

Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen

Die Empfehlungen (DV 35/20) wurden am 23. März 2022 vom Präsidium
des Deutschen Vereins verabschiedet.

Inhalt

Vorbemerkung	3
1. Die aktuelle Situation im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und in der Weiterqualifizierung von Fach- und Leitungskräften	5
1.1 Die Situation im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung	5
1.2 Die Situation in der Weiterqualifizierung von Fach- und Leitungskräften für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung	6
2. Qualifikationen und Berufszugänge neben der Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in	7
2.1 Nicht einschlägig ausgebildete Aushilfskräfte	8
2.2 Assistenzkräfte	9
2.3 Kindheitspädagoginnen/Kindheitspädagogen	9
2.4 Fachkräfte anderer fachaffiner Berufsgruppen	10
3. Begründung und Begriffsbestimmung der horizontalen und vertikalen Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtung als ein Weg zur Attraktivitätssteigerung	11
4. Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine horizontale und vertikale Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtung	14
4.1 Vorschläge für horizontale Weiterentwicklungsmöglichkeiten	14
4.2 Vorschläge für vertikale Karrierewege	16
5. Empfehlungen des Deutschen Vereins für die Umsetzung einer aufstiegsorientierten Weiterqualifizierung (Weiterbildungsträger)	18
5.1 Grundlegende Parameter für eine aufstiegsorientierte Weiterqualifizierung	18
5.2 Anforderungen an die Träger von Weiterqualifizierungen	19
6. Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung von horizontalen Weiterentwicklungsmöglichkeiten (spezialisierte Facherzieher/innen) und vertikalen Karrierewegen (Funktionsstellen) in Kindertageseinrichtungen (Anstellungsträger)	20
6.1 Empfehlungen für Träger von Kindertageseinrichtungen und örtliche Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe	20
6.2 Empfehlungen für Leitungen und Teams in Kindertageseinrichtungen	22
6.3 Empfehlungen für die oberen und obersten Landesjugendbehörden, Kultusministerien, Verbände und Tarifpartner	23

Vorbemerkung

Die Kindertagesbetreuung¹ hat einen umfassenden Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag und trägt wesentlich dazu bei, die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Kinder sowie die Vereinbarkeit von Familienleben, Care- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen und zu unterstützen. Die hohe Bedeutung der Kindertagesbetreuung zeigt sich auch darin, dass sie ein stark wachsender und dynamischer Teilarbeitsmarkt ist.

Aktuelle Forschungsergebnisse belegen, dass das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung auch für junge Menschen attraktiv ist.² Neben der grundsätzlichen Attraktivität der Arbeit mit Kindern sind inzwischen Zugewinne an Einkommen zu verzeichnen, und der Anteil der Befristungen von Arbeitsverhältnissen ist gesunken.³ Bund, Länder, Kommunen und Träger von Kindertageseinrichtungen haben in der Vergangenheit viele Maßnahmen für die Erhaltung und Steigerung der Attraktivität des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtung ergriffen. Dennoch verlässt etwa ein Viertel der ausgebildeten Fachkräfte innerhalb der ersten drei bis fünf Berufsjahre die Kindertageseinrichtungen wieder. Das gilt insbesondere für (akademisch qualifizierte) Kindheitspädagoginnen/Kindheitspädagogen und männliche Fachkräfte.⁴ Gleichwohl ist davon auszugehen, dass ein Teil von ihnen in dem die Kindertageseinrichtungen rahmenden System der Kindertagesbetreuung verbleibt, allerdings gibt es hierzu bislang noch keine validen Daten.

Die Gründe für die vergleichsweise kurze Verbleibensdauer der (akademischen) Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen sind vielfältig – neben finanziellen Aspekten sind es auch eine als unzureichend wahrgenommene gesellschaftliche Anerkennung sowie intransparente, unsystematische oder fehlende Weiterentwicklung- und Karrieremöglichkeiten in den Kindertageseinrichtungen.⁵ Proble-

Ihre Ansprechpartnerin
im Deutschen Verein:
Maria-Theresia Münch.

- 1 Die vorliegenden Empfehlungen unterscheiden zwischen den Begriffen „Kindertagesbetreuung“ und „Kindertageseinrichtung“. Kindertagesbetreuung umfasst das gesamte System inklusive der unterschiedlichen Angebotsformen und Verantwortungsebenen. Kindertageseinrichtung bezieht sich ausschließlich auf die institutionelle Angebotsform.
- 2 Vgl. Erziehen als Beruf – Wahrnehmungen der Bevölkerung zum Berufsfeld Erzieherin/Erzieher, August/September 2018, © IfD-Allensbach, Befragung für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, zu finden unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/131410/6ab4e834086a8fbc8e0acf4b8343d7d3/allensbach-studie-2018-erzieher-beruf--data.pdf> (26. April 2021). Auch der Berufsbildungsbericht zeigt, dass die Erzieher/innenausbildung innerhalb der sozialen Berufe die meisten Anfänger/innen und eine Zuwachsrate von +5 % zu verzeichnen hat ([https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684_Berufsbildungsbericht_2021.pdf;jsessionid=D395BA4B56EE4E5F8C1DAEE0CBD6BDBE.live382?__blob=publicationFile&v=6, S. 72 f., \[1. April 2022\]](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684_Berufsbildungsbericht_2021.pdf;jsessionid=D395BA4B56EE4E5F8C1DAEE0CBD6BDBE.live382?__blob=publicationFile&v=6, S. 72 f., [1. April 2022])). Schließlich zeigt auch eine Studie des Sinus-institutes, dass für Jugendliche Soziale Berufe grundsätzlich attraktiv sind. Knapp ein Viertel kann sich vorstellen, in der Kindertagesbetreuung (24 %) zu arbeiten – darunter viele junge Männer und Jugendliche, die das Abitur anstreben. Der Beruf wird als anspruchsvoll und abwechslungsreich betrachtet. Die wichtigsten Kriterien der Jugendlichen für die Berufswahl werden allerdings nur teilweise erfüllt: Sie bewerten die Weiterentwicklung- und Karrierechancen kritisch und nehmen das Gehalt als zu gering wahr. Vgl. SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH: Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe? Forschungsbericht zu quantitativer und qualitativer Forschung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren, Heidelberg/Berlin November 2020, zu finden unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/162360/3282fbd027dc49d4da4959ce400f2106/forschungsbericht-sinus-institut-jugendbefragung-data.pdf> (28. Juni 2021).
- 3 Vgl.: Präsentation Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Personal, Arbeitsmarkt und Qualifizierung – zentrale Ergebnisse. Präsentiert auf dem 17. Deutscher Kinder- und Jugendhilfetag, 19. Mai 2021, https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikation_FKB2021/WiFF_Broschuere_FKB_2021.pdf, S. 7 (21. Juni 2021).
- 4 Vgl. Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.): Was kommt nach dem Berufsstart. Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen, https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/old_uploads/media/WEB_St_27_Fuchs-Rechlin.pdf (20. April 2021).
- 5 Vgl. Fuchs-Rechlin, K./Züchner, I. (Hrsg.): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Plat-

matische Arbeitsbedingungen wie Personalmangel und (damit einhergehende) gesundheitliche Belastungssituationen können zusätzlich dazu führen, dass sich Fachkräfte beruflich umorientieren. Um dem regional unterschiedlich ausfallenden Fach- und Führungskräftebedarf zu decken, ist es erforderlich, das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen attraktiver zu gestalten.

Die vorliegenden Empfehlungen fokussieren darauf, die Attraktivität durch Eröffnung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Karrierewegen in den Angeboten der frühen Bildung, Erziehung und Betreuung zu steigern. Im Blick ist dabei das Gesamtsystem der Kindertagesbetreuung, vor allem aber das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. Zugleich ist es notwendig, diese Frage von zwei Seiten aus zu betrachten: die der Weiterbildungsinstitutionen und -träger (Kap. 5) wie auch die der Anstellungsträger bzw. Kindertageseinrichtungen (Kap. 6) selbst.

Dem Papier liegen die Empfehlungen des Deutschen Vereins für die Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung⁶ aus dem Jahr 2020 zugrunde, in denen das Ziel formuliert wird:

„Empfehlungen für die Umsetzung eines gestuften, differenzierten, anreizorientierten beruflichen und hochschulischen Aus- und Weiterbildungssystems zu entwickeln, welches klare Berufswege, adäquate berufliche Perspektiven und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung [...] ermöglicht.“ Dieses soll *„gekoppelt werden mit einer fachlich begründeten und tarifrelevanten, den heutigen Anforderungen entsprechenden Ausdifferenzierung von Aufgabenbereichen und Funktionsstellen (horizontal-fachspezifisch und vertikal-aufstiegsorientiert), welche alle (berufs-)fachschulischen und akademisch qualifizierten Absolvent/innen im System der Kindertagesbetreuung adäquat berücksichtigt.“*⁷ Schließlich sollen Eckpunkte für ein dafür notwendiges Rahmenkonzept entwickelt werden.

Zum Verständnis und zur Einordnung der nachfolgenden Empfehlungen müssen drei zentrale und systematisierende Aspekte beachtet werden:

1. Die fachschulische Ausbildung für Erzieher/innen baut i.d.R. auf einer berufsfachschulischen Erstausbildung auf.⁸ Demzufolge ist sie eine fachschulische Weiterbildung und keine Ausbildung im klassischen Sinn. Die Weiterbildung zur/zum Erzieher/in ist deshalb auch dem DQR-Qualifikationsniveau 6 zugeordnet, analog zur Meister/innenausbildung im Handwerk. Damit ist die Ausbildung zum/zur Erzieher/in dem BA-Studium der Kindheitspäd-

zierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. WiFF Studie | Band 27, https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/old_uploads/media/WEB_St_27_Fuchs-Rechlin.pdf, S. 34 ff. (30. März 2022) sowie: Nachtigall, Clarissa/Stadler, Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten: Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 33, München 2021, S. 21 ff.

6 Empfehlungen des Deutschen Vereins für die Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung für (sozialpädagogische) Fachkräfte und Lehrende für den Bereich der Kindertagesbetreuung, <https://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungenstellungnahmen-2020-empfehlungen-des-deutschen-vereins-fuer-die-weiterentwicklung-der-aus-und-weiterbildung-fuer-sozialpaedagogische-fachkraefte-und-lehrende-fuer-den-bereich-der-kindertagesbetreuung-3955,1897,1000.html> (30. März 2022).

