

# Kita-Teams vielfältiger denken!



**Wie kann dem Fachkräftemangel in Kitas  
wirksam entgegengewirkt werden?**

## Diskussionspapier

# IMPRESSUM

## Herausgeber:

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

Abteilung Tageseinrichtungen für Kinder

Georgstraße 7, 50676 Köln

Tel.: 0221 2010 272

Fax: 0221 2010 395

Mail: [kita-fachabteilung@caritasnet.de](mailto:kita-fachabteilung@caritasnet.de)

<https://www.caritasnet.de/>

<https://www.katholische-kindergaerten.de/fachportal>

## Verantwortlich

Dorothea Herweg, Bereichs- und Abteilungsleiterin

## Redaktionsgruppe:

- Natalie Adrat, Martin Gurk, Birgitta Hagemann, Claudia Imhäuser, Fachberater\*innen, Abteilung Tageseinrichtungen für Kinder

### mit Unterstützung durch

- Volker Abrahamczik, Geschäftsführer, Deutschordens Jugend- und Familienhilfe Elsen gGmbH
- Carsten Erretkamps, Fachbereichsleiter, Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e.V.
- Klaus Faulhaber-Birghan, Fachbereichsleiter, Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V.
- Felicitas Kierdorf, Kita-Leiterin, Bürgerstiftung St. Cornelius Heumar
- Simone Mundorf, Kita-Verbundleiterin, Initiative Jugendhilfe Remscheid e.V.
- Gudrun Rasink, Fachbereichsleiterin, Sozialdienst katholischer Frauen und Männer Düsseldorf e. V.
- Jens Rösken, Geschäftsführer, Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Neuss
- Ulrike Schubert, Geschäftsführerin, Sozialdienst katholischer Frauen Rhein-Erft-Kreis e.V.
- Ute Theisen, Fachbereichsleiterin, Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Köln
- Andreas Wintersohl, Regionalleiter Rheinland, Gemeinnützige Gesellschaft der Franziskanerinnen zu Olpe mbH

## Bildnachweise:

© Adobe Stock

## Stand:

4. August 2022

**Folgende nicht-pfarrlichen Träger katholischer Kitas im nordrhein-westf. Teil des Erzbistums Köln unterstützen dieses Diskussionspapier, sie verstehen sich als Mitherausgeber\*innen:**

### **Caritas – und Fachverbände**

- Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V.
- Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e.V.
- Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V.
- Caritasverband für den Rheinisch-Bergischen Kreis e.V.
- Caritasverband für die Stadt Leverkusen e.V.
- Caritasverband für den Rhein-Erft-Kreis e.V.
- Caritasverband Rhein-Sieg e.V.
- Caritasverband Düsseldorf e.V.
- Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Köln
- Sozialdienst katholischer Frauen und Männer Düsseldorf e.V.
- Sozialdienst katholischer Frauen Rhein-Erft-Kreis e.V.
- Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Neuss
- Sozialdienst katholischer Männer Köln e.V.
- Sozialdienst katholischer Frauen und Männer Monheim am Rhein e.V.

### **Sonstige caritative Rechtsträger**

- Initiative Jugendhilfe Remscheid e.V.
- Bürgerstiftung St. Cornelius Heumar, Köln
- Gemeinnützige Gesellschaft der Franziskanerinnen zu Olpe mbH
- Deutschordens Jugend- und Familienhilfe Elsen gGmbH, Grevenbroich
- Kita Rolandstraße e.V., Köln
- Flingern mobil e.V., Düsseldorf
- Hilfswerk der Kath. Hochschulgemeinde e.V., Bonn
- Kleiner Muck e.V., Bonn
- Pauline von Mallinckrodt GmbH, Siegburg
- Stiftung Mary Ward, Velbert
- Stiftung Die Gute Hand, Kürten
- CariKids gGmbH, Tochtergesellschaft des Caritasverbandes f. d. Stadt Köln e.V.
- Maria im Walde gGmbH, Bonn
- Kath. Jugendagentur Leverkusen, Rhein-Berg, Oberberg gGmbH
- Adelheid-Verein e.V., Bonn
- Stiftung Marien-Hospital Euskirchen
- Stiftung Friedrich Ahlemeier-Breuer, Odenthal

# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	5
<b>Kapitel 1</b> .....	9
Leitende Grundsätze und Grundannahmen für die Entwicklung von Lösungsszenarien .....	9
<b>Vorschau</b> .....	11
Die Maßnahmen im Kurzüberblick.....	11
<b>Kapitel 2</b> .....	13
Die Maßnahmen im Detail.....	13
2.1 Engagement in Ausbildung und (Wieder-) Gewinnung von sozialpädagogischen Fachkräften verstärken!.....	13
2.2 Die Attraktivität des Arbeitsfeldes steigern - Bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten schaffen! .....	17
2.3 Auf dem Weg zu multiprofessionellen Teams – Kita-Teams vielfältiger denken!.....	22
<b>Abschlussbemerkungen</b> .....	26
<b>(Weiterführendes) Literaturverzeichnis</b> .....	27
<b>Quellenverzeichnis</b> .....	29

Anhang 1: Schaubild "Multiprofessionelle Teams: Chancen & Herausforderungen"

Anhang 2: Tabellarische Übersicht von Tätigkeiten, Aufgaben und Funktionen in Kitas

## Einleitung

In den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wird ein weiterer Personalzuwachs in den kommenden Jahren erforderlich. Kapazitätsausweitungen in Kindertageseinrichtungen und neue Leistungstatbestände durch das Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetz mit den Verbesserungen im Kinderschutz und dem Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter sind der Grund dafür.

Laut Fachkräftebarometer „Frühe Bildung 2021“ des Deutschen Jugendhilfeeinstituts werden in der westdeutschen Kindertagesbetreuung bis 2030 zusätzlich 250.000 Personen benötigt, um ein bedarfsdeckendes Angebot zu sichern und personelle Ausstiege zu kompensieren.<sup>1</sup>

Nicht-pfarrliche Träger katholischer Kitas im Zuständigkeitsbereich des DiCV Köln sind, wie alle übrigen Träger, bereits seit längerem und in zunehmendem Maß mit einem Fachkräftemangel konfrontiert. Die Situation verschärft sich durch Abwanderungen und Krankenstände von Fachkräften, auch als Auswirkung der andauernden Belastungen durch die Corona-Pandemie und die anhaltende personelle Unterbesetzung.

Hinzu kommt, dass eine Vielzahl langjährig tätiger Kräfte sukzessive bis 2030 in den Ruhestand eintreten wird und das Potenzial an Nachwuchskräften nicht ausreicht, um die regulären Stellen nachzubeseetzen, geschweige denn, Personalpuffer für Vertretungssituationen vorzuhalten.

Da pädagogische Tätigkeiten weiterhin weit überwiegend durch Frauen ausgeübt werden, sind Szenarien wie bspw. Beschäftigungsverbote, Mutterschutz- und Elternzeit oder eine Rückkehr an den Arbeitsplatz in Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Tagesordnung. Befristete Beschäftigungen sind auf dem Facharbeitsmarkt angesichts der Vielzahl an unbefristeten Stellenangeboten nicht mehr attraktiv.

Der aktuelle Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst im Öffentlichen Dienst, der im kirchlichen Bereich voraussichtlich übernommen werden wird, umfasst ab 2022 u. a. die Gewährung von zwei Regenerationstagen pro Kalenderjahr für die Beschäftigten. Außerdem können alle, die ab 1. Juli 2022 eine Zulage in Höhe von 130 oder 180 Euro erhalten, Teile dieser Zulage in bis zu zwei zusätzliche freie Tage pro Kalenderjahr umwandeln. 2+2 heißt konkret: 30 Urlaubstage (Vollzeit) + zwei Entlastungstage + max. zwei Tage durch Umwandlung eines Teils der monatlichen Zulage = bis zu 34 freie Tage pro Jahr.

Die Belastung in den Kitas rechtfertigt Entlastungstage, die dann auch zur Attraktivitätssteigerung für das Arbeitsfeld beitragen können. Sie verschärfen aber gleichzeitig den aktuellen Personalmangel, denn sie ziehen erhöhte Vertretungstatbestände in den Kitas nach sich. Bei einem 10köpfigen Team fallen 20-40 zusätzliche freie Tage an, d. h. bis zu acht Wochen pro Jahr ist jeweils eine zusätzliche Vertretungskraft einzusetzen.

---

<sup>1</sup> Deutsches Jugendinstitut e. V. (Hg.) (2021), Autorengruppe Fachkräftebarometer, Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021, Seite 166,

Der demografische Wandel<sup>2</sup> führt darüber hinaus zukünftig zu weiteren Arbeitskräfteengpässen in allen Berufsfeldern, so auch in den Kitas, zumal erzieherische Berufe bereits jetzt sog. Engpassberufe sind. Der Personalmangel in Kitas ist also keineswegs ein temporäres Phänomen.

Erhebliche Auswirkungen auf den Angebotsumfang, die Kontinuität und Verlässlichkeit des Angebotes und die Qualität sind bereits heute überdeutlich erkennbar:

- ☹️ Gruppen werden aufgrund fehlender Personalkapazitäten – unabhängig von kurzfristigen Ausfällen - wochenweise und auch für weitaus längere Zeiträume geschlossen;
- ☹️ die Kapazitäten für Neuaufnahmen zu Beginn des neuen Kindergartenjahres 2022/23 mussten trotz Platzzusagen vielerorts kurzfristig abgesenkt und an die verminderte personelle Besetzung angepasst werden;
- ☹️ neu errichtete Gruppen können wegen fehlender Fachkräfte nicht in Betrieb gehen;
- ☹️ erste Träger geben bereits Einrichtungen ab, da sie perspektivisch keine Aussicht auf die Gewinnung von geeignetem Personal sehen;
- ☹️ Betreuungsumfänge von Kindern und Öffnungszeiten von Einrichtungen müssen wiederkehrend reduziert werden, weil auch kurzfristige Personalengpässe durch Krankheit nicht mehr kompensiert werden können;
- ☹️ ergänzende heilpädagogische Leistungen für Kinder mit (drohender) Behinderung durch Zusatzpersonal aus Mitteln der Eingliederungshilfe entfallen;
- ☹️ die Bereitschaft der Träger, sich an einem weiteren erforderlichen Platzaufbau zu beteiligen, sinkt zunehmend wegen des Fachkräftemangels;
- ☹️ pädagogische Angebote, wie z. B. Umfelderkundungen, Feste und Feiern, Projekte, aber auch die Vernetzung und Kooperation im Sozialraum wurden und werden eingeschränkt oder entfallen, zugleich aber auch die im KiBiz verbrieftene Verfügungszeit für das pädagogische Personal;
- ☹️ Kita-Leitungskräfte sehen sich einem ständigen Krisenmanagement ausgesetzt: mehr und mehr Konflikte mit Eltern, die Einschränkungen im Betrieb nicht mehr bereit sind zu tolerieren und die ernsthafte Sorge, dass das Team der krisenhaften Situation nicht mehr standhält. Das Gefühl, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, tritt verstärkt bei neuen Leitungskräften auf. Die Folge ist ein schneller Ausstieg aus der Funktion. Es wird immer schwieriger, geeignete Kräfte für diese Schlüsselposition zu gewinnen, womit der gesamte Betrieb einer Kita in Gefahr gerät;
- ☹️ oftmals geht es aktuell für die Fachkräfte vor Ort nur noch darum, den Tag zu überstehen. Die Stimmung in den Kitas ist vielerorts auf einem Tiefpunkt angelangt, allerdings auch bei den Trägerverantwortlichen;
- ☹️ gleichzeitig wird erwartet, dass zusätzlich geflüchtete Kinder aus der Ukraine im Rahmen von Gruppenstärkenüberschreitungen aufgenommen werden; gerne würde man sich zu Gunsten dieser Kinder engagieren, doch Personalmangel und lange Wartelisten mit weiteren noch nicht versorgten Kindern stehen dem gegenüber;
- ☹️ der Personalmangel führt zu Arbeitsverdichtung bei noch im Dienst tätigen Personen, was Arbeitsunzufriedenheit und Erschöpfung verstärkt und Krankheitsausfälle bedingt;

---

<sup>2</sup> Ende 2021 war jeder zehnte Mensch in Deutschland im Alter von 15 bis 24 Jahren, vor 40 Jahren war es noch jeder sechste  
Statistische Bundesamt (Hg.), Pressemitteilung Nr. N 046 vom 25. Juli 2022

- ☹ bei Einstellungsverfahren rückt die Erfüllung der formalen Qualifikation in den Vordergrund; die angespannte Bewerber\*innenlage bedingt, dass echte Auswahlentscheidungen praktisch nicht mehr möglich sind; die Teams und die Träger stecken in einem Dilemma;
- ☹ die negativen Folgen für die sozial-emotionale, motorische und sprachliche Entwicklung der Kinder, welche sich aus wiederkehrenden und/oder längerfristigen Einschränkungen der Betreuungssituation ergeben, wurden durch die Berichte und Studien<sup>3</sup> über die Folgen der Betreuungsausfälle und/oder -einschränkungen in Folge der Coronapandemie eindrücklich vor Augen geführt.

Weder der Rechtsanspruch noch das politische Versprechen von Qualität und Professionalität sowie die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Kindertagesbetreuung können unter den gegebenen Voraussetzungen stabil erfüllt werden. Aktuell wird der Mangel nur verwaltet und durch eine tägliche Meldung nach § 47 SGB VIII an das Landesjugendamt ändert sich die Besorgnis erregende Situation in keiner Weise.

