



Stellungnahme des Stadtelternrats Bochum zur aktuellen Personalverordnung für Kindertageseinrichtungen des Landes NRW (Dez. 2024)

Der Stadtelternrat Bochum begrüßt die Möglichkeit, zur neuen Personalverordnung Stellung zu nehmen, da diese die Rahmenbedingungen für die Qualität und Organisation in den Kindertageseinrichtungen entscheidend beeinflusst. Insbesondere angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels und der damit verbundenen Herausforderungen ist eine klare und durchdachte Regelung notwendig, die die Bedürfnisse der Kinder, Eltern und pädagogischen Fachkräfte gleichermaßen berücksichtigt.

Bevor wir auf unsere eigenen Einschätzungen und Empfehlungen eingehen, möchten wir jedoch zunächst eine Übersicht der einzelnen Paragraphen der Verordnung bereitstellen. Diese Zusammenfassung soll insbesondere jenen Eltern und Interessierten einen schnellen Einstieg bieten, die sich bisher noch nicht im Detail mit der Verordnung auseinandergesetzt haben. So können wir eine fundierte Grundlage für unsere Stellungnahme schaffen und gleichzeitig Transparenz fördern.

§ 1: Zweck und Anwendungsbereich

Die Verordnung legt die Anforderungen an die Qualifikation und Bemessung des Personals in Kindertageseinrichtungen fest, wie sie im Kinderbildungsgesetz (KiBiz) geregelt sind. Sie beschreibt den Personaleinsatz, die Flexibilisierung von Betreuungsangeboten sowie die Verantwortung der Träger für die Personalentwicklung. Zudem werden die gesetzlichen Schutzvorschriften für Kinder und Jugendliche berücksichtigt.

§ 2: Allgemeine Vorschriften zum Personal

Die Personalbemessung basiert auf den Gruppenformen des KiBiz, wobei die Mindestpersonalstunden pro Kind errechnet werden. Bei hoher Auslastung der Einrichtungen können Orientierungswerte vorübergehend abgesenkt werden. Die Träger dürfen Personalpools für Vertretungen bilden, und alle pädagogischen Kräfte müssen spätestens 24 Monate nach Arbeitsbeginn über Deutschkenntnisse auf B2-Niveau verfügen.

§ 3: Qualifizierung und Fortbildung

Ergänzungskräfte sollen Möglichkeiten erhalten, sich zu Fachkräften weiterzuqualifizieren. Qualifizierungen und Fortbildungen von 160 Stunden sind verbindlich und müssen Standards erfüllen, die von der Landesjugendbehörde geprüft werden. Träger dürfen Personal bereits vor Abschluss der Weiterbildungen einsetzen, sofern diese spätestens innerhalb von 24 Monaten abgeschlossen werden.

§ 4: Sozialpädagogische Fachkräfte

Sozialpädagogische Fachkräfte sind staatlich anerkannte Erzieher:innen, Heilpädagog:innen, Sozialpädagog:innen sowie Absolvent:innen verwandter Studiengänge (z. B. Kindheitspädagogik, Sonderpädagogik). Lehrkräfte mit einer 160-Stunden-Zusatzqualifikation oder Personen mit partieller Berufsqualifikation können ebenfalls als Fachkräfte tätig sein.

§ 5: Weitere Fachkräfte

Zu den weiteren Fachkräften zählen Personen mit pflegerischen Qualifikationen, insbesondere Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen, die eine spezielle Ausbildung in der Kinderkrankenpflege abgeschlossen haben.
§ 6: Ergänzungskräfte Ergänzungskräfte sind Kinderpfleger:innen, Sozialassistent:innen und vergleichbar ausgebildete Personen. Außerdem können Personen, die bereits vor 2008 in Kitas tätig waren, weiterhin als Ergänzungskräfte eingesetzt werden, wenn sie die Fachkräfte in der pädagogischen Arbeit unterstützen können.
§ 7: Leitung von Gruppen Die Leitung von Gruppen darf nur von sozialpädagogischen Fachkräften übernommen werden, die mindestens sechs Monate Praxiserfahrung in der Kindertagesbetreuung haben. Voraussetzung ist auch der Nachweis von Deutschkenntnissen auf B2-Niveau.
§ 8: Leitung von Einrichtungen Sozialpädagogische Fachkräfte dürfen die Leitung einer Kindertageseinrichtung übernehmen, wenn sie die Voraussetzungen für die Gruppenleitung erfüllen und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung vorweisen können. Eine Leitung mehrerer Einrichtungen ist möglich, solange diese in räumlicher Nähe zueinander liegen, und es dürfen maximal fünf Einrichtungen gleichzeitig geführt werden.
§ 9: Ausnahmeregelungen In Ausnahmefällen können Landesjugendämter den Einsatz von Personen als Fach- oder Ergänzungskraft genehmigen, wenn diese über passende pädagogische Qualifikationen verfügen. Ergänzend müssen sie eine 160-Stunden-Qualifizierung absolvieren.
§ 10: Erweiterung des Personaleinsatzes Um den Personalmangel in der Kindertagesbetreuung zu bewältigen, können bis 2030 zusätzliche Personengruppen auf Fachkraft- oder Ergänzungskraftstunden angerechnet werden. Personen, die unter diesen Bedingungen tätig sind, dürfen auch über 2030 hinaus in ihrem Beschäftigungsverhältnis verbleiben.
§ 11: Erweiterter Personaleinsatz auf Fachkraftstunden Fachkraftstunden können von Personen besetzt werden, die den theoretischen Teil ihrer Erzieherausbildung abgeschlossen haben, ohne jedoch ein Berufspraktikum absolviert zu haben. Auch Personen mit Abschlüssen in verwandten Studiengängen (z. B. Logopädie oder Bildungswissenschaft) sowie erfahrene Ergänzungskräfte können Fachkraftstunden übernehmen, sofern sie eine 160-Stunden-Qualifizierung oder -Fortbildung nachweisen.
§ 12: Erweiterter Personaleinsatz auf Ergänzungskraftstunden Ergänzungskraftstunden dürfen durch Arbeitserzieher:innen, Familienpfleger:innen oder erfahrene Kindertagespflegepersonen besetzt werden. Voraussetzung ist in der Regel eine dreijährige Berufserfahrung oder eine Qualifikation wie das QHB-Zertifikat.
§ 13: Einsatz von Auszubildenden, Studierenden und Personen in Qualifikationsverfahren Personen in praxisintegrierter Ausbildung, Studierende oder Berufspraktikanten können zeitlich befristet auf Fachkraft- oder Ergänzungskraftstunden angerechnet werden. Die Anrechnung hängt vom Ausbildungsfortschritt, Praxisanteilen und relevanten Studieninhalten ab. Auch Personen in Anerkennungsverfahren oder Externenprüfungen können unter bestimmten Bedingungen eingesetzt werden.
§ 14: Profilrelevante Kräfte Profilrelevante Kräfte mit besonderen Qualifikationen (z. B. Kunst, Sport, Musik) dürfen maximal 20 % der Personalkraftstunden einer Einrichtung ausmachen. Sie müssen durch den Träger pädagogisch angeleitet und konzeptionell in die Kita-Arbeit eingebunden werden.
§ 15: Akuter Personalnotstand Bei unvorhersehbaren Personalausfällen können Träger für maximal sechs Wochen verstärkt Ergänzungskräfte einsetzen, wenn mindestens eine Fachkraft in der Einrichtung anwesend ist. Dies gilt jedoch nur in Ausnahmefällen, die durch das Jugendamt genehmigt werden müssen.
Quelle: Personalverordnung für KiTas des Landes NRW (2024)