7 Empfehlungen des Deutschen Vereins für die Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung für (sozialpädagogische) Fachkräfte und Lehrende für den Bereich der Kindertagesbetreuung (Fußn. 6), S. 13.

8 Vgl. Rahmenlehrplan für die Fachschule für Sozialpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18. Juni 2020), https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_06_18-RVFS-RLP-Sozpaed.pdf, S. 2 (30. März 2022).

agogen/Kindheitspädagoginnen und analogen akademischen Weiterqualifizierungen gleichwertig.

2. Die Ausbildung zum/zur Erzieher/in ist generalistisch ausgerichtet, d.h. sie bereitet auf eine berufliche Tätigkeit in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe vor. **Das bedeutet auch, dass das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung einen möglichen Schwerpunkt innerhalb der Ausbildung zum/zur Erzieher/in darstellt.**
3. Die Berufsgruppe der **staatlich anerkannten Erzieher/innen** ist nach wie vor mit 65 % im Vergleich zu anderen Qualifikationen am stärksten vertreten⁹ und nach Ansicht des Deutschen Vereins der **Kernberuf** im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen. Die nachfolgenden Empfehlungen fokussieren deshalb vor allem auf diese Berufsgruppe.

Die Empfehlungen richten sich an die für die Weiterqualifizierung Verantwortlichen in den Bundesländern, insbesondere an die Kultusministerkonferenz und die Jugend- und Familienministerkonferenz, die Verantwortlichen in den schulischen, hochschulischen und universitären Ausbildungsstätten sowie an die Leitungs- und Fachkräfte der Träger der freien und öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe sowie an die Tarifpartner.

1. Die aktuelle Situation im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und in der Weiterqualifizierung von Fach- und Leitungskräften

1.1 Die Situation im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung

Die öffentlich verantwortete Kindertageseinrichtung ist ein Angebot der Kinder- und Jugendhilfe und richtet sich an Kinder im Alter von 0 bis zu 14 Jahren. Ihr Auftrag ist die Unterstützung der Familien bei der Erziehung, Bildung und Betreuung ihrer Kinder und sie ist neben der Familie der erste institutionelle Bildungsort für Kinder. Der Deutsche Verein betont, dass das SGB VIII mit den §§ 1 und 22 SGB VIII einen eigenständigen, ganzheitlichen, lebens- und sozialraumorientierten Bildungsauftrag für die Angebote der Kindertagesbetreuung konturiert.¹⁰ Gleichzeitig formuliert der Gesetzgeber im § 22a SGB VIII das Recht von Eltern auf Beteiligung in wesentlichen Angelegenheiten der Kindertageseinrichtung.¹¹ Das ist insofern von Bedeutung, da mit den steigenden gesellschaftlichen Erwartungen an Eltern bzgl. der Förderung ihrer Kinder¹² wiederum deren Erwartungen an das, wie und worin ihre Kinder gefördert werden sollen, ansteigen. Es stellen sich

⁹ Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021 (Fußn. 3), S. 35.

¹⁰ Vgl. zur Trias Erziehung, Bildung und Betreuung und Verwertung früher Bildung: Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Fragen der Qualität in Kindertageseinrichtungen. Zu finden unter: <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2012/dv-33-12-qualitaet-in-kindertageseinrichtungen.pdf>, S. 3 f. (30. März 2022); s. auch Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen von 2004, https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_06_03-Fruhe-Bildung-Kindertageseinrichtungen.pdf (30. März 2022).

¹¹ Vgl. Harms, Henriette: Eltern sind keine Zaungäste mehr, NDV 2014, 204–210.

¹² Vgl. Eltern sein in Deutschland. Ansprüche, Anforderungen und Angebote bei wachsender Vielfalt. Empfehlungen für eine wirksame Politik für Familien. Bericht der Sachverständigenkommission des Neunten Familienberichts, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/neunter-familienbericht-eltern-sein-in-deutschland--179394> (30. März 2022).

somit hohe Anforderungen an die Fachkräfte im Hinblick darauf, was Kinder erleben, erfahren und erlernen sollen.

Neben den Bildungsansprüchen und den Anforderungen, die sich beispielsweise durch die Änderungen des Kinderschutzgesetzes ergeben, dem steigenden Anteil der Kinder unter drei Jahren in den Einrichtungen, die notwendige Gestaltung von Diversität und der Zunahme an Dokumentations- und Verwaltungstätigkeiten stellen aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen die Einrichtungen vor weitere Herausforderungen. Zu nennen sind die Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes bei gleichzeitiger Sicherstellung der Kinderrechte, die Veränderungen in den Gruppenstrukturen und die daraus resultierenden konzeptionellen Anpassungen sowie die anspruchsvolle Arbeit mit den Eltern und schließlich die Digitalisierung.

Zu nennen ist auch der eingangs erwähnte hohe Personalbedarf zur Deckung eines bedarfsgerechten Angebots und Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Arbeit. Nach einer aktuellen Prognose der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik fehlen mittelfristig (abzüglich der Zugänge aus Ausbildung und Studium) bis zum Jahre 2035 und je nach Demografie- und Bedarfsszenario 20.000 bis 70.000 Fachkräfte fast ausschließlich in den westlichen Bundesländern.¹³ Schätzungen der Bertelsmann Stiftung liegen sogar noch höher. Demnach fehlen je nach zugrunde gelegtem Personalschlüssel bis 2030 bis zu 230.000 Fachkräfte in Kita und Grundschule.¹⁴

Demgemäß bleibt die Frage der Personalgewinnung und -bindung wie auch -qualifizierung auf lange Sicht eine Zukunftsfrage, der sich insbesondere Träger, Länder, Bund und Tarifpartner stellen müssen.

1.2 Die Situation in der Weiterqualifizierung von Fach- und Leitungskräften für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung

Wenngleich in den letzten Jahren die Ausbildungskapazitäten an den Fachschulen erheblich erhöht und die kindheitspädagogischen Studiengänge in den vergangenen 17 Jahren ausgebaut wurden,¹⁵ besteht dennoch bis zum Jahr 2030 eine große Personallücke. Die Zahl der Studienanfänger/innen in den kindheitspädagogischen Studiengängen¹⁶ beläuft sich seit 2013 stabil auf 3.500 pro Studienjahr.¹⁷

Bund, Länder, Kommunen, Verbände und Träger versuchen mit zahlreichen Strategien und Programmen diesem Fach- und Leitungskräftebedarf zu begegnen. Zu

13 Vgl. Rauschenbach, T. u.a.: Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnung für die Kindertages- und Grundschulbetreuung. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt, Dortmund 2020, https://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/Plaetze._Personal._Finanzen._Teil_1.pdf (27. Juli 2021).

14 Vgl. Bock-Famulla, K. u.a.: Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021 Deutschland (DE), Gütersloh 2021, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefte-radar-fuer-ki-ta-und-grundschule-2021-all> (27. August 2021). Allerdings sei darauf verwiesen, dass eine präzise Personalbedarfsprognose für den Bereich der Grundschule dennoch aktuell kaum möglich ist, da es bislang keine Harmonisierung der Kinder- und Jugendhilfestatistik und der KMK-Statistik gibt. Siehe hierzu: Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung eines Rechtsanspruches auf ganztägige Erziehung, Bildung und Betreuung für schulpflichtige Kinder in der Grundschulzeit (DV 13/19), S. 17 f., https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2019/dv-13-19_ganztagsbetreuung-grundschulzeit.pdf (27. August 2021).

15 Vgl. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021 (Fußn. 3), S. 118 ff., zu finden unter: <https://www.fachkraeftebarometer.de> (29. September 2021).

16 Zu den Studiengängen der Sozialen Arbeit mit kindheitspädagogischen Schwerpunkten gibt es bislang keine validen Daten hinsichtlich der Verteilung der Studienanfänger/innen mit diesem Schwerpunkt.

17 Vgl. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021 (Fußn. 3), S. 124.

nennen sind insbesondere die seitens des Bundes initiierte Fachkräfteoffensive für Erzieher/innen¹⁸ und das von der KMK im Juni 2020 vorgelegte Gesamtkonzept zur Qualifizierung von frühpädagogischen Fachkräften. Mit ihm wurde die Etablierung praxisintegrierender Ausbildungsmodelle inklusive einer Ausbildungsvergütung, Anstellungsverhältnisse und -modelle, die eine tätigkeitsbegleitende Qualifizierung¹⁹ ermöglichen, gestärkt. Zu nennen sind aber auch die Entwicklung länderspezifischer, spezialisierender Qualifizierungen zur Teilanerkennung für einzelne Arbeitsbereiche und Ausbildungsgänge.²⁰ Ebenso findet immer wieder eine Öffnung der Fachkraftkataloge für affine und (unter bestimmten Voraussetzungen) auch nicht affine bzw. berufsfeldnahe Berufsgruppen statt.²¹ Gleichzeitig ermöglichen einzelne Länder zur Bewältigung der COVID-19 Pandemie in den Einrichtungen den Einsatz sogenannter geeigneter Hilfs- und Zusatzkräfte ohne einschlägige Qualifikation und Ausbildung oder den Einsatz teilausgebildeter Personen als Fachkräfte.²²

Des Weiteren ist eine Zunahme an privaten (Berufs)Fachschulen²³ und Hochschulen²⁴ zu verzeichnen sowie ein wachsender und zunehmend unübersichtlich werdender Markt an Fort- und Weiterbildungsanbietern entstanden.

Mit Blick auf das Lehrpersonal, die die angehenden Fach- und Leitungskräfte qualifizieren, lässt sich konstatieren, dass auch hier ein hoher Bedarf besteht. So wurde 2019 seitens der Bundesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien, nicht konfessionell gebundenen Ausbildungsstätten e.V. (BöfAE) der Bedarf an fachschulischen Lehrkräften auf bis zu 500 geschätzt.²⁵ Hinsichtlich des Bedarfs an fachhochschulischen Lehrkräften und Professor/innen gibt es bislang kaum belegbare Zahlen.

2. Qualifikationen und Berufszugänge neben der Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in

Bereits heute gibt es verschiedene Wege des Berufseinstiegs, der fachlichen Weiterentwicklung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Auch bestehen Aufstiegs- und Karrierechancen im das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung rahmenden Gesamtsystem Kindertagesbetreuung. Allerdings werden sie in der gesellschaftlichen wie fachpolitischen Öffentlichkeit kaum thematisiert. Deshalb weist

18 <https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de> (30. März 2022).

