



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganzttag

Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“



Inhalt

Zusammenfassung	1
EMPFEHLUNGEN	3
1. Einleitung	3
1.1 Hintergrund	4
2. Der Arbeitsprozess	6
3. Handlungsfelder	7
3.1 Berufliche Orientierung	7
3.2 Attraktive Aus- und Weiterbildung	9
3.2.1 Bedarfsorientierte Erweiterung der Erstausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten	10
3.2.2 Erstausbildung und Weiterbildung durch gute Rahmenbedingungen stärken	12
3.2.3 Umschulungen	14
3.3 Potenziale zusätzlicher Gruppen	16
3.3.1 Potenziale fachnaher Gruppen	17
3.3.2 Potenziale durch Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	19
3.3.3 Einsatzmöglichkeiten nicht fachnaher Berufsgruppen	23
3.4 Arbeits- und Rahmenbedingungen	25
3.4.1 Langfristige Attraktivität des Berufsfeldes	25
3.4.2 Gesunde Arbeitsbedingungen	28



Zusammenfassung

Ein bedarfsgerechtes und hochwertiges Angebot der Bildung, Betreuung und Erziehung für Kinder ist die Voraussetzung für Integration und Teilhabe von Anfang an sowie Grundstein für den späteren Bildungserfolg von Kindern. Insbesondere Kindertageseinrichtungen und die Kindertagespflege, die ein gleichwertiges Angebot für unter Dreijährige darstellt, haben sich zu wesentlichen ersten Bildungsorten entwickelt. Auch die ganztägige Bildung und Betreuung von Kindern im Grundschulalter und weitere Angebote der Kinder- und Jugendhilfe wie die Hilfen zur Erziehung sind essenziell, um die Start- und Beteiligungschancen aller Kinder zu verbessern.

Ohne ausreichend Fachkräfte wird es nicht gelingen, Erwerbspotenziale von Eltern, insbesondere Frauen, zu nutzen und Kinder in ihrer sozialen, emotionalen, körperlichen und geistigen Entwicklung zu fördern.

Schätzungen zufolge wird im Jahr 2030 die Personallücke in den westdeutschen Kindertageseinrichtungen mit zwischen 50.000 und 90.000 fehlenden Fachkräften ihren Höhepunkt erreichen.¹ Zugleich fehlen Fachkräfte beispielsweise auch in ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangeboten von Kindern im Grundschulalter. Fachkräfte, Träger und Eltern stehen vor großen Herausforderungen. Bereits heute arbeiten vielerorts Fachkräfte unter hohen Belastungen. Teilweise müssen Angebote eingeschränkt werden.

Der Koalitionsvertrag 2021–2025 sieht vor, dass der Bund gemeinsam mit den Ländern und weiteren relevanten Akteurinnen und Akteuren eine Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung entwickelt. Das Bundesfamilienministerium hat dazu im Februar 2023 einen gemeinsamen Prozess zur Erarbeitung der Gesamtstrategie eingerichtet. In den vorliegenden Empfehlungen werden Maßnahmen aufgezeigt, mit denen kurz-, mittel- und langfristig Fachkräfte für das Berufsfeld gewonnen und in diesem gehalten werden können. Viele Maßnahmen gibt es bereits als gute Praxis und diese bedürfen einer weiteren Verbreitung. Andere gilt

es in den Blick zu nehmen, um die Attraktivität der Arbeits- und Rahmenbedingungen, die Erstausbildung und Weiterbildung sowie die Ansprache zusätzlicher Zielgruppen zu verbessern. Ziel des Prozesses war es, innovative Ansätze herauszuarbeiten und dabei die Stärken des Erstausbildungs- und Weiterbildungssystems zu erhalten. Dazu zählen zum Beispiel das DQR-6-Niveau und die Generalistik des Erzieherberufs, die es erlaubt, in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe tätig zu werden. Zugleich sollen die Qualifizierungswege zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher gestärkt und dabei sowohl der Lernort Kita als auch der Lernort Ganztage in den Fokus gerückt werden. Für die Arbeit an diesem Papier wurde eine Auswahl an erfolgversprechenden Maßnahmen in vier Handlungsfeldern zusammengetragen, sodass vor dem Hintergrund verschiedener Zuständigkeiten eine Gesamtstrategie beschrieben werden kann.

■ Berufliche Orientierung

- Die Vielzahl relevanter Informationen zu Zugangsvoraussetzungen und Finanzierungswegen gebündelt darstellen, Verweisberatung stärken und passgenaue Beratungsangebote für die unterschiedlichen Zielgruppen vorhalten
- Über das Tätigkeitsfeld Kita hinaus Interesse an und Sichtbarkeit von Bildungs- und Betreuungsangeboten für Kinder im Grundschulalter und allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe steigern

■ Attraktive Aus- und Weiterbildung

- Erstausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten bedarfsorientiert ausbauen Erstausbildungen stärker in den Blick nehmen und vergütete Ausbildungsmodelle anbieten
- Einstiegswege auch für Personen ohne mittleren Schulabschluss ausbauen
- Aufstiegswege fördern und Durchlässigkeit im System transparent machen

1 Kinder- und Jugendhilfereport, 2024: <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/11/9783847419785.pdf>, S. 271.

- Erstausbildung und Weiterbildung durch gute Rahmenbedingungen stärken: Vergütung in der Erstausbildung und Weiterbildung, Empfehlungen zur Anrechnung von Auszubildenden auf Personalschlüssel, zu Praxisanleitung, Lernortkooperationen, schulgeldfreie Angebote
- Nutzung der verbesserten Möglichkeiten der Umschulungsförderung

Potenziale zusätzlicher Berufsgruppen

- Modularisierung von Lerninhalten prüfen, um Erstausbildung und Weiterbildung zu flexibilisieren
- Digitale Module für eine sinnvolle didaktische Verknüpfung von Präsenz- und Distanzunterricht, um die Erstausbildung und Weiterbildung flexibler zu ermöglichen
- Die Beschäftigung von Personen mit ausländischen Abschlüssen verbessern durch Sprachkurse, Musterbescheide, berufs begleitende Anerkennungs- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten, Fast Track für die Zeugnisbewertung
- Förderung der Multiprofessionalität und begleitende Qualifizierungsangebote

Arbeits- und Rahmenbedingungen

- Die Einrichtung von vergüteten Funktionsstellen durch die Sozialpartner prüfen
- Gesunde Arbeitsbedingungen stärker in den Blick nehmen, Information und Beratung verbessern

Die vorliegenden Empfehlungen und Beispiele sollen eine Grundlage für die Arbeit und Entscheidungen von Bund, Ländern und Kommunen sowie für Träger und Tarifpartner darstellen. Diese können aufgegriffen werden, um Maßnahmen in den benannten Bereichen umzusetzen. Sie bieten zudem eine Orientierung für den Einsatz von Finanzmitteln in Bund und Ländern und für tarifliche Weichenstellungen. Das Papier setzt zudem Impulse, die von weiteren Gremien wie zum Beispiel der im Oktober 2023 beschlossenen gemeinsamen Arbeitsgruppe aus Kultusministerkonferenz (KMK) und

Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) zur Fachkräftesicherung in der Kinder- und Jugendhilfe aufgenommen werden können. Eines dieser Gremien ist die von der KMK und der JFMK in der gemeinsamen Sitzung am 13. Oktober 2023 beschlossene AG Fachkräfte. Diese hat sich in ihrer ersten Sitzung am 26. Januar 2024 konstituiert und die Einsetzung von zwei Unter-Arbeitsgruppen beschlossen, die im März 2024 ihre Arbeit aufgenommen haben. Diese widmen sich folgenden Themen: „Ansatzpunkte und Herangehensweise zur Optimierung der beruflichen Qualifizierungsstruktur (Abnehmerperspektive)“ (UAG 1) und „Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven im Arbeitsfeld (Attraktivierung)“ (UAG 2).

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Gesamtstrategie bedarf es zusätzlicher Anstrengungen auf unterschiedlichen Ebenen. Teilweise sind personalwirksame Maßnahmen mit hohen finanziellen Bedarfen verbunden. Allerdings refinanzieren sich Investitionen in Bildung, Betreuung und Erziehung in den Bereichen der Kindertagesbetreuung wie auch im Ganztagsvolkswirtschaftlich in zweifacher Hinsicht: Berechnungen zeigen, dass knapp 840.000 Personen mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden, wenn zurzeit nicht erwerbstätige Mütter mit Kindern unter sechs Jahren entsprechend den Arbeitswünschen mindestens in Teilzeit wieder in den Arbeitsmarkt einstiegen. Zudem könnten rund 71.000 Vollzeitäquivalente gewonnen werden, wenn erwerbstätige Mütter mit Kind unter 18 Jahren, die derzeit weniger als 28 Stunden pro Woche arbeiten (etwa 2,5 Mio.), nur eine Stunde pro Woche mehr arbeiten würden.² Studien belegen zudem, dass die Nutzung einer Kindertagesbetreuung sowohl ab dem Alter von drei Jahren als auch schon davor (ab dem zweiten Lebensjahr) positive Effekte auf die kindliche Entwicklung hat, sofern die Betreuung von guter Qualität ist. Investitionen in die Frühe Bildung zeigen dabei eine größere Rendite als Investitionen in späteren Bildungsabschnitten. Sie spiegeln sich in erfolgreicherem Bildungs- und Erwerbsverläufen von Kindern und damit höheren Steuereinnahmen und geringeren Sozialausgaben für den Staat wider.³

2 Prognos AG, 2022: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Beitrag zur Fachkräftesicherung: https://www.prognos.com/sites/default/files/2022-10/221005_Policy-Paper_Vereinbarkeit.pdf

3 Spieß, 2013: DIW Wochenbericht, 80 (26): https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.423536.de/13-26-8.pdf, S. 40–47.

EMPFEHLUNGEN

1. Einleitung

Die Gesamtstrategie „Fachkräfte in Kitas und Ganztag“ wurde im Februar 2023 unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) infolge eines Auftrags aus dem Koalitionsvertrag 2021–2025 der die Bundesregierung tragenden Bundestagsparteien gestartet:

„Gemeinsam mit den Ländern und allen relevanten Akteuren entwickeln wir eine Gesamtstrategie, um den Fachkräftebedarf für Erziehungsberufe zu sichern, und streben einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Ausbildung an. Sie soll vergütet und generell schulgeldfrei sein. Mit hochwertigen Qualitätsstandards in der Kindertagesbetreuung sorgen wir für attraktive Arbeitsbedingungen. Wir wollen die praxisintegrierte Ausbildung ausbauen, horizontale und vertikale Karrierewege sowie hochwertige Fortbildungsmaßnahmen fördern und Quereinstieg erleichtern. Umschulungen werden wir auch im dritten Ausbildungsjahr vollständig fördern.“ (vgl. Koalitionsvertrag, Kap. V, S. 99)

Ziel des Prozesses war es, dem hohen Fachkräftebedarf in den erzieherischen Berufen, insbesondere der Kindertagesbetreuung und der ganztägigen Bildung und Betreuung von Kindern im Grundschulalter, zu

begegnen und gemeinsam Strategien für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften für dieses wichtige Tätigkeitsfeld zu entwickeln.

Am Prozess beteiligten sich Bundesressorts, unter Federführung des BMFSFJ das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie Vertreterinnen und Vertreter der Kulturministerkonferenz (KMK) und der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK), kommunale Spitzenverbände (KSV), Expertinnen und Experten aus der Praxis der Kindertagesbetreuung sowie Vertretungen von Fach- und Wohlfahrtsverbänden, der Wissenschaft, der Sozialpartner und von Eltern- und Fachschulverbänden.

Mit dem Ziel, gemeinsam Lösungsansätze für die bestehenden Fachkräftebedarfe zu erarbeiten, wurden kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -bindung diskutiert und konkrete Empfehlungen für Maßnahmen in der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit getroffen. Diese werden im vorliegenden Empfehlungspapier dargestellt.

1.1 Hintergrund

Der Fachkräftebedarf in den Berufsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ist anhaltend hoch. Trotz eines beeindruckenden Beschäftigungsaufwuchses in den letzten Jahren und hoher Erstausbildungs- und Weiterbildungszahlen zeigen sich bundesweit Personalengpässe und hohe Belastungen, die das Aufrechterhalten eines bedarfsgerechten Angebots in guter Qualität erschweren und teilweise bereits einschränken.