Mit dieser Mangelverwaltung wollen sich die v. g. Träger katholischer Kitas nicht länger zufriedengeben. Auch die Fachberatung sollte eigentlich die Qualitätsentwicklung in Kitas stärken können, anstatt tagtäglich „Feuerwehr-Einsätze“ zu fahren, um Träger und Leitungskräfte in Fragen der Kompensation des Fachkräftemangels zu beraten. Dabei bleiben trotz eines umfangreichen Maßnahmenkatalogs meist nur noch Einschränkungen des Betriebs übrig.

Die Träger sind angetreten, um Familien mit einem bedarfsgerechten und qualitativ guten Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsangebot zu unterstützen. Sie wollen durch ein gesichertes und qualitativ hochwertiges Bildungsangebot die Teilhabe- und Bildungschancen aller Kinder gewährleisten und durch die Pluralität der Trägerschaften Familien auch ein echtes Wunsch- und Wahlrecht ermöglichen.

Die bisher seitens des MKFFI getroffenen Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Fachkräften und zur Entschärfung der Personalengpässe: Kampagne zum Beruf des Erziehers/der Erzieherin, Einsatz von Alltagshelfer\*innen im Zuge der pandemischen Lage, Initiierung und Förderung der praxisintegrierten Ausbildung Kinderpflege sowie eine befristete Zulassung weiterer Berufsgruppen für den Einsatz in Kitas im Rahmen der Personalverordnung Teile 2 und 3 waren und sind zu begrüßen, reichen aber weder aktuell noch langfristig aus.

Um die Rechte der Kinder auf Bildung und Teilhabe sowie Schutz zu verwirklichen, müssen alle relevanten Akteurinnen und Akteure bei der Suche nach Lösungen zur Sicherstellung der personellen Ressourcen zusammenarbeiten.

---

<sup>3</sup> Vgl. PEP – Internationales Zentrum für Professionalisierung der Elementarpädagogik, Universität Graz (2021) Internationale Corona-Kita-Erhebung (ICKE)  
Vgl. BMG und BMFSFJ (2021); Gemeinsamer Bericht: Übersicht zu gesundheitlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Kinder und Jugendliche  
Vgl. Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hg.) (2020); Kind sein in Zeiten von Corona - Ergebnisbericht zur Situation von Kindern während des Lockdowns im Frühjahr 2020

Es bedarf dringend und zeitnah weiterer Anstrengungen, um die Personalproblematik zu entschärfen. In erster Linie, um zumindest den Bestand an Kitaplätzen und die Verlässlichkeit des Angebots zu sichern. Dann aber auch, um den Ausbau von Plätzen zur Sicherung des Rechtsanspruchs voranzutreiben und gleichzeitig sind die Rahmenbedingungen für die Kindertagesbetreuung zu verbessern, damit der Beruf des Erziehers / der Erzieherin und das Handlungsfeld der Kindertagesbetreuung wieder an Attraktivität gewinnen.

Vor diesem Hintergrund ist das nun vorliegende Diskussionspapier im Rahmen einer mehrmonatigen inhaltlichen Befassung mit Lösungsansätzen entstanden.

**Es handelt sich zum jetzigen Stand um ein Diskussionspapier des DiCV Köln, das von den im Impressum ausgewiesenen nicht-pfarrlichen Trägern katholischer Kitas im nordrhein-westf. Teil des Erzbistums Köln miterarbeitet wurde und mitherausgegeben wird.**

Es skizziert erste konkrete Lösungsansätze, um den (fach-)politischen Diskurs auf kommunaler Ebene und Landesebene zu beleben und zu forcieren. Sicher werden die vorgeschlagenen Maßnahmen auch zu Kontroversen führen, die wir im Übrigen auch in unseren Reihen bei der Entwicklung der Vorschläge und dem Ringen um Lösungsszenarien geführt haben.

Wir suchen Unterstützerinnen und Unterstützer, Mitstreiterinnen und Mitstreiter für unsere Vorschläge aus den Reihen weiterer Träger der freien Wohlfahrtspflege, der kommunalen Träger, der Vertreter\*innen in den kommunalen Gremien der Jugendhilfeplanung bzw. Kitabedarfsplanung, der politisch Verantwortlichen, der Landschaftsverbände, der pfarrlichen Träger in den (Erz-)Bistümern NRW und selbstverständlich auch der gewählten Elternvertreter\*innen und der Beschäftigten in den Kitas.

Wir hoffen auf weitere Ideen in diesem Kontext, auf die Weiterentwicklung unserer Lösungsansätze und auf mehr als die übliche De-Professionalisierungsdebatte. Wir setzen darauf, dass über die Diskussion hinaus auch zeitnah gehandelt werden wird.



Aus unserer Sicht ist es bereits **5 NACH 12**. Insofern verstehen wir unsere Initiative auch als einen Appell an die politisch Verantwortlichen der neuen Landesregierung. Gerne zitieren wir an dieser Stelle die kürzlich verstorbene Fachexpertin, Frau Dr. Christa Preissing, Berliner Kita-Institut für Qualitätsentwicklung, mit ihrem Fazit bei der didacta 2019 zum Thema Baustelle Kitas / multiprofessionelle Teams: „**Politiker\*innen haften für ihre Kitas!**“<sup>4</sup>

**Es braucht u. a. mehr Flexibilität bei der personellen Besetzung gepaart mit einem verbreiterten Ansatz von Fachlichkeit. Darum lassen Sie uns gemeinsam Kita-Teams vielfältiger denken und über weitere Maßnahmen ins Gespräch kommen.**

---

<sup>4</sup> Dr. Preissing, Christa (2019); Multiprofessionelle Teams in Kitas – Ressourcen und Herausforderungen, Folie 19

# Kapitel 1

## Leitende Grundsätze und Grundannahmen für die Entwicklung von Lösungsszenarien

- Die vorstehend gelisteten (s. Seite 3) Träger katholischer Kitas bekennen sich ausdrücklich zur fachlichen Professionalität und den damit verbundenen hohen Qualitätsstandards. Die pädagogische Arbeit in einer Kita soll auch weiterhin geprägt sein vom Einsatz sozialpädagogischer Fachkräfte. Diese bilden das pädagogische Kernteam und sind die Expertinnen und Experten für kindliche Entwicklungsprozesse.
- Die Träger verpflichten sich, sich konsequent - anteilig finanziell und mit einer qualifizierten Praxisanleitung - in der Ausbildung von sozialpädagogischen Fachkräften zu engagieren. Sie stellen eine enge Verzahnung der Kita als Lernort Praxis mit dem Lernort Schule sicher. Dazu schließen sie Kooperationsvereinbarungen bzw. lassen sich als Ausbildungspartner\*innen akkreditieren.
- Die Träger treffen Vorsorge für ungeplante, kurzzeitige Personalunterbesetzungsszenarien, indem sie einen (einrichtungübergreifenden) Maßnahmenkatalog zur Intervention und Kompensation der Unterbesetzung entwickeln, der rasches Handeln ermöglicht. Dennoch ist anzuerkennen, dass trotz bester Vorsorge schlussendlich auch Angebotseinschränkungen oder -schließungen nicht vermeidbar sein können.
- Die Träger halten ein professionelles Konzept zur Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung vor und setzen dieses in eigenem Interesse um. Alle Anstrengungen zur Personalgewinnung werden dokumentiert. Dazu gehören auch die Sicherung und Verbesserung der Qualität durch geeignete Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung für alle in der Kita eingesetzten pädagogisch tätigen Kräfte.
- Die Träger erwarten in Verbindung mit ihrem v. g. Engagement, dass diese Anstrengungen seitens der öffentlichen Partner\*innen anerkannt werden und daher etwaige (anteilige) Rückforderungen der Kindpauschalen seitens der Kommunen unterbleiben. Dem Fachkräftemangel muss wie in allen gesellschaftsrelevanten Arbeitsbereichen durch Zusammenwirken und Unterstützung von Trägern und öffentlicher Hand entgegengewirkt werden. Zudem bedrohen die gestiegenen Kosten für Personalgewinnung und, als Folge von Pandemie und Ukrainekonflikt, die gestiegenen Energiekosten die betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit und eine notwendige Rücklagenbildung der Träger.
- Die Träger stimmen darin überein, dass die Qualität der pädagogischen Arbeit in den Kitas nicht allein vom Einsatz sozialpädagogischer Fachkräfte und deren persönlicher Eignung abhängt, sondern auch ganz wesentlich durch weitere Rahmenbedingungen mitbestimmt wird, wie:
  - dem Personalschlüssel,
  - den Gruppengrößen,
  - den räumlichen Bedingungen und der Ausstattung
  - dem Qualitätsanspruch und der Grundrichtung der Erziehung des Trägers (Leitbild)

- dem Weiterentwicklungspotenzial und der Innovationskraft der beteiligten Akteur\*innen.
- Die Träger nehmen wahr, dass Kinder zunehmend früher und ganztägig institutionell betreut, erzogen und gebildet werden und fragen sich, ob der Lebens- und Bildungsort Kita nicht mehr braucht als Pädagoginnen und Pädagogen bzw. welche Personalkonzepte in Verbindung mit ausgefeilten pädagogischen Konzepten der Situation der Kinder besser gerecht werden.
- Aus Sicht der Träger bedarf es sowohl einer Erörterung der Frage der Qualifikation von Fachkräften als auch einer Überprüfung der Gewichtung von Qualitätskriterien und -standards und damit des bisherigen Fachkräfteverständnisses und -gebots.
- Die Träger sind mit Unterstützung des DiCV Köln als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege bereit, in diesen fachpolitischen Diskurs mit politisch Verantwortlichen, den anderen Trägergruppen und weiteren relevanten Akteur\*innen einzutreten und an Übergangslösungen sowie an einem zukunftsorientierten verlässlichen personellen Handlungsrahmen für die Kitas mitzuwirken. Dieser soll – unter Beachtung der sozialpädagogischen Prägung des Feldes - die konkreten Möglichkeiten der Flexibilisierung der Teamprofile und die erweiterten Spielräume für die Träger bei der Besetzung von Stellen beschreiben. Die dabei notwendige Kompromissbereitschaft zur Erzielung eines Konsenses darf auf Seiten der v. g. Träger vorausgesetzt werden.
- Die Träger sind gewillt, an der Umsetzung alternativer Personalkonstellationen, die eine Zusammenarbeit von pädagogischen und profilerweiternden Mitarbeitenden beinhalten, einschließlich deren erforderlicher Evaluation, mitzuwirken. Es gilt zu prüfen, ob mit einem solchen Ansatz dem Mangel an sozialpädagogischen Fachkräften wirksam begegnet und durch die partizipative Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichen Ausbildungsbiografien das Qualitätsniveau gehalten und ggf. sogar ausgebaut werden kann.

# Vorschau

## Die Maßnahmen im Kurzüberblick

### Ausbildung & (Wieder-)Gewinnung von sozialpäd Fachkräften verstärken!

- 1. Staatlich geprüften Erzieher\*innen reguläre Abschlüsse zu staatlich anerkannten Erzieher\*innen ermöglichen**, auch wenn die vierjährige Frist verstrichen ist!
- 2. Rückkehr in den Beruf erleichtern und qualifizierend begleiten!**  
Wiedereinstiegsprogramm (BA), Einarbeitungszuschüsse für Träger und Anpassungsfortbildungen;
- 3. Internationale Fachkräfte oder bereits in Deutschland lebende internationale Fachkräfte erfolgreich gewinnen und integrieren!**  
Anwerbeinitiative des Bundes und Landes, Sprachkurse, Anpassungsfortbildungen, Sonderprogramm zur Integration in den Arbeitsmarkt, Beschleunigung der Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse;
- 4. Mehr Hochschulabsolvent\*innen aus einschlägigen (dualen und ausbildungs-integrierenden) Studiengängen des Sozialwesens für eine Beschäftigung in Kitas gewinnen!**  
Bereitstellung von zusätzlichen Praxisstellen und Unterstützung im Rahmen der Qualifizierungszuschüsse gem. § 46 KiBiz;
- 5. Weiterqualifizierung von Kinderpfleger\*innen zur/zum staatlich anerkannten Erzieher\*in durch bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung befördern!**  
Durch berufsbegleitende Ausbildungsformate in Teilzeit kombiniert mit Selbstlernmodulen und Modulen in digitaler Form, Teilfreistellungen vom Dienst ohne Vergütungskürzung;
- 6. Studienabbrecher\*innen für die praxisintegrierte Erzieher\*innen-Ausbildung und /oder duale und ausbildungsintegrierende Studiengänge des Sozialwesens gewinnen!**  
Initiierung eines Förderprogramms für die Beratung der Personengruppe bzw. Ausweitung bestehender Förderprogramme um die vorbezeichneten Berufsbilder/ Ausbildungsgänge;

### Bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten schaffen!

- 1. Horizontale Weiterentwicklungsmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte anbieten!**  
Fachkarrieren, wie z. B. plusKITA-Fachkraft, Sprachförderfachkraft, Inklusionsfachkraft, mit tariflicher Aufwertung;
- 2. Vertikale Karrierewege in Kitas eröffnen!**  
Schrittweise Übernahme erweiterter Verantwortungsbereiche, z. B. Praxisanleitung, Ständig Stellvertretende Leitung, mit tariflicher Aufwertung;
- 3. Schaffung weiterer dauerhafter Funktionsstellen zur Entlastung des pädagogischen Personals!**  
Verwaltungsassistentin, Hauswirtschaftskraft, Alltagshelfer\*in; Kita-Sozialarbeiter\*in;
- 4. (Mehr) Übergeordnete Verbundleitungsstellen bei Trägern mit mehreren Einrichtungen installieren!**

