



Vorlagennummer: 0091/2025
Vorlageart: Berichtsvorlage
Status: öffentlich

Berichtsvorlage "neue Personalverordnung Kitas NRW"

Datum: 22.01.2025
Freigabe durch: Martina Soddemann
Federführung: FB55 - Jugend und Soziales
Beteiligt:

Beratungsfolge

Gremium	Geplante Sitzungstermine	Öffentlichkeitsstatus
Jugendhilfeausschuss (Kenntnisnahme)	05.02.2025	Ö

Sachverhalt

In den Medien ist in der letzten Zeit - häufig im Zusammenhang mit der Notbetreuung in Kitas - über die neue Personalverordnung für die Kindertageseinrichtungen berichtet worden. Dies führte zu verstärkten Nachfragen beim Fachbereich Jugend und Soziales. Bedingt durch das öffentliche Interesse und aufgrund der durch die unterschiedliche Berichterstattung entstandenen Irritationen möchte die Verwaltung wie folgt zur Thematik berichten.

Am 06.12.2024 wurde die Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung - PersVO) in Kraft gesetzt und befindet sich seitdem in der öffentlichen Diskussion. Es handelt sich hierbei um eine Verordnung des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes NRW mit Zustimmung des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung, des Landes NRW, die im Vorfeld gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden, den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege und den Vertreter*innen der Kirchen erarbeitet und abgestimmt wurde.

Die Personalverordnung regelt den Personaleinsatz in Kindertageseinrichtungen in NRW im Rahmen der Mindestbesetzung gem. Anlage zu § 33 KiBiz. Dabei geht es um das pädagogische Personal. Anderes Personal – wie zum Beispiel Hauswirtschaftskräfte oder Kita Helfer*innen - ist von der Personalverordnung nicht betroffen und liegt in der Verantwortung des Trägers.

Ausgangspunkt aller Vorgaben zum Personal in Kitas ist der § 28 Absatz 1 KiBiz. Dieser enthält insbesondere folgende Vorgaben.

Es gibt drei Arten von pädagogischen Fachkräften:

- Sozialpädagogische Fachkräfte
- Weitere Fachkräfte
- Ergänzungskräfte

Während der Betreuungszeiten sollen jeder KiBiz-Gruppe regelmäßig zwei pädagogische Kräfte zugeordnet sein. Als Mindestpersonal, das grundsätzlich vorhanden sein muss, sollen dies in der Regel



- eine sozialpädagogische Fachkraft und eine weitere Fachkraft in Gruppen mit Kindern unter drei Jahren (Gruppenform I und II) sowie
- eine sozialpädagogische Fachkraft und eine Ergänzungskraft in Gruppen mit Kindern über drei Jahren (Gruppenform III) sein.

Die Personalverordnung regelt insbesondere, welche Personen bzw. welche Berufe zu den drei Arten der pädagogischen Kräfte zählen.

Mit Inkrafttreten der Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung) zum KiBiz am 06.12.2024 sind die Möglichkeiten hinsichtlich des Personaleinsatzes in Kindertageseinrichtungen vielfältiger geworden. Träger von Kindertageseinrichtungen haben nun die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen zum Konzept passende profilrelevante Kräfte in ihren Einrichtungen auf Ergänzungskraftstunden einzusetzen, und die Landesjugendämter in Nordrhein-Westfalen erhalten die Möglichkeit, Ausnahmen für den Einsatz auf Ergänzungskraftstunden vorzunehmen.

Neu ist die Erweiterung der allgemeinen Ausnahmeklausel in Teil 1. Diese wird dahingehend erweitert, dass auf ihrer Grundlage erstmals auch Ergänzungskräfte zugelassen werden können und nicht wie bisher nur weitere Fachkräfte. Hierüber könnten mehr Personen, die über eine grundsätzlich pädagogische Ausbildung verfügen und individuell geeignet sind, nach einer Einzelfallprüfung als pädagogische Kräfte zum Einsatz kommen. Perspektivisch greift damit auch für diese Personen die bereits bestehende Möglichkeit, nach dreijähriger Berufserfahrung und einer 160 h-Qualifizierung auch auf Fachkraftstunden eingesetzt werden zu können. Auch die Regelungen für Personen, die eine Qualifikation im Ausland erworben haben, sind in der neuen Verordnung nun ausführlich dargestellt.

Ein weiterer Punkt ist die flexiblere Einsetzbarkeit von Personal in akuten Ausfallphasen. In der neuen Personalverordnung gibt es nun ein Verfahren dafür, wie Träger mit nicht vorhersehbaren Personalengpässen umgehen können. Es handelt sich hierbei um eine Konkretisierung der Regelungen des § 28 Absatz 1 KiBiz. Während eines begrenzten Zeitraums von bis zu sechs Wochen kann demnach das Landesjugendamt einem Träger auf Antrag erlauben, den Mindestpersonaleinsatz verstärkt durch den Einsatz von Ergänzungskräften sicherzustellen.

Für diesen Zeitraum bedeutet dies,

- dass in Gruppen mit Kindern unter drei Jahren (sowie Gruppen mit Kindern mit oder mit drohender Behinderung) wenigstens eine Fachkraft sowie eine Ergänzungskraft vorhanden sein müssen und
- dass in reinen Ü3-Gruppen zwei Ergänzungskräfte ausreichen können.
- In jedem Fall muss pro Einrichtung wenigstens eine sozialpädagogische Fachkraft anwesend sein, bei mehr als 60 Kindern noch eine weitere Fachkraft.

Für eine entsprechende Genehmigung des Landesjugendamts müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es muss zu Personalausfällen kommen, die auch bei einer pflichtgemäßen Personalplanung, die gewöhnliche Ausfallzeiten berücksichtigt (§ 28 Absatz 1 Satz 5 KiBiz), nicht absehbar waren.
- Der Personalengpass wird voraussichtlich nicht länger als sechs Wochen andauern.
- Der konkret vorgesehene Personaleinsatz muss erforderlich und geeignet sein, um den planmäßigen Betreuungsbetrieb aufrechtzuerhalten.

(Quelle: Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes NRW)

Die unterschiedlichen Anpassungen der Personalverordnung sind aus Sicht der Verwaltung für den täglichen Betrieb von Kindertageseinrichtungen nur bedingt für eine Deeskalation der häufig angespannten Betreuungslage tauglich und werden zum Teil kritisch gesehen.

Die Möglichkeit, Studienabsolventen u.a. der Berufsgruppen Logopädie, Monopodie Theaterpädagogik, Kulturpädagogik, Religionspädagogik, Psychologie und diverser weiterer Studienrichtungen auf Fachkraftstunden einzusetzen, stellt in der Praxis nur eine sehr theoretische Möglichkeit dar. Es handelt sich bei den beschriebenen Berufsgruppen häufig um solche, die ebenfalls vom Fachkräftemangel betroffen sind. Somit stellt sich die Frage, wie Personen, die in ihrem angestammten Berufsfeld zudem häufig von sehr viel höheren Vergütungsregelungen profitieren, für die Arbeit in Kitas akquiriert werden sollen. Schließlich bleibt offen, wie die aufgeführten Berufsgruppen erreicht werden können. Ausschreibungen von relevanten Fachkraft- und Ergänzungskraftstellen im Bereich der Kindertagesbetreuung können unmöglich für all die aufgeführten Berufsgruppen erfolgen. Die eigentlichen Probleme - wie der Fachkräftemangel oder auch eine auskömmliche Finanzierung - werden aus hiesiger Sicht dadurch nicht gelöst.

Im Kontext des flexibleren Personaleinsatzes in akuten Ausfallphasen hat der § 15 durch die Presseberichterstattung eine gewisse Bekanntheit erlangt (Auszug): „(...) Soweit dies erforderlich und geeignet ist, um den planmäßigen Betreuungsbetrieb aufrechtzuerhalten, kann das Landesjugendamt einem Träger erlauben, für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen in allen Gruppenformen die Mindestbesetzung mit pädagogischem Personal durch den verstärkten Einsatz von Ergänzungskräften sicherzustellen. (...) Eine Erlaubnis ist vom Träger im Einvernehmen mit dem örtlichen Jugendamt beim Landesjugendamt zu beantragen. Eine Erlaubnis kann in der Regel einmal pro Kindergartenjahr und Einrichtung erteilt werden.“

Die Erteilung der Erlaubnis bedarf beim zuständigen LWL einer Bearbeitungszeit. Diese beträgt aktuell mehrere Wochen, sodass derzeit nur bedingt von einer kurzfristigen Entlastung gesprochen werden kann. Ggf. ist der Vertretungsfall bereits gar nicht mehr gegeben, wenn der Antrag seitens des LWL entschieden worden ist. Zudem bleibt offen, „woher“ die notwendigen Ergänzungskräfte kommen und wie diese - kurzfristig - den Weg zu den Trägern finden. Auch das Thema „Qualifizierung/Praxisbegleitung“ ist in diesem Zusammenhang nicht oder nur unzureichend berücksichtigt. Schließlich ist kritisch zu sehen, dass - sollte die Betreuungssituation in einer Kita wirklich hochprekär sein - die pädagogische Fachkraft nicht nur für 60 Kinder verantwortlich wäre, sondern auch für die Anleitung der „Ergänzungskräfte“. Damit verbunden wäre eine sehr hohe persönliche Belastungssituation der Fachkraft mit einem hohen Burnout-Potential. Dies wäre nicht mit der Fürsorgepflicht der Träger ihren Mitarbeitenden gegenüber vereinbar.

Tatsächlich werden von den vorhandenen Möglichkeiten der Personalverordnung zurzeit nur wenige genutzt. Von den Trägern der Einrichtungen der Kindertagesbetreuung wurde die Thematik in der letzten Sitzung der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 (AG3) vor der Weihnachtspause ebenfalls kritisch bewertet, da die beschriebenen Hindernisse existieren. In den städtischen Einrichtungen wird die Möglichkeit Kindertagespflegepersonen oder Kinderpfleger*innen für extreme Personalausfälle in („Hot Spot“) Einrichtungen bei akuten Notfällen genutzt, um einen möglichen „Betreuungskollaps“ zu vermeiden. Die Verfügbarkeit einer solchen Lösung ist aber leider nur sehr selten gegeben. Weitere Möglichkeiten werden vor dem Hintergrund der erst seit kurzer Zeit in Kraft getretenen neuen Verordnung derzeit eruiert.

Zurzeit ist die Situation in Hagen eher so, dass keine größeren Stellenvakanzen auf Grund



des *Fachkräftemangels* existieren, sondern eher kurzfristige Ausfälle auf Grund von *Erkrankungen* an der Tagesordnung sind. Die Intention der neuen Personalverordnung zielt aber nach hiesiger Einschätzung eher darauf ab, dem Fachkräftemangel durch die erweiterten Möglichkeiten der Beschäftigung anderer Berufsgruppen zu begegnen, um durch Einstellungen darauf reagieren zu können.

In der Stadt Hagen ist frühzeitig, durch ein breites Bündnis aus Trägern und dem Käthe Kollwitz Berufskolleg (als schulische Ausbildungsstätte), auf die duale Ausbildung P.I.A. (Praxis Integrierte Ausbildung) gesetzt worden und diese wird auf hohem Niveau betrieben. Dieses Engagement führte in der Vergangenheit unter anderem zu einer positiven Situation für die Fachkräftegewinnung. Wie sich die Personalsituation durch den verstärkten Kitausbau und den demographischen Wandel entwickeln wird, ist allerdings noch nicht abzusehen. Es wird allerdings mit Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung neuer Fachkräfte gerechnet. In diesem Zusammenhang werden zukünftig alle Möglichkeiten der Personalverordnung genutzt, um die Versorgung mit Plätzen in der Kindertagesbetreuung zu gewährleisten.

Das Thema ist erneut auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung der AG 3 gesetzt worden, um die tatsächliche Nutzung und die Bewertung durch die in Hagen tätigen Träger der Kindertagesbetreuung (besonders mit dem Fokus auf die pädagogischen Fachlichkeit und die Umsetzung des Bildungsauftrages) zu ermitteln.



HAGEN

Stadt der FernUniversität
Der Oberbürgermeister

Auswirkungen

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

(Bitte ankreuzen und Teile, die nicht benötigt werden löschen.)

X

sind nicht betroffen

--

--

Anlage/n

Keine