

**Gewinnung zusätzlicher
pädagogischer Fach- und Ergänzungskräfte
für den Einsatz in
Tageseinrichtungen für Kinder
in Wuppertal**

Bericht der „AG – Fachkräftemangel – Erzieher*innen – Wuppertal“

Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel	2
2.	Ist-Zustand / Problem	3
3.	Vision	4
3.1.	Ziele	5
4.	Personalfluktuaton	5
4.1.	Gründe für Personalfluktuaton	5
4.2.	Folgen von Personalfluktuaton	6
5.	Ausbildung zum / zur Erzieher*in	7
5.1.	Klassische Form der Ausbildung	8
5.2.	Praxisintegrierte Ausbildung	9
6.	Ausbildung zum / zur Kinderpfleger*in	9
6.1.	Klassische Form der Ausbildung	10
6.2.	Praxisintegrierte Ausbildung	10
7.	Duales Studium der Kindheitspädagogik	10
8.	Maßnahmen zur Reduzierung der Personalfluktuaton	11
8.1.	Maßnahmen bzw. Bedingungen der verschiedenen Träger zur Bindung ausgebildeter Fachkräfte	11
8.2.	Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden und Studierenden	11
8.3.	Maßnahmen des Landes	12
9.	Image des Berufs der Erzieher*innen	12
9.1.	Bachelor professionell in Sozialwesen	13
10.	Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse	13
11.	Einsatz von Fachkräften aus dem Ausland	14
12.	Fazit	14
13.	Ausblick	15

1. Präambel

Die Betreuung von Kindern im Alter von 0 Jahren bis zur Einschulung hat eine lange Historie. Spätestens mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr in einer Tageseinrichtung für Kinder bzw. in der Kindertagespflege im Jahr 2013, wird der Betreuung der Kinder in einem familienergänzenden Betreuungsangebot ein deutlich höherer Stellenwert beigemessen.

Bereits vor der Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz war die Nachfrage nach Betreuungsplätzen insbesondere in Tageseinrichtungen für Kinder (TfK) stetig gestiegen. Als Grund für die steigende Nachfrage kann sicher ein gesellschaftlicher Wandel ausgemacht werden. Frauen, die immer noch ganz überwiegend die Betreuungs- und Erziehungsarbeit der Kinder leisten, streben nachvollziehbar verstärkt und früher danach, wieder in den Beruf zurückzukehren. Auch oder zunehmend das Interesse der Wirtschaft, qualifizierte Beschäftigte ohne lange Unterbrechungszeiten wieder an den Arbeitsplatz zurück zu holen, haben zur Betreuung immer jüngerer Kinder geführt.

Auch wirtschaftliche Gründe die ein zweites Einkommen erforderlich oder zumindest wünschenswert machen spielen vermutlich ebenfalls eine Rolle. Nicht zuletzt wurde mit dem Angebot (Rechtsanspruch) auch ein Bedürfnis geweckt. Je mehr das Betreuungsangebot für jüngere Kinder in Anspruch genommen wird, desto mehr möchten auch andere Eltern und Kinder dieses Angebot nutzen da den Kindern im heimischen Umfeld die Interaktion mit Gleichaltrigen fehlt. Die hohe Nachfrage nach Betreuungsplätzen für Kinder unter 3 Jahren steht auch im Zusammenhang mit der Sorge mancher Eltern, dass sie für ihr 3-jähriges Kind keinen Betreuungsplatz mehr in der gewünschten Kita erhalten, da aktuell der Ausbau von Betreuungsplätzen für Kinder unter 3 Jahren im Fokus steht.

Für Kinder aus Familien bzw. Haushalten in denen die Kinder die notwendige Bildung, Erziehung und ggf. Sprachförderung nicht bzw. nicht in hinreichendem Umfang erhalten können, kann der frühzeitige Besuch einer TfK maßgeblich dazu beitragen, diesen Kindern zu guten bzw. gleichberechtigten Startvoraussetzungen für den Schulbesuch zu verhelfen. Der Rechtsanspruch und die verstärkte Nachfrage nach Betreuungsplätzen hat den Ausbau der Betreuungsplätze notwendig gemacht und ist trotz der Ausbaubemühungen aller Träger bis heute nicht abgeschlossen. Ein den Bedürfnissen der Eltern entsprechendes Kinderbetreuungsangebot ist vielfach ein Standortfaktor bei der Entscheidung von Fach- und Führungskräften eine Stelle in Wuppertal, oder einer anderen

Stadt anzunehmen. Prognostisch ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Betreuungsplätzen insbesondere für Kinder im Alter unter 3 Jahren in den nächsten Jahren weiter zunehmen wird. In der Folge steigt auch der Bedarf an pädagogischem Personal kontinuierlich an. Dass es auch heute bzw. seit einiger Zeit einen Fachkräftemangel im Bereich der pädagogischen Fachkräfte gibt ist unübersehbar und wird von zahlreichen Trägern und der Agentur für Arbeit bestätigt.

