

Bildung und Next Generation
Frühkindliche Bildung
Kathrin Bock-Famulla
Telefon +49 5241 81-81173
Fax +49 5241 81-81999
Kathrin.Bock-Famulla@bertelsmann-stiftung.de
www.bertelsmann-stiftung.de

Landtag Nordrhein-Westfalen

07.02.2023

Herrn Wolfgang Jörg, Vorsitzender des Ausschusses
für Familie, Kinder und Jugend
Herrn Florian Braun, Vorsitzender des Ausschusses
für Schule und Bildung

**Betreuungs-Gipfel jetzt! Herausforderungen des Kita- und OGS-Ausbaus gemeinsam angehen,
um die Bildungskatastrophe in der frühkindlichen Bildung zu verhindern**

Antrag der Fraktion der SPB, Drucksache 18/1688

**Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend und des Ausschusses für Schule
und Bildung am 9. Februar 2023**

Sehr geehrter Herr Jörg, sehr geehrter Herr Braun,

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bertelsmann Stiftung bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zu der Drucksache
18/1688, die anliegend übermittelt wird.

Mit freundlichen Grüßen

Kathrin Bock-Famulla

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der SPD

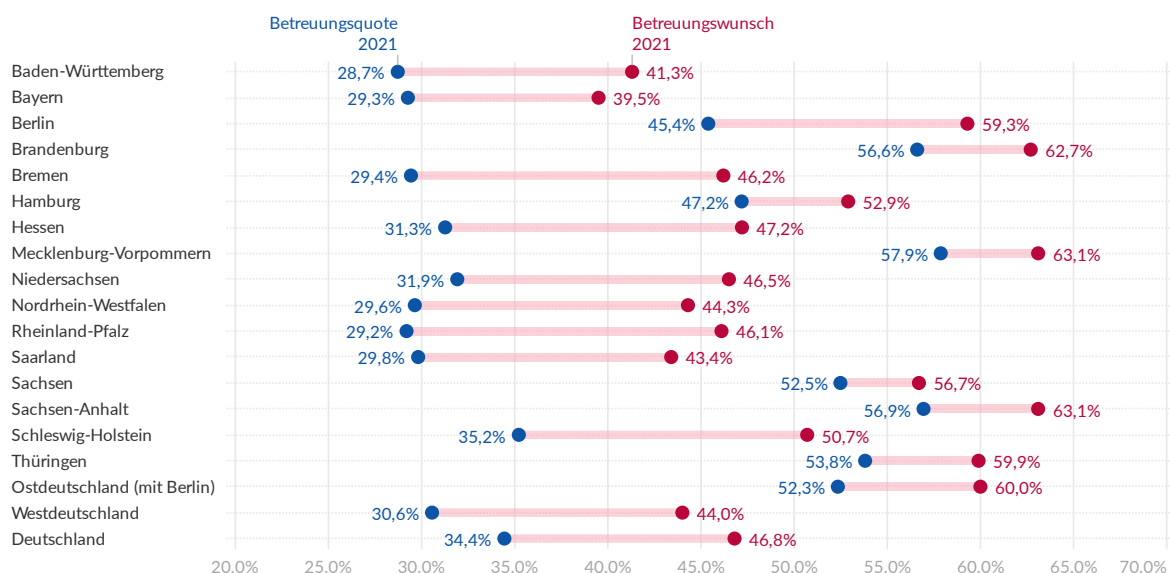
Betreuungs-Gipfel jetzt! Herausforderungen des Kita- und OGS-Ausbaus gemeinsam angehen, um die Bildungskatastrophe in der frühkindlichen Bildung zu verhindern

Das frühkindliche Bildungssystem ist in Nordrhein-Westfalen in den vergangenen Jahren enorm expandiert. Dies zeigt sich exemplarisch darin, dass zwischen 2014 und 2021 bei den Kindern unter drei Jahren die größte Steigerung bei der Teilhabequote in einer KiTa oder Kindertagespflege bundesweit und zwar von 24 Prozent auf 29,6 Prozent¹ zu beobachten ist. Damit lag NRW gleichwohl noch unter der bundesweiten Teilhabequote (34 %). Im Jahr 2022 hat sich die Teilhabequote auf 30,4 Prozent² erhöht. Bei den Kindern im Alter zwischen 3 bis unter 6 Jahren beträgt der Wert 91 Prozent (bundesweit 92 Prozent). Trotz dieses massiven Ausbaus zeigen die Berechnungen des Ländermonitorings Frühkindliche Bildungssysteme 2022, dass gemessen am Betreuungsbedarf der Eltern im Jahr 2023 voraussichtlich bis zu 101.600 Plätze fehlen. Nach der Kinderbetreuungsstudie des Deutschen Jugendinstituts formulierten Eltern 2021 für 44 Prozent der Kinder unter drei Jahren einen Betreuungsbedarf. Für die personelle Besetzung dieser Plätze müssten nach den bestehenden landesgesetzlichen Regelungen 24.400 Fachkräfte eingestellt werden, dadurch entstünden Personalkosten von rund 1,1 Milliarden Euro jährlich.

¹ Alle Daten stammen aus dem Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme, www.laendermonitor.de, falls keine anderen Quellen genannt werden.

² [NRW: Soziales | Landesbetrieb IT.NRW](#)

Betreuungswunsch der Eltern für unter dreijährige Kinder noch nicht gedeckt



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2021; BMFSFJ (Kindertagesbetreuung Kompakt, 2021), berechnet vom LG Empirische Bildungsforschung der FernUniversität in Hagen, 2022.

