Die Kommunen sind darum bemüht, dem Fachkräftemangel im Rahmen der eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen aktiv entgegenzuwirken. Weitere Maßnahmen auf Landesebene werden dies nach Einschätzung der kommunalen Spitzenverbände maßgeblich unterstützen können.

II. Geeignetheit der Maßnahmen, um das Ziel zu erreichen

Der Antrag weist auf zahlreiche Maßnahmen hin, die geeignet sein sollen, mehr Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung zu gewinnen.

- Erweiterung der Ausbildungskapazitäten

Hierbei handelt es sich aus kommunaler Sicht um den wesentlichen Aspekt in der Diskussion um den Fachkräftemangel. Auch wenn in den vergangenen Jahren die Ausbildungskapazitäten erheblich angehoben worden sind, ist aber feststellbar, dass dies bei Weitem nicht ausreicht. Dabei ist nicht nur das nach wie vor erforderliche Ausbauprogramm zu berücksichtigen, sondern sind auch die hohe Fluktuation und die Teilzeitwünsche der Beschäftigten mit in den Blick zu nehmen.

- Steigerung der Attraktivität der Erzieherausbildung; Förderung der praxisorientierten Ausbildung (PIA); neue Ausbildungsformate

Grundsätzlich ist die Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes zu befürworten, wobei die Festlegung der Vergütung durch die Tarifpartner verhandelt wird. Eine auskömmliche Finanzierung ist dabei unabdingbare Grundlage.

Mit der praxisorientierten Ausbildung (PIA) haben die anbietenden Kommunen positive Erfahrungen gemacht. Durch den Arbeitsfeldbezug wird die Attraktivität der Ausbildung

erhöht. Zudem können Träger die Auszubildenden frühzeitig an sich binden und haben die Möglichkeit, PIA-Kräfte unter bestimmten Voraussetzungen auch auf Ergänzungskraftstunden einsetzen zu können. Dadurch kann eine Attraktivitätssteigerung mit einer Erhöhung der Ausbildungskapazitäten einhergehen.

Zu begrüßen ist, dass die praxisorientierte Ausbildung (PIA) seit dem 01.03.2018 vom Tarifvertrag für Auszubildende – Öffentlicher Dienst (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege miterfasst wird und damit eine einheitliche tarifliche Regelung geschaffen worden ist.

Zu bedenken ist weiterhin, dass Auszubildende am Lernort Kita zwingend die Unterstützung und Förderung durch eine qualifizierte Praxisanleitung mit entsprechenden Zeitressourcen für diese Aufgaben benötigen, damit die Einmündung in den Beruf gelingen kann und es durch die Mehrbelastung nicht zu vermehrten Stellenwechseln bzw. erhöhter Fluktuation kommt.

Analog der PIA-Ausbildung sollten Angebote dualer Studiengänge (Soziale Arbeit, B. A.) entwickelt werden, da auch z. B. im Bereich sozialer Dienste (Kinderschutzarbeit) bereits jetzt ein Fachkräftemangel erkennbar ist.

Eine engere Verzahnung von Theorie und Praxis (Schulen/Hochschulen und Arbeitgeber) über bedarfsorientierte Ausbildungsgänge ist darüber hinaus erforderlich.

- Bewerbung des Berufs- und Arbeitsfeldes

Bereits im Regelschulsystem sollte eine umfangreiche Berufsinformation erfolgen, möglicherweise sogar als Teil des Lehrplans. Diese könnte die Vielfalt der möglichen Ausbildungsarten (schulisch, PIA, dual, Teil- und Vollzeit) sowie Ausbildungsabschlüsse (Kinderpfleger/in, Erzieher/in, Studium der Kindheitspädagogik/Sozialen Arbeit u. a.) darstellen und dadurch frühzeitig Interesse wecken sowie Impulse für die spätere Berufswahl geben.

Die Phase der Berufsorientierung in den Schulen sollte dazu genutzt werden, um das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen und des Offenen Ganztags zu bewerben. So wurde z. B. in einigen Kommunen eine intensive Teilnahme von Kindertageseinrichtungen am Standardelement „Berufsfelderkundung“ im Rahmen des Landesprogramms „Kein Abschluss ohne Anschluss“ angestoßen.

Auch Freiwilligenstellen (Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst) können einen guten Einstieg in das Ausbildungsfeld darstellen. Eine Erweiterung der Kapazitäten könnte die Anzahl der Interessenten für das Berufsfeld erhöhen. Um die Kosten dafür decken zu können (ca. 10.000 Euro pro Stelle), ist ein entsprechendes Finanzbudget innerhalb der KiBiz-Pauschalen erforderlich.

