

Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel

I. Die Lage

Der Fachkräftemangel belastet die Kitas in Rheinland-Pfalz heute schon stark, und es wird immer schlimmer. Das ist kein spezifisches rheinland-pfälzisches Problem, sondern trifft die gesamte Bundesrepublik – aber es ist damit eben auch ein Problem in Rheinland-Pfalz.

Freiwerdende Stellen können vielfach nicht oder nur nach langer Suche besetzt werden, Puffer für Vertretungskräfte sind kaum noch vorhanden, neugebaute Kitas können nicht voll in Betrieb genommen werden, weil das Personal dafür nicht verfügbar ist.

Diese Situation hat schon heute eine ganze Reihe negativer Folgen:

- Kindern wird ihr Recht auf Bildungsbeteiligung in der Kita vorenthalten, weil trotz Rechtsanspruch kein Platz zur Verfügung gestellt werden kann.
- Familien werden in ihren Lebensentwürfen beschnitten, weil die Gesellschaft ihr Versprechen, eine verlässliche Betreuung bereit zu stellen, zunehmend nicht erfüllt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird schlechter mit nachteiligen Folgen auch für den Arbeitsmarkt und die Bereitschaft junger Familien, Kinder zu bekommen.
- Noch immer übernehmen im Fall von Betreuungsproblemen die Mütter überdurchschnittlich oft die Kompensation, dies belastet die Gleichstellung in der Arbeitswelt.
- Träger haben einen immer höheren Aufwand für Personalmanagement und Arbeitgebermarketing; dies ist insbesondere für kleine ehrenamtliche Träger eine hohe Belastung.
- Die örtlichen Träger der Jugendhilfe haben an vielen Stellen trotz Ausbaubemühungen zunehmend Schwierigkeiten, den gesetzlichen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz zu erfüllen. Dadurch besteht zunehmend das Risiko, erheblichen Schadensersatz leisten zu müssen.
- Fachkräfte in den Kitas erleben die Arbeit als permanentes Krisenmanagement mit ständigen Überstunden und fehlender Zeit für Fort- und Weiterbildung, Team- und Qualitätsentwicklung.
- Diese Situation führt zur Demotivation und senkt die Attraktivität des Berufsbildes. Die Stimmung unter den Kita-Fachkräften ist schlecht, immer mehr denken darüber nach, nicht mehr in der Kita arbeiten zu wollen. Damit wird der Fachkräftemangel zu einer sich selbst verstärkenden Abwärtsspirale.

Oft werden diese Probleme im Moment noch der Corona-Situation zugeschrieben, zunehmend wird aber erkennbar, dass die Personalsituation in vielen Kitas strukturell desolat ist und an viel zu vielen Tagen der „Maßnahmenplan“ zur Betreuungskürzung aktiviert werden muss – ganz unabhängig von Corona.

Eine weitere Verschärfung droht dadurch, dass durch den Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung in den Grundschulen in naher Zukunft eine große Zahl Fachkräfte zusätzlich gebraucht wird, die sich zum Teil aus dem selben Segment des Arbeitsmarktes speist.

Die Lage ist äußerst bedrohlich, deshalb muss jetzt dringend gehandelt werden!

II. Lösungsstrategien

II.a. Mittelfristig wirksame Lösungsstrategien

Die Attraktivität des Berufsbilds der Kita-Fachkraft muss dringend weiter gesteigert werden. Dazu liegen vielfältige Ideen seitens der Verbände der Fachkräfte und Gewerkschaften auf dem Tisch, die nunmehr unter den Kita-Spitzenverbänden unverzüglich erörtert und dann umgesetzt werden müssen. Dazu zählen insbesondere eine angemessene Vergütung, verlässliche Qualitätsstandards, ein effektiver Gesundheitsschutz sowie eine Ausstattung mit Sachmitteln und der Gebäude, die eine gute pädagogische Bildungsarbeit möglich machen. Außerdem ist es wichtig, die Fachkraft-Kind-Relation weiter zu verbessern und sich immer mehr der Empfehlung der Wissenschaft anzunähern. Gleichzeitig ist zu beachten, dass nicht durch kurzfristige Erhöhung von Mindestpersonalanforderungen in Zeiten von Fachkräftemangel die Anzahl der wegen Personalmangels zu kürzenden Betreuung weiter steigt. Ggf. muss ein besserer Fachkraft-Kind-Schlüssel jetzt verbindlich beschlossen werden, gleichzeitig aber eine lange Übergangsfrist festgeschrieben werden, um bis dahin die benötigten Fachkräfte auch ausbilden zu können (z.B. ab 2028).