Quelle: www.laendermonitor.de

Positive Effekte auf die Bildung und Entwicklung von Kindern hat der Besuch einer Kindertagesbetreuung allerdings nur wenn die pädagogische Qualität kindgerecht ist. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist eine ausreichende Anzahl qualifizierten Personals. Allerdings werden in Nordrhein-Westfalen immer noch 72 Prozent der KiTa-Kinder in Gruppen betreut, deren Personalschlüssel nicht den wissenschaftlichen Empfehlungen entsprechen. In den Krippengruppen liegt der Personalschlüssel bei 1 zu 3,7. Das bedeutet, dass eine vollzeitbeschäftigte Fachkraft für fast vier ganztagsbetreute Kinder verantwortlich ist. Das ist zwar günstiger als der Bundeswert von 1 zu 3,9, jedoch ungünstiger, als die Bertelsmann Stiftung empfiehlt (1 zu 3).

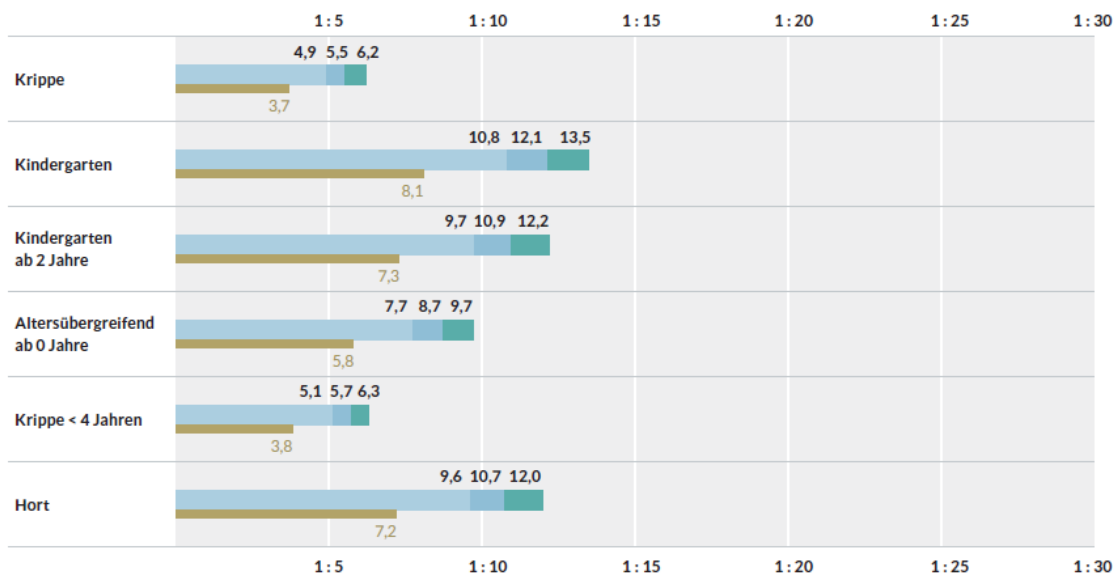
Die Personalschlüssel geben Auskunft über die Personalkapazitäten, die rechnerisch für alle Tätigkeiten sowie Ausfallzeiten, die durch Urlaub, Fortbildung oder auch Krankheit entstehen, verfügbar sind. Die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik ermöglicht keine Berechnungen der Fachkraft-Kind-Relation, die nur die Arbeitszeit für

die unmittelbare pädagogische Arbeit ins Verhältnis zu den Betreuungszeiten der Kinder setzt, da diese nicht für die Statistik erhoben werden. Um sich dem Verhältnis von Fachkraft zu Kindern in der pädagogischen Praxis dennoch zu nähern, berechnet die Bertelsmann Stiftung deshalb Szenarien für die Fachkraft-Kind-Relationen auf der Grundlage der ermittelten Personalschlüssel. Geht man beispielsweise davon aus, dass 60 Prozent der Arbeitszeit für die unmittelbare Arbeit in den nordrhein-westfälischen Kindergartengruppen (bei einem Personalschlüssel von 1 zu 8,1) verwendet werden können, so liegt die Fachkraft-Kind-Relation bei 1 zu 13,5. Viernickel und Fuchs-Rechlin³ weisen auf Basis empirischer Studien darauf hin, dass der Schwellenwert, ab dem die pädagogische Prozessqualität und das Verhalten sowie Wohlbefinden der Kinder negativ beeinflusst wird, für Gruppen mit drei- bis sechsjährigen Kindern bei Werten über 1 zu 8 liegt. Dieser Wert würde nach den vorliegenden Berechnungen in NRW noch deutlich überschritten. Auch der Schwellenwert für Kinder unter drei Jahren wird in allen Szenarien überschritten.

³ Viernickel, Susanne; Fuchs-Rechlin, Kirsten (2015: 51): Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In: Viernickel, Susanne; Fuchs-Rechlin, Kirsten; Strehmel, Petra; Preissing, Christa; Bensel, Joachim; Haug-Schnabel, Gabriele. Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für Kindertagesbetreuung. Freiburg. S. 11-130.

Pädagogische Personalausstattung | NW 01.03.2021

Fachkraft-Kind-Relation – Szenarien der Bertelsmann Stiftung | Tab. 82



Fachkraft-Kind-Relation (Szenarien): Berechnet mit einem Arbeitszeitanteil für die unmittelbare pädagogische Arbeit (direkte Kontaktzeit mit Kindern) von ...

Personalschlüssel (Median, ohne Leitungsressourcen)

75% 67% 60%

4

Damit in 2023 in Nordrhein-Westfalen ausreichend KiTa-Plätze vorhanden sind und alle Plätze kindgerechte Personalschlüssel nach den wissenschaftlich begründeten Empfehlungen aufweisen, müssten rund 65.100 Fachkräfte zusätzlich beschäftigt werden. Dies würde Personalkosten von rund 2,9 Milliarden Euro jährlich entsprechen.

