

## Stellungnahme der Diakonie Deutschland zu den Empfehlungen Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“

Diakonie Deutschland  
Evangelisches Werk für Diakonie  
und Entwicklung e. V.

Doris Beneke  
Zentrumsleitung  
Zentrum Kinder, Jugend, Familie und  
Frauen

Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin  
T +49 30 65211-1713  
F +49 30 65211-3713  
[doris.beneke@diakonie.de](mailto:doris.beneke@diakonie.de)  
[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

Diese Stellungnahme wird von der Diakonie Deutschland und ihren Fachverbänden – dem Bundesverband evangelischer Ausbildungsstätten für Sozialpädagogik (BeA) und der Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (BETA) vertreten.

### Gesamtbewertung

Die Empfehlungen greifen die bekannten Herausforderungen für die Entwicklung einer Strategie für Fachkräfte in Kitas und Ganztag auf. Es ist zu begrüßen, dass in den Empfehlungen ein Maßnahmenmix vorgeschlagen wird, da einzelne Maßnahmen nicht ausreichen werden, um den Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Die in den Empfehlungen aufgeführten Zahlen zur Personallücke weisen sehr deutlich auf erhebliche Personalengpässe hin, die bereits jetzt gravierende Verschlechterungen bei den vorhandenen Angeboten bewirken.

Die Empfehlungen bleiben aber auf mehr als 30 Seiten im Bereich von vagen Beschreibungen mit Aufgabenzuweisungen an Bund, Länder, Kommunen und Träger. Bei den konkreten Handlungsvorschlägen bleiben sie entweder auf einer sehr abstrakten Ebene oder belassen es bei einem Appell. Konkrete Umsetzungsvorschläge gibt es lediglich mit Blick auf erprobte Modelle in einzelnen Bundesländern. Die Empfehlungen sind außerdem an keiner Stelle mit den dafür notwendigen Finanzierungsregelungen hinterlegt. Auf diese notwendigen Re- und Finanzierungen wird an einigen konkreten Beispielen in dieser Stellungnahme noch Bezug genommen.

Damit bleibt leider auch offen, wie weit die notwendigen Maßnahmen vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Länderregelungen eingeführt und konsequent umgesetzt werden können. Verbindlichkeiten zum Beispiel für stärkere Vereinheitlichungen der Länderregelungen sind an keiner Stelle des Papiers vorgesehen.

Der Erfolg der Strategie hängt aber maßgeblich davon ab, dass in das System Kindertageseinrichtungen und Ganztag zusätzlich Mittel investiert werden und die Perspektive der Kinder in den Fokus rückt.

Da aktuell sogar das im Koalitionsvertrag vorgesehene Kita-Qualitätsentwicklungsgesetz und damit ein unbefristetes Engagement des Bundes im Bereich Kita nicht mehr gesichert scheint, droht der Bereich Kindertageseinrichtungen trotz dieser Empfehlungen komplett zu stagnieren.

Die Aufgabenzuweisungen an Bund, Länder, Kommunen und Träger berücksichtigen nur unzureichend die strukturellen Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um Maßnahmen erfolgreich umsetzen zu können. Das wird vor allem bei den Vorschlägen deutlich, welche die Träger adressieren.

So lassen sich etliche sinnvolle Maßnahmen nur dann umsetzen, wenn diese in der personellen Ausstattung und darauf aufbauend auch in der Refinanzierung durch die Länder aufgegriffen werden. Konkrete Vorschläge sind in dieser Stellungnahme an ausgewählten Punkten der Empfehlung aufgeführt.

In den Empfehlungen fehlt jeglicher Hinweis auf den Mangel an Lehrpersonal und die Notwendigkeit die Ausbildung von Lehrkräften auszubauen. Es ist entscheidend, Lehrkräfte für die berufsfachschulische, fachschulische und hochschulische Ausbildung zu gewinnen und zu halten, um dem Mangel an Lehrpersonal entgegenzuwirken und die Qualitätsstandards zu sichern.

Die Diakonie Deutschland fordert daher eine Erhöhung der Studienplätze in Lehramtsstudiengängen, besonders für Sozialpädagogik, kindheitspädagogische und sozialarbeitsbezogene MA-Studiengänge. Zusätzlich sollten Zugänge für Quer- und Seiteneinstiegende mit Masterniveau erleichtert werden.

Um praxisnahe Studiengänge zu entwickeln, schlägt die Diakonie Deutschland vor, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen einzubeziehen und den Austausch zwischen Fachbereichs- bzw. Studiengangsleitungen und Fachpraxis zu fördern. Auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Promotions- und Habilitationsprogramme, sowie der Ausbau von Kooperationen zwischen Fachschulen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten sind wichtig. Es sollte zudem die Möglichkeit eines fachbezogenen Promotionsrechts außerhalb von Universitäten geprüft werden.

