

## POSITIONSPAPIER

# FACHKRÄFTEMANGEL WIRKSAM BEKÄMPFEN

Stand: August 2022

### MEHR FLEXIBILITÄT UND VIELFALT IN DEN KITA-TEAMS

Bundesweit fehlen bereits jetzt über 100.000 Erzieher\*innen. Bis 2030 rechnen Studien sogar mit bis zu 230.000 fehlenden Fachkräften<sup>1</sup>. Die Auswirkungen sind bereits für alle Beteiligten deutlich spürbar: Träger können den Familien nicht ausreichend Kitaplätze zur Verfügung stellen, Betreuungszeiten müssen gekürzt werden. Die Kita-Teams arbeiten an der Belastungsgrenze. Es drohen Beeinträchtigungen der Kita-Qualität.

Mit gesteigerten Ausbildungskapazitäten alleine kann diesem Fachkräftebedarf nicht begegnet werden – zumal schon jetzt Kräfte fehlen und die Pädagogen drei bis fünf Jahre brauchen, bevor sie die Ausbildung abgeschlossen haben. Neue und innovative Wege sind nötig.

Der Deutsche Kitaverband fordert daher ein Umdenken in der Fachkräfte-Diskussion: mehr Flexibilität und Verantwortung bei der Stellenbesetzung für die Kita-Träger und vielfältiger aufgestellte Kita-Teams – ohne die Qualität der frühkindlichen Bildung in den Kitas herunterzuschrauben.

---

<sup>1</sup> Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021 (Bertelsmann Stiftung, 2021),  
Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden (Prognos, 2018)

### STEIGENDER FACHKRÄFTEBEDARF

Mit dem Recht auf einen Kitaplatz hat die Zahl der Kinder, die in Deutschland in einer Kindertagesstätte betreut werden, erheblich zugenommen. Mit dem Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz auch für Grundschulkindern wird sich die Nachfrage nach pädagogischen Fachkräften nochmals verschärfen. Gleichzeitig kommt aufgrund des demografischen Wandels eine Verrentungswelle auf die Kitas zu. Ein größerer Teil des west- und vor allem des ostdeutschen Personals wird in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden und muss durch Neueinstellungen ersetzt werden. (Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021, DJI, 2021)

Die freien unabhängigen Träger gehen mit Engagement und innovativen Lösungen voran und schaffen bereits jetzt mehr Stellen als die übrigen Trägergruppen. „Die sonstigen freigemeinnützigen Träger haben innerhalb des freien Trägerspektrums zwischen 2007 und 2020 mit 51.800 zusätzlichen Stellen bundesweit die meisten Arbeitsplätze geschaffen.“ (Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021, DJI, 2021)

Allerdings kommen auch sie an ihre Grenzen, wenn die Rahmenbedingungen nicht stimmen. In der Jahresumfrage 2021 des Deutschen Kitaverbands betrachten 87 Prozent der befragten Kita-Träger

die Gewinnung von Fachkräften als die dringendste Herausforderung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe.<sup>2</sup>

#### ERWEITERTER FACHKRÄFTEKATALOG UND MULTIPROFESSIONELLE TEAMS

Bisher ist der Arbeitsmarkt in der Kinder- und Jugendhilfe streng nach Fachkraft-Kriterien reguliert. Dies wird der aktuellen Situation in den Kitas jedoch nicht mehr gerecht: Erstens verbringen Kinder im Gegensatz zur früheren Kindergartenlandschaft heute häufig acht und mehr Stunden in ihrer Kita. Bildung und Erziehung finden dort in einem viel höheren Anteil in Alltagssituationen statt, die nicht unbedingt besser durch ausschließlich pädagogische Fachkräfte begleitet werden. Zweitens ist der Fachkräftemarkt leergefegt. Kitas können es sich schlicht nicht mehr leisten, ausschließlich auf einer Fachkräftequalifikation zu bestehen, wenn sie umfassende Betreuungszeiten anbieten wollen. In den Kita-Teams ist mehr Flexibilisierung nötig.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen und gleichzeitig einem modernen Ansatz der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) gerecht zu werden, fordert der Deutsche Kitaverband in allen Kindertagesstätten den **Wechsel hin zu multifunktionalen Teams**.