Die Öffentlichkeitsarbeit für die Berufsfelder müsste verstärkt und ggf. verändert werden. Diese sollten regelmäßig erfolgen und für Schülerinnen und Schüler leicht zugänglich sein. Der Zugang zu diesem Personenkreis sollte über die sozialen Medien vertieft werden. Eine bundes- oder landesweite Werbekampagne für „Erzieherinnen und Erzieher“ könnte – gekoppelt mit einer Attraktivitätssteigerung des Berufsbildes – für die Gewinnung von Nachwuchskräften hilfreich sein.

- Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Eine Stärkung des Angebots für Bewerber und Bewerberinnen mit ausländischen Abschlüssen oder einer Zuwanderungsgeschichte ist wünschenswert, aber in der Umsetzung aufgrund sprachlicher Defizite und häufig auch fehlender Dokumente/Nachweise schwierig. Das Gesetz zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen in Nordrhein-Westfalen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz NRW – BQFG NRW) setzt diesbezüglich den rechtlichen Rahmen. Dieser bietet bei wesentlichen Unterschieden zwischen der erworbenen Qualifikation im Ausland und der erforderlichen Berufsbildungsinhalte in NRW die Möglichkeit, solche Lücken durch eine Eignungsprüfung zu schließen. Die Bezirksregierung weist dazu Lehrgangsteilnehmer – bisher eher in Einzelfällen – einer Fachschule zu. Eine bessere Anerkennung von Abschlüssen ausländischer und zugewanderter Fachkräfte ist, insbesondere auch vor dem Hintergrund einer möglichst guten Integration u. a. auch geflüchteter Kinder und Familien, ein wichtiger Punkt. Die erforderliche sprachliche (Mindest-)Kompetenz der Fachkräfte muss dabei aber vorliegen.

- Einsatz multiprofessioneller Teams

Die Teams in den Kindertageseinrichtungen können heute bereits als multiprofessionell bezeichnet werden. Eine Ausweitung ist grundsätzlich zu befürworten, wenn die bestehende Qualität dadurch zumindest erhalten bleibt.

Bedingungen und Perspektiven für Hochschulabsolventen zu verbessern, um damit einen Zugang zu erleichtern, sind ebenfalls sinnvoll. Dies bezieht sich einerseits auf tarifliche Fragen – hier setzen die finanziellen Rahmenbedingungen deutliche Grenzen –, aber auch auf die Aufgabenstellung. Hochschulabsolventen werden voraussichtlich nicht schwerpunktmäßig im Gruppendienst tätig sein wollen.

- Quereinstieg; Einstieg und Rückkehr durch Fort- und Weiterbildung

Ein Quereinstieg ist zu befürworten: Dabei müssen sowohl theoretische als auch praktische Grundkenntnisse erworben werden, um auch hier die bestehenden Qualifikationsanforderungen zu sichern. PIA kann dabei für den Quereinstieg aufgrund der gesicherten Vergütung ein attraktiver Weg sein.

Für eine Rückkehr von Fachkräften sind neben Fort- und Weiterbildungen oftmals weitergehende Bedingungen zu erfüllen, wie z. B. eine Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, attraktive Arbeits- und Dienstzeiten. Gleichzeitig stellt sich die Frage der Finanzierung dieser Angebote.

In Bezug auf die Personalvereinbarung zum Kinderbildungsgesetz sollten den Personaleinsatz vor Ort eine Reihe von Flexibilisierungsmaßnahmen erleichtern. Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI) befindet sich hierzu bereits in einem intensiven Dialog mit den kommunalen Spitzenverbänden, den Landesjugendämtern, den Kirchen und den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege.

III. Gute Betreuungsqualität geht nicht ohne auskömmliche Finanzierung

Bei allen vorstehenden Erwägungen darf nicht vergessen werden, dass ein auskömmliches Finanzierungssystem unabdingbar ist, um erstens die Attraktivität des Berufs zu steigern und zweitens Qualitätssteigerungen, z. B. in Form eines verbesserten Fachkraft-Kind-Schlüssels, überhaupt erst zu ermöglichen. Die Auskömmlichkeit des Finanzierungssystems hat daher für uns oberste Priorität. Eine zusätzliche Qualitätssteigerung muss ggf. dahinter zurückstehen.

Eine ausreichende finanzielle Grundlage ist bereits erforderlich, um die in den letzten Jahren aufgewachsene Lücke zwischen den Kindpauschalen und den insbesondere durch die Tarifsteigerungen erhöhten Personalkosten der Kindertageseinrichtungen zu schließen.

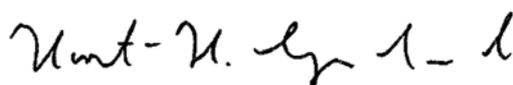
Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Stefan Hahn
Beigeordneter
des Städtetages Nordrhein-Westfalen



Martin Schenkelberg
Beigeordneter
des Landkreistages Nordrhein-Westfalen



Horst-Heinrich Gerbrand
Geschäftsführer
des Städte- und Gemeindebundes
Nordrhein-Westfalen