2. Ist – Zustand / Problem

Für den Betrieb einer TFK ist abhängig von den jeweiligen Gruppenformen und der Anzahl der zu betreuenden Kinder eine Personalausstattung nach den Regeln des Gesetzes zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) erforderlich. Die Mindestbesetzung bzw. Bereitstellung einer entsprechenden Anzahl an Fachkraftstunden ist Voraussetzung dafür, dass der Betrieb einer TFK überhaupt möglich ist und als absolute Mindestvoraussetzung die Aufsichtspflicht über die Kinder sichergestellt werden kann (Verpflichtende Voraussetzung des Trägers gegenüber dem LVR als Aufsichtsbehörde für die Erteilung und die Sicherung der Betriebserlaubnis). Darüber hinaus ist diese personelle Mindestausstattung notwendig, damit die Fördermittel zur Finanzierung der Kindertagesbetreuung im Rahmen des KiBiz in Anspruch genommen werden können. Nicht in ausreichender Anzahl verfügbare pädagogische Fachkräfte führen daher im Zweifel zu Betreuungseinschränkungen, was für viele berufstätige Eltern zu einem Problem werden kann, oder die Inbetriebnahme neuer zusätzlicher Gruppen verhindert, mit der Folge, dass dringend benötigte (teils neu errichtete) Betreuungsplätze gar nicht erst zur Verfügung gestellt werden können. Insbesondere Kinder von Familien in benachteiligten sozialen Verhältnissen sind auf eine kontinuierliche Betreuung angewiesen; oftmals jedoch die ersten, die aufgrund fehlender Berufstätigkeit der Eltern eine Betreuungseinschränkung hinnehmen müssen.

Die Gewinnung pädagogischer Fachkräfte (hier sind sowohl Erzieher*innen als auch Kinderpfleger*innen sowie andere nach der Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel - Personalverordnung zulässigen Berufsgruppen gemeint) ist in den letzten Jahren kontinuierlich schwieriger geworden. Am Arbeitsmarkt sind fast keine Fachkräfte mit entsprechender Qualifikation verfügbar. Die Anwerbung erfolgt fast immer zu Lasten der Personalausstattung eines anderen (ortansässigen) Trägers. Aufgrund der weitgehend identischen Arbeitsbedingungen und

Vergütungsregelungen ist die Anwerbung von Fachkräften von außerhalb eines relativ kleinen Einzugsbereichs (Nachbarstädte) eher selten.

Eine Möglichkeit mittel- bzw. langfristig pädagogische Fachkräfte zu gewinnen könnte in der verstärkten Ausbildung liegen. Dem standen in der Vergangenheit insbesondere mit der Einführung der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) teils die begrenzten Kapazitäten für den theoretischen Teil der Ausbildung an den Berufskollegs, sowie die mit der Ausbildung verbundenen Kosten bei den Trägern gegenüber. Die nur anteilige finanzielle Förderung der Ausbildung wurde erst mit der Novellierung des KiBiz (§46) zum 01.08.2020 eingeführt. Auskömmlich ist diese finanzielle Förderung nicht. Weitere Ausbildungsformen, sowie sie in der neuen Personalverordnung vorgesehen sind z.B. über ein duales Studium der Kindheitspädagogik finden in den Pauschalen zur Qualifizierung nach § 46 KiBiz gar keine Berücksichtigung.

Zur Darstellung des Ist-Zustandes und der Prognose für die nächsten Jahre gehören auch die konkrete Bezifferung der vakanten und zukünftig vakanten Stellen (Altersfluktuation) bei allen Trägern. Zusätzlich wäre eine Einschätzung der Träger zu der ungeplanten Fluktuation aufgrund der Erfahrungen vergangener Jahre hilfreich und notwendig. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben eine zusätzliche Fluktuation ausgelöst, pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte haben aufgrund des relativ hohen Risikos, sich in dieser Tätigkeit mit Covid-19 zu infizieren den Beruf aufgegeben. Über die Anzahl ist nichts Konkretes bekannt. Zur Ermittlung des stadtweiten Personalbedarfs in den TFK ist es erforderlich eine strukturierte Abfrage bei allen Trägern durchzuführen.

3. Vision

Die Träger von TFK sind gemeinsam mit den Kindertagespflegepersonen in der Lage den Eltern und Kinder in Wuppertal bedarfsgerecht Betreuungsplätze anzubieten. In diesem Zusammenhang können die Wünsche der Eltern nach Betreuungsumfang und Betreuungszeiten vollumfänglich berücksichtigt werden. Die dafür erforderlichen Personalkapazitäten stehen allen Trägern im Rahmen der gesetzlichen Regelung (Qualifizierung und Anzahl, Finanzierung der Ausbildung) zur Verfügung, auch unter der Voraussetzung des weiteren Ausbaus der Betreuungsplätze in den Tageseinrichtungen für Kinder.

3.1. Ziele

Für den reibungsarmen und kontinuierlichen Betrieb der TfK ist es erforderlich freiwerdende Stellen kurzfristig mit entsprechend qualifiziertem Personal nachbesetzen zu können. Ziel muss es daher sein, eine Arbeitsmarktlage bei den pädagogischen Fachkräften zu schaffen, welche die kurzfristige Akquise entsprechend ausgebildeter Fachkräfte möglich macht. Hierfür kommen neben den Erzieher*innen grundsätzlich alle nach der Personalverordnung für den Einsatz in den TfK zugelassenen Berufsgruppen infrage.