Ziel ist es, mithilfe von Kräften mit unterschiedlichen Ausbildungshintergründen den aktuellen reinen Fachkraftschlüssel als Personalschlüssel zu etablieren. So schaffen die Träger dringend benötigte Spielräume bei der qualifizierten Besetzung aller Stellen und bringen gleichzeitig mehr Vielfalt in die Kitas.

**Pädagogisch (weiter)qualifizierte Direkteinsteiger\*innen** aus anderen Berufsfeldern tragen die Themenvielfalt der Gesellschaft in die Kitas und erschließen den Kindern zusätzliche Wissensgebiete. Gleichzeitig erweitert es die Möglichkeiten bei der Personalsuche. Als Direkteinsteiger\*innen benötigen wir Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und interessanter Vorerfahrung sowie persönlicher Eignung. Aufgrund ihrer Lebenserfahrung und ihrer abgeschlossenen Berufsausbildung brauchen Direkteinsteiger\*innen keine weitere grundständige Ausbildung, sondern eine Qualifizierung mit pädagogischem Wissen.

Sie können als Spezialist\*innen z.B. auch für relevante Themen der Bildungs- und Orientierungspläne eingesetzt werden. Mit der Begeisterung für ihr Thema (z.B. als Handwerker\*in, Gärtner\*in, Naturwissenschaftler\*in) und mit Abschlüssen im sportlichen, musikalisch-künstlerischen, sprachlichen oder Theaterbereich können sie Fachwissen kindgerecht einbringen, das ggf. auch unter den pädagogischen Fachkräften weniger vorhanden ist. Damit dies, auch im Zusammenspiel mit den Pädagog\*innen, eine echte Bereicherung darstellt, ist die Betreuung und Anleitung der Teams maßgeblich.

---

<sup>2</sup> N=433

**Akademiker\*innen** müssen als solche im Bereich der pädagogischen Qualität, Steuerung und Management eingesetzt und mittels geänderter Eingruppierung entlohnt werden. Dann werden die Pädagog\*innen mit akademischem Abschluss auch zu einem höheren Prozentsatz im Kitabetrieb ankommen, die pädagogische Arbeit bereichern und nicht auf andere Tätigkeitsfelder ausweichen.

**Zusätzliche Kräfte**, die für die unterschiedlichsten Aufgaben im Kita-Alltag eingesetzt werden, entlasten die pädagogisch arbeitenden Mitarbeiter\*innen und entspannen den Kita-Alltag.

Heute erledigen pädagogische Fachkräfte immer mehr Verwaltungsaufgaben und können diese Zeit nicht mit den Kindern nutzen. Da es keine Gegenfinanzierung für **Verwaltungsfachkräfte** gibt, müssen diese Aufgaben an die pädagogischen Fachkräfte delegiert werden. Bei anderen Dienstleistungs- oder Wirtschaftsunternehmen werden Aufgaben dieser Art von qualifizierten kaufmännischen Kräften zentral gesteuert, da so zum einen Synergien entstehen und zum anderen eine höhere fachliche Qualität geleistet werden kann. Die Erledigung dieser Aufgaben durch nicht-pädagogische Fachkräfte entspannt darüber hinaus den Arbeitsmarkt für pädagogische Fachkräfte. Hohe Trägerqualität und Professionalität ist auch bei Kitas nicht nur eine pädagogische Aufgabe. Zu einem multidisziplinären Team gehören für den Deutschen Kitaverband deswegen auch kaufmännische Kräfte, die Eingang in die Finanzierung finden müssen.