Die Ausbildungskapazität muss weiter ausgebaut werden, dabei müssen verschiedene Ausbildungsmodelle (ohne Absenkung der Qualität) vorgehalten werden, je nach Bedürfnissen der Auszubildenden. Die Ausbildung sollte zukünftig bundesweit komplett kostenfrei sein und obligatorisch vergütet werden.

II.b. Kurzfristig wirksame Lösungsstrategien

Für die Übergangszeit stehen theoretisch verschiedene Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung:

1. **Qualitätsstandards erhalten, Betreuung kürzen.** Wenn keine Maßnahmen ergriffen werden, wird die Zahl der nicht zu besetzenden Kita-Plätze weiter steigen. Zudem wird der Betreuungsumfang immer weiter reduziert werden müssen. Der Bedarf kann damit noch weniger erfüllt werden. Auch die Zahl der Tage, an der die Betreuung für Kita-Kinder aufgrund der Aktivierung des „Maßnahmenplans“ (oft ohne Vorwarnzeit für die Familien) gekürzt oder ausfallen muss, wird sich dann weiter erhöhen. Schon heute ist die Situation in vielen Kitas in diesem Sinne unzumutbar.

Der LEA RLP hält dieses Szenario für absolut unvertretbar, da damit eine ganze Generation von Kita-Kindern ihrer Bildungsrechte beraubt würde und die Familien erheblichen Schaden erleiden würden. Auch Schadensersatzansprüche sind hier keine Lösung.

2. **Qualitätsstandards absenken, Betreuung aufrechterhalten.** Anstatt den Betreuungsumfang an das vorhandene Personal anzupassen, könnte man auch die Fachkraft-Kind-Relation soweit absenken, wie man an Fachkräften zur Verfügung hat, und dafür die Mindestpersonalisierungsregeln lockern.

Der LEA RLP hält dieses Szenario für absolut unvertretbar, da damit ein Standard etabliert würde, der keine Bildung mehr ermöglicht, sondern nur „Verwahrung“ – und selbst die sichere Wahrnehmung der Aufsichtspflicht in der Betreuung wäre gefährdet. So darf Kita nicht sein. Außerdem würde damit das Berufsbild diskreditiert und die Fachkräftegewinnung wäre für die Zukunft massiv gefährdet.

3. Wenn diese beiden Lösungsstrategien ausfallen, bleibt denklogisch für die Übergangszeit nur noch eine weitere Option: **Personal mit geringerer Qualifikation auf Stellen einstellen, die nicht mit Fachkräften besetzt werden können**, damit der Rechtsanspruch der Kinder und die Ansprüche der Familien auf bedarfsgerechte frühkindliche Bildung erfüllt werden können. Auch diese Lösung hat erhebliche Nachteile:

Dieses Personal kann und wird nicht die gleiche Leistung erbringen können, wie voll ausgebildete Fachkräfte. Die Anforderungen an Kita-Leitungen und Fachkräfte für Einarbeitung und Anleitung steigen. Es muss unbedingt vermieden werden, dass hier ein Einfallstor für eine dauerhafte Absenkung des Qualifikationsniveaus geschaffen wird, das Elternvertretungen und Fachkräfteverbände/Gewerkschaften gleichermaßen entschieden ablehnen.

Dieses Szenario ist das einzig vertretbare. Die beste der zur Verfügung stehenden schlechten Optionen. Es bietet aber nach Auffassung des LEA RLP die Chance, die wichtigen Interessen aller am Kita-System Beteiligten bestmöglich in Einklang zu bringen. Damit die Nachteile so gering wie möglich gehalten werden und damit keine negativen Langzeitfolgen eintreten, müssen für dieses Szenario von den Kita-Spitzenverbänden und der Politik Rahmenbedingungen verbindlich vereinbart werden, die insbesondere auch ungünstige Anreizstrukturen vermeiden. Der LEA RLP wird auf die anderen Akteure im Kita-System in RLP zugehen und diese bitten, gemeinsam über eine solche Übergangsstrategie zu sprechen.