5. **Curricular gerahmte Weiterqualifizierung in Kombination mit Supervision/ Coaching für neue (Verbund-) Leitungskräfte einführen!**
6. **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf oder die sog. Work-Life-Balance des Kita-Personals verbessern!**
7. **Verbesserte strukturelle Rahmenbedingungen in den Kitas in NRW sicherstellen!**  
 Fachkraft-Kind-Schlüssel verbessern; Bundesmittel für Qualitätsverbesserungen dauerhaft sichern;

### Kita-Teams vielfältiger denken!

1. **Unbefristete Ausweitung der Personengruppe der Ergänzungskräfte für den Einsatz auf Fachkraftstunden in den Gruppenformen I und II!**  
 Ergänzungskräfte mit dreijähriger Berufspraxis in der Kita + 160 Std.-Weiterbildung zulassen;
2. **Zeitnahe Entfristung von Teil 2 der Personalverordnung (§§ 10 – 12), bezogen auf den Einsatz der dort gelisteten Berufsgruppen für den Einsatz auf Fachkraftstunden!**
3. **Ausweitung der Berufsgruppen für den Einsatz auf zusätzlichen Fachkraftstunden der Eingliederungshilfe für Kinder mit (drohender) Behinderung!**
4. **Kompensation von kurzfristigen (i. d. R. krankheitsbedingten) Personal ausfällen (bis zu 6 Wochen) durch den Einsatz von Alltagshelfer\*innen / Kita-Assistenzkräften im Tandem mit einer Fachkraft zulassen!**
5. **Ausweitung der Personalverordnung um Alltagshelfer\*innen/Kita-Assistenzkräfte in der Funktion sonstige Ergänzungskräfte!**  
 In Verbindung mit einer Weiterqualifizierung von 160 Stunden Anerkennung im Rahmen der personellen Mindestbesetzung (begrenzten Prozentsatz);
6. **Ausweitung der Personalverordnung um Verwaltungsassistenzen!**  
 Anrechnung auf die mindestpersonelle Besetzung bei direkter Zuordnung zur Leitungskraft (begrenzter Prozentsatz); alternativ Sonderförderprogramm;
7. **Erweiterung der Personalverordnung um sog. profilergänzende Kräfte aus den Bereichen „Kunst und Kultur“, „MINT“, „Natur- und Erlebnispädagogik“, „Handwerk“, „Bewegung“ und ggf. weiteren Berufszweigen!**  
 Einsatz als sog. Bildungsbegleiter\*innen, Anrechnung auf personelle Mindestbesetzung (begrenzter Prozentsatz).

## Kapitel 2

### Die Maßnahmen im Detail

#### 2.1 Engagement in Ausbildung und (Wieder-) Gewinnung von sozialpädagogischen Fachkräften verstärken!

1

##### **Einen regulären Abschluss zur/zum staatlich anerkannten Erzieher\*in ermöglichen!**

Personen, die im Rahmen der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher den fachtheoretischen Prüfungsteil der Ausbildung vor mehr als vier Jahren erfolgreich mit der staatlichen Prüfung abgeschlossen, aber im Anschluss daran kein Berufspraktikum mit fachpraktischer Prüfung abgeleistet haben und somit über keine staatliche Anerkennung verfügen, soll die Erlangung der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/als Erzieher durch eine entsprechende Verordnung/Erlass bzw. durch Außerkraftsetzung der bisherigen Vorgaben ermöglicht werden.

Die derzeitige mögliche Anerkennung als Fachkräfte durch die Landschaftsverbände im Rahmen des befristeten Teils 2 der aktuell gültigen Personalverordnung stellt kein adäquates langfristiges Beschäftigungsverhältnis sicher. In anderen Bundesländern hat diese Anerkennung keinen Wert und die Personen können auch keine Gruppenleitung oder Leitung in NRW übernehmen.

Um die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss zu verbessern, soll seitens der zuständigen Ministerien NRW ein staatliches Unterstützungsprogramm (zur Vorbereitung auf das Berufspraktikum als auch fortführend) entwickelt und umgesetzt werden.

Die Träger erklären sich bereit, entsprechende Plätze für das berufspraktische Jahr in Voll- oder Teilzeit mit tariflicher Entlohnung bereit zu stellen. Außerdem wird in diesen Fällen der Qualifizierungszuschuss gem. § 46 KiBiz gewährt.

2

##### **Rückkehr in den Beruf erleichtern und qualifizierend begleiten!**

Sozialpädagogischen Fachkräften soll nach langer beruflicher Pause eine erfolgreiche Rückkehr in das Berufsfeld Kindertagesbetreuung mit Hilfe eines Wiedereinstiegsprogramms der Bundesagentur für Arbeit bzw. des Handlungsprogramms „Brücken bauen in den Beruf für Berufsrückkehrende“ des MAGS NRW ermöglicht werden. Auch während der ersten 6 Monate der Rückkehr sollen die Personen tariflich durch die Anstellungsträger vergütet werden, die ihrerseits einen gesonderten staatlichen Einarbeitungszuschuss in dieser Zeit erwarten. Zugleich werden die Personen durch curricular gerahmte Anpassungsfortbildungen im Rahmen des Wiedereinstiegs unter Freistellung vom Dienst qualifiziert, um den aktuellen Herausforderungen im Handlungsfeld gerecht werden zu können. Die Kosten für die Anpassungsfortbildung sollen die Bundesagentur für Arbeit bzw. das Land NRW tragen. Analog könnte ein solches Programm auch sozialpädagogischen Fachkräften, die lange in einem anderen Handlungsfeld tätig waren und wechselwillig sind, auch einen Wechsel in den Bereich

der Kindertagesbetreuung erleichtern. Da der Beruf des Erziehers/der Erzieherin als Engpassberuf seitens der Bundesagentur für Arbeit eingestuft ist, könnte dies ein realistisches Szenario sein.

### 3

#### **Internationale Fachkräfte oder bereits in Deutschland lebende internationale Fachkräfte erfolgreich gewinnen und integrieren!**

Um mehr internationale Fachkräfte aus dem Ausland für die Kindertagesbetreuung in NRW zu gewinnen, wären landes- und bundesseitige Initiativen notwendig. Die Träger sind damit überfordert. Da der Verlust von schon ausgebildetem pädagogischem Fachpersonal auch negative Auswirkungen in den Herkunftsländern haben kann, muss die Politik zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände NRW und der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW sowie den Kirchen und Kräften der internationalen Entwicklungszusammenarbeit gemeinsam dafür Sorge tragen, dass eine Anwerbung ethischen Standards folgt. Dabei sind Ausbildungsinitiativen und Sprachschulungen vor Ort in anderen Ländern in den Blick zu nehmen.

Die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland muss flankiert werden durch eine deutliche Beschleunigung der Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Eine Dauer von bis zu einem Jahr ist nicht länger hinzunehmen. Auch die Gewährung von Sprachkursen, finanziert durch die Bundesagentur für Arbeit, zur Erlangung mindestens des Sprachniveaus B2, das für den Einsatz in Kitas notwendig ist, ist als Teil der Gewinnung dieser Kräfte sicherzustellen. Darüber hinaus notwendige Anpassungsfortbildungen sind curricular zu rahmen und durch Sonderprogramme zur Integration in den Arbeitsmarkt zu befördern. Hier wäre das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung – IQ" zu nennen.

### 4

#### **Mehr Hochschulabsolvent\*innen aus einschlägigen (dualen und ausbildungsintegrierenden) Studiengängen des Sozialwesens für eine Beschäftigung in Kitas gewinnen!**

Das Interesse dieser Personengruppe an einer perspektivischen Beschäftigung im Handlungsfeld Kindertagesbetreuung kann durch die Bereitstellung von mehr Praxisstellen seitens der Träger gesteigert werden. Dafür benötigen die Träger aber im Gegenzug eine Unterstützung im Rahmen der Qualifizierungszuschüsse gem. § 46 KiBiz.

Dass der Qualifizierungszuschuss des Landes gem. § 46 KiBiz derzeit enggeführt auf die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ist, ist weder nachvollziehbar noch förderlich. Selbst bei einem ausbildungsintegrierenden Studiengang der Kindheitspädagogik, der sowohl die Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher\*in umfasst als auch den Bachelorabschluss Kindheitspädagogik wird eine Landesförderung verweigert. Das entbehrt jeder Logik.

Hinzu kommt noch, dass es angesichts der für die Nachfrage nicht ausreichend vorhandenen Plätze an den staatlichen und staatlich geförderten Hochschulen mit Studiengängen des Sozialwesens zu einem beschränkten Zugang unter Berücksichtigung der Abiturdurchschnittsnote kommt. Da wundert es nicht, dass die Hochschulen in privatgewerblicher Trägerschaft immer stärker in den Markt drängen und potenziell Interessierten an einem (dualen) Studium der sozialen Arbeit, Sozialpädagogik, Kindheitspädagogik usw. den

ersehten Studienplatz bieten. Dies hat zur Folge, dass die Studierenden Studiengebühren zu zahlen haben. Im Rahmen der Praxiseinsätze wird zunehmend erwartet, dass neben einer Praktikumsvergütung auch die Studiengebühren übernommen werden. In manchen Tarifverträgen ist dies sogar explizit vorgesehen. Das führt zu enormen Kostensteigerungen auf Seiten der Träger, die im KiBiz-Budget nicht eingepreist sind. In der Folge sollte auch, oder gerade, in diesen Fällen eine ergänzende Landesförderung gewährt werden.

## 5

### **Weiterqualifizierung von Kinderpfleger\*innen zur/zum staatlich anerkannten Erzieher\*in durch bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung befördern!**

Eine Weiterqualifizierung von Kinderpfleger\*innen zur/zum staatlich anerkannten Erzieher\*in kann bei persönlicher Eignung und insoweit die familiäre Situation dies zulässt, auf freiwilliger Basis ermöglicht und trägerseitig unterstützt werden, z. B. durch anteilige Freistellung ohne Kürzung der Vergütung im Rahmen einer individuellen Fortbildungsvereinbarung mit Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen. Dafür bedarf es gleichfalls einer finanziellen Entlastung der Träger, der ja zugleich den stundenweisen Ausfall der Kräfte zusätzlich durch Vertretungskräfte kompensieren muss.

Voraussetzung wäre allerdings, dass berufsbegleitende Ausbildungsformate in Teilzeit kombiniert mit Selbstlernmodulen und Modulen in digitaler Form zur Verfügung stehen, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung sicherzustellen. Dies ist zurzeit an den Fachschulen noch nicht der Fall.

Alternativ könnten auch die Anbieter von Vorbereitungskursen auf die Externenprüfung zum/zur Erzieher\*in dafür gewonnen werden. Dabei wird eine zweistufige AZAV-Zertifizierung (Träger- und Maßnahmenzulassung) vorausgesetzt. Sofern kein Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit vorliegt, sind in der Regel Kursgebühren zu entrichten, für deren Finanzierung noch gemeinschaftlich nach vertretbaren Lösungen gesucht werden müsste.

## 6

### **Studienabbrecher\*innen für die praxisintegrierte Erzieher\*innen-Ausbildung und/oder duale und ausbildungsintegrierende Studiengänge des Sozialwesens gewinnen!**

Deutschlandweit beenden 29 Prozent aller Bachelorstudierenden ihr Studium vorzeitig. Studienabbrüche gewinnen damit mehr und mehr eine quantitative und letztlich auch qualitative Dimension für das Gesamtsystem von Bildung, Ausbildung und Arbeit.<sup>5</sup>

- 17 Prozent können sich nicht genügend mit ihrem Studienfach identifizieren und sich fürs Studium motivieren.
- 15 Prozent orientieren sich neu, weil sie lieber einer praktischen Tätigkeit nachgehen möchten.

---

<sup>5</sup> Land Nordrhein-Westfalen, Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.); Pressemitteilung vom 17.08.2020  
Neue Chancen bei Studienzweifel und Studienabbruch: Landesregierung stärkt Beratungs- und Informationsangebot

- 11 Prozent brechen ab, da sie als Studierende ihren Lebensunterhalt nicht finanzieren können.<sup>6</sup>

Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher stellen eine mögliche Personengruppe dar, dem Fachkräftemangel in erzieherischen/pädagogischen Berufen zu begegnen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung förderte zwischen 2015 und 2018 mit dem Programm „Jobstarter plus“ bundesweit 18 regionale Projekte, deren Ziel es war, Studienabbrecher für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen.<sup>7</sup>

Das Land NRW investiert seit 2017 noch bis 2023 erhebliche Mittel in die Beratung dieser Zielgruppe im Rahmen von 13 regionalen Projekten von insgesamt 20 Hochschulen aus ganz NRW und zeigt der Zielgruppe z. B. Perspektiven in der dualen beruflichen Ausbildung auf. Entstanden ist dieses Förderprojekt aus dem Projekt [Studienaussteiger NRW – Next Career](#).

Gemeint sind hier allerdings grundsätzlich nur Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, also keine Fachschulausbildungen wie die praxisintegrierte Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher\*in. Bisher wurde offenbar auch eher nicht auf duale Studiengänge oder ausbildungsintegrierende Studiengänge im Bereich Sozialwesen verwiesen. Dazu fehlten jahrelang ausreichende Plätze für Interessierte an Fachschulen für Sozialpädagogik und Fachhochschulen des Sozialwesens. Es ist leichter, mit Unternehmen und Handwerksbetrieben zu kooperieren, die selbst händeringend Auszubildende suchen und diesen dann auch eine Beschäftigungsperspektive bieten, als mit Verantwortlichen staatlicher Schulen oder solchen in freier Trägerschaft und zusätzlich noch mit potenziellen zukünftigen Anstellungsträgern.