19 Sie ist allerdings noch nicht bundesweit umgesetzt.

20 S. Mecklenburg-Vorpommern: „Staatlich anerkannte/r Erzieher/in für 0- bis 10-Jährige“, Bayern: „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“.

21 Z.B. Rheinland-Pfalz: „Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz“ vom 1. Juni 2021, <https://kita.rlp.de/de/fachkraefte/fachkraeftevereinbarung-zum-01072021/> (3. Mai 2021).

22 In Nordrhein-Westfalen können beispielsweise Personen, die über eine Qualifizierung von 90 ECTS und 600 Stunden verfügen, als Fachkraft in einer Kindertageseinrichtung tätig werden.

23 Zwischen 2012/2013 und 2017/2018 gab es einen Zuwachs der privaten Träger (inkl. konfessionelle Träger). Seither ist die Verteilung konstant bei 54 % Private vs. 46 % Öffentliche. Vgl.: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021 (Fußn. 3), S. 119.

24 Auch hier gab es eine Zunahme des Anteils privater Hochschulen, vor allem der privat-gewerblichen, und zwar von 7 % in 2010 auf 18 % in 2019 (bei den katholischen Trägern allerdings ein Rückgang von 16 % auf 9 %, bei den evangelischen Trägern von 18 % auf 15 %), vgl. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021 (Fußn. 3), S. 124.

25 Bundesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien, nicht konfessionell gebundenen Ausbildungsstätten e.V.: Frankfurter Apell 2019. Erzieher*innen in der Ausbildung brauchen kompetente Lehrkräfte, <https://www.boefae.de/wp-content/uploads/2019/06/2019-06-19-Frankfurter-Appell-2019.pdf> (10. April 2021).

der Deutsche Verein erstens darauf hin, dass der Fokus bei der Frage der Attraktivität durch Karriereoptionen nicht allein auf die Einrichtungen zu richten ist, sondern auf das gesamte System der Kindertagesbetreuung. So finden sich diese Wege z.B. in den Trägerstrukturen, kommunalen und Landesverwaltungen oder als Referent/innen bei Verbänden, Parteien, Gewerkschaften. Daneben gibt es Qualifizierungs- und Karriereoptionen als Dozent/innen in Aus- und Weiterbildungsinstitutionen oder Hochschullehrer/innen.²⁶ In einigen Bundesländern können bereits Absolvent/innen kindheitspädagogischer Studiengänge mit MA-Abschluss als Fachschullehrkräfte/Dozent/innen an den Fachschulen arbeiten²⁷ oder sind in Forschungsprojekten an den Hochschulen oder außeruniversitären Institutionen beschäftigt.

Im Folgenden richtet sich der Fokus jedoch explizit auf das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung. Denn Ziel muss sein, Fach- und Leitungskräfte zu gewinnen, die in den Kindertageseinrichtungen verbleiben. Neben der Tätigkeit und Qualifikation als Erzieher/in sollen deshalb weitere Möglichkeiten und die Durchlässigkeit zwischen den Qualifizierungswegen für eine Tätigkeit in den Einrichtungen aufgezeigt werden. Der Deutsche Verein betont, dass eine gute Qualität in Kindertageseinrichtungen ebenso gut und vollumfänglich ausgebildete Fachkräfte benötigt. Die im Folgenden vorgenommene Reihung soll deshalb nur den Aspekt der Durchlässigkeit in den Fokus rücken.

2.1 Nicht einschlägig ausgebildete Aushilfskräfte

In den letzten Jahren wurden diverse Möglichkeiten geschaffen, die sogenannten Aushilfskräften den Quereinstieg in das Berufsfeld erleichtern. Zur beruflichen Neuorientierung im Arbeitsfeld, zur Unterstützung bei organisatorisch-administrativen Aufgaben oder als zusätzliche, nicht auf den Personalschlüssel anrechenbare Unterstützung der Fachkräfte können Aushilfskräfte auch zukünftig eingesetzt werden.

Der Deutsche Verein empfiehlt, geeignete Aushilfskräfte nur im Fall eines akuten Personalmangels als temporäre Lösungsmöglichkeit oder ergänzend unterstützend einzusetzen, ohne dass sie in diesem Fall auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Aushilfskräfte tragen strukturell keine Verantwortung für die pädagogische Arbeit mit Kindern und sollten nur im Ausnahmefall mit Aufgaben der Aufsichtspflicht betraut werden. Gleichzeitig empfiehlt der Deutsche Verein, geeigneten Aushilfskräften ein Qualifizierungsangebot zur Assistentenkraft (DQR 4-Niveau) zu machen und damit ein durchlässiges und attraktives Ein- und Aufstiegsystem zu eröffnen, das an den Erwerb von Qualifikationen geknüpft ist. Die Praxiszeit als Aushilfskraft sollte dabei als Vorerfahrung im Tätigkeitsfeld angerechnet und somit die Aufnahme der Ausbildung erleichtert werden.

²⁶ Voraussetzung ist hier u.a. eine Promotion.

²⁷ Bookhagen, Juliane/Schmidt, Maria: Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik, WiFF-Studien Bd. 36, https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_Studie_36_Bookhagen__Schmidt.pdf (23. März 2022).

2.2 Assistenzkräfte

Zu den Assistenz- bzw. Ergänzungs Kräften zählen Kinderpfleger/innen, Sozialassistent/innen und sozialpädagogische Assistent/innen. Diese absolvieren in der Regel eine berufsfachschulische Ausbildung auf DQR-Qualifikationsniveau 4. In einem Großteil der Bundesländer qualifiziert die berufsfachschulische Ausbildung auf DQR-Qualifikationsniveau 4 ausschließlich für die Weiterbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in. In einigen Ländern ermöglicht dieser erste Berufsabschluss²⁸ den Absolvent/innen bereits, in den Einrichtungen zu arbeiten. Allerdings gelten sie nicht als sozialpädagogische Fachkräfte, sondern als Ergänzungs- bzw. Zweitkräfte, die gar nicht oder anteilig auf die Fachkraftquote angerechnet werden. Die Voraussetzung für die Erstausbildung ist in der Regel der Mittlere Schulabschluss oder auch der Hauptschulabschluss, wobei bei Letzterem im Rahmen dieser Ausbildung der Mittlere Schulabschluss erworben werden kann. Gleichzeitig bieten die Sozialassistentenausbildungen teilweise die Möglichkeit, die Fachhochschulreife zu erlangen. Damit ebnen sie den Übergang zur Fachkraftausbildung an Fachschulen und auch den Weg in ein Studium, z.B. der Früh- und Kindheitspädagogik oder der Sozialen Arbeit.

Nach Auffassung des Deutschen Vereins sollte den einschlägig qualifizierten berufstätigen Assistenzkräften grundsätzlich das Angebot unterbreitet werden, sich auf DQR-Qualifikationsniveau 6 weiterqualifizieren zu können, um auch für sie durchgängig ein attraktives und durchlässiges Aufstiegssystem zu ermöglichen, das an den Erwerb weiterer Qualifikationen geknüpft ist.

2.3 Kindheitspädagoginnen/Kindheitspädagogen

Die Kindheitspädagoginnen/Kindheitspädagogen sind eine vergleichsweise junge Berufsgruppe, welche vom Gruppendienst, über die Einrichtungsleitung bis hin zu Verantwortlichkeiten auf Träger- oder Verbandsebene i.d.R. interessante Karrierewege im gesamten System der Kindertagesbetreuung aufzeigt.

Das Studium der Kindheitspädagogik an einer Hochschule führt zu dem akademischen Grad „Bachelor of Arts“ (B. A.). Es richtet sich entweder an Berufseinsteiger/innen oder setzt in einzelnen Fällen auch eine Erzieher/innenausbildung voraus und bietet dieser gegenüber Vertiefungen (z.B. in Leitung und Management) an. Die Absolvent/innen sind in den meisten Bundesländern berechtigt, die Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte/r Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge B.A.“ zu führen.²⁹ Die Studiengänge orientieren sich am „Berufsprofil Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge“, das 2015 vom Studiengangstag Pädagogik der Kindheit beschlossen wurde³⁰ und an den Vorgaben der Jugend- und Familienministerkonferenz von 2011.³¹

28 Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021 (Fußn. 3), S. 33.

29 Stieve, C./Worsley, C./Dreyer, R.: Staatliche Anerkennung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen. Dokumentation der Einführung einer neuen Berufsbezeichnung in den deutschen Bundesländern. Hrsg. v. Studiengangstag Pädagogik der Kindheit/Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit, 2014.

30 Studiengangstag Pädagogik der Kindheit (2015): Berufsprofil Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge, https://cdn.website-editor.net/31ab6b86f4df4ec4a4df102d9bcb226e/files/uploaded/Berufsprofil_01.06.2015_END_Kopie.pdf (30. August 2021).

31 Beschluss der Jugend- und Familienkonferenz zur Staatlichen Anerkennung von Bachelorabschlüssen im Bereich der Kindertagesbetreuung und Berufsbezeichnung, Protokoll JFMK 2011, TOP 7.2 Staatliche Anerkennung von Bachelorabschlüssen im Bereich der Kindertagesbetreuung und Berufsbezeichnung, S. 18 f.,

Die Entstehung dieser Studiengänge ist im Kontext der gestiegenen Anforderungen im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung, internationaler Bildungs- und Vergleichsstudien³² sowie Fachdiskursen zur Qualität frühkindlicher Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebote zu sehen und der damit verbundenen Forderung nach einer stärker wissenschaftlichen Fundierung der pädagogischen Arbeit. Das primäre Ziel der ab 2004 beginnenden Etablierung kindheitspädagogischer Studiengänge war, durch eine Teil-Akademisierung des Berufsfeldes notwendige Professionalisierungs- und wissenschaftsbasierte Qualitätsentwicklungsprozesse in den Arbeitsfeldern der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern voranzutreiben. Damit wurde – zeitversetzt nach der Schulpädagogik und der Sozialen Arbeit – auch in den Arbeitsfeldern der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern mit einer stärkeren forschungsbasierten Fundierung des beruflichen Handelns begonnen und Karrieremöglichkeiten über die Einrichtungsebene einer Kindertageseinrichtung hinaus aufgezeigt. Der Deutsche Verein hält eine solche forschungsbasierte Fundierung der pädagogischen und Leitungsarbeit weiterhin für erforderlich.³³

Zwar ist insgesamt der Anteil der einschlägig qualifizierten Akademiker/innen in den Kindertageseinrichtungen gestiegen, liegt aber nach wie vor mit 6 % auf einem niedrigen Niveau. Lediglich bei den Leitungskräften konnte inzwischen eine nennenswerte Größenordnung von rund 20 % erreicht werden.³⁴ Notwendig ist deshalb der weitere Ausbau kindheitspädagogischer Studiengänge sowie eine stärkere Ausdifferenzierung an Aufgaben und Funktionen.

