



**Verband  
KiTa-Fachkräfte  
Rheinland-Pfalz**

## **Stellungnahme des Kita-Fachkräfteverbands RLP zur aktuellen Fassung der Kita-Fachkräftevereinbarung vom Februar 2024**

Bereits die bestehende (2021 in Kraft getretene) Fachkräfteverordnung senkte die fachlichen Anforderungen an das Kita-Personal und erweiterte den Fachkräftecatalog. Eine systematische Evaluation unter Einbeziehung der Fachkräfte, wie sich die 2021 verabschiedeten Regelungen in der Praxis auswirken, fand nicht statt. Die Frage, wie fachfremdes Personal, geringer qualifizierte Kräfte oder Fachkräfte ohne gute Deutschkenntnisse mit den Anforderungen des Kita-Alltags zurechtkommen, die Zusammenarbeit in den Kita-Teams funktioniert und die pädagogische Arbeit konkret aussieht, wurde bisher nicht untersucht. Stattdessen werden weitere Berufsgruppen ohne frühpädagogische Ausbildung als Fachkräfte anerkannt und Kräften mit einer fundierten mehrjährigen Ausbildung mit frühpädagogischem Schwerpunkt gleichgestellt. Für die Einarbeitung und Begleitung von Assistenzkräften, Quereinsteiger\*innen oder Fachkräften aus anderen pädagogischen, bzw. therapeutischen Berufsgruppen werden bisher keine zusätzlichen zeitlichen Ressourcen gewährt.

Auch die aktuelle Version der Kita-Fachkräftevereinbarung erklärt das Ziel „die Qualität in den Einrichtungen zu sichern.“ Als Argument für die Zulassung der verschiedenen Berufsgruppen wird das Argument angeführt, dass multiprofessionelle Teams eine Bereicherung für die pädagogische Arbeit darstellen. Als Beleg dafür wird aus dem Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“ zitiert.

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/112482/637f7d53eeea62363305df51ace10dba/zwischenbericht-bund-laender-konferenz-fruehe-bildung-data.pdf>

Auf Seite 30 werden dort multiprofessionelle Teams empfohlen und als mögliche Bereicherung für die Kitas dargestellt. Der Bund- Länderbericht knüpft allerdings das Gelingen an entsprechende Rahmenbedingungen. Das bleibt in der Argumentation der Fachkräfteverordnung unerwähnt.

Folgende wichtige Parameter werden im obengenannten Bericht (siehe Link) als Grundvoraussetzung genannt, damit die Zusammenarbeit in multiprofessionell aufgestellten Kita-Teams überhaupt gelingen kann:

## **1. Schwellenwerte für eine kindgerechte Fachkraft-Kind-Relation (siehe Tabelle, Seite 22)**

- 1:3 bis 1:4 für Kinder unter drei Jahren
- 1:2 für Kinder unter einem Jahr
- 1:9 für Kinder von drei Jahren bis Schulantritt

(Für bildungsbezogene Aktivitäten werden in der Expertise von Viernickel und Fuchs-Rechlin (2015) Hinweise auf einen Schwellenwert von 1:8 berichtet)

Die Fachkraft-Kind-Relationen in RLP liegen insbesondere bei Kindern von 2-6 Jahren fernab dieser fachlichen Empfehlungen.

Die Fachkraft-Kind-Relation darf nicht mit dem Personalschlüssel verwechselt werden. Sie gibt an, wie viele Fachkräfte wirklich im Alltag für die Betreuung und pädagogische Arbeit zur Verfügung stehen und für die Kinder da sind.

## **2. Ausreichende Zeitkontingente für Leitungsaufgaben (Seite 22)**

Der Bericht nimmt Bezug auf die Expertise von Petra Strehmel (Qualität für alle, wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung). Die Bertelsmanns-Stiftung leitet wiederum aus dieser Studie folgende konkrete Empfehlung ab:

- 20 Wochenstunden Zeitkontingent für Leitungstätigkeiten als Sockelbetrag für jede Kita plus 0,35 h pro Kind (8h Betreuungszeit).

Demnach hätte eine Kita mit 100 Kindern, die im Durchschnitt acht Stunden betreut werden, ein Leitungsdeputat von 55 Stunden. Die Leitung wäre damit komplett freigestellt und die Stellvertretung mit 16 Stunden. Die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen sehen dagegen für eine Kita mit hundert Kindern und durchschnittlich acht Stunden Betreuungszeit lediglich 24,5 Stunden (5 Stunden Sockelbetrag plus 0,005 Stunden pro Kind) vor.