⁴ Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Berg, Eva; Akko, Davin Patrick; Krause Michael; Schütz, Julia (2022): Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme. Profile der Bundesländer. Transparenz schaffen – Governance stärken. Bertelsmann Stiftung. [NW_Laenderprofil_2022.pdf](#) ([laendermonitor.de](#))

TABELLE 2 Bedarfs- und Angebots-Prognose von KiTa-Fachkräften bis 2030 – Sieben Szenarien | NW; Personen in Tausend

	Szenario I	Szenario II	Szenario III	Szenario IIIa	Szenario IV	Szenario V	Szenario VI
Beschäftigungsbedarf 2030	128,6	159,3	159,3	163,6	159,3	207,1	211,7
Bedarfsveränderungen (ohne Personalbestand) und Angebot							
Zusatzbedarf päd. Kräfte	7,0	35,8	35,8	40,1	35,8	83,6	83,6
Zusatzbedarf Leitungskräfte*	0,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	7,1
Zusatzbedarf insgesamt	7,6	38,3	38,3	42,6	38,3	86,1	90,7
Ersatzbedarf	21,7	25,0	25,0	25,5	25,0	29,2	29,6
Zusatzbedarf insgesamt + Ersatzbedarf = Bedarf insgesamt	29,3	63,3	63,3	68,1	63,3	115,3	120,3
Angebot	52,9	52,9	52,9	52,9	52,9	52,9	52,9
Angebot – Bedarf insgesamt = Gap	23,6	-10,4	-10,4	-15,2	-10,4	-62,4	-67,4

5

Der „Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021“ prognostiziert, dass bis 2030 mit den bestehenden Ausbildungskapazitäten in Nordrhein-Westfalen fast 53.000 Personen in den Beruf eintreten werden. Damit bis zu diesem Zeitpunkt in allen Kitas eine kindgerechte Personalausstattung nach wissenschaftlichen Empfehlungen sowie ausreichend Plätze zur Verfügung stehen, werden allerdings mehr als 62.000 KiTa-Fachkräfte zusätzlich benötigt. Insofern müsste bis 2030 das Personalangebot mehr als verdoppelt werden. Es ist nicht realistisch, dass in diesem Zeitraum die Ausbildungskapazitäten ausreichend erhöht werden können oder auch dieser erhöhte Bedarf wesentlich durch mehr Quereinsteiger:innen erfüllt werden kann.

Um für alle Kinder in Nordrhein-Westfalen gleichwertige Lebensverhältnisse in der frühkindlichen Bildung zu schaffen, sollte daher zunächst ein Etappenziel angestrebt werden. Begünstigt durch die rückläufigen Geburtenzahlen, besteht die Chance, die

⁵ Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Vetter, Tim; Kriechel, Ben (2021): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. [Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021 \(bertelsmann-stiftung.de\)](https://www.bertelsmann-stiftung.de); S. 119.

Teilhabequoten in Nordrhein-Westfalen auf das ostdeutsche Niveau (53 Prozent Teilhabequote der Kinder unter drei Jahren) zu heben. Sofern die derzeitigen Personalschlüssel und Ausbildungskapazitäten beibehalten und keine Fachkräfte entlassen werden, fehlen hierfür laut Fachkräfte-Radar bis 2030 rund 10.000 Personen. Um dieses Etappenziel zu erreichen, müsste allerdings die prognostizierte Zahl der Berufseinsteiger:innen bis 2030 in Nordrhein-Westfalen um fast 20 Prozent gesteigert werden. Sollen zusätzlich in allen Gruppenformen auch die nordrhein-westfälischen Personalschlüssel auf das Westniveau angeglichen werden, erhöht sich die Zahl der fehlenden Fachkräfte auf etwas mehr als 15.000. In Kindergartengruppen wäre dann eine Fachkraft rechnerisch nur noch für 8,1 statt 8,5 Kinder verantwortlich.

Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter

Der Personalbedarf verschärft sich zusätzlich durch den Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für alle Kinder im Grundschulalter. In Nordrhein-Westfalen besteht zwischen dem prognostizierten Bedarf und dem voraussichtlichen Angebot an Fachkräften eine Lücke von mehr als 17.000 Personen, wenn bis Ende des Jahrzehnts für jedes Kind im Grundschulalter ein Platz mit einer Förderung von 40 Wochenstunden vorhanden sein soll (Szenario 4)⁶.

In Nordrhein-Westfalen nutzen 49 Prozent der Kinder im Grundschulalter ein Ganztagsangebot in schulischer Verantwortung. Dies entspricht etwa der durchschnittlichen Teilhabequote in den westdeutschen Bundesländern von 47 Prozent. Zudem besuchen in Nordrhein-Westfalen 19 Prozent ein Übermittagsangebot, das bis ca. 14:30 Uhr zur Verfügung steht. Im westdeutschen

⁶ Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Vetter, Tim; Kriechel, Ben (2022): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh [Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022 \(bertelsmann-stiftung.de\)](https://www.bertelsmann-stiftung.de), S. 29.

Durchschnitt sind es 18 Prozent. Diese Teilhabequoten liegen deutlich unter dem Schnitt der ostdeutschen Bundesländer von 86 Prozent. Würde Nordrhein-Westfalen bis 2030 zunächst den ostdeutschen Stand mit einer wöchentlichen Betreuungszeit von 40 Stunden erreichen, fehlen selbst dann statt mehr als 17.000 noch 13.000 Fachkräfte (Szenario 2). Nähme ein Teil der Kinder weiterhin die kürzere Übermittagsbetreuung in Anspruch, wäre der Personalmangel niedriger, läge aber noch bei über 7.000 Personen. Insgesamt stünden damit in Nordrhein-Westfalen zwischen 7.000 und 17.000 Fachkräfte weniger zur Verfügung, als benötigt. Das sind mehr als doppelt beziehungsweise fünfmal so viele Personen wie die über 3.000 Fachkräfte, die laut Prognose bis 2030 als neue Mitarbeiter:innen hinzukommen werden⁷. Auch für den Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung muss ein wachsender Personalbedarf angenommen werden, der den Personalmangel im KiTa-Bereich verschärfen bzw. zu Konkurrenz zwischen den beiden Systemen führen kann.