Die bedarfsgerechte Ausbildung von Fachkräften ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Träger. Dabei ist die Zahl der Auszubildenden an den prognostisch auch im Rahmen der planbaren Fluktuation zu erwartenden vakanten Stellen auszurichten. Hierzu bedarf es entsprechender Ausbildungskapazitäten sowohl bei den Trägern für den praktischen Teil der Ausbildung als auch an den Berufskollegs für den theoretischen Teil der Ausbildung.

Zusätzlich sollen Studierende z.B. des Dualen Studiums der Kindheitspädagogik, der Sozialen Arbeit, der Sozialpädagogik mit Studienschwerpunkten „Frühe Kindheit“, oder der Rehabilitationspädagogik, den praktischen Teil dieses Studiums bei den Trägern absolvieren, eine mittel- bis langfristige Bindung an den jeweiligen Träger ist (von Ausnahmen abgesehen) erwünscht. Die Kosten des Studiums werden analog zur PiA im Gesetz nicht auskömmlich berücksichtigt bzw. gefördert.

4. Personalfluktuaton

Als Personalfluktuaton bezeichnet man, die vom Unternehmen unerwünschten Abgänge von Beschäftigten an den externen Arbeitsmarkt. Bezogen auf die Personalfluktuaton der betroffenen Träger muss man sicher hier auch die altersbedingte Fluktuaton sowie andere Gründe für das Verlassen des Arbeitgebers mitberücksichtigen.

4.1. Gründe für Personalfluktuaton

Nach den Gründen für Personalfluktuaton gefragt geben die ehemals Beschäftigten an:

- Wechsel zu einem anderen Träger
- Umzug in eine andere Stadt
- Beginn eines Studiums

- Berufliche Veränderung
- Private Veränderung (eigene Familiengründung und damit verbunden die Reduzierung des Beschäftigungsumfangs)
- Gesundheitliche Gründe (Belastungssteigerung im U2 Bereich, Corona Pandemie, Alter, etc.)

Dazu kommt die altersbedingte Fluktuation, der Wechsel in den Ruhestand. Hier zeichnet sich in den nächsten Jahren eine Steigerung ab, die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre gehen demnächst in Rente. Eine konkrete Bezifferung muss bei jedem Träger in Abhängigkeit von der dortigen Altersstruktur der Beschäftigten erfolgen.

4.2. Folgen der Personalfluktuation

Unabhängig von den Gründen für Personalfluktuation hat diese Folgen für den Arbeitgeber bzw. dessen Betrieb. Unbesetzte Stellen führen in der Regel zu einer höheren Belastung für die verbliebenen Beschäftigten. Dies wiederum hat negative Auswirkungen auf die Motivation dieser Beschäftigten, besonders dann, wenn die Vakanz längere Zeit andauert. Fachwissen, ggf. langjährige Berufserfahrung und Investitionen in die Weiterbildung der Beschäftigten gehen verloren. Teambildungsprozesse müssen wieder neu begonnen werden. Die Akquise neuer Fachkräfte ist stets mit Kosten und einem zusätzlichen Zeitaufwand in der Personalabteilung und bei der Leitung einer TfK verbunden. Jede Stellennachbesetzung ist mit einem Auswahlrisiko verbunden. Die Einarbeitung neuer Fachkräfte muss sichergestellt werden, was erneut zu einer zusätzlichen Belastung der Beschäftigten führt. Ggf. werden Kosten für die Weiterbildung der neuen Beschäftigten erforderlich. Insgesamt ist derzeit der Aufwand zur Anwerbung von geeigneten Fachkräften, sowie deren Auswahl mit enormen personellen und finanziellen Ressourcen verbunden!

Häufige nicht altersbedingte Fluktuation wirkt sich mitunter negativ auf das Image des Arbeitgebers aber auch der Einrichtung aus. Bei den verbliebenen Beschäftigten kommt evtl. Unsicherheit darüber auf, ob sie noch bei dem „richtigen“ Arbeitgeber beschäftigt sind und bei den Eltern, ob sie die „richtige“ Kita für ihr Kind gewählt haben.

In den TfK tritt zusätzlich das Problem auf, dass es eine relativ enge Bindung zwischen den Kindern und den Beschäftigten gibt, welche die Grundlage für eine gelungene Erziehungs- und Bildungsarbeit darstellt. Verlassen die Beschäftigten dann die TfK ist dies in Bezug auf die Herstellung stabiler Bindungen zwischen pädagogischen Fachkräften und den immer
 „AG – Fachkräftemangel – Erzieher*innen – Wuppertal“

jüngeren Kindern ein Bruch mit Folgen für die Kinder und löst Unzufriedenheit bei den Eltern aus. Beziehungen müssen neu entstehen, Beschäftigte sind hier besonders gefordert. Auch hierdurch entsteht eine höhere Belastung für die verbleibenden Beschäftigten.