## **3. Auskömmliche Verfügungs- und Teamzeiten (der Bund-Länderbericht sieht mindestens 16,5% der Arbeitszeit vor, fachliche Expertisen empfehlen mindestens 25% der Arbeitszeit), konsequente Vertretung von Personalausfällen, Supervision, Coaching, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (S.23/24)**

Verfügungs- und Teamzeiten sind im rheinland-pfälzischen Kita-Gesetz nicht geregelt.

**Der Bund-Länderbericht von 2016 zeigt damit eindrücklich auf, dass wichtige Gelingensfaktoren und elementare Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams unter den aktuellen Kita-Rahmenbedingungen nicht oder nur sehr eingeschränkt gegeben sind.**

Einarbeitung, die Vermittlung fachlicher Hintergründe und konzeptioneller Grundlagen sollen quasi nebenher ohne zusätzliche zeitliche Ressourcen erfolgen, was in den meisten Einrichtungen unter den aktuellen Gegebenheiten nicht oder nur eingeschränkt leistbar ist.

## **Im Folgenden erläutern wir die Punkte der Fachkräfteverordnung, die wir besonders kritisch sehen:**

### **Basisqualifikation:**

Das Curriculum der Basisqualifikation umfasst lediglich 20 Tage (160 Stunden). Zum Vergleich beinhaltet die Erzieherausbildung (je nach Ausbildungsform) 2440 oder 2800 Stunden und enthält einen hohen Praxisanteil. Erschwerend kommt noch hinzu, dass die Basisqualifikation nicht für alle Quereinsteiger\*innen von Beginn an Voraussetzung für die Arbeit in einer Kita ist, sondern teilweise erst nach zweijähriger Tätigkeit nachgewiesen werden muss.

### **Erweiterung des Fachkräftekatalogs:**

Die Fachkräftevereinbarung stellt etliche Berufe einer ausgebildeten Erzieherin/ einem ausgebildeten Erzieher gleich.

Fachkräfte mit therapeutischer oder pflegerischer Ausbildung, Absolventen/Absolventinnen sozialer oder pädagogischer Studiengänge haben keine Ausbildung mit frühpädagogischem Schwerpunkt. Sie haben nicht gelernt, große heterogene Gruppen von Kindern im Klein- und Kindergartenalter pädagogisch zu begleiten. Etlichen der zugelassenen Berufsgruppen fehlt fundiertes frühpädagogisches und entwicklungspsychologisches Wissen. Genau dies sind aber wichtige Voraussetzungen für einen gut funktionierenden Kita-Alltag und die pädagogische Arbeit.

Die Gleichstellung als Fachkraft analog zur Erzieherin/zum Erzieher erfolgt laut Fachkräftevereinbarung, wenn eine einschlägige Berufserfahrung im Einsatzbereich von Erzieherinnen und Erziehern nachgewiesen wird. Erzieherinnen und Erziehern arbeiten allerdings nicht nur in Kitas, sondern mit Menschen jeden Alters. Die einschlägige Berufserfahrung muss nicht im frühpädagogischen Bereich nachgewiesen werden.

### **Fachkräfte in Assistenz:**

Durch den Einsatz von Assistenzkräften steigt die Arbeitsbelastung der Fachkräfte. Fachlich anspruchsvolle Tätigkeiten, die fundiertes frühpädagogisches, didaktisches und methodisches sowie entwicklungspsychologisches Wissen voraussetzen, verteilen sich auf weniger Schultern.

### **Fachkräfte mit im Ausland erworbenen Qualifikationen:**

Der Kita-Fachkräfteverband sieht es kritisch, dass Fachkräfte mit im Ausland erworbenen pädagogischen Qualifikationen die Tätigkeit in einer Kita aufnehmen dürfen und das B2 Sprachniveau lediglich anstreben müssen. Das B2 Niveau entspricht Englischkenntnissen nach Erreichen des Sekundarabschluss 1 (Mittlere Reife). Es ist eine wichtige Aufgabe für Kita-Fachkräfte, als Sprachvorbild zu dienen, Berichte zu schreiben, Entwicklung zu dokumentieren, fachlich fundierte Elterngespräche zu planen sowie durchzuführen sowie sich mit Institutionen fachlich auszutauschen und zu kooperieren. Das gelingt nur mit guten deutschen Sprachkenntnissen. Fachkräfte, die nicht gut

Deutsch sprechen, werden sich außerdem schwertun, Elemente der alltagsintegrierten Sprachförderung umzusetzen.