In der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten überwiegend sozialpädagogische Berufsgruppen, insbesondere Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Während das Berufsfeld Kita nach wie vor stark von staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern dominiert wird,⁴ ist der Bereich der ganztägigen Bildung und Betreuung von Kindern im Grundschulalter deutlich heterogener in seiner Qualifikationsstruktur.⁵

Den größten Beschäftigungsbereich innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe macht die Kindertagesbetreuung aus: Vier von fünf Beschäftigten der Kinder- und Jugendhilfe sind in der Kindertagesbetreuung tätig.⁶ Hier hat infolge des erfolgreichen Kita-Platzausbaus zur Umsetzung des Rechtsanspruchs (seit dem Jahr 2013) auf Kindertagesbetreuung ab dem vollendeten ersten Lebensjahr eine besonders starke Personalexpansion stattgefunden. Diese fiel dreimal so hoch wie in der deutschen Gesamtwirtschaft aus.⁷ Allein seit 2019 sind rund 100.000 zusätzliche Beschäftigte in das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung eingemündet. Auch die Zahl der pädagogischen Fachkräfte hat sich seit 2006 verdoppelt.⁸ Die Personalschlüssel in der Kindertagesbetreuung haben sich daher in den letzten Jahren leicht verbessert.⁹

Der Beschäftigungsausbau reicht jedoch nicht aus, um dem ebenfalls steigenden Bedarf an Angeboten der Kindertagesbetreuung gerecht zu werden. Aktuelle Berechnungen zeigen, dass bis 2030 zur Bedarfsdeckung in den westdeutschen Ländern zwischen 420.000 und 510.000 zusätzliche Plätze für Kinder im Alter bis zum Schuleintritt benötigt werden. Laut den Berechnungen würde im Jahr 2030 in den westdeutschen Ländern eine Personallücke von zwischen 50.000 und 90.000 Fachkräften bestehen. So bestehen vielerorts Personalengpässe, die den bedarfsgerechten Platzausbau hemmen und regional zu Einschränkungen z. B. der Öffnungszeiten führen. Das stellt Familien und Arbeitgebende vor große Herausforderungen. In den ostdeutschen Ländern werden hingegen bis 2030 weniger Kita-Plätze benötigt. Zur reinen Bedarfsdeckung ist bereits aktuell rechnerisch keine Personallücke zu erwarten (regional können weiterhin Bedarfe bestehen). Bis 2030 wird zudem ein darüber hinausgehendes Fachkräftepotenzial von bis zu 35.000 Fachkräften insbesondere in den ostdeutschen Ländern erwartet, sodass Verbesserungen in der Qualität sowie eine bessere Personalausstattung in den weiteren Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe regional möglich werden.¹⁰

Der Fokus der Gesamtstrategie „Fachkräfte in Kitas und Ganztags“ liegt deshalb und entsprechend dem Fokus des Koalitionsauftrags auf dem Bereich der Kindertagesbetreuung und der Ganztagsbetreuung von Kindern im Grundschulalter, da der dortige Fachkräfteengpass das Vereinbarkeitsproblem von Arbeitnehmenden in allen Branchen verschärfen und sich auf die gesamte Wirtschaft des Landes auswirken könnte. Im Empfehlungspapier finden sich darüber hinaus Verweise auf weitere Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe, die auf dem Strategiepapier der länderoffenen Arbeitsgruppe der JFMK „Fachkräftebedarf und -sicherung im Bereich Hilfen zur Erziehung (HzE)“ basieren. Teilweise können die vorliegenden Empfehlungen auch für weitere Tätigkeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe nutzbar gemacht werden, zum Beispiel in den Handlungsfeldern

4 Auch die dem Erzieherberuf vorgelagerten Assistenzkraftberufe wie der Kinderpflege oder Sozialassistenten bzw. sozialpädagogischen Assistenten sind oftmals in den Bundesländern in der Kindertagesbetreuung tätig.

5 Hier sind deutlich weniger Personen mit einem sozialpädagogischen Berufsabschluss vertreten. Der Anteil an Akademikerinnen und Akademikern ist allerdings höher als in der Kindertagesbetreuung.

6 WiFF Fachkräftebarometer, 2023: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2023_Web.pdf, S. 19.

7 WiFF Fachkräftebarometer, 2023: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2023_Web.pdf, S. 137.

8 WiFF Fachkräftebarometer, 2023: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2023_Web.pdf, S. 19 f.

9 WiFF Fachkräftebarometer, 2023: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2023_Web.pdf, S. 26.

10 Kinder- und Jugendhilfereport, 2024. Eine kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel: <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/11/9783847419785.pdf>

der beruflichen Orientierung, in der Erstausbildung und Weiterbildung von Fachkräften sowie bei der Gewinnung zusätzlicher Personengruppen und der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Die Grenzen der Übertragbarkeit werden teilweise durch große Unterschiede in den Herausforderungen, den Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten in den verschiedenen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe gesetzt.

Die Thematik des Fachkräftebedarfs ist nicht neu. Die am Prozess Beteiligten leisten bereits mit unterschiedlichen Maßnahmen und teilweise erheblichen finanziellen Mitteln einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -bindung: So haben die Länder ihre Kapazitäten, darunter auch Formate der vergüteten Aus- bzw. Weiterbildung, ausgeweitet sowie Zugangswegen zur Erstausbildung und Weiterbildung für weitere Gruppen, wie beispielsweise fachnahe Berufsgruppen, Quereinsteigende, Personen mit langjähriger Berufspraxiserfahrung, geöffnet. Zudem wurden Zugänge durch Anrechnung von Vorqualifikationen attraktiver gestaltet, z. B. für Personen mit Hochschulzugangsberechtigung und einschlägigen Studienleistungen, sodass zusätzliche Zielgruppen gewonnen wurden. Der Bund hat mit Verbesserungen beim Aufstiegs-BAföG, dem Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ (2019–2022) und den Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung (u. a. Gute-KiTa-Gesetz für die Jahre 2019 bis 2022, KiTa-Qualitätsgesetz für die Jahre

2023–2024) in der Kindertagesbetreuung dazu beigetragen, die Attraktivität von Bildungsgang und Berufsfeld zu steigern. Die Tarifpartner haben mit den Tarifabschlüssen der letzten Jahre im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) spürbare Gehaltsverbesserungen erreicht. Parallel ist eine dynamische Diskussion darüber entstanden, wie attraktive Entwicklungsperspektiven im Feld durch die Eröffnung von Karrierewegen geschaffen werden können, die sich auch in der Vergütung widerspiegeln.

Mit der Gesamtstrategie soll an diese positiven Entwicklungen angeknüpft werden. Ausgehend von den bestehenden guten Ansätzen werden diese bundesweit transparent und so als Beispiele guter Praxis für weitere Länder und Kommunen nutzbar gemacht. Zudem ist es wichtig, weitere erforderliche Maßnahmen zu identifizieren. Diese helfen, kurzfristig auf akute Bedarfe und Belastungssituationen zu reagieren, und schaffen damit eine Grundlage für langfristiges Handeln. Dabei ist es zentral, die Qualität der Professionen als Bildungsberufe zu halten und weiterzuentwickeln, damit diese den Anforderungen an die Arbeit in der Bildung, Betreuung und Erziehung gerecht werden.

2. Der Arbeitsprozess

Die Erarbeitung der Gesamtstrategie erfolgte in einem partizipativen Sitzungsprozess. Dazu wurden ein „Expertendialog Gesamtstrategie Fachkräfte“ sowie eine Arbeitsgruppe (AG) „Gesamtstrategie Fachkräfte“ eingerichtet. Expertendialog und AG tagten während des Arbeitsprozesses zu verschiedenen Handlungsfeldern.

Im Expertendialog tagten Vertreterinnen und Vertreter von kommunalen Spitzenverbänden (KSV), Fach- und Wohlfahrtsverbänden, Fachpraxis, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden sowie Eltern- und Fachschulverbänden zusammen mit Bund und Ländern.

Aufgabe des Expertendialogs war es, mit Hinweisen, Empfehlungen, Ideen und Impulsen aus der Praxis die jeweilige fachliche Expertise einzubringen.

Die AG arbeitete in einem kleineren Kreis zentraler Steuerungsakteure. Dies waren die gleichen Vertretungen von Bund (BMFSFJ, BMBF, BMAS), der BA, Ländern und den KSV aus dem Expertendialog. Basierend auf den Anregungen des Expertendialogs priorisierte und konkretisierte die AG die Vorschläge aus dem Expertendialog unter den Gesichtspunkten von Wirksamkeit und Umsetzbarkeit und erarbeitete Empfehlungen für Maßnahmen.

Während des Prozesses fand wiederkehrend zu bestimmten Fragestellungen ein Austausch mit der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Qualitätsentwicklungsgesetzes mit bundesweiten Standards für die Kindertagesbetreuung statt, da qualitative Verbesserungen oftmals mit einem zusätzlichen Personalbedarf verbunden sind.

Die Erarbeitung eines Qualitätsentwicklungsgesetzes stellt einen weiteren Auftrag aus dem Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung dar. Zugleich stellen gute Arbeitsbedingungen eine wesentliche Voraussetzung dar, um Fachkräfte dauerhaft zu halten und das Arbeitsfeld insgesamt attraktiver zu machen. In dem Austausch der beiden Arbeitsgruppen haben sich u. a. gemeinsame Bezugspunkte mit Blick auf die Bedeutung von Praxisanleitung, Funktionsstellen und Fachberatung ergeben sowie hinsichtlich der Frage der Sicherung von Qualifikationsniveaus in zunehmend multiprofessionell arbeitenden Kita-Teams. Die Erarbeitung von Vorschlägen für bundesweite Qualitätsstandards bleibt der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Qualitätsentwicklungsgesetzes mit bundesweiten Standards für die Kindertagesbetreuung vorbehalten und ist daher nicht Gegenstand dieses Papiers.¹¹

Nachfolgend werden die Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“ entlang von vier Handlungsfeldern ausgeführt. Diese enthalten erprobte, erfolgreiche Maßnahmen, die je nach Voraussetzungen ausgeweitet werden könnten, und identifizieren Erfordernisse für darüberhinausgehende Maßnahmen, die von den jeweiligen Verantwortlichen ergriffen werden können.

¹¹ BMFSFJ, 2024: Schulterschluss für mehr Qualität in der Kindertagesbetreuung: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/schulterschluss-fuer-mehr-qualitaet-in-der-kindertagesbetreuung--237786>

3. Handlungsfelder

Die Beteiligten waren sich einig, dass einzelne Maßnahmen nicht ausreichen, um den Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Dazu ist ein Maßnahmenmix in verschiedenen Handlungsfeldern und unterschiedlichen Zuständigkeiten nötig, der neben der Erstausbildung und Weiterbildung auch die Gewinnung zusätzlicher Personengruppen und die Bindung der bereits in der Kindertagesbetreuung tätigen Fachkräfte in den Blick nimmt.

- **1. Berufliche Orientierung**
- **2. Attraktive Aus- und Weiterbildung**
- **3. Potenziale zusätzlicher Berufsgruppen**
- **4. Arbeits- und Rahmenbedingungen**

Zu jedem Handlungsfeld wurden Empfehlungen für Maßnahmen formuliert.

3.1 Berufliche Orientierung

Durch die berufliche Orientierung und Beratung wird Interesse an einer Erstausbildung bzw. Weiterbildung oder einem Studium in den sozialpädagogischen Berufen und einer beruflichen Tätigkeit in den jeweiligen Einsatzfeldern geweckt. Gleichzeitig können die Möglichkeiten des direkten Berufszugangs für fachnahe Berufsgruppen aufgezeigt werden.

Insbesondere in den vergangenen Jahren wurden der Zugang in die Erstausbildung und Weiterbildung an den Fachschulen für Sozialpädagogik ausgeweitet und Anrechnungsmöglichkeiten für Vorqualifikationen erweitert. So bekommt ein größerer Adressatenkreis die Möglichkeit einer verkürzten Erstausbildung und Weiterbildung. Zugleich hat eine Ausdifferenzierung der Aus- und Weiterbildungswege stattgefunden. Des Weiteren werden zunehmend vergütete Erstausbildungs- und Weiterbildungsmodelle angeboten, mit denen zusätzliche Nachwuchskräfte gewonnen werden können. Informationen über diese Möglichkeiten sollten ebenso wie Informationen über Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in die berufliche Orientierung und Beratung der unterschiedlichen Stellen einfließen.

Hier gibt es bereits viele gute Praxisbeispiele und zahlreiche Angebote von verschiedenen Institutionen wie zum Beispiel in der BA, den ausbildenden Schulen oder Trägern, Ländern und Bund, die in diesem Abschnitt und in den Praxis-Beispielen zum Empfehlungspapier aufgelistet werden, damit sie noch stärker als bisher zur Anwendung kommen können.

Angesichts bundesweit sinkende Anzahl an Schulabsolventinnen und -absolventen an den allgemeinbildenden Schulen ist es notwendig, weitere Personengruppen in den Blick zu nehmen wie z. B. Personen mit verschiedenen Bildungsabschlüssen, Beschäftigte, die sich beruflich neu orientieren möchten, Studienabbrecherinnen und -abbrecher, Menschen mit Migrationsgeschichte sowie Fachkräfte aus dem Ausland. Für diese gilt es, passgenaue Beratungsangebote und -strukturen vorzuhalten, welche die Entscheidung für eine Erstausbildung bzw. Weiterbildung oder ein Studium im sozialpädagogischen Bereich unterstützen, direkte Zugänge in Kita bzw. Ganztags aufzeigen und weitere Einsatzmöglichkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe in den Blick nehmen. Hierbei sollten Doppelstrukturen vermieden und bei Bedarf auf weitere Beratungsangebote verwiesen werden.

In der Beratungstätigkeit sollte zudem die Generalistik insbesondere in der Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher, aber auch der pädagogischen Berufe im Allgemeinen, als attraktiver Faktor herausgestellt werden. Sie ermöglicht die Tätigkeit in allen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe, angefangen bei den Hilfen zur Erziehung über Kindertagesbetreuung in Kita und Hort sowie Ganztagsbetreuung an Grund- und Förderschulen bis hin zu Jugendsozialarbeit, Jugendfreizeit und der Familienberatung.

Ziel: Berufliche Orientierung

Fachkräfteakquise: An einer Erstausbildung und Weiterbildung wie auch Tätigkeit im Feld der Kinder- und Jugendhilfe (insbesondere Kindertagesbetreuung und Ganztage) Interessierte sollen durch passgenaue Beratungsangebote und -strukturen als Fachkräfte gewonnen werden.