Die **Entscheidungshoheit** über die Auswahl und den Einsatz des Personals liegt beim Kita-Träger. Die Träger müssen ihre Verantwortung wahrnehmen können und dabei sowohl pädagogische und konzeptionelle Anforderungen, persönliche Eignung und Kompetenz als auch arbeitsrechtliche Regularien berücksichtigen. Für die Qualität der Arbeit und die Steuerung der Teams sind die Kita-Träger zuständig. Die vom Deutschen Kitaverband geforderte verpflichtende **externe Evaluation** fungiert dabei als Kontroll- und Steuerungsmechanismus.

#### QUALITÄT SICHERN – PERSONALSCHLÜSSEL UND FACHKRAFTQUOTE

Es steht außer Frage, dass der Personalmangel nicht zu Lasten der Qualität gelöst werden darf. Das Verhältnis Personal-Kind ist dabei ein wichtiger Faktor, um ein hohes Maß an Qualität in den Einrichtungen zu gewährleisten. In einem multiprofessionellen Team von einem reinen Fachkraftschlüssel zu sprechen, greift heute jedoch zu kurz. Wir fordern daher erstens einen **echten Mindestpersonalschlüssel** (d.h. jederzeit und inklusive Vor-, Nachbereitungs- und Leitungszeiten) für Kinder unter drei Jahren von 1:3, bei Kindern über drei Jahren von 1:7 und im Hort von 1:10.

Zweitens braucht es eine **Fachkraftquote** innerhalb des Mindestpersonalschlüssels. Der Deutsche Kitaverband empfiehlt eine Verteilung von 50 Prozent pädagogischen Fachkräften, 10 Prozent pädagogischen Akademiker\*innen, 10 Prozent Quereinsteiger\*innen, 20 Prozent Pädagog\*innen in Ausbildung sowie 10 Prozent

Unterstützungskräften. Die konkrete Zusammensetzung der Teams muss in der Verantwortung des Trägers liegen.

## KARRIEREWEGE

Fachkräfte müssen nicht nur gewonnen, sondern auch gehalten und an den Arbeitgeber gebunden werden. Dies ist umso wichtiger im Feld der Frühen Bildung, in dem persönliche Bindungen zu den Kindern, individuelle Fähigkeiten sowie pädagogische Expertise den Erfolg der Bildungsarbeit ausmachen. Es liegt in der Verantwortung der Kita-Träger die Fachkräfte individuell weiterzubilden und ihnen attraktive Karriereoptionen zu bieten.

Die **vertikalen und horizontalen Entwicklungsmöglichkeiten** in der Kita sind vielfältig: Leitungspositionen (Gruppenleitung, pädagogische Leitung, bis hin zum/r Geschäftsführer\*in), Fachexpert\*in (Bereich Sport, Kunst, Musik oder Sprache, Inklusion, Kinderschutz, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit oder Datenschutz) oder die Weiterentwicklung zur Fachberatung, Mentor\*in oder Coach.

Der Rahmen für eine gelungene Qualifizierung der Mitarbeiter\*innen muss Punkte wie eine erhöhte Leitungszeit für die Steuerung vielfältigerer Teams und mehr Weiterentwicklungszeiten für die geeigneten Kräfte in den Personalschlüsseln berücksichtigen und eine vollständige Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungsangebote bieten.

## TARIFLICHE EINGRUPPIERUNG

„Der Median des Bruttomonatsentgelts für eine Vollzeitstelle für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung, auch außerhalb des öffentlichen Dienstes und ohne Tarifbindung, lag laut Entgeltstatistik 2019 bei 3.428 Euro und ist seit 2012 um rund 22 Prozent gestiegen.“ (Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021)

Hierzu hat neben den Gehaltssteigerungen im Zuge turnusmäßiger Tarifverhandlungen vor allem der Gehaltssprung mit der Einführung der neuen Entgeltgruppe 8a für Erzieher\*innen im Jahr 2015 beigetragen. Diese Entwicklung begrüßt der Deutsche Kitaverband ausdrücklich. Das Gehalt ist daher – auch vor dem Hintergrund der Finanzierbarkeit – nicht mehr die wichtigste Stellschraube bei der Gewinnung von Fachkräften in der Frühen Bildung.