2.4 Fachkräfte anderer fachaffiner Berufsgruppen

Der Deutsche Verein empfiehlt, Fachkräfte anderer affiner Berufsgruppen zu gewinnen. So bieten sich bspw. für Erziehungswissenschaftler/innen, Psycholog/innen und Sozialarbeiter/innen in Kindertageseinrichtungen und im Gesamtsystem der Kindertagesbetreuung interessante und individuell passende Berufsperspektiven. Zu nennen sind hier Familienzentren, die in einigen Ländern neu entstehende Kita-Sozialarbeit oder aber auch in der ganztägigen Erziehung, Bildung und Betreuung von Grundschulkindern.

Mit der Umsetzung der Inklusion in Kindertageseinrichtungen verändern sich die Anforderungen an das pädagogische Personal und erfordern eine personelle und erweiterte fachliche Unterstützung. Hier kommen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen³⁵ und auch Fachkräften mit heilpädagogischen oder heilerziehungspfle-

zu finden unter: <https://jfmk.de/beschluesse/> (29. September 2021).

32 Auch der Vergleich zu anderen europäischen Ländern, wo mehrheitlich Ausbildungsreformen bereits in den 1960er-Jahren zu einem mindestens dreijährigen Studium auf Hochschulniveau geführt haben, sowie der Bologna-Prozess haben schließlich dazu beigetragen, dass seit 2004 neue kindheitspädagogische Studiengänge an Hochschulen und Universitäten entstanden sind. Vgl. Dreyer, R.: Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung in Deutschland und Frankreich. Strukturen und Bedingungen, Bildungsverständnis und Ausbildung des pädagogischen Personals im Vergleich, Hamburg 2010.

33 Schneider, H. (2017): Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen im Arbeitsfeld Kita. Eine Information für Anstellungsträger. Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit e. V. (s. insbes. Kap. 5), 1. Aufl., http://www.bag-bek.eu/fileadmin/user_upload/BroKipaed.pdf (30. März 2022).

34 Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021 (Fußn. 3), S. 42.

35 Aufnahmevoraussetzung ist auch hier die „Ausbildung“ zum/zur Erzieher/in. Vgl. Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002 i.d.F. vom 17. Juni 2021), S.29: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf (30. März 2022).

gerischen Kompetenzen eine entscheidende Rolle zu, um dem fachlichen Anspruch auf inklusive Kindertageseinrichtungen gerecht zu werden. Heilpädagoginnen und Heilpädagogen können in verschiedenen Funktionen und Aufgabefeldern tätig sein und haben damit auch attraktive berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, z. B. als Leitung einer Kindertageseinrichtung, in der Beratung von pädagogischen Fachkräften und Eltern oder auch als Vernetzungsakteur zu anderen fachspezifischen Diensten.

3. Begründung und Begriffsbestimmung der horizontalen und vertikalen Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtung als ein Weg zur Attraktivitätssteigerung

Seit einigen Jahren entwickelt sich eine Debatte darum, wie es gelingen kann, durch Weiterqualifizierung in der Personalstruktur das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung noch attraktiver zu gestalten. Dahinter steht die Überlegung, Entfaltungs-, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für tätige und zukünftige Fach- und Führungskräfte zu eröffnen und entspricht ihren Wünschen, Bedarfen und Weiterbildungsmotivationen.³⁶ Zudem können unter bestimmten Voraussetzungen auch Personen anderer Berufsgruppen und mit unterschiedlichem Hintergrund sowie unterschiedlichen Kompetenzen einen Arbeitsfeldzugang erhalten. Der Deutsche Verein begrüßt es, dass einige große Träger³⁷ und einzelne Länder³⁸ bereits die Initiative ergriffen und verschiedene Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Fach- und Führungskräfte geschaffen haben.

Nach Ansicht des Deutschen Vereins muss sich die enorm hohe Weiterbildungsbereitschaft³⁹ der Fachkräfte auch für sie selbst lohnen – monetär und mit Blick auf ihre beruflichen Handlungskompetenzen. Sie müssen die Möglichkeit bekommen, sich beruflich innerhalb der Einrichtungen zu verändern und weiter zu entwickeln und ggf. weitere Abschlüsse bzw. berufliche Qualifikationen zu erwerben. Zugleich bieten sich mit der Ausdifferenzierung sowohl aus Einrichtungs- wie aus Trägerperspektive Handlungsoptionen, z.B. zur Sicherung des Personalbedarfs, zur Umsetzung einer inklusiven frühen Bildung und letztlich zur Sicherung und Steigerung der Qualität der Einrichtungen.⁴⁰ Deshalb setzt sich der Deutsche Ver-

36 Vgl. Nachtigall, Clarissa/Stadler, Katharine/Fuchs-Rechlin, Kirsten: Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte, WiFF-Studien, Band 33, München 2021.

37 Z.B. die Fröbel-Gruppe (<https://www.froebel-gruppe.de/fachkarriere-fuehrungskarriere/> [1. April 2022]) oder Katholische KiTa gGmbH Trier (<https://www.kita-ggmbh-trier.de/jobs-karriere/karriere/> [1. April 2022]).

38 Z.B. Rheinland-Pfalz (<https://kita.rlp.de/de/fachkraefte/fachkraeftevereinbarung-zum-01072021/> [1. April 2022]).

39 Vgl. Buschle, Christina/Gruber, Veronika: Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 30, München 2018.

40 Dies zeigen auch die Ergebnisse des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ des BMFSFJ. So wurde der Aufstiegsbonus als spürbare monetäre Berücksichtigung und Wertschätzung von erworbenen Kompetenzen und der Übernahme besonderer Verantwortung für die Einrichtung angesehen. Aus der Perspektive der Träger/Einrichtungen hat er sich als hilfreich für die Gewinnung qualifizierten Personals von außen oder aus dem eigenen Team heraus erwiesen. Aus der Perspektive der Fachkräfte bietet er eine Wertschätzung für die besondere Qualität oder Belastung ihrer Arbeit und wird angesichts aufwendiger Zusatzqualifikationen als gerechtfertigt empfunden. S. <https://fachkraefteoffensive.fruhechancen.de/service/links-downloads/> (1. April 2022) und Weltzien, Dörthe u.a.: Expertise zum Aufstiegsbo-

ein dafür ein, diese Bemühungen von Fach- und Leitungskräften wie auch Trägern gezielt zu fördern und damit das gesamte Feld der Kindertageseinrichtungen in seiner Qualität zu stärken.

Angesichts der bestehenden Vielfalt an Qualifizierungsangeboten, der Zunahme an Weiterbildungsanbietern sowie der notwendigen Qualität bei den Weiterbildungsträgern hält es der Deutsche Verein schließlich für erforderlich, die Ausdifferenzierung an Weiterqualifizierungsoptionen und Karrierewegen für Fach- und Leitungskräfte in den Kindertageseinrichtungen systematisch vorzunehmen und zu rahmen. So wird der Entstehung neuer „Sackgassenberufe“ und einer De-Professionalisierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtung entgegengewirkt.

Zu unterscheiden ist zwischen **horizontal-fachspezifischen** und **vertikal-aufstiegsorientierten** Weiterqualifizierungen.

Eine *horizontale Ausdifferenzierung* durch Weiterqualifizierungen bietet den Fachkräften die Möglichkeit, ihre fachspezifischen Kompetenzen zu erweitern und sich in einem bestimmten Fachbereich zu spezialisieren (vgl. Kap. 4.1). Welche fachspezifischen Profile für eine Einrichtung erforderlich sind, ist abhängig von ihrer (trägergebundenen) Konzeption bzw. den Anforderungen, die der Sozialraum, in der sie eingebunden ist, an sie stellt und/oder den Vorgaben des örtlichen Trägers der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe.⁴¹

Weiterqualifizierungen ermöglichen Fachkräften z.B., Tätigkeiten als Multiplikator/innen nicht nur innerhalb einer Einrichtung bzw. Teams, sondern je nach Größe des Trägers auch in mehreren seiner Einrichtungen⁴² wahrzunehmen. Aufgabe dieser Fachkräfte ist es, die Weiterentwicklung der Einrichtung oder auch des Trägers in einem bestimmten Fachgebiet gezielt voranzubringen.

Der Deutsche Verein schlägt hierfür die Bezeichnung „**spezialisierte Facherzieher/in**“⁴³ vor. Diese übernehmen die Rolle einer Multiplikatorin/eines Multiplikators für bestimmte Themenbereiche, um die Teams und Leitungen in diesen fachlichen Schwerpunkten zu beraten und im pädagogischen Handeln zu unterstützen. Gleichwohl bleibt die individuelle als auch die Gesamtverantwortung des Teams für die Umsetzung für die jeweiligen Themenbereiche bestehen. In diesem Zusammenhang ist zudem darauf hinzuweisen, dass nicht jede Weiterqualifizierung per se zur Qualifikation einer Facherzieherin/eines Facherziehers führt. Hier spielt das entsprechende Mandat des Anstellungsträgers eine entscheidende Rolle. Im Sinne einer tatsächlichen Attraktivität für die jeweilige Fachkraft und um diese Aufgabe auch in der Praxis zu ermöglichen, empfiehlt der Deutsche Verein die Stelle einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit entsprechenden Ressourcen

nus für Fachkräfte, Freiburg, 2021, https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/FC_FKO_PB3Expertise_zum_Aufstiegsbonus.pdf (1. April 2022).