Wie oben bereits dargestellt, hat die Personalfluktuation negative Folgen für den Arbeitgeber sowie dessen Beschäftigten und insbesondere für die Kinder und die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern/Sorgeberechtigten. Es gilt daher ein Bündel von Maßnahmen zu ergreifen, um Beschäftigte an die Träger zu binden und die Fluktuation soweit wie möglich zu reduzieren. Diese Maßnahmen sind unter der Überschrift Mitarbeiter*innenbindung zu fassen und je nach den wesentlichen Gründen der Personalfluktuation beim jeweiligen Arbeitgeber zu entwickeln. Sofern es den einzelnen Arbeitgebern gelingt durch geeignete Maßnahmen die Personalfluktuation in ihren Organisationen zu reduzieren, wird damit zwar gleichzeitig der zusätzliche Personalbedarf reduziert, das Problem der am Arbeitsmarkt insgesamt nicht in ausreichender Anzahl verfügbaren Fachkräfte bleibt indes ungelöst. Geht man davon aus, dass diese Fluktuation überwiegend im Einzugsbereich der Träger in Wuppertal oder dem näheren Umfeld erfolgt, lässt sich dem mit Blick auf die Weiterentwicklung der Beschäftigten und Erweiterung der Berufserfahrung gar etwas Positives abgewinnen, löst aber im Ergebnis nicht das Problem der Deckung des zusätzlichen Fachkräftebedarfs.

5. Ausbildung zum / zur Erzieher*in

Analog zu vielen Unternehmen der freien Wirtschaft ist ein Fachkräftemangel festzustellen. Dieser ist mit dem Ausbau der Betreuungsplätze deutlicher bzw. offenbar geworden. Die relativ wenigen Fachkräfte am Arbeitsmarkt wurden sukzessive im Rahmen der Ausbaubemühungen „aufgesogen“, mit dem Ergebnis, dass es (fast) keine arbeitssuchenden Fachkräfte mit entsprechender Ausbildung gibt. Die Ausbildung von Fachkräften ist hinter dem Bedarf der Träger zurückgeblieben. Im Unterschied zu vielen Unternehmen der freien Wirtschaft sind die Kitaträger sehr wohl an der Ausbildung Ihres Nachwuchses interessiert. Dem stehen jedoch fehlende finanzielle Ressourcen entgegen. Wenn anstelle von pädagogischen Fachkräften Auszubildende in den Personalschlüsseln der Personalbesetzung berücksichtigt werden sollen (KiBiz), um sie zu finanzieren, wird der Druck auf die pädagogischen Fachkräfte in der Einrichtung erhöht. Denn nachvollziehbar entfalten Auszubildende nicht per se die gleichen Kompetenzen und

Erfahrungen wie die Fachkräfte., sondern im Gegenteil, sie benötigen deren Anleitung. Dies bindet zusätzlich die Zeitressourcen der Fachkräfte.

Im Zwiespalt eines steigenden Anforderungsprofils (Kinder ab dem Säuglingsalter, Inklusion, Partizipation, Sprachförderung, Anforderungen einer vielfältigen Gesellschaft, steigende Erwartungshaltung von Eltern an die Kita als Bildungsträger, Unterstützung von Kindern mit geringen Ressourcen im Elternhaus usw.) an die Fachkräfte in den TfK und der Wahl, die Besetzung der Personalstunden mit erfahrenen Fachkräften oder Auszubildenden vorzunehmen, schlägt das Pendel unter der Arbeitsanforderung zu Gunsten der Fachkräfte aus.

Eine Ausbildung von pädagogischen Fachkräften kann überwiegend nur TopOn zur Personalbesetzung mit Fachkräften erfolgen und muss auch vollständig refinanziert werden. Schließlich beteiligen sich alle Kitaträger seit Jahren an der Gesamtfinanzierung der Tageseinrichtungen für Kinder mit teils erheblichen Eigenanteilen. Auch hier lässt sich ein fundamentaler Unterschied zu den Unternehmen der freien Wirtschaft konstatieren.

Auch wenn es für die Zukunft nur eine untergeordnete Rolle spielt, warum das so ist, muss man wohl auch feststellen, dass die Nonprofit-Unternehmen seit Jahren einem „Spardiktat“ unterliegen, weshalb gerade auch bei den Personalkosten gespart wurde. Insbesondere kleine Träger hatten und haben kaum eine Chance die Kosten für die Ausbildung von Fachkräften zu stemmen. Selbst dann, wenn die Träger hier mehr Möglichkeiten gehabt hätten ist zu bezweifeln, dass die Zahl der Auszubildenden deutlich höher gewesen wäre.

5.1. Klassische Form der Ausbildung (Konsekutive Ausbildung)

Diese Ausbildung beginnt mit einer zweijährigen Schulzeit und überwiegend theoretischer Ausbildung, lediglich unterbrochen durch mehrere Praktikumsphasen. Gefolgt von einem Anerkennungsjahr – einer praktischen Ausbildung, in einer Einrichtung eines Trägers. Eine Ausbildungsvergütung wird nicht gezahlt, das ist aus Sicht vieler Studierender vermutlich nicht mehr so attraktiv. Die Studierenden können das Aufstiegsförderungs-BAföG beantragen, das ist eine eltern-unabhängige Förderung, die nicht zurückgezahlt werden muss (die Studierenden erhalten zurzeit ca. 780 €/mtl.).

