Liebe Eltern,

die Betreuung Ihrer Kinder liegt uns am Herzen. Wir wissen, wie wichtig verlässliche Kita-Öffnungszeiten für Familien sind. Doch leider stehen auch wir als Träger vor großen Herausforderungen. Der Fachkräftemangel im pädagogischen Bereich macht es immer schwieriger, alle Betreuungszeiten wie gewohnt anzubieten.

Trotz großer Anstrengungen bei der Personalsuche gibt es immer wieder Situationen, in denen wir den Kita-Alltag anpassen müssen – sei es durch verkürzte Öffnungszeiten oder eine begrenzte Anzahl an Betreuungsplätzen an bestimmten Tagen. Wir verstehen, dass dies für Sie als Eltern mit Sorgen, Ärger und Unannehmlichkeiten verbunden ist. Gleichzeitig sind unsere Fachkräfte täglich mit hoher Belastung konfrontiert und geben dennoch ihr Bestes, um Ihren Kindern eine liebevolle Betreuung zu ermöglichen.

Damit Sie in diesen schwierigen Situationen schnell Antworten auf Ihre Fragen finden, haben wir diese FAQ zusammengestellt. Sie sollen Ihnen erklären, warum es zu Einschränkungen kommt, welche Lösungen wir suchen und wie Sie uns unterstützen können. Wir möchten damit Transparenz schaffen und Ihnen helfen, die Hintergründe besser zu verstehen.

Wir danken Ihnen für Ihr Verständnis und Ihre Geduld in dieser herausfordernden Zeit. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass Ihre Kinder weiterhin bestmöglich betreut werden.

Heinz Zohren - Geschäftsführung

Fragen und Antworten zum Personalmangel

Können die Eltern unterstützen oder zur Betreuung einspringen? Wo können Eltern unterstützen?

Wir befürworten, dass Eltern aktiv ihre Unterstützung in der Kita anbieten. Das ist bei Aktionen und einzelnen Angeboten, etc. bereichernd. Das Engagement der Eltern kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Entlastung bedeuten. Zur Absicherung der täglichen Betreuung hingegen, ist das in aller Regel nicht möglich, da dies den Vorgaben des Landesjugendamtes nicht entspricht. Um den Dienstplan absichern zu können, wäre eine kontinuierliche und planbare Zusicherung notwendig. Die Eltern oder andere Ehrenamtler kennen zudem die Abläufe in den Kitas nicht und müssten erst angelernt werden. Die formalen Voraussetzungen für einen mehrfachen Einsatz müssten vorab erfüllt werden (Masernschutzimpfung, erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Präventionsschulung). Gleichzeitig muss der Datenschutz beachtet werden, Eltern erhalten u.U. Informationen über Kinder, die von anderen Eltern vielleicht nicht geteilt werden wollen. Möglicherweise entsteht ein Rollenkonflikt, der eine späterer Zusammenarbeit im Sinne der Erziehungspartnerschaft erschwert. Eltern erhalten Informationen über das Team. Hinzu kommt, dass der LVR zur Aufrechterhaltung der Betreuung die Anwesenheit von ausgebilde ten Fachkräften und Ergänzungskräften fordert. Eltern können unterstützend tätig sein, wenn eine „zusätzliche Hand“ benötigt wird, die Betreuung muss durch Fachkräfte gesichert ist.

Wie kann der Bildungsauftrag der Kitas erfüllt werden? Welche Angebote und Ausflüge können noch aufrecht erhalten werden?