41 Gleichwohl müssen Sackgassenqualifizierungen vermieden werden und die Spezialisierungen anschlussfähig sein.

42 Dies ist bspw. bei den sogenannten „Sprachförderkräften“ im Rahmen des Bundesprogramms „SprachKitas“ der Fall.

43 S. Protokollerklärung TVöD zu 8b (besonders schwierige Tätigkeit) Nr. 6 f., zu finden unter <https://www.oeffentlichen-dienst.de/entgeltgruppen/stufen.html> (3. September 2021) und s. Novellierung des BBiG, https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/_documents/die-novellierung-des-berufsbildungsgesetzes-bbig.html (1. April 2022).

cen auszustatten, bspw. durch Freistellungsanteile für ihre/seine Tätigkeit als Multiplikator/in, um hiermit Anreize für eine solche Qualifikation zu schaffen.

Demgegenüber zielt die *vertikale Ausdifferenzierung* (Aufstieg über die Hierarchieebenen innerhalb der einzelnen Einrichtung, aber auch über die einzelne Einrichtung hinaus) (vgl. Kap. 4.2) im derzeitigen tarifrechtlichen Sinne auf die Etablierung von Stellen mit einer herausgehobenen Verantwortung. Sie sind angesichts des Führungskräftemangels und den sich verändernden Anforderungen an Kindertageseinrichtungen⁴⁴ sowie der damit verbundenen Ausweitung fachdidaktischer Ansätze erforderlich. Im Vergleich zu den anderen Tätigkeiten in einer Einrichtung beinhalten sie eine höher einzugruppierende Tätigkeit (höherwertige Kompetenzen i.S. des Tarifrechts, höherer Verantwortungsgrad insbesondere bezogen auf Personalverantwortung, gesetzliche Pflichtaufgaben oder trägerübergreifende, herausgehobene, koordinierende, zusätzliche Tätigkeiten) und sollten auch ein höheres Gehalt nach sich ziehen. Der Deutsche Verein schlägt hierfür die Bezeichnung „Funktionsstelle“ vor. Diese wird durch Weiterbildungen erreicht, die die Berufsqualifikation erhöhen und zur Übernahme von speziellen berufsbezogenen Tätigkeiten oder Funktionen befähigen.

Leitend für die systematische Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtung sind nach Ansicht des Deutschen Vereins drei Fragestellungen:

1. Was brauchen Kinder und ihre Familien unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen?
2. Was braucht die Organisation Kindertageseinrichtung als lernende Organisation, und wie viel Ausdifferenzierung ist für sie in Abhängigkeit ihrer Größe und ihr Träger umsetzbar?
3. Welche „Qualifikationen/Kompetenzen/Profile bzw. Funktionen“ sind demzufolge notwendig oder unverzichtbar und sollten auch aufstiegsrelevant sein?

Ebenfalls leitend ist, dass bei allen Überlegungen zur Ausdifferenzierung der Teams in den Einrichtungen die Orientierung am Fachkraftgebot gemäß § 72 Abs. 1 SGB VIII gestärkt werden soll.

Dem Deutschen Verein ist bewusst, dass die im Folgenden verwendeten Bezeichnungen und Begrifflichkeiten in den Ländern unterschiedlich verwendet und ausgefüllt werden. Sie sind deshalb im Sinne des Papieres und dem unternommenen Versuch einer Systematisierung zu verstehen.

Gleichzeitig betont der Deutsche Verein, dass die vorgenommene Trennung zwischen horizontalen und vertikalen Ausdifferenzierungsmöglichkeiten nur der Systematik dient, aber die Durchlässigkeit zwischen diesen Wegen attraktiv gestaltet werden sollte.

44 Z.B. hinsichtlich Qualitätsmanagement, zunehmenden Dokumentations- und Berichtspflichten, dem Anwachsen tätigkeitsintegrierender Ausbildungen, der Zunahme an Projekten und deren Koordination und Implementierung in den Einrichtungen.

4. Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine horizontale und vertikale Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtung

Im Folgenden unterbreitet der Deutsche Verein Vorschläge, wie es strukturell gelingen kann, die horizontalen und vertikalen Ausdifferenzierungsmöglichkeiten systematisch zu etablieren und die dafür notwendigen Weiterbildungen kompatibel zu gestalten. Dabei handelt es sich keineswegs um eine abschließende Liste, vielmehr wird auch bereits Bestehendes aufgegriffen.

4.1 Vorschläge für horizontale Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Historisch gewachsen besteht eine große Vielfalt an pädagogischen Ansätzen und Handlungskonzepten in Kindertageseinrichtungen.⁴⁵ Mit den Bildungs- und Orientierungsplänen der Bundesländer haben die Kindertageseinrichtungen die Aufgabe erhalten, die mit dem Gemeinsamen Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen⁴⁶ definierten Bildungsbereiche als Orientierung für die Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Sinne der ganzheitlichen Förderung des Kindes zu beachten und jedes Kind entsprechend zu fördern.⁴⁷

In den letzten Jahren ist – nicht zuletzt durch Bundes- und Landesförderungen unterstützt – ein Anstieg von Sprach-, MINT- oder Gesundheits- und Bewegungsförderkindertageseinrichtungen zu verzeichnen, die durch Schwerpunktsetzung auf einzelne Bildungsbereiche ihr pädagogisches Konzept (Profil) und damit ihre pädagogische Arbeit in einer handlungsleitenden Form „spezialisieren“. Bei größeren Trägern dürfte bei Bedarf, dem entsprechendem Sozialraum und der quantitativen wie qualitativen Bedarfsplanungen der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe bereits heute die Profilierung (Profilbildung) einrichtungsübergreifend erfolgen und damit als Teil des Trägerprofils.

Der Einsatz von spezialisierten Fachkräften bzw. zukünftig „spezialisierten Facherzieher/innen“ hat sich bewährt und stellt aus Sicht des Deutschen Vereins eine gute Möglichkeit dar, horizontale Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Sie unterstützen gezielt die Umsetzung eines pädagogischen Handlungsansatzes oder die Schwerpunktsetzung einzelner Bildungsbereiche in den Einrichtungen und tragen somit zur Profilierung von Kindertageseinrichtungen bei. Prinzipiell eignet sich für die Implementierung von spezialisierten Facherzieher/innen jeder

45 Zu nennen sind unter anderem reformpädagogische Ansätze (z.B. Reggio-Pädagogik), der Situationsansatz oder konfessionsgebundene Ansätze und daraus resultierende pädagogische Handlungskonzepte, wie z.B. Infans, Early-Exzellenz das Waldkonzept.

46 Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen. Beschluss der Jugendministerkonferenz vom 13./14. Mai 2004/Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 3./4. Juni 2004, https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_06_04-Fruehe-Bildung-Kitas.pdf, (27. Juli 2021) sowie Beschluss der Jugendministerkonferenz: Fortschreibung des „Gemeinsamen Rahmens der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen“, <https://jfmk.de/wp-content/uploads/2021/06/TOP-7.1-Fortschreibung-des-„Gemeinsamen-Rahmens-der-Laender-fuer-die-fruehe-Bildung-in-Kindertageseinrichtungen-1.pdf> (27. Juli 2021).

47 Aktuell befindet sich die Aktualisierung des Gemeinsamen Rahmens für die Frühe Bildung (https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_06_03-Fruehe-Bildung-Kindertageseinrichtungen.pdf [1. April 2022]) im Abstimmungsprozess der Ministerkonferenzen und lag zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht vor. s. <https://jfmk.de/wp-content/uploads/2021/06/TOP-7.1-Fortschreibung-des-„Gemeinsamen-Rahmens-der-Laender-fuer-die-fruehe-Bildung-in-Kindertageseinrichtungen-1.pdf> (31. März 2022).

Bildungsbereich als auch der Kinderschutz und die interkulturelle Arbeit, daher werden im Folgenden nur orientierungsgebende Beispiele aufgeführt.

4.1.1 Spezialisierte Facherzieher/in für Sprachbildung

Mit dem seit 2016 laufendem Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“⁴⁸ wurden mit Unterstützung des Bundes in etwa jeder 10. Kindertageseinrichtung sogenannte Sprachförderkräfte etabliert und finanziert. Hintergrund dieses Programms war und ist nach wie vor die Unterstützung von Kindertageseinrichtungen, die von einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Kindern mit einem erhöhten Sprachförderbedarf besucht werden. Die „Sprachförderkräfte“ erhalten über das Bundesprogramm eine spezifische Qualifizierung. Ihre Aufgabe ist es, die Kita-Teams neben der alltagsintegrierenden Sprachbildung auch in anderen Handlungsfeldern zu unterstützen, insbesondere in der Zusammenarbeit mit den Eltern und der konzeptionellen Weiterentwicklung.

Der Deutsche Verein empfiehlt, dass sich Bund, Länder und Träger darüber verständigen, wie eine regelhafte Etablierung der spezialisierten Facherzieher/innen für Sprachbildung gelingen kann.

4.1.2 Spezialisierte Facherzieher/in für Inklusion

Um die Inklusion von Kindern mit besonderen Entwicklungsverläufen in Kindertageseinrichtungen weiterhin umzusetzen, spricht sich der Deutsche Verein unter dem Blickwinkel eines umfassenden Inklusionsverständnisses neben dem möglichen Einsatz von Heilpädagogen/Heilpädagoginnen und Heilerziehungspfleger/innen für die Zusatzqualifikation der Facherzieherin/des Facherziehers für Inklusion aus. Diese Weiterqualifizierung befähigt die Fachkräfte, im Gruppenalltag die betreffenden Kinder an dem sozialen Leben sowie an allen Bildungs- und Erziehungsbereichen gleichberechtigt teilhaben zu lassen. Sie sind Kooperationspartner/innen für externe Fachstellen und wichtige professionelle Ansprechpartner/innen für die betreffenden Eltern und Kolleginnen/Kollegen. Vor dem Hintergrund der 2009 in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention sowie dem kürzlich in Kraft getretenem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz und dem daraus abzuleitenden Ziel, die inklusive Ausrichtung der Erziehung, Bildung und Betreuung dieser Kinder zur Normalität in allen frühpädagogischen Einrichtungen zu machen, sind Weiterqualifizierungen für diesen Bereich unerlässlich.⁴⁹ Der Deutsche Verein setzt sich dafür ein, dass die inklusive Pädagogik zukünftig Eingang in die grundständigen pädagogischen Ausbildungs- und Studiengänge findet sowie die Strukturen der Ausbildung und Studiengänge inklusiv ausgestaltet werden.