Empfehlungen und Maßnahmen

[Bund, Länder, BA, Kommunen, Trägerverbände – mittelfristig¹²]

Angesichts der Vielzahl relevanter **Informationen zu den Modellen der Erstausbildung und Weiterbildung, Zugangsvoraussetzungen, Finanzierungsmöglichkeiten (z. B. über Aufstiegs-BAföG oder Ausbildungsvergütung) und DirektEinstiegswegen** ins Feld, die bei den unterschiedlichen Stellen vorliegen, sollen diese aktuell gehalten, kompakt gebündelt und zusätzlich die Verweisberatung zwischen den verschiedenen verantwortlichen Stellen verstärkt werden.

1.

Bund, Länder und Kommunen, BA und Trägerverbände prüfen, ob die durch sie bereitgestellten Informationen gebündelt und mit aktuellem Stand vorliegen und zu den Beratungsangeboten ausreichend informiert wird.

[Bund, Länder, Kommunen, Träger (in jeweiliger Zuständigkeit) – mittelfristig]

2.

Auch wenn die Kindertagesbetreuung das größte Tätigkeitsfeld darstellt, sollten bei Beratungen auch **Einsatzmöglichkeiten im Ganztage und der gesamten Kinder- und Jugendhilfe**, die beruflichen Entwicklungsperspektiven (horizontal und vertikal) sowie die Vergütung aufgezeigt werden.

[Träger – mittelfristig]

3.

Die unterschiedlichen Zielgruppen (z. B. Schülerinnen und Schüler, Fachschülerinnen und Fachschüler in Ausbildung, andere pädagogische Professionen, Menschen mit Berufserfahrung in anderen Tätigkeitsbereichen bzw. Quereinsteigende, Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter in Sportvereinen, Freiberuflerinnen und Freiberufler, Studienabschreiterinnen und -abschreiter) sollen ihren **speziellen Bedürfnissen entsprechend angesprochen** und Einsatzmöglichkeiten innerhalb des Ganztags aufgezeigt werden.



Gute Praxis-Beispiele

- **Beratungsstelle „Wege in den Beruf Kita und Ganztage“:** Beratungsstelle für am Berufsfeld interessierte Personen.
- Sachsen-Anhalt: **Zuwendung für Förderung des FSJ**
- Hessen: **Kampagne „Tausend Rollen – dein Job“:** Informationsangebote vor der Berufswahl, als auch hilfreiche Module zur Fachkräftesicherung für die Einrichtungen.
- **Initiative Große Kinder e. V.:** Zusammenschluss verschiedener Akteure, um die Belange von Kindern zwischen Vorschul- und Jugendalter in Familie, Schule und Gesellschaft zu stärken.

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

¹² Im Papier werden die Empfehlungen mit Umsetzungsdringlichkeiten versehen. Dabei ist von folgender Definition auszugehen:

- Kurzfristig: sofort umsetzbar
- Mittelfristig: Umsetzung in etwa ein bis drei Jahren
- Langfristig: Umsetzung in mehr als drei Jahren und später

3.2 Attraktive Aus- und Weiterbildung

In der Kinder- und Jugendhilfe arbeitet eine Vielzahl an Professionen. Ihre unterschiedlichen Berufsausbildungs- und Studienabschlüsse sind größtenteils landesrechtlich reguliert. Eine wesentliche Bedeutung kommt der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher zu. Ihre Weiterbildung ist generalistisch aufgebaut, sodass sie in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt werden können. Zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen nehmen eine Tätigkeit im Berufsfeld der Kindertagesbetreuung auf.¹³ Doch auch in den anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe sind Erzieherinnen und Erzieher stark nachgefragt. Als Praxisorte der Aus- und Weiterbildung sind daher neben Kindertageseinrichtungen auch Einrichtungen der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter und der weiteren Felder der Kinder- und Jugendhilfe möglich. Auch die Personen mit Berufsabschlüssen, die im Rahmen der Erstausbildung erlangt werden, wie die Kinderpflege oder Sozialassistenten bzw. Sozialpädagogische Assistenten, sind in vielen Ländern z. B. als Ergänzungskräfte in der Kindertagesbetreuung für den Einsatz zugelassen. In anderen Bundesländern stellen diese Abschlüsse nur den ersten Schritt für die anschließende Weiterqualifizierung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher dar. Für diese berufsfachschulischen Ausbildungsgänge ist teilweise der mittlere Schulabschluss oder aber auch der Hauptschulabschluss Voraussetzung. Darüber hinaus sind in der Kinder- und Jugendhilfe auch Absolventinnen und Absolventen der breiten Palette von Studiengängen der Sozialen Arbeit als Fachkräfte tätig.

Der Koalitionsvertrag sieht u. a. vor, innerhalb einer Gesamtstrategie einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Weiterbildung zu entwickeln, die vergütet und generell schulgeldfrei sein soll.

Die Ausgestaltung der sozialpädagogischen Berufe, insbesondere der Zugang zum Berufsfeld, wird durch Länderregelungen bestimmt. Ein bundesweiter Rahmen über die Strukturen und die Qualität der Erstausbildung und Weiterbildung liegt in Form von KMK-Vereinbarun-

gen¹⁴ für die Erstausbildung in den sogenannten Assistenten- und Ergänzungskraftberufen sowie für die Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher vor.

Diese ermöglichen verschiedene Aus- und Weiterbildungsstrukturmodelle, definieren die Zugangs- und Anrechnungsmöglichkeiten und erweitern damit den Adressatenkreis.

Die generalistisch angelegte Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher, die wie Meister- und Bachelorabschlüsse dem DQR-6-Niveau zugeordnet wird, garantiert überdies, dass Personen mit diesem Abschluss in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten können. Auf der Inhaltsebene existieren mit den kompetenzorientierten Qualifikationsprofilen¹⁵ sowohl für die Assistenzberufe als auch die fachschulische Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher bundesweit gültige Vorgaben. Sie dienen dazu, die Erstausbildung bzw. Weiterbildung vergleichbar zu machen und die bundesweite Mobilität von Absolventinnen und Absolventen sicherzustellen.

Die AG ist dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag nachgekommen, indem Empfehlungen ausgesprochen wurden, welche die Gewinnung zusätzlicher Nachwuchskräfte befördern und den Aus- bzw. Weiterbildungserfolg sichern, indem gute und vergleichbare Rahmenbedingungen für die Erstausbildung und Weiterbildung sowie Transparenz, Mobilität und Durchlässigkeit sichergestellt werden, um die verschiedenen Aus- und Weiterbildungswege für Interessierte transparent und attraktiv zu machen. Dies umfasst auch die Stärkung der Erstausbildungen und ihrer Einsatzmöglichkeiten gemäß den Fachkräftekatalogen, den Ausbau von berufsbegleitenden und praxisintegrierten vergüteten Modellen und ihren Gelingensbedingungen.

13 WiFF Fachkräftebarometer, 2023: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2023_Web.pdf, S. 132.

14 Kultusministerkonferenz, 2022: Rahmenvereinbarung über Fachschulen: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf

15 Kultusministerkonferenz, 2011: Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_12_01-ErzieherInnen-QualiProfil.pdf

3.2.1 Bedarfsorientierte Erweiterung der Erstausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten

Insbesondere in der Erstausbildung und in der Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher wurden in den vergangenen Jahren auf unterschiedlichen Ebenen zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Qualifikationskapazitäten zu steigern und Finanzierungshürden abzubauen. Tatsächlich war in den letzten Jahren eine positive Entwicklung feststellbar:

Bei den Assistenzberufen Sozialassistenten bzw. Sozialpädagogische Assistenz gab es einen leichten Aufwuchs auf knapp 17.000 Personen im ersten Ausbildungsjahr. Die Zahl von angehenden Erzieherinnen und Erziehern im ersten Weiterbildungsjahr stieg im Ausbildungsjahr 2022/2023 auf einen neuen Höchstwert von rd. 44.000 Personen. Dies entspricht einer Verdoppelung im Vergleich zum Ausbildungsjahr

2007/2008. Aktuelle Statistiken zeigen, dass vergütete praxisintegrierte¹⁶ bzw. berufsbegleitende Weiterbildungsformate besonders starken Zulauf verzeichnen.¹⁷ Mit diesen Formaten können zusätzliche Zielgruppen (wie z. B. Männer, Berufserfahrene) für eine Weiterbildung gewonnen werden.

Die Anzahl der Auszubildenden in der Kinderpflege blieb mit rund 5.700 Schülerinnen und Schülern auf gleichem Niveau. Entsprechend fand in den vergangenen Jahren zwar ein Ausbau an Fachschulen, nicht aber an den Berufsfachschulen statt. Bei den relevanten Studiengängen zeigen sich regional zwar durchaus Unterschiede, im gesamtdeutschen Durchschnitt war jedoch im betreffenden Zeitraum kein Aufwuchs zu verzeichnen.¹⁸ Insgesamt hat die Ausdifferenzierung der Aus- und Weiterbildungsangebote für verschiedene Qualifikationsniveaus und Zielgruppen bislang nicht zu einseitigen Verschiebungen innerhalb der Aus- und Weiterbildungsstrukturen geführt und sich insofern als nachhaltiger Ansatz für die Fachkräfteakquise bewährt.

16 Mit praxisintegrierten Ausbildungen werden in diesem Kontext Ausbildungsmodelle bezeichnet, in denen die Auszubildenden in einem Auszubildenden-Verhältnis während der fachschulischen Ausbildung stehen und die fachtheoretischen und fachpraktischen Anteile der Ausbildung im Wechsel stattfinden.

17 WiFF Fachkräftebarometer, 2023: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2023_Web.pdf, S. 119.

18 WiFF Fachkräftebarometer, 2023: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2023_Web.pdf, S. 112–125.

Ziel: Bedarfsorientierte Erweiterung der Erstausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten

Das Angebot für die Erstausbildung bzw. Weiterbildung von sozialpädagogischen Fachkräften soll für die verschiedenen Qualifikationsniveaus und Arbeitsfelder bedarfsorientiert ausgebaut werden.¹⁹

Empfehlungen und Maßnahmen

[Länder, Träger – mittelfristig]

Die Länder setzen ihre Anstrengungen fort, die **Erstausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten bedarfsorientiert auf allen Qualifikationsebenen vorzuhalten bzw. zu erweitern**.

4. Neben voll- und teilzeitschulischen Erstausbildungen und Weiterbildungen zählen hierzu vergütete praxisintegrierte bzw. berufsbegleitende Modelle, mit denen zusätzliche Zielgruppen gewonnen werden können.

Die Träger unterstützen von Einrichtungsseite die Berufs- und Fachschule bei **der Weiterentwicklung zielgruppen-adäquater Formate** und beim Ausbau entsprechender Erstausbildungs- und Weiterbildungsformate.

[Länder, KMK und JFMK – mittelfristig]

5. Es soll geprüft werden, ob Personen mit einem der Erzieherqualifikation vorgelagerten einschlägigen Beruf **unmittelbar in den Arbeitsfeldern eingesetzt** werden können. Eine gemeinsam von der **JFMK und der KMK eingesetzte Arbeitsgruppe** soll Konzepte zur Gestaltung der hierzu notwendigen Rahmenbedingungen entwickeln.

[Länder – mittelfristig]

6. **Personen ohne mittleren Schulabschluss** haben bislang nicht in allen Bundesländern die Möglichkeit, direkt in eine erstqualifizierende Ausbildung einzusteigen. **Die Länder** prüfen die Möglichkeit, Personen ohne mittleren Schulabschluss einen Einstieg in eine berufsfachschulische Erstausbildung zu ermöglichen. Hierbei kann parallel ein mittlerer Schulabschluss erworben werden, der weitere Aufstiege ermöglicht.

Gute Praxis-Beispiele

- Nordrhein-Westfalen: Sofortprogramm Kita: die Zulassung von Personen ohne einschlägige Qualifikation für unterstützende Aufgaben sowie zusätzliche und ergänzende Angebote in offenen Ganztagschulen und gebundenen Ganztagsförderschulen.
- Hamburg: Zugang zur Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz (SPA) für Personen mit einem erweiterten ersten Schulabschluss (SPA-ESA)

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

¹⁹ Für den bedarfsgerechten Ausbau sind u. a. Lehrkräfte erforderlich. Hier zu berücksichtigen ist die Studie „Gewinnung von Lehrkräften für die berufliche Ausbildung sozialpädagogischer Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe“, die 2023 im Auftrag des BMFSFJ erstellt wurde.

3.2.2 Erstausbildung und Weiterbildung durch gute Rahmenbedingungen stärken

Zur positiven Entwicklung der Absolvierenden-Zahlen von Erzieherinnen und Erziehern haben Maßnahmen von Bund und Ländern beigetragen, die neue Zugänge in das Berufsfeld eröffnen und attraktive vergütete Erstausbildungs- und Weiterbildungsformate stärken,²⁰ flankiert von den Tarifpartnern durch die Regelung zur Vergütung in der praxisintegrierten Form der Erstausbildung und Weiterbildung.

Gute Rahmenbedingungen, eine gute Praxisanleitung bzw. ein gutes Mentoring sowie eine funktionierende Kooperation der Lernorte Schule und Praxis sind zentrale Gelingensbedingungen gerade in praxisintegrierten bzw. berufsbegleitenden Modellen, da die Auszubildenden bzw. Studierenden im Wechsel mit schulischen Phasen vom ersten Tag an in den Einrichtungen eingesetzt werden. Eine gute strukturelle Verankerung von Theorie und Praxis ist für die Aus- und Weiterbildung in allen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe unerlässlich.