An den nichtstaatlichen Ersatzschulen ist teilweise sogar ein Beitrag zur Trägereigenleistung (Schulgeld) durch die Schüler*innen zu zahlen, da der Staat die

Ersatzschulen im Gegensatz zu staatlichen Schulen grundsätzlich nicht voll refinanziert. Erst im letzten Jahr der Ausbildung dem sog. Anerkennungsjahr wird eine Vergütung durch den jeweiligen Anstellungsträger gezahlt. Die Anzahl der Auszubildenden in dieser Ausbildungsform hat zu Gunsten der Praxisintegrierten Ausbildung abgenommen. Diese Form der Ausbildung stellt aber eine Alternative zur Praxisintegrierten Ausbildung dar und punktet u.a. damit, dass es für die Studierenden die vollen Schulferien gibt.

5.2. Praxisintegrierte Ausbildung

Mit der Einführung der sog. Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) im Jahr 2017 ist in der Ausbildung der Erzieher*innen eine positive Veränderung eingetreten. Die Ausbildung in Theorie und Praxis findet im Wechsel statt – 3 Tage Theorie in der Fachschule, 2 Tage Praxis in der Kita mit Fortschreiten der Ausbildung umgekehrt. Ab dem ersten Tag der Ausbildung wird eine Ausbildungsvergütung gezahlt, wobei deren Höhe der Vergütung in vielen anderen Ausbildungsberufen entspricht bzw. teilweise durchaus höher ist (So verdient ein Azubi /Bankkaufmann (m/W/D) im 1. Jahr 1068,20 €; Quelle SSK Mönchengladbach, im Vergleich BAT-KF 1. Jahr € 1165,69 €).

Inzwischen werden etwa gleich viele Auszubildende in der PiA ausgebildet, wie in der klassischen Form der Ausbildung. Positiver Nebeneffekt der PiA Ausbildung ist zudem, dass mehr männliche Erzieher ausgebildet werden. Begrenzender Faktor für die PiA war und ist die Kapazität an Ausbildungsplätzen an den Berufskollegs bzw. Fachschulen. Dort stehen lediglich in begrenztem Umfang Lehrkräfte und Räumlichkeiten zur Verfügung. Wobei auch dort ein Fachkräftemangel bei den Lehrkräften zu verzeichnen ist.

6. Ausbildung zum / zur Kinderpfleger*in

Die Ausbildung zum / zur Kinderpfleger*in setzt einen niedrigeren allgemeinen Bildungsabschluss als für die Ausbildung zum / zur Erzieher*in voraus. Die zweijährige Ausbildung endet mit dem Abschluss stattlich geprüfte Kinderpfleger*in. Die Einsatzmöglichkeiten in der TFK sind durch die Regelungen des KiBiz auf die Gruppenform III begrenzt. Ein Einsatz in den Gruppenformen I u. II. ist erst mit einer 160 Stunden umfassenden Zusatzqualifizierung möglich. Durch den Betreuungsausbau im U3 Bereich, ist der Gruppentyp III (Betreuung der Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt) nicht mehr

so häufig anzutreffen. Einen Bedarf und die Einsatzmöglichkeit für Kinderpfleger*innen gibt es jedoch und wird es auch weiterhin geben.

6.1. Klassische Form der Ausbildung

Bei der klassischen Form der Ausbildung handelt es sich um eine zweijährige schulische Ausbildung an den Berufskollegs bzw. Fachschulen. Während dieser Zeit gibt es mehrere Praktika in verschiedenen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Die Ausbildung endet mit der Abschlussprüfung zur staatlich geprüften Kinderpfleger*in. Eine Ausbildungsvergütung gibt es während dieser Ausbildung nicht.

6.2. Praxisintegrierte Ausbildung

Analog zur Praxisintegrierten Ausbildung zum / zur Erzieher*in soll auch für die Ausbildung zum / zur Kinderpfleger*in ein Praxisintegrierter Ausbildungsgang etabliert werden. Auch hier wird es einen Wechsel zwischen 3 Tage Schule und 2 Tage Praxis bzw. umgekehrt geben. Eine Ausbildungsvergütung wird es über die Anstellungsträger ebenfalls geben. Diese Form der Ausbildung könnte für einen „neuen“ Personenkreis von Interesse sein. Es wird erwartet, dass hier ein Interesse von bereits etwas lebensälteren Personen bestehen könnte z.B. in Form einer Zweitausbildung, nach Erziehungszeiten als Wiedereinstieg, o.ä. Ohne die Ausbildungsvergütung käme für den genannten Personenkreis eine solche Ausbildung vermutlich eher nicht infrage.

7. Duales Studium der Kindheitspädagogik

Studierende des dualen Studiums der Kindheitspädagogik oder vergleichbarer Studiengänge können nach erfolgreichem Abschluss des Studiums als pädagogische Fachkraft eingesetzt werden. Nach erfolgreichem Abschluss dieses Studiums und mit einiger Berufserfahrung haben die Studierenden gute Voraussetzungen für die Übernahme der Funktion als Leitungskraft in einer TfK. Neben dem Entgelt analog zur PiA Ausbildung werden für dieses Studium zusätzliche Studiengebühren (je nach Hochschule in unterschiedlicher Höhe mtl. ca. 400 € bis 800 €) fällig, beim kommunalen Träger werden diese Gebühren aufgrund tariflicher Regelung übernommen, bei anderen Träger ist dies ggf. Verhandlungssache.