Leider ist es in der Tat so, dass in der aktuellen Situation die päd. Arbeit leidet. Es wäre nicht ehrlich zu behaupten, dass alles so ist, wie wir uns das selber vorstellen. In Situation, in denen weniger Mitarbeitenden in den Kitas im Einsatz sind, wie es erforderlich ist, müssen Prioritäten gesetzt werden. Diese liegen darauf, dass sich alle Kinder, die in der Kita sind, sich wohl fühlen können, alle Grundbedürfnisse der Kinder abgesichert sind und die Aufsicht gewährleistet ist. Vorrangig ist hier der Kinderschutz zu betrachten, der in einer reduzierten Betreuungszeit für alle Kinder gewährleistet sein muss. Es wäre verwunderlich, wenn weniger Mitarbeitenden die gleiche Qualität und Quantität abdecken könnten.
Gleichzeitig muss man sagen, dass man hier nicht schwarz-weiß malen darf. Es finden Angebote für die Kinder statt, die Kinder können sich ausprobieren, Neues entdecken,etc.. Wir müssen in der Auswahl der möglichen Angebote Abstriche machen. Das kann

bedeuten, dass einzelne Aktionen kleiner ausfallen und einige ausfallen müssen.
Gleichzeitig ist zu betonen, dass die ganze KiTazeit eine Vorbereitungszeit für die Schule ist und ein spezielles „Vorschulprogramm“ nicht nötig ist bzw. die individuelle Entwicklung der Kinder ganzheitlich betrachtet werden muss. Förderung durch Programme entspricht nicht den Erkenntnissen der Selbstbildungsprozesse der Kinder, gleichwohl bedarf es einer anregenden Umgebung und Begleitung durch Fachkräfte. Natürlich sollen Kinder sich als Gruppe in dieser Zeit erleben, aber dies kann auch im Alltag einer Kindertagesstätte erfolgen.

Ist pro futura ein attraktiver Arbeitgeber? Wie bindet pro futura seine Mitarbeitenden? Wie trägt pro futura zur Entlastung der Mitarbeitenden bei?

Wir stimmen mit Ihnen überein, dass die Mitarbeitenden in der Kita, einen überaus wertvollen Dienst leisten und sich oftmals über die Grenzen hinaus engagieren. Das wissen wir und haben deswegen eine Reihe von zusätzlichen Benefits für die Mitarbeitenden installiert. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Vorgaben, sind das z.B. Jobrad, Teilnahme Firmenlauf, Auszeit (Exerzitien), Betriebsfest, Einführung einer Teamkasse, Mitgliedschaft im Urban Sports Club, Familienwandertag). Wir bieten Fortbildungen zur persönlichen Weiterentwicklung an und fördern Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Laufbahn und ermöglichen Karrierechancen. Mitarbeitenden erhalten eine kirchliche Zusatzversorgung. Um die Qualität in den KiTas zu sichern, gibt es regelmäßig Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten für alle Mitarbeitenden.
Wir können – auch aufgrund unserer christlichen Überzeugung - Mitarbeitenden auf Wunsch in ihren persönlichen Krisen begleiten und Hilfen anbieten. Dazu können wir auf das Netzwerk der katholischen Kirche zurück greifen.

Wie sucht pro futura neue Mitarbeitende? Wo schreiben sie die Stellen aus?

Wir haben seit fast zwei Jahren eine Kooperation mit einem Dienstleister, der dafür sorgt, dass pro futura in den sozialen Medien präsent ist. Wir können monatlich und regelmäßig – mit unterjährigen Schwankungen – neue Kontakte zu potentiellen Mitarbeitenden knüpfen. Besonders Berufsanfänger sind in den Sozialen Medien unterwegs, so dass dort die Gewinnung neuer Mitarbeitenden erfolgreicher ist.
Stellenanzeigen in der Aachener Zeitung oder der Sonntagszeitung zeigen fast keine Wirkung und sind nur kostenintensiv.
Da Bewerber*innen sich meist bei mehreren Trägern bewerben, müssen wir sehr schnell reagieren. Die Bewerbungsgespräche mit Bewerber*innen können sehr kurzfristig – regelmäßig freitags (oder individuell) - vereinbart werden. Wir sind regelmäßig auf Berufsbörsen unterwegs und stehen im Austausch mit den Berufsschulen.