III. Bausteine einer Übergangsstrategie

III.a. Prämisse: Qualifikation hat immer Vorrang

Es muss sichergestellt werden, dass wo immer möglich, so gut wie möglich qualifizierte Fachkräfte eingestellt werden und keine „Konkurrenz“ mit Nicht-Fachkräften entsteht. Wo es möglich ist, Fachkräfte zu gewinnen, muss das erfolgen.

Darüber hinaus muss durch erleichterte Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und Einbezug von verwandten Fachgebieten die Voraussetzung geschaffen werden, dass wo immer möglich eine *möglichst qualifizierte* Person eingestellt werden kann – auch wenn die Fachkräftevoraussetzungen als solche nicht erfüllt werden. Hier ist von einem Kompetenzmodell der Kita-Fachkräfte aus eine Betrachtung der BewerberInnen vorzunehmen. Falls die derzeitige Fachkräftevereinbarung hier noch nachgeschärft werden muss, soll das zeitnah erfolgen.

Die Prozesse des Personalmanagements müssen überprüft werden, um Einstellungshindernisse für existierende Fachkräfte, da wo sie noch bestehen, zu beseitigen. Dies gilt für großzügige Regelungen von Teilzeitarbeit, Flexibilität und Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Fachkräfte.

Darüber hinaus sollte ein **Aktionsprogramm** aufgelegt werden, um ein **gesundes Älterwerden** der Fachkräfte in der Kita zu ermöglichen. Gerade durch Frühverrentung gehen dem System erhebliche Fachkräfte verloren. Hier durch geeignete Maßnahmen ggf. auch in Zusammenarbeit mit der Unfallkasse bzw. Berufsgenossenschaft Abhilfe zu schaffen, stärkt einerseits die Attraktivität des Berufsfelds und verringert andererseits den Fachkräftemangel spürbar.

III.b. Prämisse: Fachkräfte auf die fachliche Arbeit konzentrieren

In Zeiten von Fachkräftemangel muss sichergestellt werden, dass die Fachkräfte in den Kitas ausschließlich für fachliche Tätigkeiten eingesetzt werden. Es ist schlechthin inakzeptabel, wenn eine Fachkraft Spülmaschinen einräumt oder Bestandslisten verwaltet.

Es muss sichergestellt werden, dass durch entsprechende Vereinbarungen zwischen Jugendämtern und Trägern in allen Kitas in RLP **ausreichend Hauswirtschaftskräfte** zur Verfügung stehen. Darüber hinaus muss das KiTa-Gesetz so angepasst werden, dass der Einsatz und die Finanzierung von Kita-Verwaltungskräften zur Unterstützung der Leitung bzw. des Teams nach den gleichen Verfahren und Finanzierungsregelungen erfolgen kann wie bei den Hauswirtschaftskräften – und dass diese Verwaltungskräfte nicht mehr auf die Leitungsdeputate angerechnet werden. Durch Vereinbarungen zwischen Trägern und Jugendämtern muss sichergestellt werden, dass in allen Kitas in RLP **ausreichend Verwaltungskräfte** zur Verfügung stehen. Die Abgrenzung zwischen Trägeraufgaben, die durch den Träger zu leisten sind, und Verwaltungsunterstützung für das Kita-Team kann durch ein von den Kita-Spitzen zu erarbeitendes Positionspapier geleistet werden.

III.c. Prämisse: Hilfskräfte einstellen innerhalb einer verträglichen Quote

Grundsätzlich können auch nicht oder nicht ausreichend qualifizierte Hilfskräfte in Kitas bei der Betreuung mithelfen, denn **motiviertes Hilfspersonal ist besser als kein Personal**. Dafür muss aber definiert werden, wie hoch eine noch tolerierbare Quote für diese Hilfskräfte ist, damit noch ausreichend voll qualifizierte Fachkräfte vorhanden sind, um den notwendigen Standard mindestens zu garantieren. So muss beispielsweise für jede Betreuungskohorte in jedem Fall eine voll ausgebildete Fachkraft zur Verfügung stehen.