Es ist an der Zeit, für alle Beteiligten hier umzudenken und eine Allianz zu bilden, um Strategien zu entwickeln sowie ein zugehöriges Förderprogramm zu initiieren, damit Studienabbrecher\*innen für eine praxisintegrierte Ausbildung in erzieherischen Berufen oder dualen oder ausbildungsintegrierenden Studiengängen im Sozialwesen gewonnen werden.

---

<sup>6</sup> Autor\*innengruppe: Heublein, Ulrich; Ebert, Julia; Hutzsch, Christopher; Isleib, Sören; König, Richard; Richter, Johanna; Woisch, Andreas; Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit - Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen; in: Forum Hochschule 1 | 2017, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (Hg.)

<sup>7</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat „Innovationen in der beruflichen Bildung“ (Anbieter der Website) Müller, Yannick (o. D.): JOBSTARTER plus-Förderung bringt nachhaltige Wirkungen

## 2.2 Die Attraktivität des Arbeitsfeldes steigern - Bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten schaffen!

24 Prozent der Jugendlichen können sich vorstellen, in der Kindertagesbetreuung zu arbeiten. Das ist das Ergebnis einer Jugendbefragung im Jahr 2020 zur Attraktivität sozialer Berufe, die im Auftrag des BMFSFJ durchgeführt wurde. Potenziale für die Berufswahl liegen gerade auch bei Jugendlichen mit Abitur und jungen Männern. Wichtige Hebel, um die Jugendlichen für einen Berufseinstieg zu gewinnen, sind mehr Gehalt, bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten.<sup>8</sup>

Hier sind die Träger mit Maßnahmen der Personalentwicklung gefragt, die alle Bereiche der Bildung (Weiterbildung, Führungskräfteausbildung, Anlernung oder Umschulung), der Förderung (Auswahl und Einarbeitung, Nachfolge- und Karriereplanung, Mitarbeitergespräche, Leistungsbeurteilung oder Coaching) und der Organisationsentwicklung umfassen.

Dazu kommen Maßnahmen der Personalbindung, mit denen das „Commitment“ der Beschäftigten erhalten und damit ihre Qualifikationen und ihr Engagement gesichert werden kann. Die Personalbindung wird vornehmlich durch eine hohe Arbeitszufriedenheit erreicht und ist durch förderliche Rahmenbedingungen der Personalentwicklung mit Blick auf eine interne Karriereplanung determiniert. Die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit liegt aber nicht nur in der Hand der Träger. Die Fachkräfte sind auch in NRW immer noch für zu viele Kinder zuständig und mit einer zunehmenden Aufgabenfülle konfrontiert.<sup>9</sup>

1

### **Horizontale Weiterentwicklungsmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte anbieten!**

Der horizontale Karriereweg<sup>10</sup> ist der einer Fachkarriere. In folgenden exemplarischen Bereichen könn(t)en spezialisierte Fachkräfte mit sehr breitem Fachwissen Innovationsprozesse anstoßen, begleiten und moderieren:

- Inklusion
- Kinderschutz
- plusKITA
- interkulturelles Arbeiten
- Sprachbildung und -förderung
- Religionspädagogik

Im Einigungspapier der Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst 2022 im Geltungsbereich des TVöD wurde die Eingruppierung „einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden“ durch Aufwertung als „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“ in die Entgeltgruppe S 8b ermöglicht. Dieser Abschluss wird voraussichtlich auch von anderen Tarifpartner\*innen übernommen. Fest steht, eine tarifliche Aufwertung von spezialisierten Fachkräften bedarf einer entsprechenden Gegenfinanzierung durch Anpassung der Kindpauschalen.

<sup>8</sup> BMFSFJ (Anbieter Website) (07.07.2020); Jugendbefragung zur Attraktivität sozialer Berufe vorgestellt

<sup>9</sup> IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. (Anbieter der Website); Artikel Kita-Fachkräfte sind unzufrieden mit Arbeitsbedingungen (2021)

<sup>10</sup> Deutscher Verein e.V.(Hg.) (2022); Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinnüpfung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen;

## 2

### **Vertikale Karrierewege in Kitas eröffnen!**

Der vertikale Karriereweg<sup>11</sup> entfaltet sich idealerweise in der schrittweisen Übernahme von mehr Verantwortung. Entscheidend für den Erfolg sind hierbei gute Vorbereitung, Coaching und Weiterbildung. In Kitas lassen sich exemplarisch folgende Wege aufzeigen:

- Qualitätsbeauftragte
- Praxisanleitende
- Ständig Stellvertretende Leitungskräfte
- Kinderschutzbeauftragte
- Gruppenleitungskräfte / Kleinteamleiter\*innen

Die Qualifizierung an sich sowie die Übernahme an Verantwortung müssen im Tarifsystem abgebildet und entsprechend vergütet werden. Das beinhaltet auch hier eine Anpassung der öffentlichen Personalkostenförderung sowie der Verständigung, welcher Weiterbildungsumfang vorausgesetzt wird.

## 3

### **Schaffung weiterer dauerhafter Funktionsstellen zur Entlastung des pädagogischen Personals!**

Die **Schaffung von Funktionsstellen im Bereich Verwaltung, Alltagshilfen und Hauswirtschaft** in den Kitas soll zur Entlastung der Leitungskräfte und Gruppenleiter\*innen sowie weiterer pädagogischer Fachkräfte beitragen, damit diese ihre Ressourcen und Kernkompetenzen verstärkt in ihren jeweiligen Kernaufgaben, die nicht ohne Weiteres delegierbar sind, investieren können. (s. auch Anhang 2)

### **Schaffung von Stellen für Kita-Sozialarbeit**

Die Ergänzung des Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrages durch Angebote und Methoden der sozialen Arbeit ist potenziell dazu geeignet, die Ressourcen und Bedarfe von Kindern und Familien verstärkt in die Arbeit einzubeziehen, um so die Entwicklungs- und Bildungschancen anzugleichen. Kita-Sozialarbeit könnte als zentrales Bindeglied zwischen dem Lebensraum von Kindern und deren Familien sowie der Kita fungieren. Die sozialpädagogischen Fachkräfte bzw. Leitungskräfte würden durch die Übernahme der Lotsenfunktion und der Förderung des Elternengagements (inkl. Stärkung des Selbsthilfepotentials) seitens der Kita-Sozialarbeit entlastet. Darüber hinaus könnten die pädagogischen Teams ebenfalls zu bestimmten Themen und bei individuellen Problem- oder Bedarfslagen von Kindern Unterstützungen erfahren.<sup>12</sup>

Im Weiteren verweisen wir auf die Ausführungen zur Schulsozialarbeit in NRW.<sup>13</sup> Die Schaffung dieser Stellen könnte mit einer Schärfung des Konzepts und Profils der Familienzentren NRW einhergehen, die sich u. E. als multiprofessionelle Netzwerke mit Wirkung in den Sozialraum bewährt haben. Allerdings müsste dann auch die finanzielle Förderung der Familienzentren gem. § 43 KiBiz entsprechend angepasst werden. Da die neue

<sup>11</sup> DV(Hg.) (2022); Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld;

<sup>12</sup> Vgl. Hochschule Koblenz, Fachbereich Sozialwissenschaften, Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit, Rheinland-Pfalz (IBEB) (Hg.) (2021);  
1. Kita-Sozialarbeit in Rheinland-Pfalz - Diskussionspapier - Nachhaltige Kita-Sozialräume – gemeinschaftlich entwickeln  
2. Dokumentation IBEB-Diskursforum zum Thema „Kita-Sozialarbeit - eine Profilschärfung für RLP“ am 25.11.2020

<sup>13</sup> Land NRW, Bezirksregierung Düsseldorf (Anbieter der Website) (o.D.); Einführung in die Schulsozialarbeit

Landesregierung diese Stellen als Vorhaben der Koalitionsvereinbarung benennt, sehen wir gute Chancen auf eine Realisierung.

4

### **Übergeordnete Verbundleitungsstellen bei Trägern mit mehreren Einrichtungen installieren!**

Mit Blick auf die immer größer werdende Herausforderung, geeignete Fachkräfte zur Übernahme der Leitungsfunktion zu finden, gewinnt die Etablierung von (übergeordneten) Verbundleitungskräften zunehmend an Bedeutung. Die Verbundleitung kann mit mehr Entscheidungskompetenz ausgestattet werden, um übergeordnete Verantwortungsbereiche wie Personaleinsatz, Verwaltung, pädagogische Leitlinien, Fachaufsicht, Finanzen und kommunale Vertretung zu bündeln. Entsprechend der größeren Verantwortung ist auch eine höhere tarifliche Vergütung zu gewähren. In den einzelnen Einrichtungen ist im Gegenzug eine ständig stellvertretende Leitungskraft zu bestellen. In der konkreten Umsetzung bedarf dieses Modell einer substanziellen (Fort-)Entwicklung der Leitungskompetenzen.

Dieses Modell dürfte mit Blick auf den demografischen bedingten Schwund von Leistungskräften perspektivisch an Bedeutung gewinnen. Kitas in katholischer Trägerschaft sind von dieser Entwicklung beispielsweise in besondere Weiser betroffen.<sup>14</sup>

5

### **Curricular gerahmte Weiterqualifizierung in Kombination mit Supervision/ Coaching für neue (Verbund-)Leitungskräfte einführen!**

Generell muss die Qualifizierung von Kita-Leitungskräften, unabhängig davon, ob es sich um eine Einrichtungs- oder Verbundleitung handelt - und auch mit Blick auf die Führung von (perspektivisch) multiprofessionellen Teams - einem breiten Anforderungsprofil entsprechen und diese auf ihre Aufgaben vorbereiten bzw. in der täglichen Arbeit (z. B. durch Coaching oder Supervision) unterstützen. Idealerweise werden ständig stellvertretende Leitungskräfte bereits während ihrer Tätigkeit qualifiziert, um sie frühzeitig auf die Rolle als Leitungskraft vorzubereiten.

Es bedarf u. E. einer curricularen Rahmung und der Festlegung des Stundenumfangs in Abhängigkeit von den zu vermittelnden Kompetenzen für eine solche Weiterqualifizierung. Darüber bedarf es einer Verständigung zwischen den verantwortlichen Akteur\*innen auf Landesebene. Hier bietet sich ggf. ein Blick in das niedersächsische Curriculum an (s. Literaturverzeichnis).

In diesem Kontext sollte auch ergebnisoffen miteinander diskutiert werden, inwieweit eine geeignete Weiterbildung zwingend, z. B. in den ersten 3 Jahren der Übernahme der Funktion, nachzuweisen ist. Eine solche umfassendere Weiterbildung muss selbstverständlich als Kombination von Präsenzmodulen, Selbstlernmodulen und digitalen Modulen die Vereinbarkeit

---

<sup>14</sup> Im Erzbistum Köln sind 23,1 % der pädagogisch Beschäftigten der Alterskohorte 45 bis 55 und 19,1 % der Alterskohorte 55 und älter zugehörig.

Vgl. Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut & Technische Universität Dortmund (Hg.) (2022), Wallußek, N./Böwing-Schmalenbrock, M./Meiner-Teubner, C. ; Kitas im Trägervergleich; Eine vergleichende Analyse mit Fokus auf Kitas der katholischen Kirche/Caritas, EKD/Diakonie, AWO und des DRK.

von Beruf und Weiterbildung bzw. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung ermöglichen.

Die damit verbundenen Kosten belaufen sich schnell auf 5.000 EUR und mehr. Um die Träger bei der Qualifizierung ihrer Leitungskräfte zu unterstützen, soll die Landesförderung nach § 46 KiBiz auf den Qualifizierungsbedarf von (künftigen) Leitungskräfte ausgeweitet werden und damit auch ein finanzieller Anreiz gesetzt werden, damit Träger die Kräfte für die Weiterbildung freistellen, was wiederum eine Vertretung voraussetzt.

Inwieweit eine Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) beantragt werden könnte, ist noch einer näheren Prüfung zu unterziehen.

## 6

### **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf oder die sog. Work-Life-Balance im Arbeitsfeld verbessern!**

Das Handlungsfeld Kita zählt mit einer Frauenquote von 94,2% immer noch zu den am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten Berufsfeldern auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Obwohl der Anteil der männlichen Beschäftigten stetig steigt, müssten erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um den Anteil<sup>15</sup>signifikant zu erhöhen.<sup>16</sup> Der hohe Anteil an Frauen bringt Effekte wie familienbedingte Ausfallszenarien (bspw. Beschäftigungsverbote bei Schwangerschaft, Mutterschutz- und Elternzeit) und in Folge oftmals eine Rückkehr an den Arbeitsplatz in Teilzeit mit sich.<sup>17</sup> In der Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen entscheidende Potenziale für Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der individuellen Arbeitszufriedenheit. Jedoch stellt die Nachbesetzung der dadurch freiwerdenden Stellen bzw. Stellenanteile Träger vor große Herausforderungen – zumal eine erfolgreiche Ausschreibung von befristeten Arbeitsverhältnissen bei der derzeitigen (und absehbaren) Lage auf dem Arbeitsmarkt faktisch ausgeschlossen ist. Besonders betroffen sind hier die Träger mit nur einer Einrichtung bzw. wenigen Einrichtungen, da hier ein übergreifender Einsatz oder die Versetzung von Mitarbeitenden gar nicht oder nur eingeschränkt möglich ist. Überdies erhöht sich mit dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten der Bedarf an Abstimmung im Team unter Berücksichtigung entsprechender Zeitressourcen. Auch der Aufbau und Erhalt einer tragfähigen Beziehung zu den Kindern benötigt ausreichend und verlässliche Zeit für pädagogische Interaktionen und kontinuierliche Begleitung.