⁷ Die im „Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022“ beschriebenen Szenarien stellen verschiedene Handlungsoptionen für die Politik dar. Allerdings sind die Informationen über die Angebote der ganztägigen Förderung in schulischer Verantwortung bundesweit sehr lückenhaft. Auch in Nordrhein-Westfalen wird dadurch eine differenzierte Bestandsaufnahme der Rahmenbedingungen sowie der Nutzung durch die Kinder erschwert. Deshalb müssen für die Szenarien mehrere Annahmen getroffen werden, weitere Erläuterungen der Szenarien vgl. S. 14.

TABELLE 14 Bedarfs- und Angebots-Prognose von Fachkräften für Ganztagsförderung bis 2030 – Sechs Szenarien

Nordrhein-Westfalen	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3	Szenario 4	Szenario 5	Szenario 6
Beschäftigungsbedarf 2030	17.600	22.900	24.700	26.500	26.500	28.600
Bedarfsveränderungen (ohne Personalbestand) und Angebot						
Zusatzbedarf	7.800	13.100	14.900	16.800	16.800	18.900
Ersatzbedarf	2.300	2.900	3.000	3.400	3.400	3.500
Zusatzbedarf + Ersatzbedarf = Bedarf insgesamt	10.100	16.000	17.900	20.200	20.200	22.400
Angebot	3.100	3.100	3.100	3.100	3.100	3.100
Angebot – Bedarf insgesamt = Gap	-7.100	-13.000	-14.900	-17.100	-17.100	-19.300

8

Ist professionelle Praxis im KiTa-System unter den bestehenden Rahmenbedingungen möglich?

Trotz Verbesserungen der Personalsituation in den nordrhein-westfälischen KiTas in den letzten Jahren bleibt die Herausforderung kindgerechte Rahmenbedingungen mit Blick auf den Personalkapazitäten zu schaffen. Zwar ist zu betonen, dass eine gute, kindgerechte pädagogische Praxis nicht nur von der Zahl des pädagogischen Personals abhängig ist, allerdings beruht Bildungspraxis wesentlich auf Interaktionen, für die entsprechende Zeitkontingente, auch für jedes einzelne Kind, verfügbar sein müssen. Die aktuelle Situation in den KiTas hat sich in den vergangenen Jahren zudem immer wieder durch erhebliche Krankheitsausfälle verschärft. Bei der Debatte über die unzureichende Personalausstattung muss stärker in den Fokus gerückt werden, dass der Personalmangel Auswirkungen hat – letztlich auf die Entwicklungs- und Bildungsprozesse der Kinder, aber auch auf die Attraktivität des Berufsfeldes. Diese Auswirkungen des Personalmangels zeigen auch die Ergebnisse der HiSKiTa-

⁸ Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Vetter, Tim; Kriechel, Ben (2022): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh [Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022 \(bertelsmann-stiftung.de\)](https://www.bertelsmann-stiftung.de)

Studie⁹ für die Gruppeninterviews mit KiTa-Personal bundesweit durchgeführt wurden. Die vor Corona durchgeführte Studie zeigt dabei die Wirkungen der Personalsituation aus Sicht des pädagogischen Personals.

Die KiTa-Ausstattung mit personellen Ressourcen ist bundesweit sehr heterogen – entsprechend ergeben sich unterschiedliche Ausprägungen von Personalmangel und unterschiedliche Belastungsgrade. HiSKita zeigt jedoch, dass die länderspezifischen Vorgaben zur Personalausstattung von allen Befragten als nicht ausreichend wahrgenommen werden, um ‚gute‘ frühkindliche Bildungsprozesse zu initiieren und zu begleiten. Die Befragung zeigt, dass Bildungsarbeit zunehmend zugunsten der Sicherstellung von Aufsichtspflicht zurücktreten muss. Dies bedeutet auch, dass die hohen gesellschaftlichen, sozial-politischen und fachspezifischen Erwartungen unter den bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen nur eingeschränkt erfüllt werden können. Eine unzureichende Personalausstattung in der KiTa schränkt Bildungsmöglichkeiten der Kinder, ihre Autonomie und das kindliche Wohlbefinden ein, so das Fazit der befragten KiTa-Expert*innen. Aufgrund der angespannten Personalsituation tritt notgedrungen die Sicherstellung der Aufsichtspflicht in den Vordergrund, der umfassende KiTa-Auftrag muss auf die Betreuung der Kinder reduziert werden. Bildungsangebote müssen verschoben und Bildungsanlässe können nicht initiiert werden. In dieser Situation können das Wohl der KiTa-Fachkräfte und das Kindeswohl in Extremfällen gefährdet sein: Fachkräfte arbeiten oftmals an ihrer physischen und psychischen Belastungsgrenze, wenn eine angespannte

⁹ Klusemann, Stefan; Rosenkranz, Lena; Schütz, Julia; Bock-Famulla, Kathrin (2023): Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Auswirkungen der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen auf das professionelle Handeln, die pädagogischen Akteur:innen und die Kinder. Weinheim, Basel. Open access: [Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung - Auswirkungen der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen auf das professionelle Handeln, die pädagogischen Akteur:innen und die Kinder - Stefan Klusemann, Lena Rosenkranz, Julia Schütz, Kathrin Bock-Famulla | BELTZ](#)

Personalsituation den KiTa-Alltag über eine längere Phase dominiert. Im Extremfall kommt es zu gravierenden Überlastungs- und Überforderungssituationen, die auch durch externe professionelle Unterstützungsangebote nicht mehr aufgefangen werden können. Gelingt es dem KiTa-Personal nicht, Stress, Druck und Überlastung individuell oder im Team zu bearbeiten, kann das beispielsweise zu restriktiverem Verhalten Kindern gegenüber führen. Die Gefahr von Kindeswohlgefährdung kann demnach auch aufgrund von Personalmangel zunehmen. Die teilweise in den KiTas bestehende hohe Fluktuation des Personals verhindert Stabilität bzw. Bindungen und wirkt sich negativ auf die Kinder aus. Der Aufbau stabiler, vertrauensvoller und tragfähiger Beziehungen zu den Kindern ist dadurch gefährdet, was mit negativen Auswirkungen auf die Entwicklung der Kinder einhergehen kann: Die Kinder erleben Unsicherheiten, die mit Stress und Ängsten einhergehen und damit negative Auswirkungen auf ihre Bildungs- und sekundäre Bindungsprozesse haben können.