Die zum Teil sehr heterogene Ausgestaltung der Kooperationen im Feld führt zu unterschiedlichen Rahmen- und Gelingensbedingungen. Eine zuständigkeitsübergreifende Abstimmung und eine stärkere Einbeziehung der Sozialpartner kann dazu beitragen, praxisintegrierte bzw. berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungsmodelle erfolgreich umzusetzen und vorzeitige Abbrüche zu verringern. Dies könnte insbesondere kleinere Träger entlasten. Deswegen soll die Lernortverzahnung zwischen schulischen und praktischen Aus- bzw. Weiterbildungsabschnitten systematisch verbessert werden.

Ziel: Erstausbildung und Weiterbildung durch gute Rahmenbedingungen stärken

Um die Erstausbildung und Weiterbildung nachhaltig zu stärken, sollen die Attraktivität gesteigert und die Rahmenbedingungen insbesondere in den praxisintegrierten und berufsbegleitenden Formaten weiter verbessert werden.

Empfehlungen und Maßnahmen

[Länder, Träger – langfristig]

7. Die Auszubildenden bzw. Studierenden in berufsbegleitenden oder praxisintegrierten Aus- und Weiterbildungen sollten langfristig **nicht auf den Fachkraft-Kind-Schlüssel angerechnet** werden. Bis dieses Ziel erreicht ist, sollte die Anrechnung möglichst gering gehalten und dort, wo es möglich ist, progressiv ausgestaltet werden.

²⁰ Die KMK hat ihre länderübergreifenden Rahmenvereinbarungen im Jahr 2020 überarbeitet und damit Zugangsmöglichkeiten, Adressatenkreis und die Anrechnungsmöglichkeiten von Vorqualifikationen erweitert. So können z. B. Abiturientinnen und Abiturienten und Personen mit Berufserfahrungen leichter direkt in die Erzieherqualifizierung einsteigen. Zugleich wurde das Modell der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) als Regelausbildungsmodell aufgenommen, aber auch die berufsbegleitenden Teilzeitmodelle als geeignetes Format zur Fachkräftegewinnung hervorgehoben, da beide eine Vergütung ermöglichen. Der Bund hat zur Ausweitung dieser Formate z. B. durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege, das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ und die Regelung zur Sozialversicherungspflicht in der praxisorientierten Ausbildung beigetragen.

[Länder, Träger – mittelfristig]

8. **Die Länder und Träger stärken die Praxisanleitung bzw. das Mentoring** in der praxisintegrierten bzw. berufsbegleitenden und der vollzeitschulischen Erstausbildung und Weiterbildung.

Fachkräften, die Aufgaben der Praxisanleitung wahrnehmen, sollten **ausreichend zeitliche Ressourcen zur Verfügung** gestellt werden. Sie sollten zudem über eine Qualifizierung für diese Tätigkeit verfügen, die sich gegebenenfalls am Curriculum des Programms „Lernort Praxis“²¹ orientiert.

[Kommunen, Sozialpartner, Träger – kurzfristig]

9. Empfohlen wird die Einrichtung der **Praxisanleitung bzw. Mentoringkraft als Funktionsstelle**. Aufgabe einer solchen Funktionsstelle soll die Koordination der Kooperation zwischen Schule und Praxis sowie innerhalb des Trägers sein.

Die benannten Akteure prüfen, inwiefern sich die Aufgabe der **Praxisanleitung bzw. Mentoringkraft als Funktionsstelle** für horizontale und vertikale Entwicklungsmöglichkeiten eignet.

[Träger, Fachschulen und Berufsfachschulen – langfristig]

10. **Die beiden Lernorte** Schule und Ausbildungsstätte stärken die Kooperationsstrukturen vor Ort, **um z. B. Praxisbesuche und Kooperationsgespräche zu erleichtern, und etablieren langfristig verlässliche Strukturen zur Kooperation**: Die praktische Kooperation der Praxiseinrichtung und der Schulen soll in Kooperationsvereinbarungen definiert und geregelt werden.

Die zuständigen Stellen unterstützen die Verbesserung der **strukturellen Kooperation** zwischen allen Beteiligten und prüfen, inwiefern die vorhandenen **Abstimmungsstrukturen und -gremien** die Bedarfe beider Lernorte abbilden.

[Träger, Fachschulen und Berufsfachschulen, Sozialpartner, Länder – mittelfristig]

11. **Die zuständigen Stellen** prüfen insbesondere bei den vergüteten praxisintegrierten bzw. berufsbegleitenden Modellen, welche **geeigneten Kooperationsformate** mit einem erweiterten Akteurskreis bereits etabliert sind bzw. werden können, um übergeordnete Rahmenbedingungen gemeinsam zu gestalten.

Zu möglichen beteiligten Akteuren gehören neben den Praxiseinrichtungen und Schulen auch die zuständigen Verwaltungen und die Sozialpartner.

[Länder, Kommunen – mittelfristig]

12. Die Finanzierung einer auskömmlichen und attraktiven Ausbildungsvergütung entsprechend den einschlägigen Tarifverträgen stellt Träger teilweise vor Herausforderungen. **Die Länder und Kommunen** prüfen daher die Möglichkeit, diese über eine **Refinanzierung** zu unterstützen.

[Bund, Länder – mittelfristig]

13. Die Länder setzen ihre Anstrengungen fort, **schulgeldfreie Angebote für die Erstausbildung und Weiterbildung** vorzuhalten.²²Über Fördermöglichkeiten zur Übernahme des Schulgelds beispielsweise über das AFBG soll stärker informiert werden.
-

21 Tietze, 2016: Den Lernort Praxis entwickeln. Ein Weiterbildungscurriculum: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Materialien_Lernort_Praxis/Einfuehrungstext_LOP_Weiterbildungscurriculum_final.pdf

22 An öffentlichen Berufsfachschulen und Fachschulen wird bundesweit kein Schulgeld erhoben. An (Berufs-)Fachschulen in freier Trägerschaft wird teilweise Schulgeld in unterschiedlicher Höhe erhoben.



Gute Praxis-Beispiele

- Berlin: Minderung der Anrechnung von Beschäftigten in Ausbildung in Verbindung mit Kompensationsmitteln für den Träger
- PA Digital: Digitale Qualifizierung zur Praxisanleitung. Diese wird von manchen Bundesländern als grundständige Qualifizierung anerkannt.
- Zeitliche Freistellung von Praxisanleitung, bspw. in Brandenburg, Hessen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein
- Thüringen: Zuschuss zur Ausbildungsvergütung und Refinanzierung über Betriebskosten
- Nordrhein-Westfalen: Zuschuss für PiA und Praxisanleitung in der Regelfinanzierung
- Bayern: Kompensationsmittel für freie Schulträger für den Verzicht auf Schulgelderhebung über den „Pflegebonus“

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

3.2.3 Umschulungen

Um die Potenziale von arbeitssuchenden Personen ohne einschlägige Ausbildung zu nutzen, wurden in den vergangenen Jahren auch die Möglichkeiten der Umschulungsförderung in den Beruf der Erzieherin/ des Erziehers über die BA genutzt.²³

Bei der Beratung zu Weiterbildungsmöglichkeiten (Umschulungen) informiert die BA auch über die aktuellen Bedarfe und Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch finden Engpassberufe, zu denen auch der Beruf der Erzieherin/ des Erziehers gehört, bereits besondere Berücksichtigung.

Bislang war es Voraussetzung für die Zertifizierung einer Weiterbildungsmaßnahme – und damit für eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit –, dass die Dauer der Maßnahme im Vergleich zur Regelausbildungsdauer um mindestens ein Drittel verkürzt wird. Ließ die Ausbildungsordnung eine Verkürzung nicht zu, wurde eine Umschulung über die volle Regelausbildungsdauer nur zugelassen, wenn die Finanzierung von Beginn an auch für das letzte Drittel der Aus- bzw. Weiterbildung aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gesichert war. Mit dem Bürgergeld-Gesetz

hat der Bund hier eine Förderlücke geschlossen und geregelt, dass ab dem 1. Juli 2023 das Verkürzungsgebot für nicht verkürzbare Umschulungen entfällt, sodass unter Berücksichtigung von § 180 Absatz 5 SGB III nun grundsätzlich auch die volle Ausbildungsdauer nicht verkürzbarer Aus- bzw. Weiterbildungen in den sozialen Berufen über die Bundesagentur für Arbeit als Umschulung förderfähig ist.

In Bezug auf das Zertifizierungserfordernis für Träger, die Maßnahmen der Arbeitsförderung anbieten, ist festzustellen, dass an den Fachschulen und Fachakademien für sozialpädagogische Berufsabschlüsse in den Ländern unterschiedlich stark von der Möglichkeit der Zertifizierung Gebrauch gemacht wird. Der Aufwand bzw. das Erfordernis für das Durchlaufen der (Re-)Zertifizierung wird von einem Großteil der Länder bzw. ihrer Ausbildungsstätten als unverhältnismäßig eingeschätzt – insbesondere vor dem Hintergrund, dass staatliche Schulen und staatlich anerkannte Schulen der Schulaufsicht und den in den Ländern etablierten Maßnahmen zur Qualitätssicherung unterliegen.

²³ In den Empfehlungen zur „Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung“ von 2013 wurde beispielsweise in der Gruppe von Erwerbslosen und Berufswechslern ein relevantes Ausbildungspotenzial gesehen. Die Empfehlungen gingen dahin, dass die Länder die Umschulungsförderung durch Steigerung der Ausbildungskapazitäten und unterjährige Ausbildungsbeginne, aber auch durch die dafür erforderliche Akkreditierung der Fachschulen ermöglichen und alle förderbaren Maßnahmen im KURSNET der BA veröffentlicht werden.

Ziel: Umschulungen

Fördermöglichkeiten der Umschulung nutzen.

Empfehlungen und Maßnahmen

[Bund (BMAS) Länder (JFMK) – mittelfristig]

14. **Bund und Länder** tragen dafür Sorge, dass über die **Fördermöglichkeiten der Umschulungen**, die zu einer Berufstätigkeit in der Kindertagesbetreuung und im Ganzttag führen, breit informiert wird, um diese bestmöglich auszuschöpfen.
- In enger Zusammenarbeit zwischen Ländern (**JFMK**) und **BA** können über Umschulungsmaßnahmen in die Assistenz- und Ergänzungskraftberufe (bspw. Sozialassistent, Sozialpädagogische Assistenz, Kinderpflege) potenzielle Fachkräfte gewonnen werden. Diese Berufe bieten auch **Personen mit Hauptschulabschluss** einen Einstieg ins Berufsfeld.

[Bund (BMFSFJ, BMAS) – kurz- / mittelfristig]

15. Die Verfahren der **Zertifizierung über die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)** werden in Bezug auf mögliche Vereinfachungen geprüft. Ziel ist es, einen Prozess analog zur Pflegeausbildung (Pflegefachfrau / Pflegefachmann) auch für die Erziehungsberufe durchzuführen. Dabei wird ermittelt, welche Punkte bereits im staatlichen Zulassungsverfahren geprüft werden und welche Prüfpunkte aus der AZAV danach noch für die fachkundigen Stellen verbleiben.

Das BMFSFJ prüft, inwiefern ein solcher Prozess umgesetzt werden kann.

[Bund (BMAS, BA), Länder und Kommunen, Träger – mittelfristig]

16. **Die Bundesagentur für Arbeit** berät weiterhin Kundinnen und Kunden unter Berücksichtigung von Neigung und Eignung (vgl. § 31 SGB III) über Weiterbildungen und Fördermöglichkeiten.
- Sie informiert in diesem Zusammenhang zu den Arbeitsmarktbedarfen und -chancen (vgl. § 30 Nummer 2 SGB III). Engpassberufe wie der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers spielen dabei eine wichtige Rolle.



Gute Praxis-Beispiele

- Baden-Württemberg: Direkteinstieg Kita mit Hauptschulabschluss
- Bremen: Berufsbegleitende Ausbildung/Umschulung zur Sozialpädagogischen Assistenz, Berufsbegleitende Ausbildung/Umschulung zur Kinderpflegerin bzw. Kinderpfleger

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

3.3 Potenziale zusätzlicher Gruppen

Ziel dieses Handlungsfeldes ist die Gewinnung von weiteren Personengruppen für das Berufsfeld. Dazu zählen sowohl einerseits Personen mit fachnahen und einschlägigen inländischen oder ausländischen beruflichen Qualifikationen, die durch attraktive Wege zum Einstieg und zum Erreichen des Fachkraftstatus für das Berufsfeld gewonnen werden können. Andererseits zählen dazu auch Personen mit fachfremden beruflichen Qualifikationen, die das Arbeitsfeld qualitativ bereichern können.

Die ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter sind durch eine – wenn auch regional unterschiedliche – höhere Heterogenität der Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten geprägt. Die Unterschiede in den Qualifikationen der Beschäftigten im Ganztags sind teilweise auch auf die unterschiedlichen Organisationsstrukturen der Ganztagsangebote in den Ländern zurückzuführen. Die Qualifikationsstruktur umfasst bereits heute mehr Professionen und eine höhere Spreizung der Qualifikationsniveaus als im Kita-Bereich. Die Bandbreite geht vom Einsatz Geringqualifizierter bis hin zu Personen mit einschlägigen akademischen Abschlüssen, deren Anteil den in der Kindertagesbetreuung sogar übersteigt.