Multifunktionale Teams müssen im Rahmen der kommunalen Förderungen entsprechend voll refinanziert werden. Die tarifliche Eingruppierung soll **entsprechend den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus diversifiziert** werden. Beispielsweise sollten Akademiker\*innen gesondert eingruppiert werden, damit Kitas für diese Gruppe als Arbeitgeber konkurrenzfähig bleiben. Dabei brauchen alle Personalgruppen einen bundeseinheitlichen Tarif. Unterschiedliche Lebenshaltungskosten müssen über regionale Regularien ausgeglichen werden.

## ANERKENNUNG VON IN- UND AUSLÄNDISCHEN ABSCHLÜSSEN

Ein weiterer Vorschlag des Deutschen Kitaverbands zur Lösung des Fachkräftemangels bezieht sich auf die schnellere und unbürokratischere Anerkennung von inländischen sowie ausländischen Fachkräften. Aktuell ist der Anerkennungsprozess von in- bzw. ausländischen Bewerber\*innen zu zeitintensiv und bürokratisch aufwendig – die Kandidat\*innen sind bereits weitergezogen, wenn die Anerkennung nach Monaten endlich da ist. In 16 Bundesländern gibt es heute 16 verschiedene Fachkraftdefinitionen. So würde z.B. der in Baden-Württemberg anerkannten und möglicherweise jahrelang in einer Kita tätigen Logopädin in anderen Bundesländern die Anerkennung als Fachkraft verwehrt.

Der Deutsche Kitaverband fordert **bundesweit einheitliche Voraussetzungen** für die Anerkennung von Fachkräften. Eine Fachkraft, die in einem Bundesland anerkannt ist, muss ohne Nachprüfung auch in allen anderen Bundesländern auf diesem Niveau anerkannt sein.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die Anstellung von ausländischen Fachkräften ein weiteres wirksames Instrument. Deshalb sollen im Sinne des Bologna-Prozesses alle Bachelor- und Masterstudiengänge, die in den jeweiligen **EU-Mitgliedsländern** zur Arbeit als Fachkraft in einer Kindertagesstätte berechtigen, ohne ein weiteres Verfahren oder weitere Voraussetzungen zur Anstellung als Fachkraft in Deutschland anerkannt werden.

Bei Fachkräften mit **Nicht-EU-Abschlüssen** fordert der Deutsche Kitaverband eine Bearbeitung von Anträgen innerhalb von vier Wochen sowie eine weitgehende Entbürokratisierung des Verfahrens.

Das in einigen Bundesländern erforderliche **Sprachniveau** sollte bundesweit von C1 auf B2 abgesenkt werden. C1 bescheinigt ein weit fortgeschrittenes Sprachniveau und soll auf ein Studium oder eine Tätigkeit im medizinischen Bereich in Deutschland vorbereiten. Nach offiziellen Angaben des Goethe-Instituts ist B2 vollkommen ausreichend, um bei einer Bewerbung auf eine Stelle fortgeschrittene Deutschkenntnisse nachweisen zu können.

## IMAGE DES BERUFS

Der Deutsche Kitaverband setzt sich für die Verbesserung des Images, der Wertschätzung und der adäquaten Bezahlung aller Beschäftigten ein. Die frühkindliche Erziehung, Bildung und Betreuung ist eine Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft. Mit der Weiterentwicklung von Bildungsplänen und fachlichen Ansprüchen sowie der wachsenden gesellschaftlichen Bedeutung von Kitas sind die Anforderungen an das Berufsbild Erzieher\*in gestiegen und müssen sich entsprechend auch im Ansehen und der Wertschätzung in unserer Gesellschaft widerspiegeln. Es daher wichtig, transparent darzustellen, welche **fachlich anspruchsvolle Arbeit** in den Kindertagesstätten täglich geleistet wird.

Auch die OECD befürwortet, den Status von Berufen in der frühen Bildung anzuheben. Die Erhöhung des Qualifikations- und Bildungsniveaus (**Akademisierung**) zumindest für einen Teil des Personals könnte demnach dazu beitragen, die Anerkennung und den Status des Erzieherberufes zu fördern.