Zunehmend wird in dieser Situation fachlich nicht einschlägiges und nicht angemessen ausgebildetes Personal eingesetzt. Dauerhafte oder akute Personalausfälle verhindern langfristige und verlässliche Personalplanung, die personelle Besetzung in der KiTa muss oftmals jeden Tag neu angepasst werden. Um die Personalsituation zu entspannen, wird auf das Angebot von Zeitarbeitsfirmen zurückgegriffen oder auch Personen werden eingestellt, die nach Einschätzung der Befragten nicht die professionellen Anforderungen an pädagogische Fachkräfte erfüllen. Auch eine fachlich nicht angemessene Einbindung von angehenden Fachkräften (Praktikant:innen) birgt aus Sicht der Befragten Probleme: Kommen zur dünnen Personaldecke noch weitere herausfordernde Faktoren hinzu – wie Krankheits- und Urlaubsphasen sowie ein stetig wachsender Aufgabenbereich – kann sich die bereits angespannte Personalsituation in der KiTa noch weiter verschärfen. Das führt dazu, dass zunehmend Verantwortung auf nicht vollumfänglich fachlich ausgebildete Praktikanten*innen verlagert wird. Die Ausbildungsphase, eine wichtige Lern- und

Lehrzeit, die einer professionellen Anleitung und Begleitung bedarf, wird damit zweckentfremdet.

Insgesamt zeigen die Aussagen der Fachkräfte im Rahmen der HiSKiTa-Studie, dass für die Ausübung und Sicherung von Professionalität in den KiTas auch aus ihrer Sicht die strukturellen Rahmenbedingungen bedeutsam sind und aktuell häufig nicht ausreichend ausgestaltet sind. Dies bedeutet auch, dass die aktuellen Herausforderungen in den KiTas nur begrenzt über eine individuelle Professionalisierung einzelner Akteur:innen gelöst werden können, sondern vielmehr Politik und Verwaltung angemessene strukturelle Rahmenbedingungen schaffen müssen.

Kurzfristige Notfall-Maßnahmen für das frühkindliche Bildungssystem in Nordrhein-Westfalen

Das frühkindliche Bildungssystem in Nordrhein-Westfalen befindet sich – ähnlich wie andere Bundesländer – in immer komplexer werdenden Dilemmata: Damit die Rechtsansprüche jener Kinder für die Eltern einen noch unerfüllten Bedarf angeben, erfüllt werden können, ist ein erheblicher Platzausbau erforderlich. Dabei ist zu hervorzuheben, dass Familien auf diese Betreuungsleistungen auch angewiesen sind, um beispielsweise einer Berufstätigkeit nachgehen zu können. Hinzu kommt, dass aufgrund des akuten Personalmangels auch für jene Kinder, die einen KiTa-Platz haben, nicht mehr die gebuchten Betreuungszeiten seitens der KiTas aufgrund von Personalmangel sowie -ausfällen realisiert werden können. Zugleich verschlechtern sich dadurch ebenfalls die bereits gegenwärtig unzureichenden Rahmenbedingungen für die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags, so dass Kinder unmittelbar in ihren Entwicklungschancen behindert oder eingeschränkt werden. Das KiTa-Personal ist durch diese Situation in den Einrichtungen erheblichen psychischen und auch physischen Belastungen ausgesetzt, so dass nicht nur die Attraktivität des

Arbeitsplatzes KiTa für Neueinsteiger zumindest leidet, sondern zusätzlich auch das bereits beschäftigte Personal das Arbeitsfeld verlässt. Auch Nordrhein-Westfalen benötigt für den Betrieb der bereits vorhandenen KiTa-Plätze eine bessere Personalausstattung, um sowohl für die Beschäftigten als auch für potentielle Berufseinsteiger:innen attraktiv zu sein. Darüber hinaus ist zusätzlich erheblich mehr Personal für den erforderlichen quantitativen und qualitativen Ausbau notwendig. Allerdings ist auch in Nordrhein-Westfalen der Arbeitsmarkt für Erzieher:innen sehr angespannt, so dass die Bundesagentur für Arbeit von einem sogenannten Engpass bei Erzieher:innen¹⁰ ausgeht.

Nach den vorliegenden Prognosen des Fachkräfte-Radars für KiTa und Grundschule sowie des Ländermonitorings Frühkindliche Bildungssysteme ist kaum davon auszugehen, dass in NRW kurzfristig eine genügende Anzahl und auch angemessen qualifiziertes Personal verfügbar sein wird. Dabei ist immer zu berücksichtigen, dass immer mehr Akteure davor warnen, dass das Personal bereits aktuell überlastet und überfordert ist¹¹. Damit der zu beobachtende Kollaps des KiTa-Systems, auch in Nordrhein-Westfalen, gestoppt werden kann, bedarf es kurzfristig einer grundlegenden Revision der Anforderungen, die unter den gegebenen Rahmenbedingungen an das Personal bzw. die Einrichtungen gestellt werden können. Während bereits aktuell Einrichtungen tageweise oder auch auf unbestimmte Zeit ihre Öffnungszeiten mangels

¹⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt– Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung, Nürnberg.

¹¹ Fröhlich-Gildhoff, Klaus (Ansprechpartner) (2022): Das Kita-System steht vor dem Kollaps – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fordern die Politik zum schnellen Handeln auf. Online: [Das Kita System steht vor dem Kollaps-Appell der Wissenschaft-31Aug2022.pdf \(eh-freiburg.de\)](#) (zuletzt abgerufen am 8.10.2022).

³Ver.di Kita-Personalcheck (2021): [2021 Kita-Personalcheck Ergebnisse verdi.pdf](#) (zuletzt abgerufen am 10.10.2022.)

