

Beantwortung einer mündlichen Anfrage aus einer früheren Sitzung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Jugendhilfeausschuss	31.05.2022

Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen

In der Sitzung des Jugendhilfeausschusses vom 05.04.2022 wurde im Rahmen einer Aktuellen Stunde der Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen diskutiert. Hierzu wurden von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, der CDU-Fraktion und der FDP-Fraktion mündliche Nachfragen gestellt, zu denen die Verwaltung wie folgt Stellung nimmt:

Der bundesweite Mangel an Fachkräften in den Kindertageseinrichtungen ist inzwischen auch in den Kölner Kitas zu spüren.

Unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen zur Folge ist mit einem bundesweiten Mangel von mindestens 300.000 Kräfte zu rechnen. Laut Fachkräftebarometer werden bis 2030 „in den westdeutschen Kindertageseinrichtungen bis zu 252.000 Personen benötigt, um zum einen ein bedarfsdeckendes Angebot zu sichern und zum anderen personelle Ausstiege zu kompensieren (Deutsches Jugendinstitut 2021).

Wesentliche Gründe für diese Entwicklung speziell in Köln sind:

- das nach wie vor bestehende Ausbauprogramm, in dessen Folge jährlich rd. 200 zusätzliche Kräfte benötigt werden,
- die inzwischen hohe Teilzeitquote, wodurch der Bedarf an mehr qualifizierte Kräften zur Deckung der vorhandenen Stellenkontingente steigt,
- die dem Bedarf nicht ausreichend mitgewachsenen Ausbildungskapazitäten an den bestehenden Ausbildungsstätten.

Die vielfältigen Maßnahmen, die in den vergangenen Jahren in Köln umgesetzt wurden, wie z.B. Ausweitung der Ausbildungskapazitäten, berufsbegleitende Qualifikationen, sind nicht mehr ausreichend, sodass weitere Maßnahmen durch Kommunen und Land dringend erforderlich sind.

Im Einzelnen:

Mündliche Nachfragen der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen sowie der CDU-Fraktion zur Niederschrift für den JHA am 05.04.2022

Erzieher*innen werden derzeit von vielen Kitas händeringend und oftmals ohne Erfolg gesucht. Dies führt in vielen Kitas zu schwierigen Situationen: Durch den Personalmangel, der durch die Corona-Pandemie weiter verstärkt wird, leidet die Betreuungsqualität und es verschlechtern sich parallel die Arbeitsbedingungen der Erzieher*innen zusätzlich.

Gleichzeitig benötigen wir, um den in Köln steigenden Bedarf an Kitaplätzen zu decken und die Versorgungsquote v.a. für Kinder unter 3 zu verbessern, mehr qualifizierte Erzieher*innen. Von einer guten Personalbesetzung profitieren dabei alle Beteiligten: die Kinder, die Eltern sowie die Erzieher*innen.

1. Liegen der Stadt Informationen vor, wie viele Erzieher*innenstellen in städtischen und von freien Trägern betriebenen Kitas derzeit nicht besetzt sind? Wenn ja, wie viele sind es?

Antwort der Verwaltung:

In den städtischen Kindertageseinrichtungen sind derzeit ca. 150 Stellen (rd. 6%) unbesetzt, eine Auswertung aus den Kitas der freien Träger liegt nicht vor, es ist jedoch bekannt, dass auch hier zahlreiche Stellen unbesetzt sind.

2. Gibt es eine Prognose, wie sich der Bedarf weiter entwickeln wird, und wie sieht der Bedarf vor allem in den nächsten 3 Jahren konkret aus, wenn für 60 Prozent der Kinder unter drei Jahren und für alle Kinder über 3 ein Kita-Platz zur Verfügung gestellt werden soll?

Antwort der Verwaltung:

Aufgrund der von der Verwaltung entwickelten Prognose ist davon auszugehen, dass bis 2025 in Köln je nach Ausbau des Platzangebotes zwischen 1200 und 1800 Kräfte fehlen werden.