In der Kindertagesbetreuung dominieren nach wie vor einschlägig qualifizierte Berufsabschlüsse. Allerdings zeichnete sich bereits in den vergangenen Jahren – zuletzt auch unter dem Einfluss der Corona-Pandemie – in einer ohnehin angespannten Personalsituation eine Diversifizierung und Öffnung der Fachkräftecataloge der Länder ab. Damit können befristet mehr Berufsgruppen eine qualifizierte Tätigkeit im Berufsfeld ausüben, die Teams werden multiprofessioneller. Dies bietet Chancen, der zunehmenden Ausdifferenzierung der Aufgabenbereiche des pädagogisch tätigen Personals und den Lebenswelten der Kinder gerecht zu werden sowie besondere Profile von Trägern und Einrichtungen besser abzubilden.

Im Idealfall trägt Multiprofessionalität zur Qualitätssteigerung einerseits und zur Personalgewinnung andererseits bei. Im Vordergrund sollte grundsätzlich die pädagogische Qualität stehen. Eine erfolgreiche Umsetzung stellt besondere Anforderungen an die Kita-Leitung und den Träger. In der Praxis führt der Fachkräftemangel mitunter dazu, dass nicht einschlägig qualifizierte Personen analog zu Fachkräften im Feld eingesetzt werden. Hier gilt es, durch flankierende Maßnahmen der Qualitätssicherung, wie Quotierungen, Qualifizierungen und Anleitung, zu begleiten und zugleich den Aufwand für das Bestandspersonal gering zu halten.²⁴ Dies gilt in besonderer Weise für fachfremde Gruppen. Beispielsweise prüfen einige Länder, inwiefern Fachkräfte in der pädagogischen Arbeit durch den temporären Einsatz von Unterstützungskräften entlastet werden können. Diese Unterstützungskräfte sollten dann (idealerweise bzw. nur temporär) nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Sowohl fachnahen als auch fachfremden Personen sollten Möglichkeiten geboten werden, den vollen Fachkraftstatus zu erlangen.

Eine höhere Durchlässigkeit in die Erstausbildung und Weiterbildung zur pädagogischen Fachkraft sowie die (Teil-)Anerkennungen vorhandener sozialpädagogischer Qualifikationen ist erstrebenswert, um weitere Zielgruppen zu erreichen, u. a. berufstätige Personen, Personen mit Berufserfahrung, Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen und Nichtschülerinnen bzw. Nichtschüler, Prüflinge, also Personen, die durch eine Prüfung den Berufsabschluss erlangen möchten, ohne den Erstausbildungs- oder Weiterbildungsgang zu absolvieren.

Bei der Durchlässigkeit spielen Modularisierung und Digitalisierung von Lehrinhalten eine wichtige Rolle. Die Modularisierung von Lehrinhalten verfolgt dabei primär das Ziel, die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen zu erleichtern, indem dadurch die

24 Mittlerweile können nahezu bundesweit neben Erzieherinnen und Erziehern auch die hochschulisch qualifizierten Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen in Kindertageseinrichtungen als Fachkraft tätig werden, ebenso wie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger. In knapp der Hälfte der Bundesländer können zudem Personen mit einer abgeschlossenen berufsfachschulischen Ausbildung als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen tätig werden, sofern sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen (z. B. Berufserfahrung, Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme).

Erstausbildungs- bzw. Weiterbildungszeiten verkürzt werden. Gleichzeitig kann dies auch für Aufstiege Relevanz haben. Die Modularisierung der Lehrpläne in unterschiedlichen Bundesländern und die (Teil-) Anerkennung von bereits erworbenen einschlägigen Qualifikationen ermöglichen zudem eine flexiblere Teilnahme an Lernangeboten.

Die Digitalisierung von Lehrinhalten kann dabei die Flexibilisierung und Individualisierung der Aus- bzw. Weiterbildung und der Anpassungslehrgänge verbessern. Da die Aus- bzw. Weiterbildung in Teilen erfolgen kann, wird eine höhere Vereinbarkeit mit individuellen Voraussetzungen wie Sorgearbeit und Beruf gewährleistet. Auch als Zugang zum Tätigkeitsfeld über den Weg der Prüfung für Nichtschülerinnen bzw. Nichtschüler kann ein solches Format relevant sein.

3.3.1 Potenziale fachnaher Gruppen

Erweiterte Einsatzmöglichkeiten für nicht einschlägig qualifizierte Berufsgruppen auf Fach- oder Assistenzkraftstellen können zur Reduzierung von Personallücken beitragen, im besten Fall auch zur Stärkung eines bestimmten pädagogischen Profils. Die Ausdifferenzierung von Kompetenzen und Wissensbeständen in einem primär pädagogisch ausgerichteten Team ermöglicht es Kindern, zusätzliche bzw. unterschiedliche Ansätze, Lebensrealitäten und Arbeitsweisen zu erleben – als Chance, die Vielfalt vorhandener Lebenswelten kennenzulernen.

Ein hohes Qualifikationsniveau des pädagogisch tätigen Personals ist dabei zentral für die Qualität der pädagogischen Prozesse. Gleichzeitig stellt die Integration nicht einschlägig qualifizierter Personen eine Herausforderung für das Kernpersonal dar. Um weitere Gruppen gut einzubeziehen, bedarf es einer konzeptionellen Definition und Einbettung der konkreten Tätigkeit im Team.

Für die Weiterqualifizierung, die Begleitung und den beruflichen Aufstieg sind passgenaue Angebote ebenso erforderlich. Denn Quereinsteigende tragen zum Teil vergleichbare Verantwortung wie Fachkräfte, haben aber nicht automatisch die gleichen Karrieremöglichkeiten z. B. durch die Übernahme von Gruppen- oder Einrichtungsleitungen. Auch werden sie nicht zwingend beim Wechsel des Bundeslandes als Fachkraft bzw. Assistenzkraft anerkannt und das Gehalt kann unterhalb des Fach- bzw. Assistenzkraftniveaus liegen.

Zugleich gibt es Personengruppen, die einschlägig qualifiziert sind, deren Potenziale aber noch nicht ausreichend genutzt werden. Anders als beispielsweise noch im Empfehlungspapier der AG „Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung“ (2012) ist es mittlerweile hochschulisch qualifizierten Pädagoginnen und Pädagogen in der Mehrheit der Bundesländer möglich, als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen und innerhalb der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter tätig zu werden. Dennoch stagniert der Anteil akademisch qualifizierter Personen in der Kindertagesbetreuung weiterhin auch aufgrund fehlender Einsatzmöglichkeiten über die Funktion der Erzieherin bzw. des Erziehers hinaus. Zudem stellen Personen mit einem der Qualifikation der Erzieherin bzw. des Erziehers vorgelagerten einschlägigen Berufsabschluss ebenfalls ein Potenzial dar, das bislang in sehr unterschiedlicher Form und Umfang in den jeweiligen Einsatzbereichen genutzt wird (s. Empfehlung Nr. 5).

Ziel: Potenziale fachnaher Gruppen

(Weitere) Zielgruppen, ggf. mit fachnahen Qualifikationen, sollen gezielt für den Einsatz in der Kindertagesbetreuung und im Ganzttag gewonnen sowie zur Sicherung der Qualitätsstandards entsprechend nach- und weiterqualifiziert werden.

Empfehlungen und Maßnahmen

[Länder – langfristig]

17. Durch **gestreckte Erstausbildung und Weiterbildungsformate** mit einer **auskömmlichen Vergütung** kann die Vereinbarkeit mit Familien- oder Pflegeaufgaben gefördert und somit weiteres Fachkraftpotenzial von Personen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben (auch Alleinerziehende) erschlossen werden.

[Länder, KMK – mittelfristig]

18. **Die Länder prüfen** Möglichkeiten zur Erweiterung attraktiver Einstiegswege in die Erstausbildung und Weiterbildung für fachnahe Gruppen.

[Länder – mittelfristig]

19. Es soll geprüft werden, wie in der Erstausbildung und Weiterbildung sowie in Anpassungslehrgängen eine **didaktisch sinnvolle Verknüpfung von Präsenz- und Distanzunterricht** umgesetzt werden kann, um einen zusätzlichen Beitrag zur Erschließung weiterer Zielgruppen für eine Nach- bzw. Weiterqualifizierung zu leisten, wie z. B. Berufstätige. Der Einsatz modularisierter Blended-Learning-Formate bietet Chancen, (Nach-)Qualifizierungsprozesse durch eine zeitliche und räumliche Entkopplung zu flexibilisieren und so an individuelle Bedarfslagen anzupassen.

[Bund (BMFSFJ), Länder, Weiterbildungsträger – kurzfristig]

Der Ganztagsbereich sollte durch die Bündelung von Informationen bezüglich der Angebote für Basisqualifizierungen und Weiterbildungen während einer Beschäftigung sowie der Fachberatung unterstützt werden. Seitens **des BMFSFJ** ist eine Umsetzung zu prüfen.

20. In diesem Zuge gilt es auch zu definieren, **was unter einer Weiterqualifizierung im Ganzttag** verstanden wird. Die mitgebrachten Qualifizierungen sollten den spezifischen Anforderungen im Ganzttag entsprechen. Dabei sollte differenziert werden, ob es sich um eine Qualifizierung für den Berufseinstieg (formale Qualifikation) oder eine spezifische Weiterqualifizierung für das Arbeitsfeld Ganzttag handelt.

Das BMFSFJ startet 2024 einen Prozess zur Entwicklung eines Fortbildungscurriculums „Qualifizierung von Beschäftigten im Ganzttag ohne pädagogische Ausbildung“ unter Einbezug relevanter Akteurinnen und Akteure. Dieses Curriculum wird Empfehlungscharakter haben.

Sowohl die **Länder als auch Institutionen der Weiterbildung** sind adressiert, adäquate **Qualifikationsangebote** anzubieten.



Gute Praxis-Beispiele

- Sachsen: [Einjährige Weiterbildung zur Kindheitspädagogin bzw. zum Kindheitspädagogen](#)
- Nordrhein-Westfalen: Pauschale Anrechnung von in anderen Bildungsgängen erworbenen beruflichen Qualifikationen ([ReziprAn-Erlass](#))
- Niedersachsen: [Modularisierung von Lehrinhalten in der Aus- und Weiterbildung](#)
- Rheinland-Pfalz: [Berufsbegleitender Fernkurs zur Nichtschülerprüfung](#)
- Niedersachsen: Digitalisierung von Lehrinhalten in der berufsbegleitenden Weiterbildung (Innovationsvorhaben, Ergebnisse liegen 10/2024 vor)
- Nordrhein-Westfalen: [7. Änderungsverordnung der APO-BK zum Schuljahr 2024/2025 zur Umsetzung der Verknüpfung von Präsenz- und Distanzunterricht](#)
- Elementar+: [Der Universitätslehrgang Elementar+ ist eine dreijährige berufsbegleitende Qualifizierung zur Elementarpädagogin bzw. zum Elementarpädagogen an der Uni Graz.](#)

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

3.3.2 Potenziale durch Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Fachkräfte mit ausländischen (früh-)pädagogischen Berufsqualifikationen stellen eine hochqualifizierte Gruppe dar. Dies wurde bereits im HzE-Strategiepapier als relevante Empfehlung definiert. Häufig bringen sie neben einer hohen Motivation zusätzliche Kompetenzen mit, die im System der Kinder- und Jugendhilfe eine Bereicherung sein können, wie z. B. Mehrsprachigkeit. Fachkräfte sollten ihre fachlichen (Nach-)Qualifizierungsbedarfe für eine Anerkennung als Fachkraft und den Erwerb der beruflichen Anerkennung im Referenzberuf zeitnah abdecken können.

Trotz einer hohen Anzahl von Beratungsvorgängen und Anträgen für eine Berufsanerkennung in erzieherischen Berufen sind die Quoten für eine Anerkennung als Fachkraft im Vergleich zu anderen Berufen unterdurchschnittlich.²⁵ Gründe dafür liegen u. a. in der großen Heterogenität der Abschlüsse und der Bildungssysteme der Herkunftsländer, bei der Dauer der Anerkennungsverfahren, aber auch in der Ansprache, Beratung und einer bedarfsgerechten fachlichen und sprachlichen Nachqualifizierung von Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen sowie der unterschiedlich starken

Nutzung von Einzelfallgenehmigungen durch die Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers ist nicht auf Bundesebene geregelt, sondern wird durch Landesgesetze reglementiert. Es zeigt sich, dass zu alternativen Berufszugängen und Verfahren der Anerkennung durch die Träger der Kinder- und Jugendhilfe nur eine unzureichende Datengrundlage vorliegt und für die Arbeitsbedingungen, die Verweildauer und die Perspektiven ausländischer Fachkräfte, die unterhalb einer Anerkennung als Fachkraft im Feld der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, weitere Erkenntnisse erforderlich sind, um über die Wirksamkeit solcher Ansätze weiter zu entscheiden.