48 Nähere Informationen sind hier zu finden: <https://sprach-kitas.fruehe-chancen.de/programm/ueber-das-programm/> (1. April 2022).

49 Informationen zu den Richtlinien der Zusatzqualifikation Facherzieher/in für Integration im Land Berlin: <https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi6hrbClpfzAhWMSPEdHe8CD3kQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.berlin.de%2Fpolitik-und-verwaltung%2Ffrundschr-eiben%2Fdownload.php%2F4323522&usg=AOvVaw28iLreJuTFzZ4kabK0fA7y> (1. April 2022).

4.1.3 Spezialisierte Facherzieher/in für Digitale Medienbildung/Medienpädagogik

Nicht erst seit der COVID 19-Pandemie gewinnt die digitale Transformation, wie auch der Umgang mit digitalen Medien, an Bedeutung. Das gilt ebenso für Kindertageseinrichtungen. Immer mehr und auch zunehmend jüngere Kinder nutzen digitale Medien. Dies stellt neue Anforderungen an die konzeptionelle Arbeit in den Einrichtungen. Der Erwerb von (digitalen) Medienkompetenzen (z.B. Konzeptionsentwicklung, die Umsetzung inklusiver Medienbildung mit Kindern, die Beherrschung digitaler Anwendungen) auf Seiten der pädagogischen Fachkräfte ist deshalb unabdingbar. Nach Ansicht des Deutschen Vereins bietet sich die digitale Medienbildung bzw. die Medienpädagogik grundsätzlich für eine spezifische Weiterqualifizierung zur Facherzieher/in für Digitale Medienbildung/Medienpädagogik.

4.2 Vorschläge für vertikale Karrierewege

Der Deutsche Verein empfiehlt neben den bestehenden Funktionsstellen der Leitung die träger- und länderübergreifende Einführung folgender weiterer Funktionsstellen:

1. die Funktionsstelle der/des stellvertretenden Leiterin/Leiters,
2. die Funktionsstelle „pädagogische/r Qualitätsbeauftragte/r“ in den Einrichtungen,
3. die Funktionsstelle des Praxisanleiters/der Praxisanleiterin (Ausbilder/in),
4. die Funktionsstelle Kinderschutzbeauftragte/r.

Die Funktionsstellen sollten – wenn möglich – zusätzlich und außerhalb der Bemessung des Personalschlüssels (in Bezug auf pädagogische Fachkräfte) berechnet werden, um die Umsetzung der jeweiligen Aufgaben in den Einrichtungen sicherzustellen. In den nachfolgenden Kapiteln wird unterschieden zwischen Leitungskräften und Fachkräften mit vorwiegend koordinierenden Aufgaben ohne Leitungsfunktion und Weisungsbefugnis.

4.2.1 Die Funktionsstelle der/des stellvertretenden Leiterin/Leiters

Die Funktionsstelle der/des stellvertretenden Leiters umfasst die identischen Themen- und Aufgabenbereiche der Leiterin/des Leiters der Kindertageseinrichtung. Zu den Aufgabenbereichen zählen unter anderem: Teamentwicklung und -führung, Qualitätssicherung, Konzeptarbeit, Beschwerdemanagement, Sicherung des Kindeswohls, Kooperationsarbeit, Budgetverwaltung und -überwachung, Integrationsarbeit, die Zusammenarbeit mit Eltern und verschiedenen Dienstleistern sowie Netzwerkarbeit. In Abhängigkeit der Größe der Einrichtung übernimmt sie entweder die Abwesenheitsvertretung oder ist Teil eines Leitungsteams und sollte in diesem Fall alle Aufgabenbereiche vollumfänglich übernehmen können. Letzteres bietet sich insbesondere für größere Einrichtungen an. Stellvertretende Leiter/innen sollten durch eine einschlägige, allgemein anerkannte Qualifizierung wie auch durch Einarbeitung seitens der Leiterin/des Leiters auf ihre Aufgabe vorbereitet werden.

4.2.2 Die Funktionsstelle der/des pädagogischen Qualitätsbeauftragten

Die Stelle der/des Qualitätsbeauftragten umfasst die kontinuierliche Arbeit an der Einrichtungsqualität. Die/der Qualitätsbeauftragte ist mit dem jeweiligen Qualitätskonzept und dem Qualitätsmanagementverfahren (QM-Verfahren) der Einrichtung/des Trägers in besonderem Maße vertraut. Er/sie ist in entsprechende Qualitätszirkel, z.B. bei den Jugendämtern, eingebunden und verantwortet den Qualitätsprozess in der Einrichtung. Der Qualitätsprozess beinhaltet die Moderation, Ergebnissicherung, Dokumentation und Kontrolle der Arbeitsprozesse in der Einrichtung sowie die Beratung der Leitung, des Trägers und des Teams in Fragen des Qualitätsmanagements. Die/der pädagogische Qualitätsbeauftragte ist an der Schnittstelle zwischen Leitung und Team tätig und fügt die Qualitätsprozesse fortlaufend in die Einrichtungskonzeption ein.

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anzahl von Einrichtungen der Träger wäre auch denkbar, die Funktionsstelle der/des Qualitätsbeauftragten organisatorisch bei den zuständigen Trägerverwaltungen anzubinden. Damit wäre sichergestellt, dass der Träger einerseits über die Prozesse informiert bleibt und andererseits entsprechend dem eigenen Selbstverständnis/dem Trägerprofil in angemessener Weise Einfluss auf die Entwicklung nehmen kann.

Der Deutsche Verein regt an, die/der pädagogische/n Qualitätsbeauftragte/r nicht mit Führungsaufgaben zu betrauen,⁵⁰ sondern die Qualitätsentwicklung in enger Abstimmung mit den Leitungspersonen zu gestalten. Gleichwohl wird eine Stellung im Team als besonders geschulte Fachkraft angenommen. Die Rolle stellt sich als Initiatorin, Motor, Ideengeberin, Motivatorin und ständige Impulsgeberin dar. Sie ist nicht weisungsbefugt, jedoch die verantwortliche Unterstützung der Leitung.

Pädagogische Qualitätsbeauftragte sollten über eine entsprechende, zertifizierte Qualifizierung verfügen, in der Kenntnisse zu unterschiedlichen QM-Verfahren und Fähigkeiten zu deren Umsetzung in Kindertageseinrichtungen vermittelt werden.

4.2.3 Die Funktionsstelle der/des einrichtungswirtschaftlichen Praxisanleiterin/Praxisanleiters

Die Praxisanleiterin/der Praxisanleiter begleitet die praktische Ausbildung/das Praxissemester angehender Fach- und Assistenzkräfte in der Einrichtung. Zur Ausbildung gehört die Erstellung eines individuellen Ausbildungsplanes, die Anleitung der/des und Reflexion mit der/dem Auszubildenden sowie die Zusammenarbeit mit der Fachschule/Hochschule und dem Träger zur Weiterentwicklung der tätigkeitsbegleitenden und/oder praxisintegrierenden Ausbildung. Darüber hinaus ist die/der Praxisanleiter/in für die Erstellung von Leistungseinschätzungen und die Fortschreibung der Einrichtungskonzeption als Ausbildungseinrichtung verantwortlich.

Folgende Aufgaben werden für die Praxisanleiter/innen gesehen:

⁵⁰ Eine Ausnahme bilden hier kleine Einrichtungen.

- Planung der Praxiszeit und Dokumentation der Ziele und des individuellen Entwicklungs- und Lernerfolges der Auszubildenden,
- Weitergabe des fachlichen und praktischen Wissens,
- professionelle Begleitung durch Beobachtung und individuelle Reflexionsgespräche mit den Auszubildenden,
- Kollegiale Beratung der Leitung, der Fachkräfte und der Auszubildenden im Rahmen der Praxisanleitung,
- Konfliktmanagement,
- Bewertung und Beurteilung der Auszubildenden,
- Sicherung des jeweiligen Ausbildungsniveaus, um Abbrüchen vorzubeugen.

Der Deutsche Verein regt an, den/die Praxisanleiter/in nicht mit Führungsaufgaben zu betrauen.⁵¹ Gleichwohl wird eine Stellung im Team als besonders geschulte Fachkraft angenommen. Die Rolle stellt sich als Ansprechpartner/in für die Praxiszeit der jeweiligen Ausbildungsform dar. Sie ist nicht weisungsbefugt, jedoch die verantwortliche Unterstützung der Leitung. Praxisanleiter/innen sollten über eine abgeschlossene, einschlägige und zertifizierte Qualifizierung verfügen, die die Methodik und Didaktik der Ausbildung, Erwachsenenpädagogik bzw. -bildung, Gesprächsführung und Konfliktmanagement umfasst.

5. Empfehlungen des Deutschen Vereins für die Umsetzung einer aufstiegsorientierten Weiterqualifizierung (Weiterbildungsträger)

Mit der oben vorgenommenen Konturierung von horizontal-fachspezifischen und vertikal-aufstiegsorientierten Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewegen in den Einrichtungen gilt es auch die Weiterqualifizierung in den Blick zu nehmen.

Nach Ansicht des Deutschen Vereins sollte sich die Ausdifferenzierung systematisch und einheitlich in der Weiterqualifizierung widerspiegeln und aufbauend auf der generalistischen Ausbildung – also ab DQR-Qualifikationsniveau 6 – erfolgen.

Unter der Prämisse des Fachkraftgebotes gemäß § 72 Abs. 1 SGB VIII, der Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Arbeit in den Einrichtungen wie eines attraktiven Berufes sollte verhindert werden, dass der Assistenzbereich auf DQR-Qualifikationsniveau 4 ausgeweitet wird.

5.1 Grundlegende Parameter für eine aufstiegsorientierte Weiterqualifizierung

Der Deutsche Verein versteht unter Weiterqualifizierung die Wiederaufnahme organisierten Lernens mit dem Ziel, die Berufsqualifikation zu erhöhen. Zugleich sollen die Fachkräfte dazu befähigt werden, spezifische berufsbezogene Tätigkeiten und Funktionen zu übernehmen, die dann auch monetär hinterlegt sind.⁵²

⁵¹ Eine Ausnahme bilden kleine Einrichtungen.

⁵² Vgl. auch: Gesetz über die staatliche Anerkennung und die Weiterbildung in sozialen Berufen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Sozialberufsgesetz – BbgSozBerG) vom 8. Mai 2018, <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgsozberg#23> (1. April 2022).