## Bewertung ausgewählter Einzelregelungen aus den Empfehlungen

### 3.2. Attraktive Aus- und Weiterbildung

Es bleibt in den Empfehlungen offen, was konkret unter „bedarfsorientiert“ zu verstehen ist. Die Voraussetzung für schulgeldfreie Angebote ist, dass Schulen in privater Trägerschaft, deren Träger gemeinnützig sind, auch zu 100 % finanziert werden.

Die Ausweitung des Mitarbeitenden Tableaus erfolgt nicht auf DQR Qualifikationsniveau 6 und birgt damit die Gefahr einer zunehmenden Unübersichtlichkeit auf Bundesebene mit sich. Sie kann zu einem Wildwuchs an Assistenzausbildungen führen, die bundeslandspezifisch entwickelt werden und in anderen Ländern nicht anerkannt werden. Dadurch wird die notwendige Mobilität, bis hin zur Transparenz und Durchlässigkeit von Bildungsbiographien erneut eingeschränkt.

Die Ausbildungsgänge für Heilerziehung und Heilerziehungspflege sind im vorliegenden Papier nicht berücksichtigt, dies ist vor dem Hintergrund der Entwicklung zu einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe nicht nachvollziehbar.

Die Empfehlung Nr. 9 zur Errichtung von Praxisanleitungen und Mentoringkräften als Funktionsstellen wird ausdrücklich unterstützt.

Um Empfehlung 10 schulgeldfreie Angebote umsetzen zu können, benötigen auch private Träger eine 100 prozentige Finanzierung ihrer Schulen.

### **3.2.3 Umschulungen**

Empfehlung Nr. 15 ist aus Sicht der Diakonie Deutschland wenig ambitioniert. Es wird lediglich empfohlen, dass das BMFSFJ prüft, inwiefern ein solcher Prozess umgesetzt werden kann. Stattdessen sollte dem BMFSFJ empfohlen werden, einen solchen Prozess unter Beteiligung BMAS und der zuständigen Landesministerien, der Bundesagentur für Arbeit und zentraler Akteur\*innen der Erziehungsberufe zeitnah zu initiieren. Denn die Vereinfachungen des Zulassungsverfahrens im Bereich der Pflegeausbildung war ein richtiger Schritt.

Im Ergebnis kann eine erhebliche Vereinfachung des Zulassungsverfahrens erreicht werden, wenn die fachkundigen Stellen bei ihren Entscheidungen das Vorliegen der staatlichen Zulassung für die Erziehungsberufe gemäß § 181 Abs. 4 Satz 2 SGB III umfassend und einheitlich berücksichtigen.

### **3.3 Potenziale zusätzlicher Gruppen**

Die Gewinnung weiterer Personengruppen für das Berufsfeld ist grundsätzlich unterstützenswert. Die Perspektive der Multiprofessionalität kann auch für die qualitative Entwicklung der Bereiche Kita und Ganztag ein Gewinn sein. Allerdings ist darauf zu achten, dass es sich bei Kita und Ganztag in erster Linie um Bildungsaufträge handelt, die mit angemessenen Qualifikationen der Mitarbeitenden ausgestattet werden müssen.

Der Aspekt der Betreuung ist ergänzend zu berücksichtigen. Es reicht aber nicht, die daraus resultierenden besonderen Anforderungen an Kita-Leitung und den Träger nur zu benennen. Dafür braucht es zusätzliche personelle Ressourcen, die sich auch in der Refinanzierung der Betriebskosten für den Träger wiederfinden müssen. Die in den Empfehlungen aufgeführte temporäre Entlastung für das Bestandspersonal durch den Einsatz von sogenannten

Unterstützungskräften entlastet eine Einrichtung im Bereich der Sicherung des Angebotes, hilft aber nicht bei der gezielten Anleitung und Qualifizierung weiterer neuer Personengruppen.

### **3.3.1 Potenziale fachnaher Gruppen**

Es bleibt unklar, was unter einschlägig qualifizierten Berufsgruppen konkret zu verstehen ist. Die Empfehlungen bleiben bei der Benennung zusätzlicher Personengruppen, die in Kita und Ganztag eingesetzt werden können, bei der Beschreibung möglicher Professionen, wie zum Beispiel akademisch qualifiziertes Personal stehen. Hier wird lediglich auf die ungelöste Frage der (angemessenen) Vergütung eingegangen. Die Herausforderung stellt aber die Beschreibung von Aufgaben und Aufgabenprofilen in Kita und Ganztag dar. Erst wenn die Aufgaben beschrieben sind, lassen sich die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in einer Einrichtung für einen qualifizierten Einsatz in der Praxis nutzen.