Für den hier vorliegenden Konflikt zwischen den Erwartungen der Mitarbeitenden (persönliche und private zeitliche Verfügbarkeit), denen der Träger/der Einrichtung (bedarfsorientierte Personaleinsatzplanung), der Familien (an den jeweiligen Alltag der Familie angepasste Betreuungszeiten) sowie der Kinder (Sicherheit und Verlässlichkeit) lassen sich keine „einfachen“ Lösungsansätze finden. Homeoffice kommt in der Regel nicht in Betracht, da die Dienstleistung face-to-face in der Gruppe oder gruppenübergreifend erbracht werden muss. Möglicherweise könnte es sich lohnen, Lebensarbeitszeitmodelle als auch Lebensphasenorientiertes Arbeiten genauer zu beleuchten. Zusätzlich bedarf es einer gesellschaftlichen und politischen Verständigung darüber, wie die unterschiedlichen

---

<sup>15</sup> Nur 5,8 % des Kita-Personals in NRW sind männlich

Bertelsmann-Stiftung (Hg.) - Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2021, Seite 15

<sup>16</sup> Die OECD empfiehlt (befristet) die bevorzugte Einstellung von männlichen Fachkräften zur Erhöhung der Quote, OECD (2019), OECD Publishing, Paris; Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung, Seite 38

<sup>17</sup> In NRW sind 47,4 Prozent der pädagogisch Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt. Bertelsmann-Stiftung (Hg.) - Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2021, Seite 14

Bedarflagen gewichtet und letztendlich priorisiert werden können, um aktuellen pädagogischen und gesellschaftlichen Zielsetzungen zu entsprechen.

## 7

### **Verbesserte strukturelle Rahmenbedingungen in den Kitas in NRW sicherstellen!**

Eine Studie<sup>18</sup>, die sich vergleichend mit der psychischen Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen (Erzieher\*innen, Pflegekräfte, Lehrkräfte, Polizist\*innen, Beschäftigte der sozialen Arbeit) von 2006 – 2018 befasst hat, kommt zu folgendem Ergebnis: Es gibt im Betrachtungszeitraum einen deutlichen Anstieg der psychischen Erschöpfung bei den Beschäftigten in v. g. sozialen Interaktionsberufen. Einen überdurchschnittlichen Anstieg verzeichnen neben Pflegekräften vor allem Erzieher\*innen im Bereich der frühkindlichen Bildung. Diese Situation hat sich in den letzten zwei Jahren im Zuge der pandemischen Lage noch verschärft.

Selbstverständlich sind die Träger gefragt, auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung, wirksame Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zu installieren. Gleichzeitig müssen allerdings die strukturellen Defizite und Arbeitsbedingungen politisch aufgegriffen werden, um die Attraktivität des Berufs zu steigern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.<sup>19</sup>

Im Klartext soll der Fachkraft-Kind-Schlüssel in NRW sukzessive verbessert werden. Das trägt erheblich zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit bei.

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG; auch Gute-Kita-Gesetz genannt) läuft Ende 2022 aus.

Die aktuelle Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt, dass das Gute-Kita-Gesetz auf der Grundlage der Ergebnisse des Monitorings und der Evaluation fortgeschrieben wird und, dass dieses bis Ende der Legislaturperiode (2025) gemeinsam mit den Ländern in ein Qualitätsentwicklungsgesetz mit bundesweiten Standards überführt werden soll.<sup>20</sup> Diese Vorhaben halten wir für dringend notwendig. Es ist selbstverständlich unabdingbar, dass auch die Bundesländer - hier also NRW - ihren Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung leisten müssen.

Für eine langfristige Verstetigung von Bundesinvestitionen in die Infrastruktur Kindertagesbetreuung ist aus unserer Sicht die Erarbeitung eines Bundesqualitätsentwicklungsgesetzes, welches das Gute-Kita-Gesetz ablöst, der konsequente nächste Schritt. Deshalb erwarten wir von der neuen Landesregierung, dass sie sich im eigenen Interesse auf der Bundesebene stark macht, damit die Rahmenbedingungen für die Arbeit in der Kindertagesbetreuung in NRW noch einmal deutlich qualitativ verbessert werden können.

---

<sup>18</sup> Bauknecht, J., Wesselborg, B., Psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018. *Präv Gesundheitsf* 17, 328–335 (2022).

Madeira Firmino, N., Bauknecht, J., Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern. *Zbl Arbeitsmedizin* (2022).

<sup>19</sup> ebd.

<sup>20</sup> SPD, Bündnis 90/Die Grünen/FDP (Hg.) (2021); *Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*, Seite 75

## 2.3 Auf dem Weg zu multiprofessionellen Teams – Kita-Teams vielfältiger denken!

1

### **Unbefristete Ausweitung der Personengruppe der Ergänzungskräfte für den Einsatz auf Fachkraftstunden in den Gruppenformen I und II!**

Bereits jetzt können im Rahmen der aktuell gültigen Personalverordnung (PersVO)<sup>21</sup> gem. § 2 Abs 3 Nr. 2 Ergänzungskräfte auf bis zu 50 Prozent der ausgewiesenen Mindestfachkraftstunden eingesetzt werden. Dies gilt jedoch nur, wenn sie bereits am 15. März 2008 in einer Kita tätig waren und an einer 160 Stunden umfassenden Fortbildung zur Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie teilgenommen haben. Das schränkt den Personenkreis enorm ein.

Im befristeten Teil 2 der PersVO ist aktuell zudem eine Übergangsregelung getroffen worden. Der längerfristige Einsatz dieser Ergänzungskräfte auf Fachkraftstunden ist jedoch an eine Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher\*in gekoppelt, wozu die betreffenden Personen vielfach aus persönlichen und familiären Gründen gar nicht in der Lage sind.

Unser Vorschlag lautet wie folgt:

**Teil 1 der PersVO (unbefristet) / § 2 Abs. 3:** Auf Fachkraftstunden können weiter eingesetzt werden:

[...]

2. in den Gruppenformen I und II des Kinderbildungsgesetzes bis höchstens zur Hälfte der ausgewiesenen Mindestfachkraftstunden die in § 2 Abs. 4 (ergänzt um Familienpfleger\*innen) genannten Ergänzungskräfte, sofern sie eine mindestens dreijährige Berufserfahrung in einer Kita vorweisen können und an Fortbildungen in einem Umfang von mindestens 160 Stunden teilnehmen, die insbesondere die Anforderungen an die Pädagogik der frühen Kindheit und Entwicklungspsychologie berücksichtigen.

In diesem Kontext sind auch mehr Träger motiviert, Personen im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung (PiA) Kinderpflege zu beschäftigen und dafür finanzielle und personelle Ressourcen einzusetzen, da eine auf Dauer angelegte Beschäftigungsperspektive bestehen würde. Für bewährte Ergänzungskräfte mit einer mindestens zweijährigen grundständigen Ausbildung, mehrjähriger Praxiserfahrung und einer Teilqualifikation im Bereich U3 wäre damit perspektivisch ein kleiner Karriereweg/Aufstieg möglich. Alle sonstigen Karrierewege sind dieser Personengruppe verwehrt.

2

### **Zeitnahe Entfristung von Teil 2 der PersVO (§§ 10 – 12), bezogen auf den Einsatz der dort gelisteten Berufsgruppen für den Einsatz auf Fachkraftstunden**

Die derzeitige Befristung bis 31.12.2025 suggeriert, dass der Fachkraftmangel nur temporär bestehen und bis 2025 überwunden sein könnte. Wie bereits ausgeführt, schätzen wir die Problematik völlig anders ein. Die Entfristung würde ein deutliches Signal setzen. Dabei

<sup>21</sup> Land NRW (Hg.); Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung) (Stand: 01.08.2022)  
[online] [https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_bes\\_text?sq=0&menu=0&bes\\_id=43064&aufgehoben=N&anw\\_nr=2](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sq=0&menu=0&bes_id=43064&aufgehoben=N&anw_nr=2)

eröffnet sie den Trägern dauerhafte Spielräume für die Personalbesetzung. Ob diese genutzt werden, obliegt den Trägern selbst und wird davon abhängig sein, wie stark sich der Mangel an sozialpädagogischen und weiteren Fachkräften örtlich zeigt. Zugleich können die zugelassenen Professionen auch einen Mehrwert an sich im Hinblick auf die Multiprofessionalität von Teams mit sich bringen.

Im Weiteren soll das Prozedere der Abstimmung mit den Landesjugendämtern zur Anerkennung von Abschlüssen vereinfacht und beschleunigt werden.

### 3

#### **Ausweitung der Berufsgruppen für den Einsatz auf zusätzlichen Fachkraftstunden der Eingliederungshilfe für Kinder mit (drohender) Behinderung**

Wir erwarten, dass die Träger der Eingliederungshilfe in NRW eine analoge Ausweitung der Berufsgruppen gem. vorgeschlagenen Veränderungen der PersVO zur Besetzung der Fachkraftstunden aus Mitteln der Eingliederungshilfe im Rahmen der Basisleistung I zulassen würden, damit die Teilhabechancen für diese Kinder tatsächlich verbessert werden können.

Darüber hinaus ist vorstellbar, dass auch Nicht-Fachkräfte, die eine Vorqualifizierung durch einen mindestens zweijährigen Einsatz als Inklusionsassistenz in einer Kita in Verbindung mit einer Weiterqualifizierung von 160 Stunden vorweisen können, befristet auf diesen Fachkraftstunden eingesetzt werden könnten, sofern die zusätzlichen Stunden aus der erhöhten KiBiz-Kindpauschale durch eine pädagogische Fachkraft besetzt sind. Die Vorstellung, dass diese Fachkraft auch die Fachkraftstunden aus Mitteln der Eingliederungshilfe übernimmt, ist eine reine Wunschvorstellung, leider aber nicht die Realität.

Auf diese Weise könnte einer zunehmenden Überforderung des pädagogischen Stammpersonals entgegengewirkt und die Motivation zur Aufnahme von Kindern mit (drohender) Behinderung gesteigert werden. Zugleich könnte der Rechtsanspruch betroffener Kinder auf Leistungen der Eingliederungshilfe gem. SGB IX auch angesichts des Fachkraftmangels eingelöst werden.

### 4

#### **Kompensation von kurzfristigen (i. d. R. krankheitsbedingten) Fachkraftausfällen (bis zu 6 Wochen) durch den Einsatz von Alltagshelfer\*innen / Assistenzkräften**

Die kurzfristige Gewinnung von Vertretungskräften ist nahezu unmöglich. Durch die Zulassung des Einsatzes von Alltagshelfer\*innen/Kita-Assistenzkräften zur Sicherung der Aufsichtspflicht, sofern eine persönliche Eignung dafür gegeben ist, im Tandem mit einer pädagogischen Fachkraft könnten Folgen wie die Kürzung von Betreuungsumfängen, Reduzierung von Öffnungszeiten, tageweise Schließung von Gruppen, vermindert werden. Somit könnte die Verlässlichkeit des Angebotes zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege deutlich besser aufrechterhalten werden.

Zugleich soll die Meldepflicht nach § 47 SGB VIII in dieser Konstellation entfallen, sofern die personelle Mindestbesetzung in der Einrichtung noch mind. zu 80% gewährleistet ist. Im Weiteren soll von ggf. möglichen Betriebskostenkürzungen in diesen Fällen abgesehen werden. Eine trägerinterne Dokumentation des Einsatzes dieser Personen ist sicherzustellen.

Wir regen grundsätzlich an, die Bewertungsmaßstäbe bei (meldepflichtigen) „Ereignissen oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen“ (§ 47 Satz 1 Nr. 2) mit Blick auf das tatsächliche Kindeswohl auszutarieren.

Die (Teil-)Schließung von Kitas sollte – so weit möglich – vermieden werden, um negative Effekte auf die Kinder und deren Entwicklung zu vermeiden. Eine (unbürokratische) Kompensation von kurzfristigen personellen Engpässen durch nicht-pädagogisches, gleichwohl geeignetes, Personal ist dem Kindeswohl u. E. dienlicher als die Reduzierung oder Einstellung des Betreuungsangebotes. Das belegen die Erfahrungen aus der Coronapandemie.

5

### **Ausweitung der PersVO um Alltagshelfer\*innen/Kita-Assistenzkräfte in der Funktion sonstige Ergänzungskräfte!**

Im Rahmen eines noch festzulegenden maximalen Prozentsatzes könnten diese Kräfte in Verbindung mit einer Weiterqualifizierung von 160 Stunden auch als sonstige Ergänzungskräfte auf die personelle Mindestbesetzung angerechnet werden. Eine reine Finanzierung aus dem Budget der restlichen Personalkraftstunden zusätzlich zur mindestpersonellen Besetzung ist für viele Träger nicht darstellbar. Diese Kräfte tragen erheblich zur Entlastung des pädagogischen Personals im Regelbetrieb durch Übernahme nicht-pädagogischer Tätigkeiten bei. Diese Erfahrung konnte im Pandemiebetrieb gemacht werden.

Vorerst freuen sich die Träger, dass die neue Landesregierung eine Verlängerung des Alltagshelfer\*innenprogramms bis zum Ende des Jahres 2022 ermöglicht hat. Das eröffnet auch einen zeitlichen Spielraum für Gespräche über eine Fortführung in 2023ff.