Voraussetzung für eine Weiterqualifizierung für die *Qualifikation einer spezialisierten Facherzieherin/eines spezialisierten Facherziehers* sollte nach Ansicht des Deutschen Vereins neben dem Abschluss „Staatlich anerkannte/r Erzieher/in“ oder vergleichbarer Abschlüsse eine mindestens einjährige Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung sein. Die Weiterqualifizierung sollte mit einer Abschlussprüfung beendet werden, die gemäß den erworbenen Kompetenzen z.B. durch eine schriftliche Prüfung, ein Tutorium oder eine Portfolioarbeit absolviert wird.

Voraussetzung für eine Weiterqualifizierung für die *Qualifikation als Führungskraft* (Funktionsstelle) sollte neben dem Abschluss mindestens der/des „Staatlich anerkannten Erzieherin/Erziehers“ bzw. der/des „Staatlich anerkannte/n Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge“ oder ein vergleichbarer, jeweils einschlägiger hochschulischer Abschluss und eine mindestens zweijährige Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung sein. Die Weiterqualifizierung sollte mit einer Abschlussprüfung beendet werden.

Zur Ermöglichung der Durchlässigkeit zwischen und innerhalb der beruflichen und akademischen Bildung sollte diese Weiterqualifizierung mit mindestens 10 Credits/ECTS auf ein weiteres Hochschulstudium angerechnet werden können. Auch umgekehrt sollten vergleichbare Leistungen aus einem Studium für eine solche Weiterqualifizierung anrechenbar sein. Zudem sollte die Weiterqualifizierung berufs- bzw. tätigkeitsbegleitend erfolgen.

Mit Blick auf die Gewährleistung einer systematischen und den Anforderungen des Gesamtsystems der Kindertagesbetreuung entsprechenden Weiterqualifizierung fordert der Deutsche Verein, die Inhalte, Ausrichtung, Kompetenzfeststellung wie auch die Anrechenbarkeit mit den Hochschulen und Weiterbildungsträgern, den Anstellungsträgern, den Sozialpartnern sowie den oberen Landesjugendbehörden abzustimmen.

5.2 Anforderungen an die Träger von Weiterqualifizierungen

Der Deutsche Verein spricht sich dafür aus, dass Weiterqualifizierungen ausschließlich von anerkannten, zugelassenen Weiterqualifizierungsträgern angeboten werden. Eine solche Zulassung wird nur dann erteilt, wenn die personellen, baulichen und sachlichen Voraussetzungen für die Sicherstellung der theoretischen und praktischen Anteile der Weiterqualifizierung gegeben sind. Werden Weiterqualifizierungen in modularer Form angeboten, sollte der jeweilige Träger der Weiterqualifizierung dafür Sorge tragen, dass alle Module, z.B. auch in Kooperation mit Hochschulen oder anderen Weiterbildungsträgern, realisiert werden können.

Der überörtliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe ist gemäß § 85 Abs. 2 Nr. 8 SGB VIII sachlich zuständig für die Fortbildung der Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe. Zudem kann diese Zuständigkeit nach § 85 Abs. 3 SGB VIII auch vom örtlichen Träger wahrgenommen werden. Die Sicherstellung einer länderübergreifenden und vor allem systematischen Ausgestaltung der Weiterqualifizierungen sollte nach Ansicht des Deutschen Vereins Aufgabe der überörtlichen Ebene oder der obersten Ebene sein. Dies beinhaltet die Einführung von neuen Qualifizierungsoptionen sowie die damit einhergehende Prüfung der Förderfähig-

keit und der Voraussetzungen zur Erteilung der Zulassung als Bildungsträger einer Weiterqualifizierung wie auch die Weiterqualifizierung selbst.

Mit Blick auf die Sicherstellung der Durchlässigkeit wie auch die Qualität der jeweiligen Weiterqualifizierung empfiehlt der Deutsche Verein des Weiteren die Kooperation mit Hochschulen und die Etablierung von Weiterqualifizierungszentren. Des Weiteren sollten nach Ansicht des Deutschen Vereins die Dozentinnen/Dozenten, die eine Weiterqualifizierung durchführen, über einen einschlägigen akademischen Abschluss oder gleichwertige Fähigkeiten verfügen.

Im Hinblick auf die vorgenannten Anforderungen an die Träger von Weiterqualifizierungen regt der Deutsche Verein an, dass alle Länder einheitliche gesetzliche Grundlagen für eine aufstiegsorientierte Weiterbildung schaffen.⁵³

6. Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung von horizontalen Weiterentwicklungsmöglichkeiten (spezialisierte Facherzieher/innen) und vertikalen Karrierewegen (Funktionsstellen) in Kindertageseinrichtungen (Anstellungsträger)

6.1 Empfehlungen für Träger von Kindertageseinrichtungen und örtliche Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe

Über die sach- und fachgemäße Ausgestaltung und damit auch eine horizontale und vertikale Ausdifferenzierung der Personalstruktur in den Einrichtungen wacht zunächst der Träger der Kindertageseinrichtung, jedoch ebenso der öffentliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe gemäß seiner Gesamtverantwortung nach § 79 und § 79a SGB VIII sowie i.d.R. der überörtliche Träger gemäß § 45 SGB VIII.

Neben den Förder- und Bildungsschwerpunkten, der Einrichtungskonzeption, der Größe der Einrichtung bzw. ihrer Platzzahl sind es auch die bestehenden Finanzierungsformen, finanzielle Spielräume und die tariflichen Vorgaben, die den Kitaträgern zur Verfügung stehen und das Gelingen der horizontalen wie vertikalen Ausdifferenzierung fördern oder erschweren. Daneben ist die Personal- und Teamentwicklung bzw. die transparente Gestaltung eines beruflichen Entwicklungsraumes für die Fachkräfte sowie das Zusammenspiel zwischen Kitaträger und Kitaleitung bedeutsam. Aufgabe und Verantwortung, denen die Kitaträger nach Ansicht des Deutschen Vereins nachkommen müssen, ist:

- die Zuständigkeit von Leitung, ggf. Stellvertretender Leitung, pädagogischen und anderen Fachkräften sowie Funktionsstellen klar zu beschreiben, in Stellenbeschreibungen zu verankern und sicherzustellen, dass die Personen für ihre Aufgaben qualifiziert sind,
- die Entwicklung eines Verständnisses von Führung, der Zusammenarbeit in Teams mit diversen beruflichen Hintergründen und Werten und einer entsprechenden Teamkultur,

⁵³ Vgl. Gesetz über die staatliche Anerkennung und die Weiterbildung in sozialen Berufen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Sozialberufsgesetz – BbgSozBerG) vom 8. Mai 2018, <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgsozberg> (1. April 2022).

- Personalentwicklung und Personalbindung als systematische Aufgabe wahrnehmen, auch dann, wenn er sie der Leitung übertragen hat. Maßnahmen der Personalentwicklung sollten deutlicher als Chance von Trägern begriffen werden, gute Fachkräfte an die Organisation zu binden und Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu rekrutieren,
- bei der Konzeptionserstellung, die Grundlage der Erteilung der Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII ist, sollten nach Ansicht des Deutschen Vereins verstärkt die Möglichkeiten einer Binnendifferenzierung in der Personalisierung (vertikal und horizontal) mitgedacht werden,
- die Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung oder der Freistellung für Fort- und Weiterbildungen oder insbesondere berufsbegleitende Studiengänge zu nutzen,
- ein besonderes Augenmerk auf die Einrichtungsleitung zu richten. Denn die mit der hier vorgeschlagenen Ausdifferenzierung verbundenen Aufgaben stellen hohe Anforderungen an die Kompetenzen und Qualifikationen von Leitungen,
- Leitungsqualifikationen zu implementieren, die auf die Arbeit mit differenzierten Teams vorbereiten bzw. diese flankieren, und supervisorische Begleitung für (stellvertretende) Leitungen zu ermöglichen. Zugleich müssen Leitungen für ihre Leitungstätigkeit entsprechende Leitungsdeputate zur Verfügung gestellt werden.

In der Implementierung horizontaler und vertikaler Ausdifferenzierung in den Personalstrukturen bedarf es neben der internen auch einer externen Reflexionsbasis und Unterstützung. Hierbei spielt die Fachberatung eine zentrale Rolle. Fachberater/innen sind gefordert, sich mit dem Thema Chancen und Grenzen sowie Umsetzung und Begleitung von horizontalen und vertikalen Ausdifferenzierungsprozessen auseinanderzusetzen. Damit Fachberatung diese konzeptionellen und personellen Veränderungen in den Einrichtungen professionell und zielgerichtet initiieren, begleiten und ggf. steuern kann, müssen ausreichend zeitliche und personelle Fachberatungsressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Wenngleich vereinzelt „Große Kitaträger“ bereits Strukturen und Personen installiert haben, die die Personalentwicklung und Teambildung professionell handhaben und Weiterentwicklungsmöglichkeiten wie auch Karrierewege eröffnen, gilt das nicht für alle Kitaträger und insbesondere nicht für kleine und Kleinstträger. Letzteren fehlen nicht nur die Ressourcen, diese zu finanzieren, sondern sie haben aufgrund der Einrichtungsgröße u.U. auch weniger Möglichkeiten, ihrem Personal Entwicklungswege aufzuzeigen.

Deshalb sieht es der Deutsche Verein für erforderlich an, allen Kitaträgern entsprechende Unterstützungsstrukturen (und damit gleichzeitig Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege) zu eröffnen,⁵⁴ z.B. angesiedelt beim örtlichen oder überörtlichen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe oder bei Verbänden, und zur Verfügung zu stellen.

54 Z.B. durch die Kita-Sozialarbeit in Rheinland-Pfalz oder die sogenannten Qualitätsbegleiter und mobilen Fachdienste in Baden-Württemberg oder Bayern

Um adäquat auf die sich verändernden Anforderungen in der Kindertageseinrichtung bspw. durch eine stärkere Ausdifferenzierung des Kita-Teams reagieren zu können (individuelle Bedarfe von Familien und Kindern, Qualitätsentwicklung in der Kita usw.), benötigen Kitaträger und die örtlichen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe einen größeren Handlungs- und Entscheidungsspielraum sowie finanzielle Sicherheit.