III.d. Prämisse: Fehlende Qualifikationen so gut wie möglich nachsteuern

Hier erscheinen uns wichtig:

- Ein **obligatorischer Einführungskurs**, der die wichtigsten Grundlagen (z.B. auch zum Thema Kindeswohl, Aufsichtspflicht, Rechtslage, Haltung) kompakt vermittelt. Hier weist die „Basisqualifizierung“ für die profilergänzenden Kräfte nach Fachkräftevereinbarung einen guten Weg.
- Eine **gut begleitete Probezeit** der ungelerten Kräfte, um auch rechtzeitig ermitteln zu können, wer für die Arbeit mit Kindern aufgrund seiner Persönlichkeit und sozialen Kompetenzen nicht geeignet ist und auch im System nicht hinreichend dafür qualifiziert werden kann.
- Zusätzliche **Anleitungsstunden** durch Fachkräfte zur Einarbeitung und Begleitung der Hilfskräfte.
- Eine **Anhebung des Leitungsdeputates der Kita**, da der fachgerechte Einsatz ungelerner Hilfskräfte und die Unterstützung den Managementaufwand der Kita-Leitung deutlich erhöht und entsprechend zeitlich abgesichert werden muss.
- Ein **Beratungs-Videotelefon mit Coachingressourcen**, die von den Hilfskräften bei Fragen mit geringen Zugangshürden in Anspruch genommen werden kann, um fachliche Fragen auch unabhängig vom Kita-Team zu klären.
- **Eine modulare Qualifizierung** – berufsbegleitend und hybrid, so dass sie mit geringem Aufwand in Anspruch genommen werden kann. Dabei sollten Stufen definiert werden, die jeweils auch zu einem Anstieg der Vergütung führen, damit ein Anreizsystem für eine möglichst gute Qualifizierung auch für diejenigen Kräfte besteht, die – jedenfalls nach aktueller eigener Einschätzung – eher nicht die komplette Fachausbildung bestehen werden. Das Prinzip muss sein: So viele Anteile der Fachkräfte-Qualifizierung wie möglich, so schnell wie möglich – abhängig von den individuellen Voraussetzungen.

III.e. Prämisse: Ungünstige Anreizwirkungen vermeiden

Durch die Einführung eines Übergangssystems soll keineswegs das Qualitätsniveau der Betreuung in der frühkindlichen Bildung dauerhaft abgesenkt werden. Es geht hier ausdrücklich um eine temporäre Übergangsregelung zur Vermeidung großer Notlagen. Dies sollte durch entsprechende Gestaltungsprinzipien auch deutlich werden:

- **Langsames Ausschleichen der Quereinsteiger-Quote:** Es besteht der Anspruch, ohne zeitliche Verzögerung vollqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Dies muss kann und muss sich mittelfristig auswirken. Deshalb könnte man z.B. mit einer 40% Quote starten, die von vornherein festgelegt nach 6 Jahren auf 30%, 8 Jahren auf 20% und 10 Jahren auf 10% absinkt, bevor die Übergangsregelung dann ganz ausläuft.

- **Teilweise Anrechnung:** Nicht voll qualifizierte Hilfskräfte können nicht dieselbe Arbeitsleistung erbringen und werden ja auch deutlich schlechter bezahlt. Sie sollten daher nur teilweise auf die Fachkraftstellen angerechnet werden, z.B. im ersten Jahr nur mit 75% ab dem zweiten Jahr mit 85% (Einarbeitung steigert Produktivität). So kann vermieden werden, dass durch den Einsatz von Hilfskräften unnötiger zusätzlicher Druck auf die Fachkräfte erfolgt.
- **Fehlanreize beim Zugang zur regulären Ausbildung vermeiden:** Bei der Gestaltung der Vergütungsmodelle der neu auszubildenden Fachkräfte und der Quereinsteiger muss sichergestellt werden, dass sich eine reguläre Ausbildung weiterhin für alle „lohnt“, die sie absolvieren können.
- **Verbindliche Vertretungspools:** Um eine ungeplante weitere Belastung des Personals in dieser fragilen Situation zu vermeiden, sollten Vertretungspools verbindlich vorgeschrieben und von allen Finanzierungsträgern voll mitfinanziert werden.

Es muss dringend eine gemeinsame Strategie für den Umgang mit dem Fachkräftemangel zwischen allen Beteiligten im Kita-System vereinbart werden.

Der Landeselternausschuss RLP bittet die Landesregierung, zeitnah einen

„Kita-Gipfel: Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel“

einzuberufen, in dem die Vorschläge des LEA und die Vorschläge der anderen Akteure im Kita-System diskutiert und ein gemeinsames Handlungskonzept vereinbart werden können.

Einstimmig beschlossen auf der LEA-Delegiertenversammlung am 28.4.2022.