Um Männer zu ermutigen, eine Tätigkeit in der frühkindlichen Bildung aufzunehmen, müssen gesellschaftliche Normen geändert werden, die das Bild von **Männern als Betreuende** bei Personalleiter\*innen, Eltern und in der Öffentlichkeit prägen. Des Weiteren müssen praxistaugliche Konzepte mit kurzen und vergüteten Ausbildungszeiten für den Berufs- und Quereinstieg entwickelt werden.

Durch trägerübergreifende Medienkampagnen mit der Darstellung der hohen Verantwortung und Professionalität der Arbeit sowie ihren Gestaltungsmöglichkeiten in den Kitas und bei den Trägern können zusätzliche positive Effekte für die Aufwertung des Berufs entstehen.

## FORDERUNGEN DES DEUTSCHEN KITAVERBANDS

### Multiprofessionelle Teams

- Pädagogisch (weiter)qualifizierte Direkteinsteiger\*innen
- Akademiker\*innen
- Einsatz von Unterstützungskräften
- Verwaltungskräfte
- Entscheidungshoheit über die Rekrutierung und den Einsatz des Personals beim Kita-Träger

### Qualitätssicherung

- Bundesweiter tatsächlicher Mindestpersonalschlüssel 1:3 (U3), 1:7 (Ü3) 1:10 (Ü6)
- Fachkraftquote: 50% pädagogische Fachkräfte, 10% Akademiker\*innen, 10% Quereinsteiger\*innen, 20% Pädagog\*innen in Ausbildung, 10% Unterstützungskräfte
- Zeitkontingente für mittelbare pädagogische Arbeit und erhöhte Leitungszeit für die Steuerung vielfältiger Teams
- Höhere Qualifizierungszuschüsse
- 100% Gegenfinanzierung aller Personalstellen
- Verpflichtende Evaluierung aller öffentlich geförderter Träger

### Direkteinsteiger\*innen

- Einbindung der beruflichen Vorerfahrung muss im pädagogischen Konzept der Kita verankert sein
- Sofortige Anrechnung mit 70 Prozent auf den Personalschlüssel
- Verbindliche Qualifizierung im Praxis-Theorie-Mix (50% der PIA-Theoriezeiten) mit mindestens 800 Stunden pädagogischen Inhalten an staatlich anerkannten freien und öffentlichen Fachschulen
- Anleitung durch eine erfahrene pädagogische Fachkraft ist verbindlich
- Eingruppierung bis zum Abschluss der Qualifizierung entsprechend dem Praxisanteil in S4
- Abschluss ist dem einer pädagogischen Fachkraft gleichgestellt
- Aktualisierung der Schulfremdenprüfung, Anrechnung von Abschlüssen durch die zuständigen Landesbehörden, Abnahme der Schulfremdenprüfung durch alle Fachschulen für Erzieher\*innen

### Entlohnung

- Tarifliche Eingruppierung diversifiziert entsprechend den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus
- Bundesweit einheitliche Bezahlung innerhalb der Tarifgruppen

### Anerkennung von Abschlüssen

- Bundesweit einheitliche Anerkennung von Fachkräften ohne Nachprüfung
- Anerkennung von EU-Fachkraftabschlüssen ohne weitere Voraussetzungen
- Beschleunigtes Anerkennungsverfahren für Nicht-EU-Fachkräfte nach 4 Wochen
- Sprachniveau B2

### **Kontakt**

Deutscher Kitaverband – Bundesverband freier unabhängiger Träger von Kindertagesstätten e.V.

Französische Straße 12, 10117 Berlin

Claudia Geisler, Leiterin Hauptstadtbüro

Telefon +49 30 20 188 334, +49 172 300 6596

[claudia.geisler@deutscher-kitaverband.de](mailto:claudia.geisler@deutscher-kitaverband.de)

<https://twitter.com/DKitaverband>