⁴Beispielsweise: Verband Kita-Fachkräfte Bayern (2022): Lösungsmöglichkeiten zur Beseitigung des Fachkräftemangels in Bayern.

Online: https://www.nifbe.de/images/nifbe/Aktuelles_Global/2022/Fachkr%C3%A4ftemangel-L%C3%B6sungsm%C3%B6glichkeiten.pdf (zuletzt abgerufen am 7.10.2022).

Personals einschränken müssen oder aber neue KiTa-Plätze nicht in Betrieb genommen werden können, steht die Frage im Raum, wie die Rechtsansprüche der Kinder, für die Eltern einen ungedeckten Bedarf haben, erfüllt werden können. Gleichzeitig darf die Personalausstattung von den bestehenden KiTa-Plätzen nicht weiter verschlechtert werden, da ansonsten der Bildungsauftrag nicht nur nicht erfüllt werden kann, sondern das Risiko wächst, dass sich der KiTa-Besuch auch negativ auf die Entwicklung und Bildung der Kinder auswirkt. Es geht deshalb auch darum, realistisch einzuschätzen, welche Anforderungen KiTas nicht erfüllen können. Deshalb muss in Abstimmung mit allen beteiligten Akteuren, auch den Eltern, dringend diskutiert und entschieden werden, welche Anforderungen reduziert oder auch komplett ausgesetzt werden können bzw. müssen. Dabei ist zu gewährleisten, dass das Wohl der Kinder sowie ihre Entwicklungschancen der prioritäre Entscheidungsmaßstab sein müssen. Zugleich müssen auch die Fachkräfte in diese Entscheidungsprozesse einbezogen werden und gleichzeitig ihre Interessen sowie die Herstellung professioneller und attraktiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen gewährleistet werden. Personalpolitik muss deutlich nachhaltiger werden als bislang. Es erscheint kaum zu vermeiden, dass das Aufgabenspektrum von KiTas eingeschränkt werden muss. Aufgaben umfassen dabei sowohl die Öffnungs- bzw. Betreuungsdauer der Kinder als auch die Gestaltung der pädagogischen Praxis sowie beispielsweise die Dokumentation von Bildungs- und Entwicklungsprozessen der einzelnen Kinder. In einem Appell¹² von 150 Wissenschaftler:innen wird ebenfalls auf zunächst kurzfristige Maßnahmen hingewiesen und dabei auch "eine pragmatische Aufgabenfokussierung auf pädagogisches Handeln zum Wohle der Kinder und zu ihrer Förderung" als Option benannt.

¹² Fröhlich-Gildhoff, Klaus (Ansprechpartner) (2022): Das Kita-System steht vor dem Kollaps – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fordern die Politik zum schnellen Handeln auf. Online: [Das Kita System steht vor dem Kollaps-Appell der Wissenschaft-31Aug2022.pdf \(eh-freiburg.de\)](#) (zuletzt abgerufen am 8.10.2022).

Grundsätzlich müssen dafür verschiedene Optionen für die Umsteuerung des Ressourceneinsatzes geprüft werden. Für Nordrhein-Westfalen gibt es Hinweise, dass sich das KiBiz auf die Ausgestaltung der Betreuungsumfänge ausgewirkt hat, die Eltern buchen (müssen).

Bei den vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten der Kinder in nordrhein-westfälischen KiTas zeigen sich deutliche Unterschiede im Vergleich zur Situation auf Bundesebene: Während in NRW 0,2 Prozent der KiTa-Kinder unter drei Jahren mehr als 35 bis unter 45 Stunden wöchentlich betreut werden, sind es bundesweit 20 Prozent dieser Altersgruppe. Auf der anderen Seite ist in NRW für über die Hälfte (54 Prozent) dieser Altersgruppe eine Betreuungszeit von 45 Stunden und mehr in der Woche gebucht, bundesweit sind es nur 37 Prozent. Auch bei den Kindern ab drei Jahre bis Schuleintritt sind in NW 0,1 Prozent der KiTa-Kinder mehr als 35 bis unter 45 Stunden wöchentlich in der Einrichtung angemeldet, gegenüber 18 Prozent im Bundesdurchschnitt. In dieser Altersgruppe nehmen in NRW wiederum 55 Prozent eine vertraglich vereinbarte Betreuungszeit von 45 Stunden und mehr in der Woche in Anspruch, bundesweit sind es hingegen nur 35 Prozent. In der Tendenz nutzen demnach KiTa-Kinder bzw. ihre Eltern in NW eher längere Betreuungszeiten als im Bundesdurchschnitt. Es ist bekannt, dass viele Träger in NRW überwiegend ein Betreuungsangebot für 45 Wochenstunden bereitstellen und Eltern, auch wenn sie weniger Betreuungsstunden benötigen, einen Platz mit mehr Betreuungsstunden buchen müssen, auch wenn sie sie nicht in Anspruch nehmen. Indirekt kann dieses Phänomen durch den Vergleich der Betreuungszeiten bundesweit bestätigt werden, denn es erscheint wenig plausibel, dass die Betreuungszeitwünsche von Eltern in NRW so drastisch vom Bundesdurchschnitt abweichen. Dies bedeutet, dass Finanz- und Personalkapazitäten für Betreuungsleistungen eingesetzt werden, die von Eltern nicht nachgefragt werden. In der aktuellen Situation ist zu prüfen, ob durch eine veränderte Ressourcenallokation beispielsweise mehr Personal bei kürzeren Betreuungszeiten (im Sinne von bedarfsgerecht für Eltern) zur Verfügung stehen

könnte. Dafür müssten die Personalbemessungen entsprechend verbessert werden. Gleichzeitig ist ebenfalls zu prüfen, inwieweit Veränderungen in der Finanzierungssystematik vorzunehmen sind, damit die Finanzierungsstabilität für die Träger gewährleistet werden kann.