6

### **Ausweitung der PersVO um Verwaltungsassistenzen!**

Die Anrechnung auf die mindestpersonelle Besetzung soll bei direkter Zuordnung zur Leitungskraft zwecks deren Entlastung von Verwaltungsaufgaben erfolgen. Auch ein einrichtungsübergreifender Einsatz bei gleicher Trägerschaft sollte möglich sein. Ein maximaler Prozentsatz pro Einrichtung könnte dafür festgelegt werden. Alternativ wären sie gesondert zweckgebunden für diese Konstellation z. B. durch einen gesonderten Landeszuschuss zu finanzieren.

Die Leitungskräfte können ihr Freistellungspotenzial so zielgerichtet für Ihre herausfordernden Kernaufgaben, wie z. B. Entwicklung multiprofessioneller Teams, Krisen- und Konfliktmanagement, Weiterentwicklung von pädagogischen Konzeptionen und Schutzkonzepten, Qualitätsmanagement und Personalführung, einsetzen. Dafür sind sie in der Regel angetreten.

7

### **Erweiterung der Personalverordnung um sog profilergänzende Kräfte aus den Bereichen „Kunst und Kultur“, „MINT“, „Natur- und Erlebnispädagogik“, „Handwerk“, „Bewegung“ und ggf. weiteren Berufszweigen!**

Diese Kräfte, die vielfältige bildungs- und lebensbiographische Hintergründe einbringen können, sollen als sog. Bildungsbegleiter\*innen<sup>22</sup> auf die mindestpersonelle Besetzung

<sup>22</sup> Zweckverband Katholische Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Essen (Anbieter der Website); Multiprofessionelle Teams bereichern elementarpädagogische Arbeit (o. D.)

anrechenbar sein. Sie können auf Gruppenebene oder gruppenübergreifend zum Einsatz kommen. Der Einsatz soll auf einen noch festzulegenden maximalen Prozentsatz der mindestpersonellen Besetzung einer Einrichtung begrenzt werden.

Dies dient zum einen der Kompensation des Fachkräftemangels. Zum anderen sollen den Kindern dadurch Entwicklungsmöglichkeiten mit einem „Mehr“ an Vielfalt, Alltag und Kultur im „Lebensort Kita“ geboten werden.

#### Voraussetzungen:

- Eine pädagogische Konzeption, aus der eine entsprechende fachliche Schwerpunktsetzung hervorgeht.
- Gewährleistung eines gemeinsamen Bildungsverständnisses auf Grundlage der Bildungsvereinbarung und den Bildungsgrundsätzen NRW. Keine Verkürzung der didaktisch/methodischen Arbeit auf eine „Angebotsdidaktik/Kursdidaktik“. Eine Überfrachtung individueller (Entfaltungs-) Bedürfnisse der Kinder gilt es zu vermeiden.
- Gelingende Integration aller Kräfte in das Team. Dies stellt die Leitungskräfte der Einrichtungen, aber auch die Gruppenleitungskräfte (bezogen auf die Kleinteams in den Gruppen), vor besondere Herausforderungen, die durch Weiterqualifizierungen und Coaching-/Supervisionsprogramme zu stärken sind.
- Entwicklung von Tätigkeitsprofilen für die verschiedenen Funktionen und Rollen in einem multiprofessionellen Team und daraus ableitenden sog. Kompetenzprofile, die bei der Einstellung und der Fort- und Weiterbildung zur Anwendung gelangen. (s. Anhang 2)
- Teilnahme der profilergänzenden Kräfte an einer pädagogischen Basisqualifizierung. Ein ausführliches Curriculum für diese Basisqualifizierung ist mit weiteren Akteur\*innen noch zu erarbeiten.<sup>23</sup>
- Klärung der Ausbildungsniveaus der profilergänzenden Kräfte für eine Zulassung in das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung sowie deren tarifliche Eingruppierung. Die Vergütungshöhe entscheidet über die Attraktivität dieser Stellen.

Weitere Ausführungen zu Multiprofessionellen Teams: siehe Anhänge 1-2.

---

<sup>23</sup> Vgl. Ministerium für Bildung des Landes Rheinland-Pfalz (Hg.) (2021); Rahmenvereinbarung zur Gestaltung von pädagogischen Basisqualifizierungen im Sinne der Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz

## Abschlussbemerkungen

Es soll ein flexibler Handlungsrahmen für die personelle Besetzung in Kitas geschaffen werden, der den Trägern viele Optionen gibt, die diese nach Bedarf nutzen können, aber nicht müssen. Es soll weiterhin möglich sein, die Fachkraftstunden der mindestpersonellen Besetzung ausschließlich mit sozialpädagogischen Fachkräften zu besetzen. Dies muss sich, entsprechend gesetzlich verbietet, in den Kindpauschalen und damit im KiBiz-Gesamtbudget abbilden und bei einer Überprüfung der Finanzierungssystematik berücksichtigt werden.

Viele der dargelegten Lösungsansätze wären bei Einvernehmlichkeit für eine kurzfristige Umsetzung geeignet. Andere wiederum bedürfen etwas mehr Zeit zur Realisierung, da weitere Aushandlungs-, Klärungs- und Konkretisierungsprozesse notwendig sind. Der Aufwand lohnt sich, da neben Kurzfristlösungen eine zukunftssträchtige Perspektive für den Personaleinsatz erforderlich ist.

**Wir machen uns stark für mehr Vielfalt!**



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Rückfragen / Feedback bitte gerne an: [kita-fachabteilung@caritasnet.de](mailto:kita-fachabteilung@caritasnet.de)

## (Weiterführendes) Literaturverzeichnis

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hg.);Autoren: Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2021)

**Ergebnisse des VER.DI Kitapersonalcheck** - Alltag pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen: Den eigenen professionellen Ansprüchen nicht genügen können  
[online] [https://sozialarbeit.verdi.de/++file++617be2ac1738c56d22cfc5c3/download/2021\\_Kita-Personalcheck\\_Ergebnisse\\_verdi.pdf](https://sozialarbeit.verdi.de/++file++617be2ac1738c56d22cfc5c3/download/2021_Kita-Personalcheck_Ergebnisse_verdi.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Prognos AG & Katholische Stiftungshochschule München i.A. des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2022)

**Studie „Karrierewege in der Kindertagesbetreuung“ - Eckpunkte für Curricula, Kosten und Renditen**

[online] <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/karrierewege-in-der-kindertagesbetreuung-198226>  
[abgerufen am 08.07.2022]

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), kommunale Spitzenverbände, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hg.) (2021)

**Eckpunkte für eine Neugestaltung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung**

[online] [https://www.verdi.de/++file++6184f44384ed428f6270b912/download/2021\\_11\\_05\\_Anlage%20Eckpunktepapier%20Erzieherinnenausbildung.pdf](https://www.verdi.de/++file++6184f44384ed428f6270b912/download/2021_11_05_Anlage%20Eckpunktepapier%20Erzieherinnenausbildung.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ (Hg.) (2022)

**Zunehmende Privatisierung fach- und hochschulischer Qualifizierung in der Kinder- und Jugendhilfe: Chancen, Herausforderungen und Anforderungen an eine hochwertige Qualifizierung**

[online] [https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2022/Positionspapier\\_Privatisierung.pdf](https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2022/Positionspapier_Privatisierung.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Deutsches Jugendinstitut, Abt. Kinder und Kinderbetreuung (Hg.) (2019)

**Zukunft der sozialen Berufe – Fachspezialisierungen für Erzieherinnen** - Ein Dossier auf der Grundlage von Ergebnissen der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

[online] [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs2018/DJI-Dossier\\_Fachspezialisierungen.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2018/DJI-Dossier_Fachspezialisierungen.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Niedersächsisches Kultusministerium (Hg.) (2020)

**Nds. Curriculum zur Qualifizierung von Leitungen von Kindertageseinrichtungen** - Handreichung

[online] [https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/fruhkindliche\\_bildung/aus\\_fort\\_und\\_weiterbildung/qualifizierung\\_fur\\_kita\\_leitungen/qualifizierung-von-leitungen-von-kindertageseinrichtungen-184019.html](https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/fruhkindliche_bildung/aus_fort_und_weiterbildung/qualifizierung_fur_kita_leitungen/qualifizierung-von-leitungen-von-kindertageseinrichtungen-184019.html)  
[abgerufen am 08.07.2022]

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin (Hg.) (2020)

**Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder gemäß Verordnung zum Kindertagesförderungsgesetz**

[online] [https://www.daks-berlin.de/system/files/media/files/Fachkr%C3%A4fte\\_in\\_Tageseinrichtung\\_f%C3%BCr\\_Kinder\\_2021.pdf](https://www.daks-berlin.de/system/files/media/files/Fachkr%C3%A4fte_in_Tageseinrichtung_f%C3%BCr_Kinder_2021.pdf)  
[abgerufen am 08.07.2022]

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V.(Hg.) (2022)

**Kita-Bericht 2022 des Paritätischen Gesamtverbandes**

[online] [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/broschuere\\_kitabericht-2022.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/broschuere_kitabericht-2022.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Landschaftsverband Rheinland - Dezernat Kinder, Jugend und Familie (Hg.) (2022)

**Positionspapier zum Fachkräftemangel**

[online]

[https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/dokumente\\_88/Positionspapier\\_Fachkraeftemangel.pdf](https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/dokumente_88/Positionspapier_Fachkraeftemangel.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Verband Kath. Tageseinrichtungen für Kinder - KTK-Bundesverband e.V. (Hg.) (2021)

**Erweiterte Teamprofile in Kindertageseinrichtungen - Vielfalt professionell gestalten**

[online] [https://www.ktk-bundesverband.de/cms/contents/ktk-bundesverband.de/medien/dokumente/2021-ktk-position-er/2021\\_teamprofile\\_ktk-positionspapier.pdf](https://www.ktk-bundesverband.de/cms/contents/ktk-bundesverband.de/medien/dokumente/2021-ktk-position-er/2021_teamprofile_ktk-positionspapier.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (Hg.) (2021)

**verschieden \* gleich \* gemeinsam - Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams**

[online]

<https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=104318&token=cfb26f8b3a7ae53ea2be95e7f7453b1e1ec05cd6&sdownload=&n=20210218-Multiprofessionelle-Teams-2021-A4-web.pdf> [abgerufen am 08.07.2022]

Ostendorf-Servissoglou, Eike, eoscript, Redaktionsbüro für Bildung und Soziales, Stuttgart veröffentlicht in KiTa BW 7-8 | 2016, Wolters Kluwer Deutschland GmbH (Hg.)

**Multiprofessionelle Kita- Teams: ein Gewinn für alle Beteiligten**

[online] [https://www.konzept-e.de/fileadmin/Daten/Fachliteratur/KiTa\\_BW\\_7-8\\_2016\\_multiprofessionelle\\_Teams.pdf](https://www.konzept-e.de/fileadmin/Daten/Fachliteratur/KiTa_BW_7-8_2016_multiprofessionelle_Teams.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Landesverband Berlin e.V. (Hg.) (2019)

**Multiprofessionelle Teams in Kindertagesstätten – Empfehlungen für die Fachpraxis**

[online] <https://docplayer.org/182509327-Multiprofessionelle-teams-in-kindertagesstaetten-empfehlungen-fuer-die-fachpraxis.html> [abgerufen am 08.07.2022]

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.(Hg.) (2016)

**Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen**

[online] <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2016/dv-34-14-multiprofessionelle-teams.pdf> [abgerufen am 08.07.2022]

Berliner Kita-Institut für Qualitätsentwicklung (BeKi) (Hg.) (2020)

**Konzept für die Arbeit in multiprofessionellen Teams in Kitas**

[online]

[http://beki-qualitaet.de/media/pages/projekte-und-programme/multiprofessionelle-teams/12730cdb18-1626449685/konzept\\_fr\\_die\\_arbeit\\_in\\_multiprofessionellen\\_teams\\_des\\_beki\\_2020\\_webseite.pdf](http://beki-qualitaet.de/media/pages/projekte-und-programme/multiprofessionelle-teams/12730cdb18-1626449685/konzept_fr_die_arbeit_in_multiprofessionellen_teams_des_beki_2020_webseite.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ), Evangelischen Hochschule Freiburg (Hg.)

(2022); Evaluation des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ -

**Teilbericht zum Fördermodul „Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals“**

[online] <https://fachkraefteoffensive.fruhe->

[chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Evaluationsbericht\\_I\\_Kita-HelferInnen.pdf](https://fachkraefteoffensive.fruhe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Evaluationsbericht_I_Kita-HelferInnen.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

## Quellenverzeichnis

Deutsches Jugendinstitut e. V. (Hg.) (2021), Autorengruppe Fachkräftebarometer

**Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021**, Seite 166

[online] [https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation\\_FKB2017/Publikation\\_FKB2021/WiFF\\_FKB\\_2021\\_web.pdf](https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikation_FKB2021/WiFF_FKB_2021_web.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

PEP – Internationales Zentrum für Professionalisierung der Elementarpädagogik, Universität Graz (2021)

**Internationale Corona-Kita-Erhebung (ICKE)**

[online] [https://static.uni-graz.at/fileadmin/urbi-zentren/pep/OER/ICKE\\_Kurzbericht\\_2021\\_05\\_03.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/urbi-zentren/pep/OER/ICKE_Kurzbericht_2021_05_03.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

BMG und BMFSFJ (Hg.) (2021)

Gemeinsamer Bericht: **Übersicht zu gesundheitlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Kinder und Jugendliche**

[online] <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/183046/9880e626ab0dfcf849ec16001538f398/kabinett-auswirkungen-corona-kinder-jugendliche-data.pdf> [abgerufen am 08.07.2022]

Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hg.) (2020)

**Kind sein in Zeiten von Corona** - Ergebnisbericht zur Situation von Kindern während des Lockdowns im Frühjahr 2020

[online] [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs2020/Ergebnisbericht\\_Kindsein\\_Corona\\_2020.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2020/Ergebnisbericht_Kindsein_Corona_2020.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.(Hg.) (2022)

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

[online] [https://deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2022/dv-35-20\\_karrierewege-kindertagesbetreuung.pdf](https://deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2022/dv-35-20_karrierewege-kindertagesbetreuung.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Zweckverband Katholische Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Essen (Anbieter der Website)

**Multiprofessionelle Teams bereichern elementarpädagogische Arbeit** (o. D.)

[online] <https://www.kita-zweckverband.de/3027-multiprofessionelle-teams-bereichern-elementarpaedagogische-arbeit.html> [abgerufen am 08.07.2022]

Land Nordrhein-Westfalen, Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.)