3. Welche Faktoren spielen für eine erfolgreiche Personalgewinnung eine wichtige Rolle?

Antwort der Verwaltung:

Die Verwaltung hat in den vergangenen Jahren bereits diverse Maßnahmen umgesetzt, die als wesentliche Faktoren für die Personalgewinnung anzusehen sind. Vorrangig zu nennen sind hier:

Übernahmegarantie für Ausbildungskräfte,
Unbefristete Arbeitsverträge,
Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen,
Arbeitsschutzmaßnahmen,
Angebot an Teilzeitkräfte Stundenanteile (auch temporär) zu erhöhen.

Darüber hinaus können aber weitere Maßnahmen geprüft werden, wie z.B.:

Stufenzugehörigkeit bei Einstellung bzw. nach Abschluss von Qualifizierungsmaßnahmen,
Bereitstellung von Wohnraum für Ausbildungskräfte,
beschleunigtes Einstellungsverfahren,
kostenfreies Job-Ticket,
Großstadtzulage, wie beispielsweise in München.

Festzuhalten ist jedoch, dass Personalgewinnungsmaßnahmen gerade in Bezug auf Fachkräfte, die aus dem Umland kommen, immer schwieriger werden, da das Umland inzwischen auch einen sehr hohen Personalbedarf hat. Beschäftigte aus dem Umland können ggfls. dort ihre Wegezeiten reduzieren oder finden Wohnungen mit günstigeren Mieten.

Neben der Personalgewinnung ist für die Verwaltung die Personalbindung von besonderer Bedeutung. Die beschriebenen Maßnahmen, gerade in Bezug auf Qualifikationsmöglichkeiten, Aufstiegschancen und Arbeitsplatzgestaltung (Stichwort Arbeitsschutz) sind hier hervorzuheben.

4. Wie entwickeln sich die Ausbildungskapazitäten in Köln und welche Einflussmöglichkeiten hat die Stadt auf die Ausbildungskapazitäten? Wie hat sie diese konkret genutzt, um die Ausbildungskapazitäten zu erweitern und welche Handlungsmöglichkeiten bestehen, die bisher nicht genutzt wurden?

Antwort der Verwaltung:

Die Ausbildungskapazitäten wurden in Köln in den vergangenen Jahren bereits erheblich aus-
geweitet. Hier hat sich die gute Zusammenarbeit mit den klassischen Ausbildungsstätten, aber
auch mit anderen Anbietern, die auf eine Prüfung vorbereiten, bewährt. Bereits 2010 wurden
60 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen, durch die die Einführung der praxisintegrierten
Ausbildung weitere 90. Mit Beginn des Schuljahres 2021/22 wurde eine Klasse in Zusammen-
arbeit mit der städt. Fachschule Weinsbergstr. eine zusätzliche Klasse „Praxisintegrierte Aus-
bildung zu Kinderpfleger*in“ (PIA-K) geschaffen. Mit dieser Schule und ergänzend mit der der
Schule Michaelshoven wurde vereinbart, dass ab 2022/23 dieses Angebot jährlich erfolgt.
Zusammen mit den berufsbegleitenden Maßnahmen und den externen Prüfungsvorbereitun-
gen wurden somit in Köln in den letzten Jahren rd. 300 zusätzliche Ausbildungsplätze für den
Kita-Bereich geschaffen.

Eine weitere nennenswerte Ausweitung im Rahmen der bestehenden Raum- und Lehrerkapa-
zitäten erscheint nicht als realistisch.

Deshalb gibt es derzeit Bestrebungen, eine Fachschule räumlich erheblich zu erweitern. Es
laufen hierzu Gespräche zur Anmietung eines Gebäudes. Sollte der Abschluss zustande
kommen, wären räumliche Kapazitäten für bis zu weiteren 250 schulischen Ausbildungsplätze
vorhanden. Selbstverständlich müssten dann hierfür durch das Land bzw. die Bezirksregie-
rung die entsprechenden Lehrerkontingente zur Verfügung gestellt werden.

