

Wie können wir dem Fachkräftemangel in unseren Kitas begegnen?



Verband KiTa-Fachkräfte Rheinland-Pfalz

Alle Prognosen gehen davon aus, dass sich der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren noch verschärfen wird, da die Bedarfe weiter steigen und ab 2026 ein Recht auf ganztägige Betreuung für Grundschulkindern in Kraft tritt. Diese Betreuung soll nicht durch Lehrkräfte, sondern mit Erzieher*innen geleistet werden.

Der Kita-Fachkräftemangel ist so gravierend, dass er kurz- und mittelfristig nicht kompensiert, wohl aber abgemildert werden kann.

Wir werden nicht umhinkommen, in den nächsten Jahren auch fachfremde oder geringer qualifizierte Kräfte einzusetzen, um Betreuungszeiten so gut als möglich sicherzustellen.

Wir müssen uns allerdings der Konsequenzen bewusst sein. Umso mehr Nichtfachkräfte eingesetzt werden, desto schneller werden die Grenzen der Aufsichtspflicht erreicht. Auch die pädagogische Qualität leidet. Gezielte pädagogische Angebote, Entwicklungsdokumentation, qualifizierte Elterngespräche und projektorientiertes pädagogisches Arbeiten brauchen gut ausgebildete Fachkräfte.

Engpässe, die nicht kompensiert werden können, lassen sich in den kommenden Jahren nicht grundsätzlich vermeiden. Das beinhaltet die Streichung oder Kürzung pädagogischer Angebote und Betreuungszeiten, die Verschiebung von Eingewöhnung oder einen Aufnahmestopp. Die Grenze des Leistbaren wird in der Kita durch die Gewährleistung der Aufsichtspflicht und des Kindeswohls definiert.

Bildungsministerium und Landesjugendamt, aber auch die Kitas vor Ort, müssen ehrlich kommunizieren, dass die Versprechen von „bester frühkindlicher Bildung sowie bedürfnis- und bedarfsgerechter Betreuung“ kurz- und mittelfristig nicht gehalten werden können.

Eltern haben ein Recht, zu wissen, was die Kita unter den jeweiligen Gegebenheiten leisten kann und was nicht. Die Handlungspläne für Personalausfälle, die jede Kita dem Landesjugendamt vorlegen muss, sind ein wertvolles Instrument, um die personelle Situation und die daraus folgenden Konsequenzen transparent und sichtbar zu machen.

Langfristig müssen so viele Fachkräfte ausgebildet werden, wie es dem tatsächlichen Bedarf einer kindgerechten und bedürfnisorientierten Betreuung entspricht.

Das Ziel, von dem wir noch weit entfernt sind, welches wir aber nicht aus den Augen verlieren dürfen, ist klar: Unsere Gesellschaft braucht eine bedarfs- und bedürfnisgerechte Kita-Betreuung nach den Mindestanforderungen der Wissenschaft an eine gute pädagogische Qualität.

Die folgenden Maßnahmen sind kurz-, mittel- oder langfristige Strategien, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und ihn zu bekämpfen. Alle müssen unverzüglich angewendet werden, damit unser Kita-System nicht kollabiert.

Reform der Erzieherausbildung

Immer noch macht die Mehrzahl der Erzieher*innen eine Ausbildung, bei der sie vier Jahre ohne Verdienst Fachschulen besuchen und erst im fünften Jahr eine Vergütung erhalten. Die praxisintegrierte vergütete Form der Erzieherausbildung muss zum Standard werden. Azubis sind dadurch von Beginn an in die Praxis vor Ort mit eingebunden und können die Kitas unterstützen. Sie dürfen nicht auf den Personalschlüssel mit angerechnet werden. Statt fünf Jahre sollte die Ausbildung 3,5 - 4 Jahre dauern. Ver.di hat bereits konkrete Vorschläge gemacht, mit denen eine praxisintegrierte vergütete Ausbildung das bisherige Niveau (DQR6) halten würde.

Duales Studium für Abiturienten, wie es beispielsweise in der Krankenpflege etabliert wurde. Viele Abiturienten möchten studieren und schließen damit das Berufsfeld Kita für sich aus. Dieses Potential darf nicht verloren gehen. Pädagogische Fachkräfte mit Studium müssen dann allerdings auch wie Sozialpädagogen bezahlt werden.