Pressemitteilung vom 17.08.2020 **„Neue Chancen bei Studienzweifel und Studienabbruch: Landesregierung stärkt Beratungs- und Informationsangebot“**

[online] <https://www.land.nrw/pressemitteilung/neue-chancen-bei-studienzweifel-und-studienabbruch-landesregierung-staerkt> [abgerufen am 08.07.2022]

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (Hg.) (2017)

Autor\*innengruppe: Heublein, Ulrich; Ebert, Julia; Hutzsch, Christopher; Isleib, Sören; König, Richard; Richter, Johanna; Woisch, Andreas

**Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit - Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen**

[online] [https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201701.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201701.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat „Innovationen in der beruflichen Bildung“ (Anbieter der Website)

Müller, Yannick: **JOBSTARTER plus-Förderung bringt nachhaltige Wirkungen** (o. D.)

[online] <https://www.jobstarter.de/jobstarter/de/aus-der-projektarbeit/reportagen/jobstarter-plus-foerderung-bringt-nachhaltige-wirkungen.html?nn=206452> [abgerufen am 08.07.2022]

IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. (Anbieter der Website)

Artikel **„Kita-Fachkräfte sind unzufrieden mit Arbeitsbedingungen“** (2021)

[online] <https://jugendhilfeportal.de/artikel/kita-fachkraefte-sind-unzufrieden-mit-arbeitsbedingungen> [abgerufen am 08.07.2022]

Hochschule Koblenz, Fachbereich Sozialwissenschaften, Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit |Rheinland-Pfalz (IBEB) (Hg.) (2021)  
**Kita-Sozialarbeit in Rheinland-Pfalz - Diskussionspapier - Nachhaltige Kita-Sozialräume – gemeinschaftlich entwickeln**

[online] [https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/01\\_Themen/KiTaG/IBEB-Diskussionspapier\\_Kita-Sozialarbeit\\_20210128.pdf](https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/01_Themen/KiTaG/IBEB-Diskussionspapier_Kita-Sozialarbeit_20210128.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Hochschule Koblenz, Fachbereich Sozialwissenschaften, Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit |Rheinland-Pfalz (IBEB) (Hg.) (2021)

**Dokumentation IBEB-Diskursforum zum Thema „Kita-Sozialarbeit - eine Profilschärfung für RLP“ am 25.11.2020**

[online] [https://www.hs-koblenz.de/fileadmin/media/fb\\_sozialwissenschaften/IBEB/Arbeitsfelder/IBEB-Diskursforum/Dokumentation\\_IBEB-Diskursforum\\_Kita-Sozialarbeit\\_20210112.pdf](https://www.hs-koblenz.de/fileadmin/media/fb_sozialwissenschaften/IBEB/Arbeitsfelder/IBEB-Diskursforum/Dokumentation_IBEB-Diskursforum_Kita-Sozialarbeit_20210112.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Land Nordrhein-Westfalen, Bezirksregierung Düsseldorf (Anbieter der Website) (o. D.)

**Einführung in die Schulsozialarbeit**

[online] <https://www.brd.nrw.de/themen/schule-bildung/schulsozialarbeit/einfuehrung-die-schulsozialarbeit> [abgerufen am 08.07.2022]

Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut & Technische Universität Dortmund (Hg. (2022)), Walluβek, N./Böwing-Schmalenbrock, M./Meiner-Teubner, C.

**Kitas im Trägervergleich; Eine vergleichende Analyse mit Fokus auf Kitas der katholischen Kirche/Caritas, EKD/Diakonie, AWO und des DRK.**

[online] [https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user\\_upload/TrEBBE\\_Forschungsbericht\\_final.pdf](https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/TrEBBE_Forschungsbericht_final.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Bertelsmann-Stiftung (Hg.) (2021); Autor\*innengruppe: Bock-Famulla, Kathrin; Münchow, Anne; Sander, Felicitas; Akko, Davin Patrick; Schütz, Julia;

**Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021 - Nordrhein-Westfalen**, Seiten 14-15

[online] [https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofile\\_2021/Laenderprofil\\_NW\\_2021.pdf](https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofile_2021/Laenderprofil_NW_2021.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

OECD (2019), OECD Publishing, Paris

**Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung**, Seite 38

[online] <https://doi.org/10.1787/cb63ff14-de> [abgerufen am 08.07.2022]

Bauknecht, J., Wesselborg, B.

**Psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018.**

Präv Gesundheitsf 17, 328–335 (2022).

[online] <https://doi.org/10.1007/s11553-021-00879-0> [abgerufen am 08.07.2022]

Madeira Firmino, N., Bauknecht, J.

**Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern.** Zbl Arbeitsmedizin (2022).

[online] <https://doi.org/10.1007/s40664-022-00468-8> [abgerufen am 08.07.2022]

BMFSFJ (Anbieter der Website) (2020)

**Jugendbefragung zur Attraktivität sozialer Berufe vorgestellt**

[online] <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/jugendbefragung-zur-attraktivitaet-sozialer-berufe-vorgestellt-158254> [abgerufen am 08.07.2022]

Ministerium für Bildung des Landes Rheinland-Pfalz (Hg.) (2021)

**Rahmenvereinbarung zur Gestaltung von pädagogischen Basisqualifizierungen im Sinne der Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz**

[online] [https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/03\\_Fachkraefte/Fachkraeftevereinbarung\\_01.07.21/unterschiedene\\_Rahmenvereinbarung\\_Basisqualifizierung.pdf](https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/03_Fachkraefte/Fachkraeftevereinbarung_01.07.21/unterschiedene_Rahmenvereinbarung_Basisqualifizierung.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Dr. Preissing, Christa (2019);

**Multiprofessionelle Teams in Kitas – Ressourcen und Herausforderungen**, Folie 19

[online] [https://www.beta-diakonie.de/fileadmin/beta-diakonie/Vortrag\\_Preissing\\_Bildungsort\\_Kita\\_Baustelle.pdf](https://www.beta-diakonie.de/fileadmin/beta-diakonie/Vortrag_Preissing_Bildungsort_Kita_Baustelle.pdf) [abgerufen am 08.07.2022]

Statistische Bundesamt (Hg.)

**Pressemitteilung Nr. N 046 vom 25. Juli 2022**

[online] [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/07/PD22\\_N046\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/07/PD22_N046_122.html)

[abgerufen am 04.08.2022]

SPD, Bündnis 90/Die Grünen/FDP (Hg.) (2021);

**Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit**

[online] [https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2021-2025.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf) [abgerufen am 20.07.2022]

Land NRW (Hg.);

**Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel**

(Personalverordnung) (Stand: 01.08.2022)

[online] [https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_bes\\_text?sg=0&menu=0&bes\\_id=43064&aufgehoben=N&anw\\_nr=2](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=0&bes_id=43064&aufgehoben=N&anw_nr=2)

[abgerufen am 04.08.2022]



Konzeptionelle Inhalte

Strukturelle Erfordernisse

14.07.2022

### Auf dem Weg zu interdisziplinärer Zusammenarbeit in



### multiprofessionellen Teams

Entwicklung von Tätigkeits- und Kompetenzprofilen  
für den Einsatz von Personen mit **diversen** Berufsqualifikationen

## Tabellarische Übersicht von Tätigkeiten, Aufgaben und Funktionen in der Kita

Durch die Schaffung spezifischer Tätigkeitsprofile/Funktionsstellen, die keine primär-pädagogischen Tätigkeiten umfassen, sollen die sozialpädagogische Fachkräfte insbesondere in der Funktion der Gruppenleitung von nicht-pädagogisch ausgerichteten Tätigkeiten entlastet werden, so dass sie sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Benannt sind dafür die Funktionen Alltagshelfer\*innen / Assistenzkräfte / Hauswirtschaftskräfte, zwecks Unterstützung bei der Einhaltung von Vorgaben des Infektionsschutzes im hauswirtschaftlichen Bereich, insbesondere Essensversorgung (Zubereitung, Auf-, Abdecken, Einkäufe), Reinigung, Küchendienst, Wäschepflege, Desinfektion u.a., flankierend in Bring- und Abholzeiten, Begleitung bei Ausflügen, Materialbeschaffung, Vorbereitung von Veranstaltungen usw..

Darüber hinaus könnten profilergänzende Kräfte aus den Bereichen „Kunst und Kultur“, „MINT“, „Natur- und Erlebnispädagogik“, „Handwerk“, „Bewegung“ und ggf. weiteren Berufszweigen dem pädagogischen Team als sog. „Bildungsbegleiter\*innen“ den pädagogischen Fachkräften ergänzend zur Seite stehen. „Diese Mitarbeitenden bringen Impulse aus ihrem jeweiligen Schwerpunkt mit und können den Kindern Einblicke in neue Themenfelder ermöglichen, wodurch das Spektrum an Spiel- und Lernangeboten in der Kita wächst. [...] Dank der interdisziplinären Zusammenarbeit und der daraus resultierenden Themenvielfalt kann der Bildungsprozess der Kinder zusätzlich unterstützt werden. Die pädagogischen Fachkräfte als Expertinnen und Experten für kindliche Entwicklungsprozesse bekommen durch die Bildungsbegleiter\*innen Unterstützung, sodass sich alle stärkenorientiert ihren Arbeitsbereichen zuwenden können.“<sup>1</sup>

Die Anregungen und Perspektiven für die Kinder und das Team werden vielfältiger. Zudem gewinnt die Kita mehr Lebensnähe und die Pädagogisierung kindlicher Lebenswelten wird zudem etwas aufgebrochen. Der Einarbeitungs- und Integrationsprozess bedarf jedoch professioneller Unterstützung, um gut zu gelingen. Die Leitungskräfte haben dabei eine Schlüsselposition und werden mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die eine Konzentration ihrer Ressourcen auf die Gestaltung einer gewinnbringenden interdisziplinären Zusammenarbeit erfordern. Daher sollen Verwaltungsassistentenkräfte in Kitas eingesetzt werden. Die in besonderer Weise die Leitungskräfte und ständig stv. Leitungskräfte von alltäglichen Verwaltungstätigkeiten entlasten.

Vorschläge für mögliche Tätigkeitsbereiche bzw. einer unterschiedlichen Aufgabenverteilung im pädagogischen Alltag durch die jeweiligen Funktionsstellen kann der hier folgenden Tabelle (ENTWURF) entnommen werden. Diese Auflistung ist exemplarisch zu sehen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie wurde unter Mitwirkung erfahrener Leitungskräfte erstellt. Die Funktion „Kita-Sozialarbeiter\*innen“ ist in dieser Übersicht noch nicht eingepflegt.

---

<sup>1</sup> Zweckverband Katholische Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Essen (Anbieter der Website); Multiprofessionelle Teams bereichern elementarpädagogische Arbeit (o. D.) [online] <https://www.kita-zweckverband.de/3027-multiprofessionelle-teams-bereichern-elementarpaedagogische-arbeit.html> [abgerufen am 08.07.2022]

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/ übergeordnet				
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft
<b>Allgemeine Leitungsaufgaben</b>								
Verantwortung für die partizipative Erstellung und regelmäßige Weiterentwicklung der inklusionspädagogischen Konzeption (Evaluation, Aktualität...)	x						ggf. Unterstützung Layout	
Implementierung, regelmäßige Evaluation/ Fortschreibung des Kinderschutzkonzeptes	x gemeinsam mit Träger						ggf. Unterstützung Layout	
Mitarbeit an der Konzeption	alle Mitarbeitenden							
Konzeption finalisieren (Korrektur, Layout, ..)							x	
Umsetzung der Konzeption	alle Mitarbeitenden							
Überwachung Hausmeistertätigkeit							x	x
Allgem. Daten- und Dateipflege							x	
Pflege KiTaPLUS	x						x	
Pflege KiBiz.web	x						x	
Little Bird / Kita Navigator (Aktualisierungen)							x	
Kommunikation mit Behörden, SpV	x							
TN an Leitungskonferenzen (SpV)	x	x						
Kooperation mit der Fachberatung	x							
TN an Themenkonferenzen	alle Mitarbeitenden, nach Aufgabengebiet							
<b>Zusammenarbeit mit dem Träger</b>								
Allgem. Verwaltungsaufgaben							x	
Erstellen von Statistiken							x	
Bearbeiten behördlicher Abfragen	x inhaltlich						x Bearbeitung	
Fachliche Unterstützung bei der Bearbeitung von Anträgen und Formularen		x						