Die Potenziale von Geflüchteten sollen auch für die Kindertagesbetreuung, Ganztagsbetreuung von Kindern im Grundschulalter sowie in weiteren Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe genutzt werden. Mit dem Job-Turbo²⁶ werden sie dabei unterstützt, frühzeitig Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu sammeln. Erforderliche Sprachkenntnisse oder Fachwissen können ggf. berufsbegleitend erworben werden. In reglementierten Berufen mit einem erhöhten Fachkräftebedarf soll verstärkt auf den Erwerb einer Berufszulassung hingewirkt werden, sofern Geflüchtete in Deutschland in ihrem erlernten Beruf arbeiten wollen. Das Anerkennungsverfahren soll so früh wie

²⁵ BMBF, 2024: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023: <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/bericht-erkennungsgesetz-2023.html>, S. 111-114.

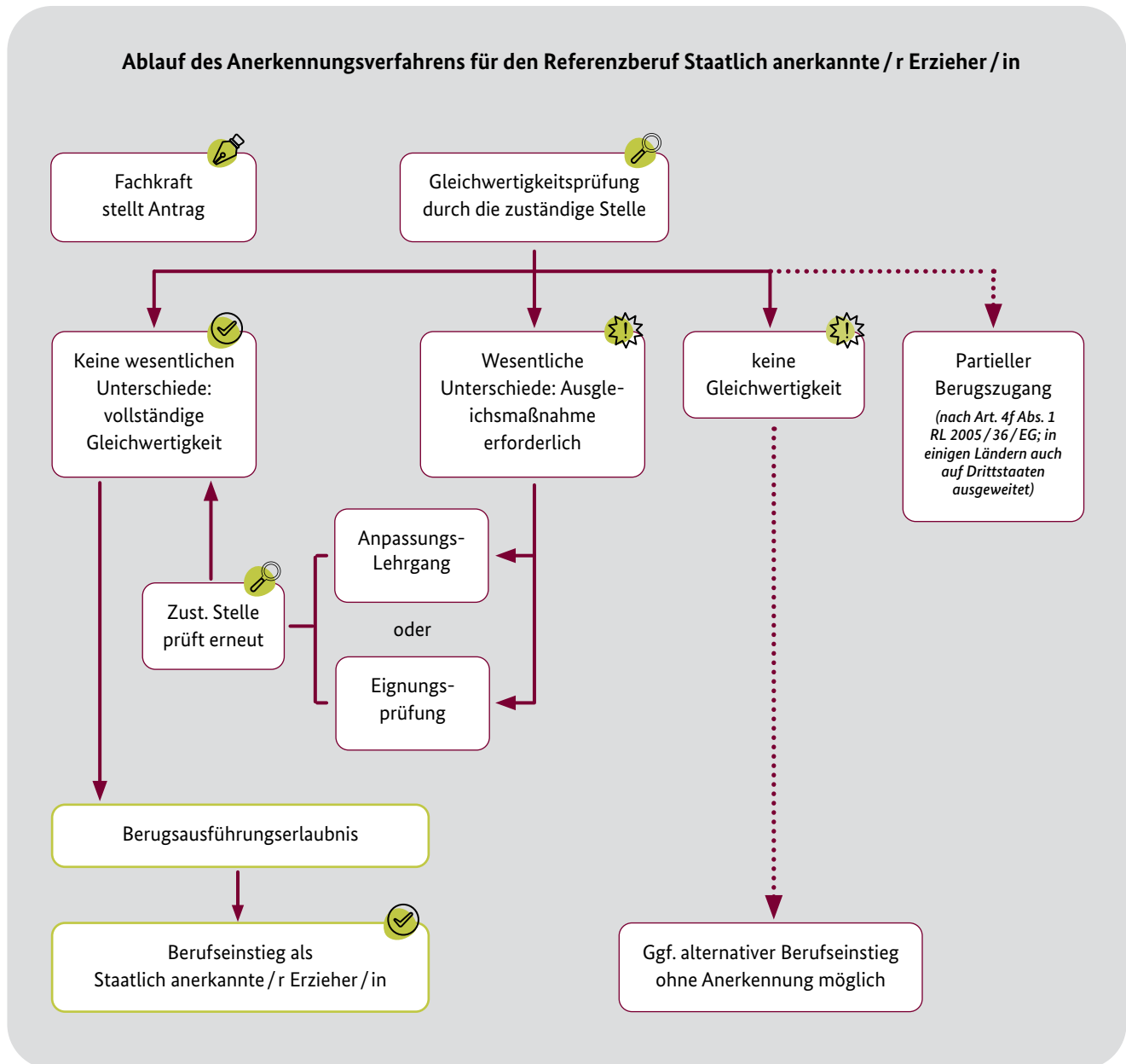
²⁶ BMAS, 2023: Schneller einstellen. Mit dem Job Turbo: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/Informationen-fuer-Unternehmen/informationen-fuer-unternehmen-art.html>

möglich, auch bereits parallel zum Integrationskurs, angestoßen werden. Für das Anerkennungsverfahren selbst sind zwar keine bestimmten Kenntnisse der deutschen Sprache notwendig, sie sind jedoch für den erfolgreichen Besuch einer notwendigen Qualifizierungsmaßnahme und die Erteilung der Berufsausübungserlaubnis wesentlich.

Eine Umsetzung von (Nach-)Qualifizierungen in Form modularer und/oder digitaler (Selbst-)Lernformate

kann eine berufsbegleitende Absolvierung erleichtern. Die unterschiedlichen Anforderungen an den Beruf der staatlich anerkannten Erzieherin bzw. des staatlich anerkannten Erziehers und der Kindheitspädagogin bzw. des Kindheitspädagogen oder der Sozialpädagogischen Assistenz (oft nach Länder-KitaG) sind dabei zu berücksichtigen.

Im Anerkennungsverfahren sind folgende Prozesse zu beachten:



Ziel: Potenziale durch Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

(Weitere) Zielgruppen mit ausländischen Berufsqualifikationen, darunter Geflüchtete, sollen gezielt für den Einsatz in der Kindertagesbetreuung und der Ganztagsbetreuung von Kindern im Grundschulalter gewonnen sowie bei Bedarf entsprechend nach- und weiterqualifiziert werden.

Empfehlungen und Maßnahmen

[Länder – mittelfristig]

Das Potenzial **der beruflichen Integration** von Fachkräften mit ausländischen Berufsqualifikationen soll noch stärker genutzt werden. Zur Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren können die Länder die **Ergebnisse des bundesweiten Austauschs der Anerkennungsstellen in erzieherischen Berufen** (organisiert vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf Initiative des BMBF) zur Unterstützung der Harmonisierung und Vereinfachung des Anerkennungsvollzugs nutzen.

21. Hier werden die Vernetzung, der Kompetenz- und Wissenstransfer und der Erfahrungsaustausch, z. B. zu den Themen Musterbescheid, Rechtsauslegung, Statistik, Transparenz der Verfahren, Kommunikation mit Antragstellenden, Anforderungen an Unterlagen und alternative Berufszugänge zwischen den Stellen, gefördert. Mit dem Ziel, **die Bescheide zu vereinheitlichen** und für Fachkräfte leichter verständlich zu machen, wurden in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der zuständigen Stellen innerhalb des Austauschformats **Musterbescheide**²⁷ in einfacher Sprache und Beiblätter für Fachkräfte zur Erklärung des weiteren Verfahrens sowie Hinweise zur Nutzung der Musterbescheide erstellt. Die Musterbescheide wurden mit den zuständigen Vertreterinnen und Vertretern der Landesministerien der AG „Koordinierende Ressorts zum Thema Anerkennung“ abgestimmt.

Die Länder streben die Nutzung der Musterbescheide inklusive Beiblätter unter Anpassung an die landesrechtlichen Vorgaben durch die zuständigen Stellen an.

Die für die Anerkennung zuständigen Stellen und die Länder selbst prüfen darüber hinaus, wie die **Ergebnisse des bundesweiten Austauschs der zuständigen Stellen** für die Harmonisierung und Vereinfachung des Anerkennungsvollzugs der eigenen Verfahren genutzt und implementiert werden können.

Die Rolle der zuständigen Stellen, insbesondere beim Übergang vom Bescheid zur Qualifizierungsmaßnahme, sollte stärker definiert werden.

[KMK – kurzfristig]

22. Die **Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB)** im Sekretariat der KMK plant ein **Fast-Track-Verfahren** für die **Bewertung von ausländischen Hochschulabschlüssen** einzuführen, durch das Zeugnisbewertungen schneller durchgeführt und bescheinigt werden können. Dieses kann auch für Hochschulabschlüsse im Bereich der erzieherischen Berufe genutzt werden.

[Länder – langfristig]

23. Darüberhinausgehende Verfahrensfragen können in **Ländervereinbarungen** geregelt werden. Die Vereinbarungen sollten die **Mobilität zwischen den Bundesländern** sowie die gegenseitige Anerkennung von durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen.

27 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2024: Musterbescheide für mehr Einheitlichkeit und Transparenz im Verfahren: <https://www.bibb.de/de/187335.php>

[Länder – mittelfristig]

24. **Der Berufszugang für bestimmte Teilbereiche** in den Arbeitsfeldern, bspw. für die Arbeit mit bestimmten Altersgruppen, sollte bei Anträgen mitgedacht und ausgeweitet werden. Dieser Berufszugang sollte bei der Antragsprüfung stärker in Erwägung gezogen und auch für Drittstaatsangehörige ermöglicht werden.²⁸

[Länder – mittelfristig]

25. **Alternative Berufszugänge parallel zum Anerkennungsverfahren** nutzen: Die Möglichkeit, parallel zum Anerkennungsverfahren als Fachkraft oder Assistenzkraft arbeiten zu können, sollte in allen Ländern möglich sein und **weitestgehend vereinheitlicht** werden. Hierfür sollen die **Beispiele guter Praxis aus den Ländern** für eine weitergehende Umsetzung herangezogen werden.

[Bund (BAMF, BMAS) – kurzfristig]

- Darüber hinaus soll die berufliche Integration von Fachkräften mit ausländischen Berufsqualifikationen unterstützt werden, indem **sprachliche Qualifizierungsmöglichkeiten bedarfsgerecht für die Zielgruppen ausgebaut werden**. Die Länder empfehlen in der Regel das Sprachniveau B2 beim Einstieg in die Tätigkeit.
26. Je nach Tätigkeit kann das Sprachniveau bei Berufsbeginn davon abweichen und während der Tätigkeit ausgebaut werden.

BMAS und BAMF starten im ersten Halbjahr 2024 die Pilotierungsphase eines **Spezial-Berufssprachkurses für frühpädagogische Berufe**. Die Erkenntnisse aus der Pilotierungsphase sollten für eine Weiterentwicklung des Themenfeldes verwendet werden.

[Bund (BMAS), Länder – kurzfristig]

27. Im Rahmen des **Job-Turbos** prüfen die Integrationsfachkräfte in den Jobcentern unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen in diesen Berufsfeldern, ob vor Aufnahme eventuell notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen und/ oder Vermittlungsaktivitäten zunächst die Vermittlung in einen Berufssprachkurs erforderlich ist, um die Voraussetzungen für die weiteren Schritte im Anerkennungsverfahren zu schaffen. Geprüft werden soll auch, ob und unter welchen Voraussetzungen der Einstieg in den Arbeitsmarkt qualifikationsnah und parallel zum Anerkennungsverfahren möglich ist.

[Bund (BMAS) – kurzfristig]

28. **Informations- und Beratungsangebote für ausländische Fachkräfte** stellen wichtige Unterstützungsmaßnahmen dar. Ab dem 1. Januar 2026 wird daher das Beratungs- und Informationsangebot Faire Integration (FI) zur Beratung von Personen aus Drittstaaten im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in bewährter Trägervielfalt verstetigt.

[Länder – mittelfristig]

29. **Die Modularisierung von Lehrinhalten in der Erstausbildung und der Weiterbildung** bietet Potenziale, um bei Nachqualifizierungsbedarf, insbesondere bei Ausgleichsmaßnahmen im Rahmen der teilweisen Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen, **notwendige Qualifizierungsangebote passgenau** bereitstellen zu können.

[Bund (BMFSFJ) – kurzfristig]

30. **Das BMFSFJ** prüft auf Grundlage der **Länderabfrage der Anerkennungsstellen** und in weiterer Abstimmung mit den Ländern, welche fachtheoretischen Module geeignet sind, um **bundeslandübergreifend nutzbare Angebote für Anpassungslehrgänge** in reglementierten Berufen (möglichst in digitalen Selbstlernformaten) zu entwickeln. Landestypische Regelungen müssen hierbei Beachtung finden.
-

²⁸ Hintergrund der Empfehlung Nr. 24 war es, die Anwendung des partiellen Berufszugangs nach Art. 4f der Richtlinie 2005/36/EG im Anerkennungsverfahren zu stärken. Da es sich hierbei jedoch um einen festen Begriff mit geschriebenen Voraussetzungen aus der Richtlinie 2005/36/EG handelt, soll den zuständigen Stellen die Möglichkeit geschaffen werden, den Antragstellenden auch unabhängig von den Voraussetzungen des partiellen Berufszugangs nach Art. 4f der Richtlinie 2005/36/EG einen vorzeitigen Berufseinstieg zu gewähren.