Langfristige Transformation des frühkindlichen Bildungssystems in Nordrhein-Westfalen

Zeitgleich zu kurzfristigen Maßnahmen muss auch die langfristige Transformation des Systems eingeleitet werden. Insbesondere ein ausreichendes und qualifiziertes Personalangebot muss langfristig sowie dauerhaft geplant und „hergestellt“ werden, so sind beispielsweise Ausbildungsprozesse mehrjährig angelegt. Deshalb müssen kontinuierlich Prognosen über den Personalbedarf und das Personalangebot analysiert werden, um so kontinuierlich und gezielt, langfristig wirkende Steuerungsmaßnahmen zu beobachten und ggf. zu verändern. Darüber hinaus müssen auch Ausbildungskapazitäten geschaffen werden. Dafür müssen u. a. genügend sowie qualifizierte Lehrkräfte verfügbar sein, die wiederum selbst über einen längeren Zeithorizont ausgebildet werden müssen. Das frühkindliche Bildungssystem braucht vor diesem Hintergrund eine zugleich gegenwarts- und zukunftsorientierte Personalpolitik, denn Bildungs- und Betreuungsangebote sind unabdingbar an Fachkräfte gekoppelt und insbesondere auch als notwendige Voraussetzung für eine ‚gute‘ KiTa-Qualität einzustufen. Nachfolgend werden zentrale Bausteine für einen solchen Ansatz dargestellt:

Die Transformation des frühkindlichen Bildungssystems braucht

... eine **Verantwortungsgemeinschaft**, die in Bündnissen von Bund, Land, Kommunen, Verwaltung, Wohlfahrtsverbänden, Trägerorganisationen, Aus- und Fortbildungseinrichtungen, Gewerkschaften etc. und der KiTa-Praxis im

partnerschaftlichen Dialog innovative, im Sinne unkonventioneller Zukunftskonzepte für den frühkindlichen Bildungsbereich entwickelt. Dabei sind Wechselwirkungen zu anderen Politikfeldern, wie beispielsweise zur Familien- und Sozialpolitik mitzudenken.

... ein aufeinander **abgestimmtes und miteinander verzahntes** Maßnahmenbündel für eine nachhaltige Personalpolitik und Qualitätssicherung in der Kindertagesbetreuung, um isolierte und temporäre Konzepte einzelner Akteure zu vermeiden, die zu einer unübersichtlichen Ausdifferenzierung beispielsweise der Ausbildungslandschaft führen.

... eine auskömmliche und verlässliche Finanzierungssystematik, deren Ausgangspunkt die Ressourcenbedarfe zur Erfüllung der an die KiTas gestellten Anforderungen sind. Eine bislang weitgehend kaum systematisch beantwortete Frage ist, wie viel Personalkapazitäten für die einzelnen Aufgaben und Anforderungen an KiTas erforderlich sind. Bislang besteht kaum ein systematischer und differenzierter Zusammenhang zwischen der Personalbemessung und den Aufgaben sowie Tätigkeiten, die KiTas erbringen sollen.

... eine **kindgerechte Personalausstattung**, die sich aus wissenschaftlichen Standards ableitet, um die gesetzlich (neu) definierten Aufgaben der KiTas professionell umzusetzen, den Bedürfnissen und Bedarfen der Kinder zu entsprechen sowie angemessene und attraktive Arbeitsbedingungen für das KiTa-Personal zu schaffen.

... eine auf hohem Niveau **ausgebildete Professionalität** der KiTa-Fachkräfte, die über mehrjährige (berufsbegleitende) formalisierte Bildungsgänge auf DQR6-Niveau sichergestellt wird, damit entwicklungs- und bildungsförderliche Interaktionsbeziehungen zwischen pädagogischen Fachkräften und Kindern entstehen können. Insbesondere als Ergebnis eines unzureichenden

Fachkräfteangebotes darf keine Spirale der Deprofessionalisierung in Gang gesetzt werden, indem fachlich nicht adäquat ausgebildete Personen für pädagogische Aufgabenstellungen eingestellt werden.

... eine **angemessene Leitungsausstattung für jede Einrichtung**, die einer bundesweit einheitlichen Bemessung von Personalressourcen für das professionelle Führen und Leiten von KiTas folgt. Leitungsressourcen sind eine zentrale Rahmenbedingung und Voraussetzung für ‚gute‘ KiTa-Qualität und gewährleisten durch eine reflektierte Führungsverantwortung Seitens der KiTa-Leitung eine nachhaltige Personal- und Teamführung.

... eine **Entlastung des pädagogischen Personals** von im KiTa-Alltag anfallenden, aber fachfremden Aufgaben durch (innerhalb der KiTa oder außerhalb beim Träger) angestellte qualifizierte Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte, damit sich die Pädagog:innen mit ihren Ressourcen auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.

... **eine geringe Personalfluktuation**, die Ruhe und Sicherheit in der Einrichtung ermöglicht sowie den Aufbau und die Stabilität vertrauensvoller Fachkraft-Kind-Beziehungen unterstützt. Der Einsatz von einrichtungsfremdem Personal (beispielsweise durch die Inanspruchnahme von Diensten von Zeitarbeitsfirmen) ist dabei kritisch zu reflektieren und weitestgehend zu vermeiden.

... **berufsbegleitende externe Unterstützungs- und Beratungsstrukturen** durch Fach- und Praxisberatung, die KiTa-Teams und Fachkräfte im Umgang mit schwierigen Situationen stärken sowie nachhaltige Qualitätsentwicklungsprozesse (beispielsweise durch konzeptionelle Weiterentwicklung der Organisation) fördern und begleiten.

... berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen, die **individualisierte vertikale und horizontale Karrierewege** eröffnen und dem KiTa-Fachpersonal durch einen

stetigen, vertiefenden Kompetenzausbau eine abwechslungsreiche, angemessen bezahlte Tätigkeit in der FBBE anbieten.