Auch wir vom Bochumer Stadelternrat haben uns aus Perspektive der Elternschaft intensiv mit der [am 6. Dezember 2024 in Kraft getretenen neuen Personalverordnung für Kitas des Landes NRW](#) auseinandergesetzt. Im Ergebnis kommen wir zu folgendem Statement:

Die neue Personalverordnung des Landes NRW bewerten wir als Bochumer Stadelternrat mit gemischten Gefühlen.

Einerseits erkennen wir die Bemühungen der schwarz-grünen Landesregierung an, die Verlässlichkeit des Kita-Betriebs zu erhöhen. Weniger Kita-Schließungen sind für alle Familien ein Gewinn – besonders in Zeiten, in denen viele Eltern auf eine stabile Kinderbetreuung angewiesen sind.

Wir begrüßen ausdrücklich die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zur kurzfristigen Personalgewinnung. Allerdings erscheint uns die sprachliche Mindestanforderung auf Niveau B1 langfristig nicht ausreichend für die pädagogische Arbeit mit unseren Kindern. Da die Sprachentwicklung im Kitaalter eine besonders sensible Phase darstellt, plädieren wir dafür, dass entsprechende Fachkräfte ihre Deutschkenntnisse zeitnah und kontinuierlich verbessern.

Positiv bewerten wir auch die Möglichkeit, Ergänzungskräfte durch eine gezielte Weiterqualifikation zur sozialpädagogischen Fachkraft zu fördern. Ergänzungskräfte leisten schon heute wertvolle Arbeit in unseren Bochumer Kitas. Die zusätzliche „160-Stunden-Qualifizierung“ könnte dazu beitragen, die Qualität der Betreuung und Erziehung weiter zu steigern.

Ebenso sehen wir die Einführung profilrelevanter Kräfte wie MusikerInnen oder GärtnerInnen in multiprofessionellen Teams grundsätzlich als positiv an. Dabei betonen wir, dass die erzieherische Qualität nicht leiden darf. Die Ausbildung zur sozialpädagogischen Fachkraft muss weiterhin attraktiv bleiben und darf durch diese Neuerung nicht entwertet werden.

Kritisch stehen wir dem Paragraphen 15 der Personalverordnung gegenüber, der Regelungen für einen akuten Personalnotstand enthält. Laut diesem Paragraphen können Ergänzungskräfte für bis zu sechs Wochen eine ausgefallene sozialpädagogische Fachkraft ersetzen. Zudem soll es in solchen Notfällen möglich sein, dass nur eine sozialpädagogische Fachkraft – unterstützt von Ergänzungskräften – für bis zu 60 Kinder verantwortlich ist. Dies halten wir aus mehreren Gründen für bedenklich:

1. Sicherheitsbedenken: Es stellt sich die Frage, wer im Notfall haftet, wenn eine ausreichende Betreuung durch Fachkräfte nicht sichergestellt werden kann.
2. Qualitätsverlust: Eine Betreuung nach dem Motto „lieber schlecht betreut als gar nicht betreut“ darf nicht die Grundlage für Entscheidungen in Kitas sein. Der Bildungs- und Erziehungsauftrag muss auch in Krisenzeiten gewährleistet bleiben.
3. Motivationsverlust: Es besteht die Gefahr, dass Fachkräfte durch die damit verbundenen Belastungen und Qualitätskompromisse ihre Motivation verlieren.

Im Sinne unserer Kinder raten wir dazu, den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher attraktiver zu gestalten. Dies sollte nicht nur durch eine angemessene Bezahlung erfolgen, sondern vor allem durch eine echte Wertschätzung, die sich in besseren Arbeitsbedingungen widerspiegelt.

Stadtelternrat Bochum (Februar 2025)