Tagesmütter/-väter mit ins Boot holen

Die Kindertagespflege wird in RLP eher stiefmütterlich behandelt. Wenn dieser Bereich professionalisiert, besser ausgestattet und strukturiert wird, können mehr U3 Kinder in

diesem Rahmen betreut werden. Mehr Plätze in der Kindertagespflege entlasten die Kitas. Analog zu Kita-Plätzen für Zweijährige Kinder müssen auch Plätze in der Kindertagespflege für diese Altersgruppe kostenlos sein. In anderen Bundesländern können sich Tagespflegepersonen zu sogenannten Großtagespflegestellen zusammenschließen. In RLP ist das nur im Rahmen der betrieblichen Kinderbetreuung erlaubt.

Vertretungspools schaffen

Die Bedingungen für Vertretungskräfte sind oft unattraktiv. Wir brauchen 450 Euro-Jobs oder je nach Trägergröße auch feste Anstellungen für Vertretungskräfte. Fachkräfte in Rente sollten Vertretungstätigkeiten nicht auf ihre Rente angerechnet bekommen.

Regelung für Vertretungskräfte überdenken

Aktuell dürfen Nichtfachkräfte nur ein halbes Jahr bei einem Träger beschäftigt werden. Es wäre sinnvoll, sie bei Eignung länger zu beschäftigen, wenn der Träger nachweisen kann, dass er keine Fachkraft findet. Das dauerhafte Ziel muss allerdings sein, wieder eine Fachkraft einzustellen oder eine Nachqualifizierung anzubieten.

Beschäftigung von geringqualifizierten Kräften oder fachfremden Kräften

Die Beschäftigung von Nichtkräften anstelle von Fachkräften führt unweigerlich zu einem Qualitätsverlust. Eine Fachkraft kann nicht beliebig viele qualifizierte Elterngespräche führen, Entwicklungsdokumentationen pflegen oder qualifizierte Bildungsangebote machen. Weniger Fachkräfte bedeutet daher auch weniger Fachlichkeit und pädagogische Qualität. Das muss allen Beteiligten klar sein und kommuniziert werden. Ziel muss immer bleiben, fachfremde Kräfte durch Fachkräfte zu ersetzen oder eine Nachqualifizierung anzubieten. Hierfür braucht es konkrete Angebote und Unterstützung. Eine weitere Möglichkeit der Kompensation ist es, Nichtfachkräfte nur anteilig zu 75% auf den Stellenschlüssel anzurechnen. Damit wäre eine gewisse Entlastung der Fachkräfte gegeben.

Studenten pädagogischer Studiengänge als bezahlte Aushilfskräfte engagieren, analog zu den Werkstudenten anderer Fachrichtungen

☑ **Zusätzliche finanzierte Projektstunden** können Kitas entlasten und den Kindern interessante pädagogische Angebote bieten. Wenn Schreiner, Musikerinnen oder Gärtner innerhalb des Stellenschlüssels als profilergänzende Kräfte eingestellt werden, wie aktuell vorgesehen, braucht die Kita sie vor allem zur Beaufsichtigung und Betreuung. Da Erzieher*innen durch die verdichtete Arbeitssituation wenig Zeit für projektorientiertes Arbeiten haben, wird eine profilergänzende Kraft innerhalb des Stellenschlüssels genauso wenig Zeit haben, ihre Profession mit einzubringen. Eine zusätzliche Projektstelle, die mit einem Zeitkontingent ausgestattet und entsprechend finanziert wird, verschafft Zeit für Projektarbeit in Kleingruppen.

☑ **Therapeutisch und psychologisch ausgebildete Kräfte** einstellen oder neben der Tätigkeit in therapeutischen Praxen mit in den Kita-Alltag einbinden und entsprechend vergüten

Viele Kita-Fachkräfte verlassen aufgrund der schlechten Rahmenbedingungen das Berufsfeld oder gehen vorzeitig in Rente, weil sie unter diesen Bedingungen nicht länger arbeiten wollen. Folgende Maßnahmen verbessern die Arbeitsbedingungen der vorhandenen Fachkräfte und sorgen für Entlastung. So können mehr Fachkräfte gehalten werden.

☑ **Bundesqualitätsgesetz**, das wissenschaftliche Mindestanforderungen an päd. Qualität fest schreibt, um gute frühpädagogische Bildung und bedürfnisorientierte Betreuung zu ermöglichen.

☑ **Verbindliche Verfügungszeiten** zur Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit

☑ **Angemessene Leitungsdeputate** nach den Empfehlungen der Fachleute

☑ **Entlastung der Leitungen**, die vor allem pädagogisch ausgebildet sind, durch Verwaltungsfachkräfte