### **Profilergänzende Fachkraft:**

Unter guten strukturellen Rahmenbedingungen könnten profilergänzende Kräfte eine Bereicherung des Kita-Alltags darstellen und Kompetenzen aus ihrem Arbeitsleben mit einbringen. Da mit den aktuellen Personalschlüsseln intensive oder projektorientierte pädagogische Arbeit in Kleingruppen oder individuelle Förderung nur eingeschränkt oder punktuell im Kita-Alltag möglich sind, werden profilergänzende Fachkräfte ihre aus anderen Berufen mitgebrachten Kompetenzen kaum in die tägliche Arbeit einbringen können. Auch der Schreiner oder die Gärtnermeisterin, um einige Beispiele zu nennen, müssen von Beginn an große heterogene Kindergruppen beaufsichtigen bzw. durch den Kita-Alltag begleiten und werden kaum Zeit zum Gärtnern oder für das Werken mit Holz haben.

**Die Fachkräftevereinbarung fasst den Fachkräftebegriff so weit, dass eine Kita ohne eine einzige Kraft mit frühpädagogischer Ausbildung betrieben werden könnte. Dazu das Beispiel einer fiktiven Einrichtung:**

**Die Kita „Seifenblase“ in Musterstadt bietet 50 Plätze für Kinder von 2-6 Jahren an. 25 Kinder werden sieben Stunden lang und 25 Kinder neun Stunden lang betreut. Für die Betreuung der Kinder stehen damit ca. 6 Vollzeitäquivalente (VZÄ) zur Verfügung, die mit Voll- und Teilzeitstellen besetzt werden. In unserer fiktiven Einrichtung arbeiten 9 Kräfte in Voll- und Teilzeit.**

#### **Leitung:**

- Absolvent eines Lehramtsstudiums für Gymnasien mit bestandenem erstem Staatsexamen. Einschlägige Berufserfahrung im pädagogischen Bereich sammelte er als Vertretungskraft in einer Wohngruppe für Jugendliche während seiner Studienzeit. Sein Leitungsdeputat beträgt laut Kita-Gesetz 14,5 Stunden in der Woche. Deshalb arbeitet die Leitung mit den verbleibenden 24,5 Stunden in der direkten Betreuung der Kinder mit. (1VZÄ)

#### **Fachkräfte, deren Qualifikation einer Erzieherausbildung gleichgestellt sind:**

- Pflegefachfrau Akutpflege mit Vertiefungseinsatz in der Pädiatrie, die Erfahrungen im Berufsfeld in einer Tagesförderstätte für erwachsene behinderte Menschen gesammelt hat. (1VZÄ)
- Physiotherapeut, der in der Vergangenheit in einer Förderschule K einschlägige Berufserfahrung gesammelt hat. (0,75 VZÄ)
- Sozialarbeiterin, die im Ausland studiert hat, noch keine guten Deutschkenntnisse aufweist, und neben ihrer Arbeit in der Kita das Sprachniveau B2 anstrebt. (1 VZÄ)
- Landwirtin als profilergänzende pädagogische Fachkraft, die ihren Betrieb nur noch im Nebenerwerb führt und in Teilzeit als profilergänzende Kraft in der Kita aufgrund des konzeptionellen Schwerpunktes Ernährung arbeitet. (0,5 VZÄ)

#### **Fachkraft in Assistenz:**

- Familienpflegerin, die bisher von der Krankenkasse in Familien bei Krankenhaus- und Kuraufenthalten eines Elternteils eingesetzt wurde. (0,5 VZÄ)
- Sozialassistentin, welche die Erzieherausbildung abgebrochen hat, weil sie an den Anforderungen gescheitert ist. (0,5 VZÄ)

### **Nichtfachkräfte, die eingestellt wurden, da vakante Stellen längerfristig aufgrund des Fachkräftemangels nicht mit Fachkräften besetzt werden konnten:**

- Einzelhandelskaufmann, der in der Kita arbeitet, weil die Arbeitszeiten familienfreundlicher als im Einzelhandel sind (0,5 VZÄ)
- Pflegehelferin, die nicht mehr im mobilen Pflegedienst arbeitet, aber weiterhin im sozialen Bereich tätig sein möchte. (0,25 VZÄ)