Die Ausweitung der schulischen Ausbildungsplätze bedeutet aber auch, dass in der gleichen
Größenordnung Praktikumsplätze incl. Anleitungskapazitäten in der Praxis zur Verfügung ge-
stellt werden. Aus Sicht der Verwaltung sollte hier das Land entsprechende Anreizsysteme für
die Träger schaffen. Ausbildung und Anleitung in der Praxis bedeutet auch eine Zusatzaufga-
be für die vorhandenen Kräfte. Hier muss für die ausbildenden Kitas eine Entlastung geschaf-
fen werden.

5. Wie ist das Verhältnis von klassischer Ausbildung zur PIA-Ausbildung?

Antwort der Verwaltung

Köln hat als einer der ersten Kommunen die praxisintegrierte Ausbildung für Erzieher*innen
mit Beginn des Schuljahres 2013/14 eingeführt. (vgl. Mitteilung für den JHA am 12.11.2013,
Nr.: 3512/2013). Gestartet wurde im Rahmen eines Modellprojektes mit 52 Ausbildungsplät-
zen. Zwischen den beteiligten Trägern wurde sich auf eine Ausbildungsvergütung im ersten
Jahr auf 750,00 Euro geeinigt.

Inzwischen ist die Vergütung tariflich geregelt und liegt im ersten Ausbildungsjahr bei rd.
1190,00 Euro und ist damit für die Auszubildenden bzw. Studierenden sehr attraktiv, die Nach-
frage ist massiv gestiegen. Der Anteil liegt inzwischen bei ca. 70%.

Gleichzeitig wurde, wie oben bereits erwähnt, inzwischen auch der Einstieg in die Praxisinte-
grierte Ausbildung für Kinderpflegerinnen (PIA-K) geschafft. Die Erfahrungen der Praxisinte-
grierten Ausbildungen zeigen, dass diese Form der Ausbildung, also der ständige Wechsel
zwischen Schule und Praxis, für die Auszubildenden sehr anspruchsvoll und herausfordernd
ist. Da in die Ausbildung zur Kinderpfleger*in oftmals sehr junge Menschen gehen, besteht
zwischen den Fachschulen und der Verwaltung Einigkeit, dass hier beide Ausbildungsformen
erhalten bleiben sollen.

Für die PIA-K sind somit vorrangig Beschäftigte aus dem Alltagshelfer*innen-Programm Ziel-
gruppe. Das Programm stellt einerseits eine sehr kurzfristige Entlastung der Fachkräfte in den
Kitas und andererseits ein Potential zur Gewinnung von Ausbildungskräften dar.

Mündliche Nachfragen der FDP-Fraktion zur aktuellen Stunde am 05.04.2022

1. Ist es möglich, eine zeitlich begrenzte Regelung durch Tarifvertrag vorzunehmen, die in städtischen Kitas eine Überstundenregelung (mehr als 12 Stunden pro Monat) zu ermöglichen?

Antwort der Verwaltung

Die Verwaltung hat bereits im Jahr 2005 mit der Personalvertretung Kita eine Betriebsvereinbarung getroffen, die einerseits eine gewisse Flexibilität zur kurzfristigen Sicherung des Betriebes ermöglicht, andererseits aber auch den Gesundheitsschutz sowie die Planbarkeit der Vereinbarung von Familie und Beruf der Kita-Beschäftigten berücksichtigt.

Die Betriebsvereinbarung beinhaltet max. 12 Überstunden je Vollzeitkraft und kann nur durch die Einleitung eines Mitbestimmungsverfahrens außer Kraft gesetzt werden.

Grundsätzlich besteht hier jedoch Einigkeit, dass die Ansammlung von Überstunden nicht die Lösung des Problems darstellt. Möglicherweise wird die damit verbundene Erhöhung der Belastung eher noch zu höheren Personalausfällen führen.

Die Beschäftigten beschreiben in den letzten Jahren eine enorme Zunahme an psychischen Belastungen. Diese Entwicklung wurde durch die Auswirkungen der Pandemie weiter verschärft. Aus diesem Grund hat die Verwaltung die Situation der Beschäftigten in ihrem Handeln auch mit dem Ziel einer bestmöglichen Betriebs-sicherung in den Blick genommen. Eine Erhöhung der Überstundenkontingente würde dies aus Sicht Verwaltung und Personalvertretung konterkarieren.