Gute Praxis-Beispiele

- Nordrhein-Westfalen: Erlass zur Anerkennung über anabin
- Teilanerkennung mit direktem Einstieg in den Beruf, bei begleitendem Anerkennungsverfahren, bspw. in Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern
- Rheinland-Pfalz: Beratung und Begleitung im Projekt „IQ Kita in RLP“
- Baden-Württemberg: Zentrale Stelle zur Prüfung und Vorschlag des Referenzberufs
- Bayern: Datenbank Kita-Berufeliste
- Saarland: Qualifizierung und Begleitung ausländischer Fachkräfte
- Bremen: Integrierte Qualifizierung in sozialpädagogische Arbeitsfelder (IQsA)

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

3.3.3 Einsatzmöglichkeiten nicht fachnaher Berufsgruppen

Auch für nicht fachnahe Berufsgruppen bieten sich Einsatzmöglichkeiten in Kitas, Ganztag und weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Im Vordergrund sollte hier grundsätzlich die pädagogische Qualität stehen. Wie multiprofessionelle Teams aufgestellt sind, kann nur landesweit durch die Fachkräfte-

kataloge geregelt werden. Allerdings wird sich für eine Empfehlung zur Quotierung, zu Anrechnungsmöglichkeiten und zur Finanzierung ausgesprochen. Die konkrete Ausgestaltung hierzu soll auf Landesebene geschehen. Träger und Einrichtungen benötigen Schulungen, wie die Potenziale von multiprofessionellen Teams genutzt werden können. Hilfreich wäre hier eine Systematisierung durch KMK und JFMK. Diese würde auch die Durchlässigkeit erleichtern.

Ziel: Einsatzmöglichkeiten nicht fachnaher Berufsgruppen

Durch multiprofessionelle Teams werden die Qualität in der Kinderbetreuung verbessert und die Potenziale fachfremd qualifizierter Personen genutzt.

Empfehlungen und Maßnahmen

[Länder – kurzfristig]

31. Aufgrund der **unterschiedlichen Fachkräftecataloge** können multiprofessionelle Teams nur auf Landesebene definiert werden. Dazu wird empfohlen, **Regelungen zur Quotierung von fachfremden Personen** sowie Anforderungen an Basisqualifikationen zu benennen und Möglichkeiten für die Anrechnung (Personalschlüssel) mit und ohne Fachkraftoptionen zu formulieren. Zur konkreten Umsetzung für multiprofessionelle Teams kann das Papier des Deutschen Vereins Orientierung geben.²⁹

²⁹ Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen, 2016: <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2016/dv-34-14-multiprofessionelle-teams.pdf>

[Träger und Schulleitungen, Kommunen – mittelfristig]

Die Ausgestaltung von multiprofessionellen Teams soll sich an der **Lebenswelt der Kinder** und dem Konzept der Einrichtungen orientieren. Dabei geht es darum, die Potenziale der bereits vorhandenen Personen mit fachfremden Qualifikationen zu nutzen, damit diesen eine **Perspektive als Fachkraft in der Frühen Bildung** eröffnet werden kann. Vorstellbar wären bspw. Anrechnungen anderer Professionen über die Einrichtungskonzeptionen bzw. Ganztagskonzeptionen.

32. **Die Träger und Schulleitungen** prüfen, welche fachfremden Professionen die Qualität der Einrichtungen steigern können. Es soll zudem geprüft werden, inwiefern Einrichtungsleitungen bzw. Schulleitungen entsprechend geschult werden können. Das Berufsfeld Kita und Ganztag soll als ein offenes Berufsfeld etabliert werden und auch für nicht pädagogische Fachkräfte im Rahmen von multiprofessionellen Teams attraktiv werden.

Es sollen Beschäftigungsmöglichkeiten auch ohne Weiterentwicklung zur pädagogischen Fachkraft ermöglicht werden, bspw. als Assistenz- oder Ergänzungskraft.


Die Tarifpartner sollten überprüfen, wie fachfremde Personen tariflich eingruppiert und im Tarifvertrag abgebildet werden und wie die entsprechenden Informationen an die Träger, Einrichtungen und interessierte Personen weitergetragen werden können.

[Träger – kurzfristig]

33. **Die Träger und Einrichtungen** unterstützen Personen mit fachfremden Abschlüssen monetär und zeitlich, eine Qualifikation als pädagogische Fachkraft zu erlangen.

[Länder – mittelfristig]

34. **Die Länder** prüfen, inwiefern eine **Basis- und formale (Weiter-)Qualifizierung** von nicht einschlägig pädagogisch qualifizierten Zusatzkräften (bspw. in Hauswirtschaft und Verwaltung), die schon im Berufsumfeld tätig sind und Neigung bzw. Eignung für die Arbeit im Berufsfeld Erziehung zeigen, ermöglicht werden kann.
-



Gute Praxis-Beispiele

- Rheinland-Pfalz: **Profilergänzende Kräfte bis zu 30 Prozent und mit Basisqualifizierung**
- Sachsen-Anhalt: **Zulassung von Personen mit weiteren Qualifikationen als pädagogische Fachkraft nach Einzelfallprüfung und Arbeitshilfe zur Vorprüfung**
- Berlin: **Quereinstiegswege**
- Nordrhein-Westfalen: **Begleitende Qualifizierung von Kita-Helferinnen und Kita-Helfern zu Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern**
- Nordrhein-Westfalen: **Bildungsgang staatlich geprüfte Sozialassistentin bzw. staatlich geprüfter Sozialassistent, Schwerpunkt Erziehung, Bildung und Betreuung für Grundschulkinder**

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

3.4 Arbeits- und Rahmenbedingungen

Neben der Fachkräftegewinnung durch Erstausbildung und Weiterbildung oder Ansprache zusätzlicher Zielgruppen rücken zunehmend die Arbeits- und Rahmenbedingungen als wichtiges Handlungsfeld der Fachkräftebindung in den Blick, da sie eine zentrale Rolle für die Gesundheit, die Arbeitszufriedenheit und damit für den langfristigen Verbleib von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe spielen. Die Attraktivität und das Image des Berufsfeldes sind zugleich relevant für die Entscheidung, überhaupt ins Berufsfeld einzusteigen. Faktoren, welche die Arbeits- und Rahmenbedingungen prägen, reichen von der gesellschaftlichen Anerkennung, Vergütung und individuellen Entwicklungsperspektiven über die Möglichkeit, den individuellen Arbeitsbereich angemessen gestalten zu können, bis hin zu den konkreten Arbeitsbelastungen.

3.4.1 Langfristige Attraktivität des Berufsfeldes

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen müssen auf unterschiedlichen Steuerungsebenen ansetzen. Dazu gehören regulative Maßnahmen und tarifliche Rahmenbedingungen, aber auch die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung durch die Träger. Gleichzeitig ist bei diesem Handlungsfeld zu berücksichtigen, dass sich die Arbeits- und Rahmenbedingungen hier nicht nur regional, sondern insbesondere auch stark nach dem jeweiligen Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe unterscheiden. Besonders das Arbeitsfeld der Ganztagsbetreuung von Kindern im Grundschulalter weist Besonderheiten im Vergleich zur Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe auf. So sind die Rahmenbedingungen des Anstellungsverhältnisses sehr heterogen, bspw. bei einem Träger der Kinder- und Jugendhilfe oder einem Schulträger. Auch durch die Ausgestaltung der Ganztagsbetreuung bspw. im offenen oder gebundenen Ganztags stellt dieses Arbeitsfeld eine

Besonderheit dar. Diese gilt es bei der Attraktivität des Arbeitsfeldes Ganztagsbetreuung zu beachten.

Attraktive Vergütungen sowohl beim Berufseinstieg als auch im weiteren Erwerbsverlauf sind ein zentrales Mittel, um in der Konkurrenz um Fachkräfte zu bestehen. Entsprechend wurden diese bereits im HzE-Papier für den Bereich der Hilfen zur Erziehung formuliert. Die Aushandlung der Vergütungen liegt in der Regel bei den Tarifparteien. Im Bereich der Kindertagesbetreuung hat sich das Einkommensniveau seit 2015 grundsätzlich positiv entwickelt: Die Daten der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit zeigen jedoch, dass die Entgelte bundesweit stark variieren können. Je nach Träger und Tarifbindung unterscheidet sich die Vergütung ebenfalls erheblich.³⁰Hierbei ist außerdem der signifikant unterdurchschnittliche Anteil von Vollzeitbeschäftigten beim pädagogischen Personal (ca. 40 Prozent vs. 70 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) relevant.

Neben einer angemessenen Vergütung im Bereich der Kindertagesbetreuung kommt es jedoch noch auf weitere Kriterien und Rahmenbedingungen an, die für die Attraktivität des Berufsfeldes wichtig sind. In der Kindertagespflege beispielsweise, bei der es sich in der Regel um eine selbstständige Tätigkeit handelt, haben sich im bundesweiten Durchschnitt die Zahlen der Beschäftigten auch aufgrund teilweise schwieriger Rahmenbedingungen zuletzt negativ entwickelt.³¹ Die Arbeits- und Rahmenbedingungen sollten daher auch in der Kindertagespflege weiter verbessert werden, um Kindertagespflegepersonen zu unterstützen und in der Tätigkeit zu halten. Auch für den weiteren Bereich der Hilfen zur Erziehung tragen moderne Arbeitszeitmodelle und Aufstiegschancen sowie eine Durchlässigkeit innerhalb des Systems zur Attraktivität des Berufsfeldes bei.

Große Bedeutung für die Attraktivität, Arbeitszufriedenheit und für die langfristige Bindung von Fachkräften in Kita und Ganztags kommt der Schaffung von

30 „Laut [der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes] variierten [die Monatsbruttogehälter] in öffentlichen Kindertageseinrichtungen im Jahr 2021 in den Bundesländern zwischen 3.800 Euro in Thüringen bzw. Baden-Württemberg und 4.100 Euro in Bayern bzw. Berlin.“ (WIFF Fachkräftebarometer 2023, S. 147)

31 WIFF Fachkräftebarometer, 2023: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WIFF_FKB_2023_Web.pdf, S. 87.

horizontalen und vertikalen Entwicklungsmöglichkeiten zu, die individuelle berufliche Perspektiven auch jenseits der klassischen Leitungstätigkeit aufzeigen und mit entsprechenden Vergütungen verknüpft sind. Die Tätigkeit als Fachberatung in der Kindertagesbetreuung sowie weitere Fachkarrieren spielen hier eine wichtige Rolle, die zu stärken ist. Träger und Sozialpartner verfügen über Steuerungsfunktionen zum Beispiel bei der Verhandlung über Funktionsstellen und Zulagen, die den gestiegenen Anforderungen an das Aufgabenprofil von Fachkräften Rechnung tragen.

Insbesondere bei Trägern der Kindertagesbetreuung haben eine Ausdifferenzierung von Aufgaben und eine Entwicklung hin zur Bildungsinstitution stattgefunden. Diese Entwicklung wurde häufig durch Weiterbildungen des (pädagogischen) Personals flankiert, schlägt sich aber erst in geringem Umfang auch in Optionen bezahlter Tätigkeitsprofile nieder.³²Anknüpfend an vorliegende gute Praxis sowie Analysen und Empfehlungen zum Beispiel der AG zur Erarbeitung eines Qualitätsentwicklungsgesetzes, die Vorschläge für Funktionsstellen in den Themenbereichen sprachliche Bildung bzw. Sprachförderung sowie Kita-Sozialarbeit

erarbeitet hat, sowie des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen³³ soll das Handlungsfeld daher weiterentwickelt werden. Die Länder unterstützen die Träger hier im Rahmen ihrer jeweils bestehenden Zuständigkeiten, Finanzierungs- und Steuerungsmöglichkeiten bei der Entwicklung von horizontalen und vertikalen Karrierewegen, wie es bereits im HzE-Papier gefordert wird.

Weiterbildungen sollen stärker mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verknüpft werden. Insbesondere für die Unterstützung horizontaler Karrierewege soll hierfür eine Funktionsstellen-Struktur aufgebaut werden. Die Themen für mögliche Funktionsstellen generieren sich aus der Praxis: Die Praxis definiert ihren Bedarfen entsprechend Themen für horizontale Fachkarrieren (Beispiel: Praxisanleitung, Kinderschutzfachkraft, Sprachförderkraft oder Fachkräfte im Ganztags). Die Träger von Kindertageseinrichtungen sowie der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe erkennen gemäß ihrer Zuständigkeit Spezialisierungen als Grundlage für horizontale Aufstiegsmöglichkeiten an.

Ziel: Langfristige Attraktivität des Berufsfeldes

Das Berufsfeld soll in seiner ganzen Breite (inkl. der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter) attraktive Beschäftigungsoptionen bieten und den Beschäftigten langfristig horizontale und vertikale Karrierewege ermöglichen.

Empfehlungen und Maßnahmen

[Träger, Sozialpartner, Kommunen, Länder – mittelfristig]

35. Das Berufsfeld soll in seiner ganzen Breite (inkl. des Ganztagsbereichs) **attraktiver werden**. Hierfür sollten die Arbeitszeitmodelle sowohl an den **Anforderungen der Tätigkeit** als auch an den **Bedürfnissen der Beschäftigten** stärker ausgerichtet sein. Die Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse sollte durch **Qualitätsmanagementprozesse** überprüft und sichergestellt werden.

Die für Anstellung zuständigen Stellen prüfen die entsprechenden Konzepte daraufhin, wie in der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter die **Beschäftigung in Vollzeit zu ermöglichen ist**. Dabei sollten auch die **Bedürfnisse der Beschäftigten** bei den Urlaubszeiten **berücksichtigt** werden.

32 Der TVöD SuE sieht z. B. die Tarifstufe 8 b für besonders schwierige Tätigkeiten vor. Eine Zulage i. H. v. 70 Euro können zudem Fachkräfte erhalten, welche die Aufgabe der Praxisanleitung für angehende Fachkräfte übernehmen.