8. Maßnahmen zur Reduzierung der Personalfluktuation

Die Praxis zeigt, dass es zunehmend notwendig wird die Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen um zu verhindern, dass diese das Beschäftigungsverhältnis beenden oder gar die Tätigkeit in diesem Beruf vollständig aufgeben. In vielen Situationen ist es erforderlich Teilzeitarbeitsverhältnisse zu ermöglichen, z.B. bei:

- Familienphasen der Beschäftigten, oder bei Verrentung des Partners
- anderen Schwerpunktsetzungen in der Balance von Arbeit und Freizeit
- Gewährung von Sonderurlaub bei Bedarf an Familienzeit (z.B. Pflege von Angehörigen)
- Reduzierung des Beschäftigungsumfangs auf eigenen Wunsch, um die eigene gesundheitliche Situation zu stabilisieren
- Maßnahmen zur Stärkung der eigenen Gesundheit am Arbeitsplatz (Kurse Rückentraining, Kurse Entspannungstraining)
- Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeitenden beim Einsatz in den unterschiedlichen Gruppenformen

Die Folge ist aber auch hier, dass die Zahl der Arbeitsstunden und damit die verfügbare Arbeitsleistung abnimmt und die Nachbesetzung erforderlich macht.

8.1. Maßnahmen und Bedingungen der verschiedenen Träger zur Bindung ausgebildeter Fachkräfte

- beste Karrierechancen (Leitung, stellvertr. Leitung)
- viele verschiedene Arbeitszeitmodelle
- bis zu 69 verschiedene Kitas (bei einem Träger) zur Auswahl
- umfangreiches Fortbildungsprogramm
- Fortbildungsangebote kostenfrei während der Arbeitszeit
- zusätzliche Altersvorsorge
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Gesundheitstag
- Konzeptionstage

8.2. Geplante bzw. bereits durchgeführte Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden bzw. Studierenden:

- Teilnahme Ausbildungsbörsen
- Teilnahme an Jobbörsen
„AG – Fachkräftemangel – Erzieher*innen – Wuppertal“

- Vorstellung an Schulen
- Werbung / Stellenausschreibung in der Fachzeitschrift KITA Aktuell
- Stellenausschreibung auf der Homepage der Stadt Wuppertal bzw. der Träger
- kontinuierliche Kontaktpflege zu Praktikanten und FSJ'lern
- Ausbildungsfilm auf der Homepage der Stadt Wuppertal
- neues Logo / modernerer Auftritt des Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder
- Plakatwerbung
- Ausweitung der Ausbildungskapazitäten
- Übernahme der Trägereigenleistung (Schulgeld) bzw. der Studiengebühr
- einmalige Möglichkeit eines Europapraktikums
- nach erfolgreicher Ausbildung i.d.R. unbefristete Übernahme

8.3. Maßnahmen des Landes

Das Land NRW wirbt auf der Homepage des Ministeriums für Kinder, Frauen, Familie und Integration (MKFFI) für die Ausbildung zum / zur Erzieher*in. Neben einigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen wird auch hier auf den kontinuierlich hohen Personalbedarf in der nordrhein-westfälischen Kindertagesbetreuung verwiesen. Zusätzlich startete das MKFFI am 02.03.2021 eine Kampagne zur Gewinnung von pädagogischem Personal für den Einsatz in Kindertageseinrichtungen. Konkret wird hier für die PiA-Ausbildung geworben. Neben der Anwerbung von neuem Personal geht es bei der Kampagne auch um die Wertschätzung der Arbeit in den Kitas und in der Kindertagespflege. Die Zahl der Studienplätze für die Ausbildung von Lehrkräften für Sozialpädagogik wurde verdreifacht (wann diese Lehrkräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden ist noch unklar). Auf die (nicht auskömmliche) finanzielle Förderung der Ausbildung im Rahmen des KiBiz wird hingewiesen.

9. Image des Berufs des / der Erzieher*in

Es lohnt sich auch hier einmal den Blick zurück in die Vergangenheit zu richten. Während früher fast ausschließlich Frauen den Beruf der „Kindergärtnerin“ ausübten und dies in der Vorstellung der Gesellschaft häufig diejenigen waren die „da ein bisschen mit den Kindern spielen“ und zwar meist nur halbtags, hat sich dieser Kindergarten über viele Jahre zur ersten institutionellen Bildungseinrichtung im Deutschen Bildungssystem entwickelt. Das bedeutet, dass die pädagogischen Fachkräfte in den Kitas einen „AG – Fachkräftemangel – Erzieher*innen – Wuppertal“

Bildungsauftrag haben, welchem sie gern nachkommen und dieser auch völlig zu Recht von den Eltern eingefordert wird. Das Image des Berufes des/der Erzieher*in rangiert im oberen Drittel der Berufe, hat aber in den letzten Jahren leicht verloren. Nicht zuletzt die geringere Vergütung der Aufgabe signalisiert hier unverkennbar einen Unterschied zu der besser verdienenden Grundschullehrkraft die im Imagevergleich hinter den Erzieher*innen rangiert. Inzwischen wird der Beruf auch von Männern ausgeübt, ihr Anteil liegt aber weiterhin nur bei wenig mehr als 5 % aller Beschäftigten.