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/ übergeordnet				
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft
Selbständige Bearbeitung zugewiesener Teile für die Erstellung einer BE	x							
Erstellung Personalbögen	(x)						x	
Information des Trägers über einrichtungsrelevante Belange	alle Mitarbeitenden							
Entwicklung trägerspezifischer Aufnahmekriterien	x							
Planung Schließzeiten	x							
TN an Kooperationsgremien	x							
<b>Personalführung/-entwicklung</b>								
Koordination von Aufgaben und Prozessen (Arbeitsorganisation)	x							
Unterstützung und Beratung der MA (Planung und Reflexion)	x							
Teambesprechung Organisation		x						
Dokumentation Teambesprechung	alle, je nach Verfügbarkeit							
Sicherstellung der Zusammenarbeit zwischen MA (Gruppe oder Kleinteam)	x							
Entwicklung einer Kommunikationsstruktur innerhalb des Teams sowie mit den Eltern	x							
Gestaltung, Anregung und Begleitung von Kooperation innerhalb des Teams	x							
Implementierung einer Konfliktkultur	x							
Zielvereinbarungs- und Feedbackgespräche	x							
Individuelle Bildungsplanung für Mitarbeitende	x							

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/ übergeordnet				
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft
Definition und Beschreibung der unterschiedlichen Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten	x							
Entwicklung einer gemeinsamen päd. Grundhaltung	x							
Förderung von Teamprozessen	x							
Assistenz der FK bei der Zusammenarbeit mit den Eltern						B		
Weitergabe von Informationen/Neuerungen	x						x	
Regelungen Arbeitsbereich	Jede Gruppe für den eigenen Tätigkeitsbereich							
Behlehung der MA nach IfSG, Biostoff VO						(je nach Eignung)		
Behlehung über Verfahren 8a	x							
Absprache von päd. Zielen	alle Mitarbeitenden							
Delegation von Aufgaben	x							
Kontrolle der Aufgabenerledigung		x						
Kleinteamentwicklung	x		x					
Mitarbeitenden-Gespräche	x							
Meldung von Fehlverhalten von MA	alle Mitarbeitenden							
Prozessverantwortung bei Fehlverhalten von MA	x							
Praxisanleitung Praktikanten, FSJ-ler			x	x				
Einarbeitung neuer MA	x	x	x					
Fortbildungsplanung für das Team/individuelle MA	x							
Führung Fobi-Verzeichnis der MA							x	
Anmeldung zu Fobis (MA)							x	
Sicherstellung/Planung TN an Erste-Hilfe-Ausbildung		x					x	
Entwürfe von Dienstzeugnissen	x	x						

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/ übergeordnet				
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft
Finalisieren von Dienstzeugnissen zur Vorlage beim Träger/MA	x						x	
Aktive Teilnahme an Einstellungsprozessen	x	(x)						
Erstellen von Einstellungskriterien für neue MA	x	x						
Vorbereitung von Unterlagen im Einstellungsprozess							x	
Kommunikation im Einstellungsprozess/Mit-Sorge für Verfahrensabläufe im Einstellungsprozess							x	
Dienstplangestaltung	(x)						x	
Überwachung Arbeitszeit, Abbau Mehrarbeitszeitstunden							x	
Organisation von Vertretung	(x)	x					x	
Kontrolle Fehlzeiten MA							x	
Meldung von (krankheitsbedingten) Fehlzeiten an Rendantur/ Verwaltung							x	
Urlaubspläne/Urlaubslisten	x						x	
<b>Betriebsführung</b>								
Nachhalten der Dokumentations- und Überwachungspflichten							x	x Im Bereich Küche
Fallführung Kindeswohlgefährdung und §8a SGB VIII	x	x						
Fallmanagement BTHG	x		x					
Delegation von Arbeitsbereichen an MA und Kontrolle der Aufgabenerledigung	x							
Implementierung und Weiterentwicklung QM	x							

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/ übergeordnet				
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft
Fallführung Beschwerdemanagement	x							
Assistenz QM (Zuarbeit im Beschwerdemanagement, Listenführung...)	Alle Mitarbeitenden, für den jeweiligen Bereich							
Informationen zu Terminen, Begehungen durch Behörden zusammenstellen							x	
Begleitung Qualitätsprüfungen	x	x						
Begleitung Vor-Ort Prüfung der Aufsichtsbehörde	x							
Öffentlichkeitsarbeit						B	x	
Pflege Websites							x	
Schriftverkehr anhand von Vorlagen							x	
Jahreszeitliche Fristen, Abläufe, Kontaktaufnahmen koordinieren	x						x	
Festivitäten: Overhead Informationen bündeln	x							
Ablaufschemas (Pläne, Listen) für Festivitäten erstellen, aktualisieren, füllen, nachhalten						A	x	
Festivitäten Arbeitsverteilung		x				A		
Kopieraufträge ausführen						A	x	
Überwachung hauswirtschaftlicher Tätigkeiten (Rahmenpläne, Vorgaben)								x
Überwachung pflegerischer Tätigkeiten (Rahmenpläne, Vorgaben)						A		
Meldung besonderer Vorkommnisse jedweder Art an Leitung	alle Mitarbeitenden							

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/ übergeordnet				
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft
Überwachung der Betriebseinrichtung (Gas, Strom, Wasser usw.)							x	
Vorschläge zur Ergänzung und Neuanschaffung von Ausstattung/Material	alle Mitarbeitenden							
Meldung von Störfällen	alle Mitarbeitenden							
Müllentsorgung						A		x
Gebäude/Außengelände: Schadens-/Mängellisten		x					x	
Pflege von Inventar (Material/Mobiliar)						A		x
Führen von Inventar-Listen						A	x	x Bereich Küche
Inventar Schadens-/Mängellisten						A	x	x Bereich Küche
Listenföhrung zu bestellenden Materialien (Büro, hauswirtschaftliches, päd. Material, Verbrauchsmaterialien...)						A	x	
Materialbestellung		(x)					x	x
Nachweis/Buchföhrung eigenverwalteter Mittel (Barkasse)							x	
Verbandsbücher checken						A		
Unfallberichte erstellen			x				x	
Meldungen von Unfällen	x							
Meldungen von Krankheiten (IfSG)	x							
Sicherheitsbeauftragte/r der Kita	alle Mitarbeitenden möglich							
Ersthelfer*in der Kita	alle Mitarbeitenden möglich							
<b>Zusammenarbeit mit Eltern</b>								
Vorbereitung v. Aufnahmen gem. Aufnahmekriterien	x						x	

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/ übergeordnet				
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft
Bedarfserhebungen/Abfragen							x	
Zusammenstellung von Unterlagen für die Aufnahme							x	
Vervielfältigung von Unterlagen/ Betreuungsverträge für die Aufnahme						A	x	
Durchführung von Anmeldegesprächen zur Aufnahme	x	x						
Durchführung von Aufnahmegesprächen			x	x				
Daten- und Dateienpflege							x	
Erstellung von Elternbriefen und Elterninformationen	x						x	
Pflege Eltern-App (Termine, Infos...)				x			x	
Planung und Organisation von Eltern(bildungs-)angeboten/ Elternabenden								
Teilnahme an Elternangeboten, Elternaktivitäten	alle Mitarbeitenden, nach Bedarf							
Tür- und Angelgespräche	alle Mitarbeitenden							
Planung, Durchführung, Protokollierung sowie Nachbereitung von Elterngesprächen	je nach Gesprächsanlass							
Planung, Durchführung und Protokollierung sowie Nachbereitung von jährlichen Entwicklungsgesprächen			x	x	x	B Je nach Eignung		
Inhaltl. Vorbereitung, Teilnahme und Mitwirkung in Gremien der Elternmitwirkung	x	x	x					
Aufräumarbeiten nach Veranstaltungen						A		

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld	
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/übergeordnet					
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft	
Vorbereitung und Teilnahme an Elternversammlung	x	x	x	(x)	(x)				
Assistenz Elternversammlung						B, A			
Weitergabe von Informationen an Elternbeirat	x						x		
<b>Vernetzung</b>									
Pflege und Recherche wichtiger Kontaktdaten							x		
Pflege Info-Ordner FamZ							x		
Kontaktpflege/Vernetzung Kooperationspartner*innen		x							
Vorbereitung der Zertifizierung und Re-Zertifizierung zum FamZ NRW							x		
Koordination der Zertifizierung und Re-Zertifizierung zum FamZ NRW	x								
Unterstützung bei der Zertifizierung und Re-Zertifizierung als FamZ NRW							x		
Koordination und Bereitstellung von Angeboten auf Grundlage der Vorgaben FamZ NRW	x						x		
Terminabsprachen mit Kooperationspartner*innen							x		
Teilnahme an Steuerungsgruppen, Konferenzen, Arbeitskreisen	Alle außer A								
Erstellen von Flyern, Werbemitteln für Veranstaltungen/Kooperationen							x		
Vernetzung der Kita im Seelsorgebereich	je nach örtl. Gegebenheiten (außer A)								
Teilnahme an übergreifenden Dienstbesprechungen im Kontext FamZ	alle, je nach Eignung								
Vermittlung von Unterstützungsangeboten	alle, je nach Eignung								

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld		
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/übergeordnet						
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft		
<b>Päd. Arbeit in den Gruppen</b>										
Führen von Anwesenheitslisten					x	B A				
Planung des päd. Angebotes/Projekten in Gruppen oder Funktionsräumen			x	x	x	B				
Organisation von Tagesablauf und Zeitplan			x	x						
Umsetzung/Assistenz bei Tagesablauf und Zeitplan					x	B A				
Durchführung von päd. Angeboten/Projekten			x	x	x	B A				
Reflexion von päd. Angeboten/Projekten			x	x	x	B				
Gestaltung Raum/Materialangebot			x	x						
Umsetzung Gestaltung Raum/Materialangebot						B A				
Aufsicht Gesamtgruppe			Aufsichtspflicht ist von allen sicherzustellen, vorausgesetzt wird persönliche Eignung zur Gewährleistung der Aufsichtspflicht							
Aufsicht Kleingruppe										x
Aufsicht Funktionsraum										
Aufsicht Außengelände										
Betreuung in Randzeiten				x	x	B				
Begleitung Frühstück						B A		x		
Begleitung Mittagessen						B A				
Begleitung Freispiel			(x)	x	x	B A				
Einzelaktionen im Gruppenraum (Impulse begleiten, vorlesen...)			Teaminterne Zuständigkeitsverteilung							
Materialangebote										
Bewegungsangebote										
Regelspiele										
Übergänge begleiten (Raumwechsel, aufräumen...)					x	B A				

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/ übergeordnet				
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft
Hilfen zum selbständigen Handeln geben			x	x	x	B A (je nach Eignung)		
Begleitung von FK bei Ausflügen zur Aufsichtssicherung						B A		
Bildungsbeobachtung			x	x	x	B		
Bildungsdokumentation erstellen			x			B	x	
Entwicklungsbeobachtung			x	x	x	B		
Entwicklungsdokumentation erstellen			x				x	
Entwicklung und Fortschreibung von Zielen und Entwicklungspotentialen von Kindern			x	x	x	B		
BTHG: Entwicklung/ Fortschreibung einer Förder- und Teilhabepanung			x	x	x			
Entwicklungsgespräche mit Eltern vorbereiten			x	x	x	B		
Gestaltung von Eingewöhnungsprozessen (Einbezug Kinder/Eltern)			x	x	x	B		
In der Eingewöhnung die Fachkraft unterstützen (Angebote Bestandskinder)						B A		
Sprachförderkraft			x	x				
plusKITA-Fachkraft			x	x				
FKS im Rahmen der Eingliederungshilfe (Inklusion)			x	x	x aktuell noch befristet			
<b>Pflegerische Tätigkeiten</b>								
Unterstützung bei Einhalten von Vorgaben des IfSG						A		
Hände waschen mit Kindern						A		x
Zähne putzen mit Kindern						B A		
Wickeln/Sauberkeitserziehung				x	x			
Kontrolle Wechselkleidung						A		

Finanzierung	Personelle Mindestbesetzung gem. KiBiz							Sonstige PKS / ggf. Refinanzierung über Essensgeld
	Sozialpädagogische Fachkräfte gem. aktueller PersVO			Weitere (Fach-) Kräfte als Teil der personellen Mindestbesetzung in allen Gruppenformen I, II, III und gruppenübergreifend/ übergeordnet				
Tätigkeiten/Aufgaben mit Zuordnung zu Funktionen	Leitung	Ständig stv. Leitung (i.d.R. zugleich GL)	Gruppenleitung	Fachkraft	Ergänzungskraft	Bildungsbegleiter*in(B) Assistenzkräfte/Alltags-helfer*in (A)	Verwaltungs-Assistenz	Hauswirtschafts-Kraft
Schlafbegleitung			x	x	x			
Schlafwache						B A		
Ergänzung Hausapotheke						A	x	
Kontrolle und Ergänzung der vorgeschriebenen Hygienemittel						A	x	
<b>Hauswirtschaftliche Tätigkeiten</b>								
Verantwortung/ Durchführung von Einkauf Lebensmittel und Getränke						A		x
Umsetzung Lebensmittelhygiene- u.- informationsverordnung etc.								x
Mahlzeiten vorbereiten						A		x
Essenssituation vor /nachbereiten (Tisch (ab)decken, Reinigen)						A		x
Ordnung und Sauberkeit in Einrichtungsräumen sicherstellen						A		
Wäschepflege						A		x
<b>Gruppenübergreifende Aufgaben im laufenden Betrieb</b>								
Tägliche, absichernde Begehung des Außengeländes						A		
Türdienste in Bring- und Abholzeit						B A		
Terminkoordination/Einladungen (Feste, Elterngespräche, Elternabende, Entwicklungsgespräche ...)							x	