Dieses fiktive Beispiel wird hoffentlich in der Praxis nicht zu finden sein, solange Träger verantwortlich handeln und im Blick behalten, welche Kompetenzen für einen gut funktionierenden Kita-Alltag wichtig sind. Es zeigt aber auf, wie sich ein Team zusammensetzen könnte, wenn keine frühpädagogische Ausbildung erforderlich ist, um als vollwertige Kita-Fachkraft zu gelten und zunehmend Menschen aus berufsfremden Bereichen eingestellt werden.

Das Kita-System steht unter großem Druck. Die Gefahr besteht, dass die Möglichkeiten der Fachkräfteverordnung ausgereizt werden. Nicht selten stellen Kita-Akteure das Platzangebot und die Betreuungssicherheit an erste Stelle. Sie sind bereit, auf Kosten der pädagogischen Qualität Abstriche zu machen, damit Betreuungsbedarfen entsprochen wird. Es beeinträchtigt die Entwicklung der Kinder, wenn die Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit immer mehr aus dem Blick geraten. Der Rechtsanspruch ab einem Jahr, wie er im SGBVIII formuliert ist, bezieht sich nicht nur darauf, jedem Kind einen Platz zur Verfügung zu stellen, sondern gilt genauso in Bezug auf eine bedürfnisorientierte Betreuung, Erziehung, gute frühkindliche Bildung und individuelle Förderung. Dazu braucht es vor allem gut ausgebildete Fachkräfte mit frühpädagogischer Expertise.

### **Fazit:**

### **Der Kita-Fachkräfteverband RLP kritisiert die erneute Aufweichung der Fachkräfteverordnung.**

### **Für die Schaffung multiprofessioneller Teams fordern wir folgende flankierende Maßnahmen:**

- **Fachkräfte aus pädagogischen und therapeutischen Bereichen ohne frühpädagogische Ausbildung werden nur teilweise auf den Personalschlüssel angerechnet. Dadurch entstehen Zeitressourcen zur Einarbeitung und Begleitung, sowie das Einbringen der Kompetenzen aus dem therapeutischen Bereich oder anderen pädagogischen Arbeitsfeldern. Außerdem wird eine Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation, wie sie bereits im Bund-Länderbericht von 2016 angestrebt wird, erreicht.**
- **Profilergänzende Fachkräfte werden zusätzlich eingesetzt und nicht auf den Personalschlüssel angerechnet. Auch das trägt zur notwendigen Verbesserung der Betreuungsschlüssel bei.**
- **Auskömmliche Leitungsdeputate und Verfügungszeiten nach Empfehlungen der Fachleute für die pädagogischen Fachkräfte werden gesetzlich festgeschrieben, damit in Kita-Teams die notwendigen Zeitressourcen für die konzeptionelle und pädagogische Arbeit sowie die kollegiale fachliche Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams geschaffen werden.**

- **Fachkräfte mit im Ausland erworbener frühpädagogischer Qualifikation werden so lange nicht auf den Personalschlüssel angerechnet, bis sie Sprachkenntnisse auf B2 Niveau nachgewiesen haben. Das ermöglicht diesen Fachkräften, Praxiserfahrung mit dem frühkindlichen Bildungssystem in Deutschland zu sammeln, ohne gleich die volle Verantwortung einer pädagogischen Fachkraft tragen zu müssen. Auch zum Erlernen von Fachbegriffen in deutscher Sprache ist die Einbindung in den Kita Alltag, ohne gleich „funktionieren“ zu müssen, hilfreich.**
- **Fachkräfte in Assistenz, wie zum Beispiel Kinderpfleger\*innen, Erziehungshelfer\*innen, Sozialassistenten/ Sozialassistentinnen oder profilergänzende Fachkräfte erhalten Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, die auf die Nichtschülerprüfung zur Erzieherin/ zum Erzieher vorbereiten. Diese Lehrgänge oder Fernkurse werden interessierten Fachkräften in Assistenz kostenfrei zur Verfügung gestellt.**
- **Alle Kräfte, die in der Kita mit den Kindern arbeiten, werden verpflichtet, sich regelmäßig fortzubilden. Dafür werden die entsprechenden finanziellen und zeitlichen Ressourcen gewährt.**