33 Prognos AG, 2022: Karrierewege in der Kindertagesbetreuung. Eckpunkte für Curricula, Kosten und Renditen: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/198224/c27a048ee0e68cce51bfa953dd6fd031/karrierewege-in-der-kindertagesbetreuung-prognos-studie-data.pdf>

[AG von JFMK und KMK – mittelfristig]

36. Im Rahmen der **gemeinsamen JFMK / KMK-AG** sollen Unterstützungsmöglichkeiten für eine Systematisierung und Strukturierung von Karrierewegen für sowohl horizontale als auch vertikale Entwicklungsmöglichkeiten geprüft werden.

[Länder, Kommunen, Träger, Sozialpartner – mittelfristig]

37. Die **zuständigen Stellen** prüfen **zusammen mit Trägern und Sozialpartnern**, welche Aufgaben für die Einrichtung von Funktionsstellen geeignet sind. Die Länder prüfen zudem Möglichkeiten, durch Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen bei der Etablierung von Funktionsstellen unterstützend zu wirken.
- Die **Träger** unterstützen ihre Mitarbeitenden bei der beruflichen Weiterentwicklung. Die **Kommunen und die Sozialpartner** prüfen, inwiefern sie Träger hierzu noch stärker animieren können.
- Die Träger sollten die **Unterstützungsstrukturen** für die Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter, insbesondere die Fachberatung, ausbauen.

[Länder, Sozialpartner – mittelfristig]

38. Die **Länder** definieren bei Bedarf in Abstimmung mit den Sozialpartnern die notwendigen **curricularen Vorhaben** (Inhalte, Umfang) für entsprechende Weiterbildungen und bieten, sofern möglich, über ihre sozialpädagogischen Fortbildungs- und Weiterbildungsinstitute oder ggf. Fachschulen entsprechende **Weiterbildungen** an.
- Die **Länder** prüfen, inwiefern thematische Spezialisierungen durch **verbindliche landesrechtliche Regelungen** (bereits) abgebildet sind oder empfohlen werden können und inwiefern ein entsprechendes **Fortbildungsangebot** im Land existiert (z. B. über die Landesfortbildungsinstitute oder auch private Anbieter).

[Länder – mittelfristig]

39. Die pädagogischen Fachkräfte werden bei Bedarf durch den **Einsatz von Hauswirtschafts- und Verwaltungskräften** entlastet. Diese werden entsprechend den länderspezifischen Voraussetzungen **nicht auf den Personalschlüssel angerechnet**. Die **Länder** prüfen, inwiefern Fachkräfte durch den **temporären Einsatz von Unterstützungskräften** entlastet werden können. Diese Unterstützungskräfte sollten dabei (idealerweise bzw. nur temporär) nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden.

[Länder, örtliche Träger – langfristig]

40. Die **zuständigen Stellen** prüfen, inwiefern die Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen nach dem Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch (QHB) weiter vorangetrieben werden und sich in einer **guten und gerechten Vergütung von Kindertagespflegepersonen** niederschlagen kann.

[Träger, Schulleitungen, Sozialpartner, Länder, Kommunen – mittelfristig]

- Zu einer **gelingenden Zusammenarbeit im Ganztagsbereich** können Ganztagskonzepte zwischen Schule und Kinder- und Jugendhilfe beitragen, die Kooperationen auf Augenhöhe zu fördern und zu verstetigen. Dies schließt die Verankerung von Kooperationsorten und Zeit für Kooperation und mittelbare pädagogische Arbeit ein.
41. Die **Länder** und Kommunen unterstützen die **Zusammenarbeit der Schulverwaltung** und der Kinder- und Jugendhilfe, indem sie einen Austausch über die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen auf kommunaler und Landesebene fördern.

Zu einer gelingenden Zusammenarbeit im Ganztagsbereich können Ganztagskonzepte zwischen Schule und Kinder- und Jugendhilfe beitragen. Da die **Ausgangsvoraussetzungen kommunal sehr divers** sind, sollten hier Schulverwaltungen prüfen, ob Netzwerke bzw. regelmäßige Austauschformate unter Einbezug von Trägern und weiteren Akteurinnen und Akteuren für die Steuerung von Ganztagsangeboten genutzt werden können.



Gute Praxis-Beispiele

- Gesetzliche Trägerqualifizierung, bspw. in Brandenburg und Rheinland-Pfalz
- FRÖBEL-Einrichtungen: Konzept für Fach- und Führungskarrieren
- Papier des Deutschen Vereins mit Empfehlungen für die Eröffnung von Karrierewegen
- Baden-Württemberg: Fortbildungen für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, die zur Gruppen- / Einrichtungsleitung befähigen
- Bremen: Qualifizierung on the Job für langjährig Beschäftigte in Assistenzberufen
- Meisterbonus bzw. Aufstiegsfortbildungsprämie für erfolgreichen Abschluss , bspw. in Bayern und Bremen
- Rheinland-Pfalz: Einsatz von Hauswirtschaftskräften
- Nordrhein-Westfalen: Kita-Helferinnen und -Helfer
- Bayern: Personalbonus
- Hessen: Förderprogramm „Starke Teams, starke Kitas“

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

3.4.2 Gesunde Arbeitsbedingungen

Der Personalmangel in der Kinder- und Jugendhilfe verstärkt die ohnehin hohen Arbeitsbelastungen im Berufsfeld, die auf berufsfeldspezifische Arbeitsbedingungen, aber auch auf gestiegene Anforderungen zurückzuführen sind. Im Bereich der Kindertagesbetreuung liegen im Vergleich mit anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich hohe Krankenstände v. a. aufgrund von psychischen Belastungserkrankungen vor.³⁴ Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kitas, aber auch an Schulen, sind deshalb wichtige Aufgaben und Voraussetzung für gesunde Arbeitsbedingungen. Sie können dazu beitragen, die Arbeitszufriedenheit der pädagogischen Fachkräfte zu verbessern. Gleichzeitig zeigen Studien, dass auch die Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung und bestehende regionale Unterstützungsstrukturen, etwa der gesetzlichen Unfall- und Krankenversicherungen, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, noch unzureichend genutzt werden.³⁵ Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind zur Entlastung des pädagogischen Personals deshalb stärker als bislang in den Blick zu nehmen, um

das Berufsfeld für die Beschäftigten sicherer und gesundheitsförderlicher zu gestalten und damit Attraktivität, Arbeitszufriedenheit und die Bindung zu erhöhen.

Die Ausgestaltung und Umsetzung guter Arbeits- und Rahmenbedingungen vor Ort liegt im Verantwortungsbereich der Träger. Für eine höhere Attraktivität des Berufsfeldes kommt daher den Trägern bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortungsbereiche wie der Organisationsentwicklung, des Personalmanagements und der Personalentwicklung, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung, Qualitätssicherung oder Fachberatung eine zentrale Rolle zu. Die Heterogenität im Bereich ist allerdings groß und die Personalbindung erfolgt häufig nicht strategisch. Dazu steigt der Steuerungsbedarf durch die zunehmende Bedeutung von berufsbegleitender Erstausbildung und Weiterbildung sowie den Einsatz multiprofessioneller Teams und von diversifizierten Fachkraftkatalogen, die neue Team- und Hierarchieebenen mit sich bringen.

³⁴ Trauernicht/Besser/Anders, 2022: Burnout in der Kita und der Zusammenhang zu Aspekten der Arbeitszufriedenheit. Frühe Bildung, 11(2), 85–93; BARMER Gesundheitsreport 2021: <https://www.barmer.de/resource/blob/1032110/aaafa3405427f0b05d34a7f20fd904d1/barmer-gesundheitsreport-2021-data.pdf>

³⁵ Viernickel/Voss/Mauz, 2017: Arbeitsplatz Kita. Belastungen erkennen, Gesundheit fördern. Weinheim: Beltz Juventa.

Ziel: Gesunde Arbeitsbedingungen

Um die Attraktivität, Arbeitszufriedenheit und die Bindung der (pädagogischen) Fachkräfte zu erhöhen, soll das Berufsfeld sicher und gesundheitsförderlicher gestaltet werden.

Empfehlungen und Maßnahmen

[Träger, Kommunen, Länder – kurzfristig]

42. Das Berufsfeld soll für die Beschäftigten **sicher und gesundheitsförderlich** gestaltet werden, um die Attraktivität des Berufsfeldes, die Arbeitszufriedenheit und die Bindung an den Beruf zu erhöhen.

Auch in den Ganztagskonzepten sollte der Rahmen für gesundheitsförderliches Verhalten im pädagogischen Betrieb (u. a. gesunde Ernährung, ausreichend Bewegung, Rückzugsorte) geschaffen werden.

[Kommunen, Träger und Sozialpartner – mittelfristig]

43. Die Themen **Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie betriebliche Gesundheitsförderung** sollten in **Leitungsqualifizierungen** und in professionsübergreifenden Fortbildungen sowohl in der Frühen Bildung als auch im Ganztagsbereich stärker verankert werden.

[Kommunen, Träger und Sozialpartner – mittelfristig]

Die Träger sollten ihrer **Verantwortung für die Gewährleistung qualitativ hochwertiger Arbeits- und Rahmenbedingungen** noch stärker nachkommen. Die hierfür notwendige Professionalisierung der Trägerstrukturen sollte durch die **Trägerverbände** flankierend unterstützt werden über Fort- und Weiterbildungsangebote sowie durch Organisationsentwicklungsprozesse.

44. **Die Träger** unterstützen die Einrichtungen und Dienste bei Organisationsentwicklungsprozessen, die insbesondere die Arbeitsabläufe und die einzelnen **Arbeitsprozesse** (Qualitätsbereiche) im Hinblick auf Unterstützungs- und Entlastungspotenziale zugunsten der pädagogischen Fachkräfte bewirken.

Die Kommunen und die Sozialpartner prüfen, ob ihre Qualifizierungsangebote im Hinblick auf die Professionalisierungsbedarfe der Träger weiterentwickelt oder ausgebaut werden können, z. B. durch die gemeinsame Erarbeitung eines Kompetenzprofils für Träger.

[Länder – mittelfristig]

45. **Die Länder** prüfen Möglichkeiten, wie sie Arbeitgebende im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie in der betrieblichen Gesundheitsförderung noch stärker unterstützen können. Sie prüfen, inwiefern bereits Transparenz zu einschlägigen **Informations- und Beratungsangeboten** (u. a. regionale Netzwerke, rechtliche Vorgaben durch die Gesetzliche Unfall- und Krankenversicherung) für Träger und Einrichtungen besteht und diese ggf. verbessert werden können.

Zur Unterstützung erstellt das BMFSFJ Checklisten zu trägerrelevanten Themen, u. a. zu gesunden Arbeitsbedingungen.



Gute Praxis-Beispiele

- Schleswig-Holstein: Servicebüro Gesunde Kita
- Landesnetzwerke, bspw. in Berlin, Hamburg und Niedersachsen
- Hessen: Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

Ziel: Verbesserung der Datengrundlagen

Für weitere, passgenaue Maßnahmen zur Gewinnung und langfristigen Bindung von Fachkräften sind zusätzliche Informationen erforderlich.

Empfehlungen und Maßnahmen

[Bund (BMFSFJ, BMBF) und Länder – langfristig]

Um weitere Erkenntnisse zu erhalten, welche Gründe zum Abbruch der Erstausbildung bzw. Weiterbildung, zur Nichteinmündung ins Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe oder für das vorzeitige Verlassen vorliegen, prüft das BMFSFJ die Möglichkeit der Beauftragung einer **Langzeitstudie**.

46. Eine Längsschnittstudie (Panel) im Rahmen des vom **BMBF geförderten Projekts WiFF Transfer**³⁶ soll beitragen, zu klären, in welche Arbeitsfelder die Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge bzw. von Fachschulen für Sozialpädagogik einmünden, wie ihr Berufsstart verläuft und wie viele Fachkräfte trotz frischer Qualifizierung nicht in das Praxisfeld der Frühen Bildung eintreten oder es frühzeitig verlassen. Befragungen sind in den Jahren 2024, 2025 und 2026 geplant. Um weitere Erkenntnisse zum Verbleib bzw. zum Verlassen des Berufsfeldes zu erhalten, prüft das BMBF die Möglichkeit der Durchführung weiterer Befragungsrunden ab dem Jahr 2027.



Gute Praxis-Beispiele

- Bundesministerium für Bildung und Forschung: WiFF-Panelbefragung
- Bremen: Verbleibstudie

Für Details und weitere Beispiele siehe Praxis-Beispiele zum Empfehlungspapier.

36 <https://www.weiterbildungsinitiative.de/wiff-panel>

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“

An der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“ beteiligt waren Vertreterinnen und Vertreter des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Fachministerkonferenzen der Jugend- und Kultusressorts der Länder sowie der kommunalen Spitzenverbände (KSV).

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18272 2721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie bitte unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 5BR591

Stand: Mai 2024, 1. Auflage

Gestaltung: Ramboll Management Consulting GmbH

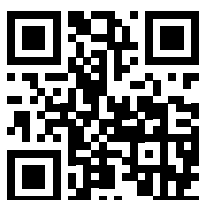
Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.



Was gehört noch zum Empfehlungspapier?

- Praxis-Beispiele
- Checklisten
- Stellungnahmen




www.bmfsfj.de

 facebook.com/bmfsfj

 x.com/bmfsfj

 linkedin.com/company/bmfsfj

 youtube.com/@familienministerium

 instagram.com/bmfsfj