Der Deutsche Verein weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass bei Projektförderungen, die jeweils mit einer gesonderten Finanzierung und damit eigenen Regeln einhergehen, darauf zu achten ist, die Handlungsspielräume der Träger von Kindertageseinrichtungen nicht über die Maßen einzuschränken. Mögliche konkurrierende Zielstellungen sollten dabei vermieden werden.

Die aus der hier vorgeschlagenen Ausdifferenzierung resultierenden Veränderungen in der Personalstruktur der Teams oder weitere diesbezügliche Bedarfe der Kindertageseinrichtungen sollten perspektivisch im Rahmen der kommunalen Sozial- und Jugendhilfeplanung (§ 1 SGB I i.V.m. § 80 SGB VIII) ermittelt und benannt werden.

6.2 Empfehlungen für Leitungen und Teams in Kindertageseinrichtungen

Einrichtungen, die eine horizontale und vertikale Ausdifferenzierung von Personalstrukturen vornehmen, sollten diese mit einem Teamentwicklungsprozess professionell einführen und begleiten. Profil, Werte und Kultur und daraus abgeleitet Kommunikationskultur, Konzeptionsentwicklung, Personalorganisation, Konfliktmanagement und Qualitätsentwicklung und -sicherung sind notwendige Bestandteile und tragende Basis für ein möglicherweise heterogeneres Team. Bei der Teamentwicklung geht es um die Frage, ob und in welcher Form es gelingt, die unterschiedlichen Qualifikationen und Kompetenzen, die speziellen Wissens- und Erfahrungsbestände der Mitarbeiter/innen für das Profil der Einrichtung im Sinne einer besten Fachpraxis und positiven Karrierekultur zusammenzuführen und nutzbar zu machen. Nach Ansicht des Deutschen Vereins nimmt die Leitung im Hinblick auf eine gelingende Implementierung dieser differenzierenden Strukturen eine zentrale Rolle ein. Aufgabe der Leitung ist es:

- ausgehend von der Einrichtungskonzeption gemeinsam mit dem Träger Aufgabenbereiche, Funktionen und die damit verbundene Verantwortung (die im besten Fall deutlich voneinander abgrenzbar sind) klar zu beschreiben und diese im Team einzuführen und zu begründen. Dabei sind entsprechende Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen im eigenen Berufsfeld darzulegen,
- eine aktive Personalentwicklung so umzusetzen, dass im Prozess unterschiedliche Kompetenzen und Qualifikationen zusammengeführt und für die Umsetzung des einrichtungsspezifischen Konzepts nutzbar gemacht werden. Das Team muss in einem kommunikativen, wertschätzenden Prozess ein gemeinsam geteiltes Verständnis zur Ausdifferenzierung entwickeln. Es sollte dadurch erkennen können, dass diese Ausdifferenzierung zur Entlastung einzelner Teammitglieder und zur Bereicherung beiträgt und eine verantwortungsvolle Ressourcenentwicklung des gesamten Teams darstellt,

- im Wissen um das eigene Selbstverständnis Neugier auf Veränderungen und Innovationen im Team zu initiieren und zu fördern. So kann es gelingen, sich mit vorhandenen, spezifischen Handlungsmustern und verfestigten Einstellungen auseinanderzusetzen und trotz aller begründeten Unterschiede eine neue gemeinsame Teamkultur zu entwickeln,
- die Zusammenarbeit in diesen heterogenen Teamstrukturen anzuregen, anzuleiten, zu gestalten und zu begleiten. Kommunikationsbarrieren und -missverständnisse können damit zwar reduziert, aber nicht eliminiert werden,
- eine Konfliktkultur inkl. eines Konfliktmanagements zu implementieren, welche(s) Auseinandersetzungen als normal und notwendig erachtet. Somit kann es Teams auch gelingen, die Chancen und die Bereicherung von Aufgaben- und Verantwortungsteilung zu entdecken,
- im Hinblick auf eine Personalentwicklung, die auf eine vertikale und horizontale Ausdifferenzierung abzielt, in Abstimmung mit dem Einrichtungsträger regelmäßige Zielvereinbarungs- und Feedbackgespräche zu führen sowie eine berufliche Bildungsplanung für die Mitarbeiter/innen der Kindertageseinrichtung vorzunehmen, in der das Thema Ausdifferenzierung integraler Bestandteil ist,
- regelmäßige interne Evaluationen zur Reflexion und fachlichen Weiterentwicklung der Arbeit wie auch des Personals durchzuführen,
- mit dem Träger gleichermaßen im Auge behalten, wie sich Arbeitszufriedenheit, Prozessqualität und Teamstabilität in diesen Ausdifferenzierungs- und Teamentwicklungsprozessen verändern, um entsprechend steuern zu können. Dies gelingt nach Auffassung des Deutschen Vereins nur, wenn der Träger ein entsprechendes Personalmanagement eingebettet in ein Qualitätsmanagement umsetzt,
- regelmäßige Supervision als festen Bestandteil von Teamentwicklung und -bildung zu etablieren, die als präventiver Ansatz verstanden wird. Zudem sollte es Angebote für Einzelcoachings geben, um auch die Entwicklung einzelner Mitarbeiter/innen zu fördern und damit das Team insgesamt zu stärken. Eine gelingende Teamentwicklung zeichnet die Kindertageseinrichtung bzw. den Kita-Träger nicht nur im Sozialraum, sondern gerade als attraktive Arbeitgeber aus.

6.3 Empfehlungen für die oberen und obersten Landesjugendbehörden, Kultusministerien, Verbände und Tarifpartner

Die Länder haben mit ihren Bildungsplänen und -empfehlungen den umfassenden Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag konkretisiert und entsprechende Aufgaben und Ziele formuliert. Allerdings fehlen einheitliche Standards für die beruflichen Entwicklungswege der Fachkräfte. Die oberen Landesjugendbehörden sind zuständig für die Erteilung der Betriebserlaubnis sowie die Fortbildung der Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe und haben damit eine zentrale Funktion und mittelbaren Einfluss auf das Gelingen einer horizontalen wie vertikalen Ausdifferenzierung in den Kindertageseinrichtungen.

- Der Deutsche Verein fordert die Jugend- und Familienminister- wie auch die Kultusministerkonferenz auf, die Bildungspläne sowie den gemeinsamen Orientierungsrahmen zur Bildung und Erziehung in der Kindheit⁵⁵ mit Blick auf die horizontale wie vertikale Ausdifferenzierung weiterzuentwickeln und sie in die landesspezifischen Personalverordnungen aufzunehmen. Hierzu ist eine gemeinsame Verständigung zwischen den Ministerkonferenzen, den Trägern und den Tarifpartnern hinsichtlich der Frage, welche Fachkräfte und Abschlüsse zukünftig unter der Prämisse des Fachkraftgebots (gemäß § 72 SGB VIII) benötigt werden, erforderlich. Dabei ist zu prüfen, ob und inwieweit der Fachkraftbegriff des SGB VIII konkreter ausgefüllt, differenzierter ausgestaltet (z.B. durch ein Stufenmodell), rechtssicherer gemacht und somit das Fachkräftegebot gestärkt werden kann.
- Im Hinblick auf das Gelingen einer horizontalen und vertikalen Ausdifferenzierung der Kita-Teams sieht es der Deutsche Verein für erforderlich an, dass die Träger von Kindertageseinrichtungen durch den örtlichen und überörtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe bzw. die verbandlichen Beratungsstrukturen der Freien Träger fachlich unterstützt und beraten werden. So sollten bei der Konzeptionserstellung, die Grundlage der Erteilung der Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII ist, die Möglichkeiten einer Binnendifferenzierung in der Personalisierung (vertikal und horizontal) stärker mitgedacht und dieses Thema in die Beratungsprozesse aufgenommen werden.
- Zugleich sollten die Länder aufgrund der neuen Anforderungen der §§ 45 ff. SGB VIII die Träger in ihrer Verantwortung und Handlungskompetenz gerade in Bezug auf die vorgeschlagene Ausdifferenzierung stärken, z.B. durch speziell für sie zugeschnittene Fort- und Weiterbildungsangebote.
- Schließlich fordert der Deutsche Verein die Länder auf zu prüfen, ob ihre Finanzierungssysteme die in diesen Empfehlungen dargelegten Entwicklungsperspektiven unterstützen, und sie ggf. entsprechend anzupassen. Der Deutsche Verein regt an zu prüfen, ob eine notwendigerweise flexibel auszugestaltende Personalkostenförderung pauschaliert und an Durchschnittssätzen unterschiedlicher Vergütungsgruppen orientiert sein kann. Nach Ansicht des Deutschen Vereins ist es aus der Steuerungs Perspektive heraus erforderlich, dass Länder und Kommunen ihre Personalkostenförderung dahingehend anpassen bzw. weiterentwickeln. In den letzten Jahren ist punktuell und ergebnisoffen darüber diskutiert worden, ob die Finanzierung der Kindertagesbetreuung regelhaft als Leistungsfinanzierung – wie bspw. im HzE-Bereich üblich – ausgestaltet werden sollte.

Zu prüfen wäre in diesem Zusammenhang, ob eine Qualitäts- und Entgeltförderung gemäß §§ 78a ff. SGB VIII⁵⁶ die Etablierung von Facherzieher/innen und Funktionsstellen befördern würde. Die Diskussion sollte aus Sicht des Deutschen Vereins fortgeführt und als Forschungsgegenstand in den Blick genommen werden.

55 Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16. September 2010, Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14. Dezember 2010), https://jfmk.de/wp-content/uploads/2018/12/JFMK_6-2010_Umlaufbeschluss_Gemeinsamer_Orientierungsrahmen.pdf (1. April 2022).

56 Z.B. in Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg oder Berlin.

- Der Deutsche Verein fordert die Tarifpartner auf, die in diesen Empfehlungen in Grundzügen dargestellte Systematik in den Tarifverträgen abzubilden und entsprechende Vergütungen im Sinne einer Aufwertung vorzusehen.
- Schließlich regt der Deutsche Verein länderübergreifende Imagekampagnen (wie bspw. zu den Pflege- oder anderen Berufen) an, um die Attraktivität bestehender und zukünftiger Karrierewege wie auch die hoch anspruchsvolle Arbeit mit den Kindern bekannter zu machen.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit 140 Jahren das Forum des Sozialen

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation. Der Deutsche Verein wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und
private Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

www.deutscher-verein.de

E-Mail info@deutscher-verein.de

Gefördert vom:



**Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend**