

Der **Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz** ist der mitgliederstärkste kommunale Spitzenverband in Rheinland-Pfalz und vertritt die Interessen der Gemeinden und Städte gegenüber Politik, Medien und Gesellschaft.

Der GStB Rheinland-Pfalz ist als eingetragener Verein organisiert, parteipolitisch unabhängig und arbeitet frei von Landeszuschüssen. Die Mitgliedschaft im GStB ist freiwillig.

Von den 2.431 Städten und Gemeinden in Rheinland-Pfalz gehören dem **GStB 2.418 Kommunen als Mitglieder** an.

Mit über **3,1 Millionen Einwohnern** repräsentieren sie die Mehrheit der Kommunen und Menschen in Rheinland-Pfalz (4 Millionen Einwohner).

Der Verband begleitet für seine Mitglieder Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahren in Rheinland-Pfalz und wirkt aktiv an der politischen Willensbildung mit.

Für seine Mitglieder erarbeitet er Empfehlungen für Praxis wie Muster-satzungen, Argumentationshilfen und Handreichungen und berät sie in fachlichen und rechtlichen Fragestellungen.

Kita-Fachkräftemangel

Kinderbetreuung sichern – pragmatische Lösungen schaffen!

Der Fachkräftemangel ist mittlerweile in allen Bereichen spürbar. In besonderem Maße ist der Bereich des Fachpersonals für Kindertageseinrichtungen betroffen. Der erforderliche Ausbau der Kita-Betreuung wird neben dem Fachkräftemangel auch ausgebremst durch Verzögerungen in der Umsetzung von Bauvorhaben sowie durch fehlende Finanzmittel und nicht ausreichende Investitionskostenförderungen.

Der Bertelsmann-Fachkräfte- radar 2022 prognostiziert, dass für den KiTa-Bereich bis 2030 ein hoher, ungedeckter Bedarf von bis zu 18.000 Fachkräften entstehen könnte.

Laut Landesregierung sind mit dem neuen KiTa-Gesetz rund 1.600 neue Stellen geschaffen worden. Das reine Schaffen von Stellen ist allerdings nicht ausreichend, es bedarf auch qualifizierter Fachkräfte, die diese Stellen besetzen – ohne ist das Schaffen wirkungslos. Die Branche verzeichnet einen akuten Fachkräftemangel, der sich in absehbarer Zeit nicht aufheben wird.

Die seitens des Landes in diesem Jahr gestartete Fachkräfteoffensive, um neues und zusätzliches Personal zu gewinnen, ist zwar ein erster, wichtiger Schritt. Bis daraus allerdings pädagogische Fachkräfte

generiert werden können, vergehen jedoch Jahre. Eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten wirkt erst nach 2 bis 3 Jahren und kann nicht unendlich gesteigert werden. Der Personalmarkt ist weitgehend leer- gefegt. Kurzfristige Lösungen sind nicht in Sicht.

Die Folgen sind fatal: Neu errichtete Gruppen oder neue Einrichtungen können nicht in Betrieb genommen werden, den Eltern und Kindern steht immer öfter kein bedarfsge- rechtes Betreuungs- und Bildungs- angebot zur Verfügung und die Be- lastungen des Personals nehmen zu. Immer häufiger müssen vielerorts die Betreuungszeiten reduziert oder gar eine temporäre Notbetreuung eingerichtet werden, um ad hoc auf Herausforderungen wie Personal- ausfälle durch Erkrankung, Schwan- gerschaft oder Kündigung reagieren zu können. Notbetreuung bedeutet aber oftmals, dass nur Kinder, bei denen beide Eltern berufstätig sind, noch eine Betreuung erhalten und gerade Kinder mit Integrationsbe- darf die Einrichtung nicht besuchen können.

Der Gemeinde- und Städtebund weist schon seit Jahren auf den Fach- kräftemangel im Kita-Bereich hin.

Juni 2023 | www.gstb-rlp.de | info@gstbrp.de

Dringend erforderlich sind mehr Flexibilität, pragmatische Lösungen und eine stärkere - auch bessere finanzielle - Unterstützung durch das Land.

Der Herausforderung Fachkräftemangel wird man nur begegnen können, wenn die Kommunen, Träger und Fachkräfte die Herausforderungen gemeinsam bewältigen.

Zur Überbrückung der derzeitigen Notlage bedarf es auch – ggf. befristeter – pragmatischer Lösungen. Damit soll eine bedarfsgerechte Erfüllung des Rechtsanspruchs für alle Kinder bestmöglich erreicht werden. Um auf die je nach örtlicher Situation unterschiedlichen Problemlagen eingehen zu können, bedarf es eines Maßnahmenpaktes.

Quereinstiegsprogramm auflegen

Über ein Quereinsteigerprogramm mit dem Ziel eines Berufsabschlusses ggf. kombiniert mit einem Fort- und Weiterbildungskonzept (Anrechnung von Creditpoints) können Fachkräfte gewonnen werden.

Vertretung durch geeignete Personen ermöglichen

Die aktuelle Möglichkeit, Nichtfachkräfte einzusetzen, ist ein wichtiges Signal in der aktuellen Situation. Aufgrund der Begrenzung auf sechs Monate kann diese Maßnahme jedoch nicht effektiv greifen. Über ein durch das Land finanziertes Alltagshelferprogramm könnten gerade Engpässe wie Rand-Betreuungszeiten

aufgefangen werden. Positive Erfahrungen konnten hierzu in Nordrhein-Westfalen gesammelt werden.

Einbeziehung von Ergänzungskräften ohne fachspezifische Ausbildung verbunden mit einer zeitnahen 160-Stunden-Fortbildung – entsprechend der Anforderungen an eine Tagespflegeperson.

Einbeziehung von Hilfskräften

Über weitere Hilfskräfte soweit es z. B. in der Küche, in der Versorgung und in den Verwaltungsangelegenheiten nicht um pädagogische Aufgaben geht, kann man eine Entlastung der Beschäftigten erreichen und gleichzeitig das Kindeswohl fördern.

Ermöglichung einer Aufnahme von bis zu zwei Kindern zusätzlich über die derzeit geltende Höchstgruppenstärke hinaus.

Unterschreitung des Mindestpersonalschlüssel um 20 %

Ermöglichung einer befristeten Unterschreitung des Mindestpersonalschlüssels um bis zu 20 %. Wird die Mindestpersonalanzahl um mehr als 20 vom Hundert unterschritten oder hält die Unterschreitung länger als 6 Monate an, ist Ersatz durch eine geeignete Erziehungs- und Betreuungsperson erforderlich.

Weiterer Ausbau der Ausbildungskapazitäten für den Beruf der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers.

Mit der notwendigen Erhöhung der Ausbildungskapazitäten sollte das Land auch kurzfristig schon verstärkt auf die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern setzen.

Programm Sprach-Kitas auf Landesebene fortsetzen

Nachdem der Bund die Förderung der Sprach-Kitas eingestellt hat, liegt diese Aufgabe nunmehr beim Land. Das Land hält ein gesondertes, personell hinterlegtes Programm nicht für erforderlich, da die Sprachförderung nach dem Kita-Gesetz schon Teil der pädagogischen Arbeit im Alltag ist. Aufgrund des Fachkräftemangels ist dieses in der Praxis jedoch kaum umsetzbar. Durch ein entsprechendes Sprach-Kita-Programm kann das bisher eingesetzte Fachpersonal gehalten und der Spracherwerb von Kleinkindern als elementare Voraussetzung für eine erfolgreiche Bildungsbiografie gestärkt werden.

Mainz, 14. Juni 2023