Ist dem Träger bewusst, wie sich die Betreuungseinschränkung auf das Arbeitsleben der Eltern auswirkt?

Wir können ihre Not und ihre Beschwerde sehr gut nachvollziehen. Sie sind absolut nachvollziehbar. Wir wissen, dass viele Eltern keine Großeltern in ihrer Nähe haben oder Großeltern selber noch arbeiten oder auch ihre eigenen Bedürfnisse haben. Die Situation ist mehr als belastend. Dennoch sind wir verpflichtet, wenn nicht mehr genügend

ausgebildete Fachkräfte und Ergänzungskräfte zur Verfügung stehen, die Quantität der Betreuung anzupassen. Dies ist eine Vorgabe des Landesjugendamtes und es müssen entsprechende Maßnahmen getroffen werden, die auch kontrolliert werden. Die jeweiligen Jugendämter der Kommunen erhalten ebenfalls eine Meldung. Das bedeutet, dass die Anzahl der Kinder oder die Dauer der Betreuung eingeschränkt werden müssen. Das Verhältnis der anwesenden Kinder und der Mitarbeitenden darf ein gewisses Verhältnis nicht unterschreiten. Dazu sind wir verpflichtet.
Wir raten dringend dazu, das sie sich für die Notfälle, so wie bei einer Krankheit der Kinder, die einen Besuch der Kita unmöglich machen, einen Plan B bereit zu halten und ein gegenseitiges Netzwerk in der Elternschaft aufzubauen.
Die Einschränkungen in der Betreuung sind ein gesamtgesellschaftliches Problem und werden sich durch den Anspruch der OGS-Betreuung ab 2026 noch verschärfen.

Wo und wie setzt sich der Träger für eine Verbesserung der Situation ein? Welche Lösungen kann pro futura anbieten?

pro futura setzt sich schon seit mehreren Jahren in der Politik kontinuierlich für eine Verbesserung der Situation ein. In Kontakten mit Landesabgeordneten, Gesprächen mit den jugendpolitischen Sprecher*innen der Fraktionen, in den Gremien der Kommunen (AG nach § 78 KJHG) werden die Probleme angesprochen und Forderungen formuliert. Die Ursache des Problems liegt nicht bei pro futura. Es sind alle Träger in NRW betroffen. Wir haben ein systemische und gesellschaftliches Problem. Unsere Gesellschaft und Politik ist nicht bereit oder in der Lage, den Bildungsbereich und den gesamten sozialen Bereich, mit den Ressourcen auszustatten, die notwendig wären. So können wir unseren Auftrag nicht erfüllen und ihren berechtigten Erwartungen nachkommen und die Kinder eine optimale Förderung erhalten.
In einem offenen Brief an die Ministerin hat die Geschäftsführung die Haltung und Sichtweise von pro futura öffentlich deutlich gemacht, der unter Aktuelles auf der Web-Seite abrufbar ist.
pro futura hat aktiv und maßgeblich an einen Vorschlag mit gearbeitet, der von allen Beteiligten in der Stadt Aachen als „Aachener Modell“ ans Ministerum gesandt wurde (2022). Das Ministerium hat diesen Vorschlag zwar aufgegriffen, es aber so verändert (es hieß dann QiK- Quereinstieg in Kindertagesstätten), dass es von den meisten Kommunen aufgrund einer unklaren Finanzierung zum jetzigen Zeitpunkt nicht umzusetzen war. Lediglich eine Kommune in NRW nimmt an diesem Modell teil.
Es gibt aktuell keine Konzepte, von keinem Träger, die die Notlage auflösen könnte. Das hindert natürlich nicht, alles leistbare und finanzierbare zu tun, um die Notlage zu lindern. Wir sind uns bei pro futura der Verantwortung bewusst.

Bildet pro futura aus? Was tut der Träger für die Nachwuchsförderung?

Deutschlandweit sind noch nie so viele Erzieher*innen ausgebildet worden. Die Fachschulen haben alle Anstrengungen unternommen. Vor ca. zehn Jahre waren deutschlandweit nur 120.000 Erzieherinnen, aktuell sind es ca. 190.000. Der Bedarf ist aufgrund der Erweiterung der Betreuung in den Kitas (mehr Stunden und mehr U3-Kinder), der inklusiven Betreuung und dem Anspruch auf OGS mehr gestiegen. Die Quantität der Ausbildung kann aber nicht mithalten.
Die Tarifpartner haben in der Vergangenheit dafür gesorgt, dass das Gehalt der Fachkräfte immer mehr gestiegen ist.

Das Einstiegsgehalt von Erzieher*innen nach der Ausbildung liegt aktuell (Stand 2024) bei 3.526€/monatlich.
Leider steigen nicht alle Erzieher*innen nach der Ausbildung in den Beruf ein, mittlerweile nutzt ein großer Teil der Auszubildenden die Möglichkeit ein Studium anzuschließen oder wird gar nicht in dem Berufsfeld tätig.
Durch Änderungen in den Tarifverträgen gibt es eine Zulage zur Praxisanleitung, um auch so einen finanziellen Anreiz einer guten Ausbildung zu schaffen. Die Stufenlaufzeit in den Tarifverträgen wurde verkürzt, so dass Erzieher*innen schneller in den Stufen aufsteigen können und eine höhere Entlohnung stattfinden kann. Die Eingruppierung von Leitungskräften richtet sich nach Anzahl der Kinder, es sind hohe Eingruppierung möglich, die in der Sozialen Arbeit selten sind und im Bereich der Kitas ohne ein Hochschulstudium erfolgen können.

Warum werden Fachkräfte nicht aus anderen Kitas eingesetzt?

Wir setzen durchaus Mitarbeitende aus anderen Kitas ein, um beizutragen eine aktuelle Personalnot zu lindern. Das ist aber oft nicht möglich, weil fast alle Kitas mit Engpässen arbeiten. Außerdem ist es aus Sicht der Kinder nicht richtig, wenn immer wieder neue Menschen mit Ihnen zusammen sind. Einspringende Mitarbeitenden können in den kurzen Einsätzen nicht das Vertrauen zu den Kindern aufbauen und die Kinder nicht zu den Mitarbeitenden . Kinder brauchen verlässliche und stabile Beziehungen, diese sind durch einen häufigen Wechsel der Bezugspersonen nicht möglich und besonders im U3-Bereich sehr kritisch zu betrachten. Der Personaleinsatz ist rechnerisch vorgegeben und eine Abordnung aus anderen Kitas kann schnell zu einer Unterbesetzung führen.
In der Organisationsplanung wird darauf geachtet, dass das Personal anhand der zu betreuenden Kinder zeitlich verteilt wird.
Aus Sicht der Mitarbeitenden ist es nicht attraktiv, immer wieder in anderen Einrichtungen aushelfen zu müssen.

Warum bilden Sie keinen Springerpool?

Selbstverständlich wäre es hilfreich einen Springerpool aufzubauen. Aber, die in Frage kommenden Mitarbeitenden stehen am Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Außerdem fühlen sich die Springer*innen sehr schnell in einer Kita wohl und angekommen, und wollen dort dauerhaft bleiben. Der Aufbau eines Springerpools ist damit nicht möglich. Für viele Mitarbeitende ist eine Festanstellung in einer KiTa deutlich attraktiver und lässt sich besser mit der persönlichen Lebenssituation vereinbaren.

Welche Kriterien kommen zu Anwendung, wenn in der Notsituation eine Auswahl der Kinder statt finden muss?