... **Öffentlichkeitsarbeit und ein solidarisches Bewusstsein für die Rechte der KiTa-Fachkräfte**, um sie darin zu bestärken, ihre (Arbeitsschutz)Rechte – beispielsweise durch eine Überlastungsanzeige – wahrzunehmen und einzufordern, damit gesundheitliche (physische und psychische) Risiken für das KiTa-Personal und Gefahren für das Wohl des Kindes weitgehend ausgeschlossen werden können.

... eine **Kultur der Transparenz und Achtsamkeit**, die die Einrichtungen dabei unterstützt auf angespannte Personalsituationen öffentlich aufmerksam zu machen, um dadurch Familien und das soziale Umfeld für notwendige Handlungsanforderungen zu sensibilisieren und Verständnis zu schaffen.

... **bundeseinheitliche Ausbildungsstandards sowie eine bundesweit einheitliche Fachkräftedefinition für die Kindertagesbetreuung**, damit eine wohnortunabhängige Lebens- und Karriereplanung für die KiTa-Beschäftigten möglich wird und einschränkende Abhängigkeitsverhältnisse durch Bindungen an ein bestimmtes Bundesland verhindert werden.

... bundesweit **kostenfreie Bildungsgänge** für die Sozial- und Erziehungsberufe auf hohem Niveau mit **angemessener Ausbildungsvergütung** sowie eine Intensivierung des Ausbaus von Ausbildungskapazitäten an Fach- und Hochschulen, um das bislang hohe Ausbildungsniveau in Deutschland für diese Berufsfelder beizubehalten und weiter auszubauen.

... eine **konzeptionelle Neuausrichtung der strukturellen Zusammenarbeit zwischen den beiden wichtigen Ausbildungsorten**, der Fachschule und dem Lernort Praxis, damit eine nachhaltige Verantwortungsgemeinschaft entstehen kann, die sich partnerschaftlich für die Wahrung hoher Fachlichkeit einsetzt und die

angehenden KiTa-Fachkräfte bereits mit Ausbildungsbeginn beim Aufbau einer professionellen Kompetenz zur kontinuierlichen (Selbst-)Reflexion begleitet werden.

... einen **verantwortungsbewussten und angemessenen Einsatz pädagogischer Nachwuchskräfte** innerhalb ihrer Praktika-Phasen in der KiTa sowie eine professionelle Begleitung ihrer Qualifizierungsphase als einer wichtigen Phase reflektierten Lernens. Dafür müssen **ausgebildete Praxisanleiter*innen** in den KiTas sein, die über angemessene Ressourcen für die Wahrnehmung dieser Aufgabe verfügen.

... ein Wissenschaftsverständnis und eine Forschungsausrichtung in der frühkindlichen Bildung, welche **geprägt sind von einer partizipativen Grundhaltung**, damit Fragen der Professionalisierung und Weiterentwicklung der KiTa-Systeme in partnerschaftlicher, strukturell verankerter und finanziell abgesicherter Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen beantwortet werden können.

Die im Antrag der SPD vorgeschlagene sozialräumliche Planung und Steuerung des Ausbaus ist zudem eine wesentliche Voraussetzung für faire Bildungs- und Entwicklungschancen für jedes Kind in NRW, da auf diese Weise die individuellen Bedarfe der einzelnen Kinder sowie ihrer Familien Berücksichtigung finden können.

Für die Realisierung der skizzierten Anforderungen sowie einer stärker sozialräumlich ausgerichteten Gestaltung sind neben den finanziellen Voraussetzungen auch entsprechende Governance-Strukturen erforderlich. Dazu zählen zunächst verbindliche Dialog- und Entscheidungsstrukturen, die alle verantwortlichen Akteure von Bund, Land, Kommunen und Trägern integrieren und zugleich zielorientiert arbeiten. Auch die Beteiligung der Fachkräfte für KiTa sowie OGS sowie der Eltern ist zu gewährleisten. Das frühkindliche Bildungssystem sowie die OGS brauchen

kompetente Gestalter:innen – vom Ministerium bis zur Fachkraft. Dies erfordert eine Steuerungsarchitektur, die einerseits auf Dauer angelegt sein muss, aber gleichzeitig flexibel mit Veränderungen umgehen kann – dabei sollten auch unkonventionelle Wege beschritten sowie regelmäßig neue Beteiligte hinzugezogen werden. Der anstehende Ausbau der OGS erfordert einerseits eine eigene Agenda und muss gleichzeitig, insbesondere aufgrund des ebenfalls hohen Personalbedarfs mit den Entwicklungen im frühkindlichen Bildungssystems verknüpft werden.

Die vorgeschlagene Bildungskonferenz könnte ein öffentlichkeitswirksamer Auftakt eines solchen Vorhaben sein. Nicht zuletzt aufgrund der Vielzahl der bereits durchlaufenen Reformphasen des nordrhein-westfälischen (frühkindlichen) Bildungssystems sind von Anfang an erkennbar verlässliche sowie auf Dauer angelegte Strukturen für die verfolgte Transformation zu schaffen. Es braucht ein professionelles System, das von der Landesebene bis zur Fachkraft alle Akteure einschließt und auch die Eltern sowie die Kinder beteiligt. Dabei geht es zunächst um sehr grundlegende Fragestellungen, die auch unter Begleitung einer öffentlichen Debatte zu führen sind, beispielsweise: Welche Anforderungen können und gleichzeitig müssen KiTas sowie OGS aktuell und auch langfristig erfüllen? Zur Beantwortung dieser Fragen müssen auch faktenbasierte Entscheidungsgrundlagen verfügbar sein, die realistische Handlungsoptionen unterstützen. Weiterhin muss endlich anerkannt werden, dass isolierte Maßnahmen keine grundlegende Transformation bewirken können. Die alleinige Fokussierung beispielsweise auf mehr Quereinsteiger:innen ignoriert die hohe Komplexität der Herausforderungen für die Gestaltung einer frühen Bildung, die allen Kindern Zugang zu den Angeboten ermöglicht, die zudem auch eine kindgerechte Qualität realisieren können.

Kathrin Bock-Famulla, Programm Bildung und Next Generation