9.1. Bachelor professionell in Sozialwesen

Staatlich anerkannte Erzieher*innen können nun bzw. zukünftig auch die Berufsbezeichnung Bachelor professionell im Sozialwesen führen. Damit wird sicher ein richtiger Schritt in Richtung Aufwertung der Ausbildung und des Berufs getätigt. Insbesondere Ausbildungswillige entscheiden sich ggf. eher für eine Ausbildung zum / zur Erzieher*in, wenn diese mit einem Bachelorabschluss endet. Eine Imageverbesserung lediglich über die Veränderung der Berufsbezeichnung kann deutliche Auswirkungen haben. Die Veränderung der Berufsbezeichnung von „Verlagskaufmann/-frau“ in „Medienkaufmann/-frau Digital und Print“ hatte die Verdopplung der Anzahl der Bewerber*innen zur Folge. Die Wirkung dieser Änderung bei den Erzieher*innen bleibt abzuwarten.

10. Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse

Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Abschlüsse in den verschiedenen Ländern kann eine pauschale Aussage zur erfolgreichen Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses nicht getätigt werden. Der Beruf des/der Erzieher*in wird in Deutschland von den Bundesländern geregelt, diese Regelungen können in jedem Bundesland unterschiedlich sein. Die Anerkennung (Gleichwertigkeitsfeststellung) der beruflichen Qualifikation ist erforderlich damit in Deutschland in dem Beruf gearbeitet werden darf. Das kostenfreie Verfahren dauert maximal 3 Monate. Deutschkenntnisse mindestens auf dem Sprachniveau B2 sind für die Arbeit in einer TFK notwendig.

11. Einsatz von Fachkräften aus dem Ausland

In der Arbeitsgruppe (AGFW, JBC, AA, Stadt Wuppertal) wurde über ein Projekt der Stadt Mönchengladbach berichtet, welche pädagogische Fachkräfte aus Spanien anwirbt. Dort soll es am Arbeitsmarkt mehr Fachkräfte geben, als im Land entsprechend eingesetzt werden können. Aufgrund des großen organisatorischen Aufwands haben sich die Teilnehmer*innen der AG zunächst gegen diese Möglichkeit der Anwerbung von Fachkräften ausgesprochen.

Eine Mitarbeiterin des Stadtbetriebes Tageseinrichtungen für Kinder hat im Rahmen eines Europapraktikums in Spanien folgende Erfahrungen gemacht:

Die Ausbildung der Erzieher*innen erfolgt im Rahmen eines Studiums, anschließend ist der Einsatz sowohl in einer TfK als auch als Lehrer*in an einer Schule möglich. Der Alltag in der Kita war geprägt von Disziplin, Ordnung und Lehre. Die Betreuung der Kinder ist sehr „verschult“ und streng. O-Ton der Mitarbeiterin „ich habe es kaum ausgehalten, wie dort mit den Kindern umgegangen wurde“. Alle mussten zur gleichen Zeit essen, trinken, schlafen, es wirkt sehr militärisch. Der Einsatz der Mitarbeiterin erfolgte in einer privaten Einrichtung, eine kommunale Einrichtung durfte die Mitarbeiterin nicht besuchen, dort sollen die Bedingungen nach Aussage der Beschäftigten deutlich schlechter sein. Es ist nicht ausgeschlossen, dass Inhalte und Anwendung der Ausbildung im Ausland mit dem Kinderschutz in Deutschland kollidieren, zumindest aber den hiesigen Ansprüchen an die pädagogische Arbeit mit Kindern in diesem Alter nicht entsprechen und ggf. eine umfassende Nachschulung solcher Fachkräfte erforderlich machen würde.

12. Fazit

Der Fachkräftemangel im Bereich der Erzieher*innen ist unverkennbar vorhanden. Viele Träger bestätigen, dass ihnen bereits heute Fachkräfte fehlen bzw. deren Akquise zunehmend schwieriger wird. Vermutlich hätten bereits vor mehreren Jahren Maßnahmen ergriffen werden müssen um dieser Entwicklung entgegen zu steuern. Der deutliche Ausbau von Betreuungsplätzen in Tageseinrichtungen für Kinder hat zu einer Verknappung der pädagogischen Fachkräfte in Relation zu den Betreuungsplätzen geführt. Gleichzeitig ist die Nachfrage nach Betreuungsplätzen auch für immer jüngere Kinder durch deren Eltern kontinuierlich gestiegen. Der seit 2013 geltende Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr in einer TfK oder in der Kindertagespflege hat diese Nachfrage sicher verstärkt. Den Eltern ist kein Vorwurf zu

„AG – Fachkräftemangel – Erzieher*innen – Wuppertal“

machen, sie hatten sehr wahrscheinlich auch vielfach schon vor 2013 einen Bedarf an Betreuungsplätzen für ihre Kinder, zumindest das Bedürfnis, durch eine angemessene Kinderbetreuung in der Realisierung ihrer Lebenspläne eine Unterstützung zu erhalten. Bereits der seit 2008 geltende Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem dritten Lebensjahr in einer Kita hat einen „Nachfrage-Boom“ ausgelöst. Zudem fordert die Wirtschaft zunehmend früher die Rückkehr der qualifizierten Frauen nach der Geburt, schließlich hat man auch hier (häufig in die Ausbildung) investiert. Die Bestrebungen des Landes NRW die Öffnungszeiten im Sinne der Eltern im Bereich der TfK zu flexibilisieren bzw. zu erweitern, wird voraussichtlich in den kommenden Jahren den Bedarf an Fachkräften zusätzlich erhöhen. Die Erzieher*innen nehmen ihre Arbeit in aller Regel sehr ernst, sie engagieren sich sehr häufig deutlich über das zu erwartende Maß hinaus. Hier besteht ständig die Gefahr einer Überforderung mit der Folge, daran zu erkranken und damit die verbleibenden Beschäftigten zusätzlich zu belasten.