Wenn die Betreuung aufgrund von Personalmangel eingeschränkt werden muss, muss die Kita-Leitung mit den Eltern gemeinsam ein System entwickeln, welche Kinder betreut werden können und welche nicht. Denkbar sind verschiedene Modelle, die alle nur die Not verwalten und nicht lösen können. Es muss der Versuch unternommen werden, eine Lösung zu finden, die unter Berücksichtigung alle Interessen, Eltern, Kinder und Mitarbeitenden eine möglichst gerechte Verteilung der Stunden ermöglicht. Gesetzlich hat

jedes Kind Recht auf eine Betreuung und darf nicht aufgrund von Kriterien ausgeschlossen werden. Dennoch kann zusammen mit den Elternbeiräten versucht werden, Kriterien für eine Notbetreuung zu vereinbaren, die sich beispielsweise an den vereinbarten Aufnahmekriterien orientiert.

Warum nehmen sie immer wieder neue Kinder auf, können die Betreuung aber nicht sicher stellen?

Jedes Jahr wird eine Bedarfsplanung für neu aufzunehmende Kinder in den jeweiligen Kommunen vorgenommen. Anhand dieser Zahlen erfolgt die Berechnung des Personals, welches im kommenden KiTajahr dann eingeplant wird.
Finanzierung KiTa / Plätze
Behutsame Aufnahme der neuen Kinder, muss aber spätestens zum 31.10. abgeschlossen sein.

Führt die Einschränkung der Betreuung zur einer Reduzierung oder Erstattung der Kita-Gebühren?

Die jeweiligen Kommunen legen mit einer Beitragssatzung die Beitragspflicht und deren Höhe fest. Die Kommunen geben uns die Auskunft, dass im Gegensatz zu Gebühren, bei denen eine konkrete Inanspruchnahme Voraussetzung für die Erhebung ist, besteht bei den Elternbeiträgen kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Beitragshöhe und der individuellen Inanspruchnahme der Betreuungseinrichtung. Vorübergehende Einschränkungen und Ausfälle der Betreuungszeiten führen rechtlich nicht zu einem Anspruch auf Minderung der Beitragspflicht.

Der Elternbeitrag, auch wenn er in monatlichen Raten entrichtet wird, stellt letztlich einen Jahresbeitrag dar, der in seiner fiskalischen Bedeutung hinter der überwiegend staatlich finanzierten Leistungsgewährung gemäß §§ 22 und 24 SGB VIII zurücktritt. Von vornherein ist er nicht dazu bestimmt, eine vollständige Kostendeckung zu erreichen, sondern stellt eine nach sozialen Kriterien gestaffelte Beteiligung an den Kosten der öffentlichen Hand für das in Anspruch genommene Leistungsangebot dar.

Kann der Betreuungsumfang auf Wunsch der Eltern von 45 auf 35 Stunden reduziert werden?

Falls es in der KiTa anhand der zur Verfügung stehenden Buchungskontingente möglich ist, kann der Betreuungsumfang reduziert werden. Es kann allerdings nicht garantiert werden, dass bei einer Verbesserung der Personalsituation wieder auf 45 Stunden gewechselt werden kann.

Warum gibt es 27 Schließtage bei pro futura und können diese bei Einschränkungen nicht im Folgejahr reduziert werden?

Im Kinderbildungsgesetz steht, wie viele Schließtage es in einer Kindertagesstätte (Kita) geben darf (KiBiz §27 Absatz 3). Eine Kita darf im Jahr maximal 27 Tage schließen (Samstage, Sonntage und Feiertage zählen nicht dazu).

Diese Schließtage werden für den Urlaub der Mitarbeitenden genutzt (32 Arbeitstage im Jahr). Außerdem werden sie für die Verbesserung der Arbeit in der Kita und für andere Veranstaltungen genutzt.

Jedes Jahr wird gemeinsam mit dem Kita-Rat entschieden, an welchen Tagen die Kita geschlossen ist. Wenn es weniger Schließtage gibt, ist die Kita an mehr Tagen ohne alle Mitarbeitenden. Das kann dazu führen, dass es schwieriger wird, die Betreuung sicherzustellen, wenn Mitarbeitende z.B. krank sind.