2. Oder zeitweise eine Auszahlung der Überstunden zu ermöglichen?

Antwort der Verwaltung

Der Freizeitausgleich hat nach Tarifvertrag grundsätzlich Vorrang. Eine Auszahlung wäre frühestens 3 Monate nach Entstehung möglich. Nach Kenntnis der Verwaltung liegt allerdings eine Auszahlung nicht unbedingt im Interesse der Beschäftigten, die den Freizeitausgleich bevorzugen.

3. Findet in städtischen Kitas auch in akuten Mangelsituationen ein Austausch von Personal statt?

Antwort der Verwaltung

Ein derartiger Austausch findet in aller Regel nicht statt. Dagegen spricht:

- a. Eine Ausdünnung der Personalressourcen in anderen Kitas, dies kann dort auch zu Unmut bei Eltern und Beschäftigten führen, ist wenig motivierend und fördert eher zusätzlich das Belastungsgefühl,
- b. Vertretungspersonal kennt die Kinder und Abläufe in der Kita nicht, die kurzfristige Unterstützungswirkung wäre sehr gering,
- c. Den Kindern der abgebenden Kita werden die Bezugspersonen entzogen

4. Müssen auch in Kitas in freier Trägerschaft die Öffnungszeiten reduziert werden? Haben freie Träger vielleicht alternative Lösungen zu Schließungen gefunden?

Antwort der Verwaltung

Die Verwaltung verfügt über keine exakte Auswertung in Bezug auf die Träger der freien Jugendhilfe. Es ist aber bekannt, dass auch die Träger Öffnungszeiten reduzieren bzw. Betreuungsangebote temporär komplett einstellen müssen. Entsprechende Schreiben aus der Trägerschaft bzw. als Beschwerden von Eltern gehen regelmäßig ein. Ebenso bekannt ist aber auch, dass einzelne Kitas vorhandene Kapazitäten nicht vollumfänglich nutzen können, beispielsweise werden in einer dreigruppigen Kita nur 2 Gruppen angeboten. Zudem haben einige Träger bereits angekündigt, aufgrund des Personalmangels keine zusätzlichen neuen Häuser in die Trägerschaft übernehmen zu können.

Grundsätzlich gilt, dass freie und kommunale Träger die gleichen Rahmenbedingungen haben. Die Möglichkeiten, die sich aus der Personalverordnung (regelt das in Kitas einzusetzende Personal) ergeben, wenden alle Träger an.

Der zuständige Minister für Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration NRW äußert sich in seinem Schreiben vom 08.04.22 zum Thema Fachkräftemangel wie folgt:

„Eine große Belastung für die Kindertagesbetreuung ist der massive Fachkräftemangel, der bundesweit viele Branchen vor kaum lösbare Aufgaben stellt. Wir setzen einerseits unser Programm zur Fachkräftegewinnung fort und haben zudem als einziges Bundesland mit dem Kita-Helfer-Programm eine gezielte Unterstützung ermöglichen können. Wir werden zukünftig noch mehr Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für unsere Kitas gewinnen müssen.“

Die Verwaltung unterstützt die Möglichkeit eines erweiterten Quereinstiegs. Voraussetzung hier ist aber auch, dass dies mit einer Qualitätssicherung, also hinreichenden Qualifizierungsmaßnahmen, verbunden ist. Qualitätseinbußen in der frühkindlichen Bildung sind aus Sicht der Verwaltung nicht akzeptabel. Insofern muss es Kernaufgabe sein, die „unmittelbare Erhöhung der Ausbildungskapazitäten auf Fachschul- als auch Hochschulniveau“ sowie die „Ausbildung des erforderlichen Lehrpersonals...“ (vgl. Positionspapier des LVR, Seite 4)

Als Anlage wird das Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe des Landschaftsverbandes Rheinland von April 2022, das im Kern von der Verwaltung unterstützt wird, zur Verfügung gestellt.

Gez. Voigtsberger