Das KiBiz setzt Grenzen hinsichtlich der Anzahl der zu betreuenden Kinder je Fachkraft um dem umfänglichen Auftrag der Bildung und Erziehung und der Aufsichtspflicht nachzukommen. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die sogenannte Mindestpersonalbesetzung den Anschein erweckt, es sei dem Kitaträger freigestellt, darüber hinaus in unbegrenzter Zahl weitere pädagogische Fachkräfte einzusetzen. Dies ist jedoch nicht möglich, weil die Finanzierung von tariflich vergüteten Fachkräften durch die KiBiz-Pauschalen gedeckelt ist!

Die Mindestpersonalbesetzungsregelungen sind Schutzmechanismen im Sinne der Kinder und der Beschäftigten und stellen sicher, dass Anbieter der TfK gleichlautende Bedingungen erfüllen müssen. Eine Akte kann im Ausnahmefall mal einige Tage liegen bleiben und darauf warten bearbeitet zu werden, ein Kind nicht!

Die Erkenntnis, dass es aufgrund fehlender pädagogischer Fachkräfte am Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres möglich ist eben solche zu akquirieren, gilt es Wege zu finden welche die Arbeitsmarktsituation mittel- bis langfristig verbessern werden. Die Aufgaben qualifizierter pädagogischer Fachkräfte werden auch zukünftig nur von entsprechend ausgebildetem Personal wahrgenommen werden können (Fachkräftegebot). Es führt also kein Weg an der Ausbildung entsprechender Fachkräfte vorbei. Im Rahmen der Bedarfsplanung für die Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsmodellen gilt es die planbare Altersfluktuation, die bekannte durchschnittliche Fluktuation aus anderen Gründen und den prognostisch weiteren Bedarf an pädagogischen Fachkräften durch den

weiteren Ausbau von Betreuungsplätzen in TfK und die Einführung des Rechtsanspruchs in der OGS-Betreuung zu berücksichtigen.

13. Ausblick

Die Ausbildung von pädagogischen Fachkräften muss deutlich ausgebaut werden um den bereits vorhandenen und zukünftigen Bedarf decken zu können. Dies erfordert bei allen Trägern die Bereitschaft und Fähigkeit sich an der Ausbildung zu beteiligen. Die Ausbildung muss aber auch für junge Ausbildungswillige attraktiv sein, mit der Einführung der Praxisintegrierten Ausbildung wurde hier bereits ein Schritt in die richtige Richtung unternommen.

Die Ausbildungskapazitäten an den Berufskollegs und Fachschulen müssen an den steigenden Ausbildungsbedarf angepasst werden. Es fehlt jedoch an Lehrkräften (auch hier gibt es einen Fachkräftemangel), Räumen und nicht zuletzt auch an der finanziellen Ausstattung. Die Schulträger bzw. das Land NRW sind gefordert hier die Rahmenbedingungen deutlich zu verbessern.

Bei den Trägern fehlt es häufig an der personellen und finanziellen Ausstattung um im erforderlichen Umfang ausbilden zu können. Die anteilige Finanzierung der Ausbildung und die Möglichkeit die Auszubildenden im begrenzten Umfang auf die Fachkraftstunden anrechnen zu können, täuschen nicht darüber hinweg, dass die Ausbildung von Fachkräften für die Träger teuer ist und zum großen Teil aus eigenen Mittel finanziert werden muss.

Es braucht politische Entscheidungen auf Landesebene um den hier aufgezeigten Defiziten entgegen zu wirken. Um dort erneut auf die Problematik aufmerksam zu machen und Verbesserungen einzufordern, wurden Briefe an das Ministerium für Schule und Bildung, sowie an das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen versandt.

In einem nächsten Schritt könnte ein Konzept zur Intensivierung der Ausbildung von pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften in Zusammenarbeit mit den Trägern und den Berufskollegs bzw. Fachschulen erarbeitet werden. Unabhängig davon haben der städt. Träger und einige andere ihre Ausbildungsbemühungen in den letzten Jahren teils deutlich verstärkt. In 2021 fand eine Befragung der Träger der Tageseinrichtungen für Kinder statt, mit dem Ziel die planbare bzw. vorhersehbare Personalfuktuation und die

geplante Anzahl der Ausbildungen für die Zeit bis 2025 zu ermitteln. An dieser Befragung hat lediglich eine kleinere Anzahl an Trägern bzw. Einrichtungen teilgenommen, sodass die ermittelten Zahlen keine validen Werte darstellen und deshalb in diesem Bericht auch nicht aufgeführt werden. Es ist beabsichtigt, eine derartige Befragung zu wiederholen.

An dem Bericht haben mitgewirkt:

Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder – Jugendamt

Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege

Berufskolleg Kohlstraße

Berufskolleg Straßburger Straße

Berufskolleg Ita Wegman

Agentur für Arbeit

Jobcenter Wuppertal AÖR