### **3.3.2 Potenziale durch Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen**

Es ist sehr zu begrüßen, die Anerkennungsverfahren zu beschleunigen und so früh wie möglich anzustoßen. Speziell für den Bereich Kita und Frühe Bildung sowie Ganztag spielt Sprache eine besondere Rolle. Ein Einsatz bereits parallel zum Integrationskurs wird hier nicht als erstrebenswert bewertet. Der Ausbau für die Zielgruppe ausgelegter sprachlicher Qualifizierungsmöglichkeiten wird dagegen ausdrücklich unterstützt (Empfehlung 26).

### **3.3.3 Einsatzmöglichkeiten nicht fachnaher Berufsgruppen**

Hier ist genauer zu beschreiben, welche Aufgaben von diesen Berufsgruppen realistisch übernommen werden können und welche – vor allem pädagogische Aufgaben – tendenziell nicht von fachnahen Berufsgruppen übernommen werden können.

Der Ausbau des Schulischen Ganztags wird an pädagogischen Konzeptionen zu den Themen Inklusion, Diversität, Beteiligung und Elternbeteiligung sowie Kinderschutz gemessen werden müssen, um fachlich fundierte Angebote für Kinder, Eltern und auch Schulen zur Verfügung zu stellen. Die entsprechenden Qualitätskriterien dazu und der dafür notwendige Personaleinsatz werden in den Kooperationsvereinbarungen mit den Schulträgern und Kommunen zu verhandeln sein.

Unter Berücksichtigung dieser Qualitätsaspekte ist ein Einsatz nicht fachnaher Berufsgruppen nicht ausgeschlossen, zeigt aber auch die Grenzen auf.

## **3.4. Arbeits- und Rahmenbedingungen**

Hier fehlt der Hinweis auf bereits bestehende unzureichende Rahmenbedingungen bei der personellen Ausstattung durch die Länder.

### **3.4.1 Langfristige Attraktivität des Berufsfeldes und Empfehlungen**

Zu den Empfehlungen Nr. 35 und 37: Die Schaffung von Funktionsstellen konzeptionell zu entwickeln, ist für Träger umsetzbar. Voraussetzung ist aber die Anerkennung der Funktionsstellen und ihrer aufgabenbezogenen tariflichen Vergütung durch die Refinanzierungssysteme der Länder. Der Ausbau von Vollzeitbeschäftigungen im Ganztag und der entsprechenden Fachberatung ist ebenfalls nur möglich, wenn der Stundenumfang anerkannt wird und die Landesförderung für Fachberatungen entsprechend ausgebaut wird.

#### **Abschlussbemerkungen**

In den Empfehlungen wird der Aspekt der Qualitätsentwicklung insbesondere bei den Angeboten im Ganztag vernachlässigt.

Die Diakonie Deutschland weist deshalb ausdrücklich darauf hin, dass die Qualität neben der personellen Ausstattung ein wichtiger Aspekt ist, um die Rechte von Kindern in den Angeboten zu gewährleisten.

Wir verweisen dazu auf unser Bundesrahmenhandbuch „Bildung und Betreuung für junge Menschen im Ganztag“, das für alle Berufsgruppen, die künftig in den Angeboten eingesetzt werden sollen, eine wichtige Unterstützung anbietet.

Aus Sicht der Diakonie Deutschland und ihrer Fachverbände müssen alle Fachschulen unabhängig von der Trägerschaft in den Bundesländern 100%ig finanziert werden. Eine Finanzierung der Ausbildungswege muss durchgängig für alle Bildungsformate des Sozialwesens – Bildungsformate, die zu assistierenden Berufen (Kinderpfleger:in, Sozialassistent:in) und zu Fachkraftberufen (Erzieher: in, Heilerziehungspfleger:in, Heilpädagogik:in) führen – eingeführt werden.

Eine vertikale Durchlässigkeit hin zu Hochschulen und die gegenseitige Anerkennung erworbener Qualifikationen und Kompetenzen müssen von Fachschulen und Hochschulen gleichermaßen weiter ausgebaut werden. Berufliche Perspektiven hinsichtlich einer horizontalen und vertikalen Fort- und Weiterbildungslogik während der Berufsbiographie müssen geschaffen werden, damit die Arbeitsfelder attraktiv bleiben und für neue zu gewinnende Mitarbeitende werden.

Gehaltssteigerungen verbunden mit beruflichen Spezialisierungen hinsichtlich der Berufsbiographien müssen in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe entwickelt und gestaltet werden. Um einerseits Erfolg bringend dem Fachkräftemangel zu begegnen und gleichzeitig die Professionalität der Absolvent:innen sozialpädagogischer Ausbildungen zu erhalten und weiterzuentwickeln, bedarf es eines gemeinsamen Austauschprozesses aller relevanten Akteure.

Ziel muss dabei stets sein, die Attraktivität und Professionalität der sozialpädagogischen, heilerziehungspflegerischen und heilpädagogischen Berufe zu sichern und weiterzuentwickeln, um den Fachkräftemangel abzufedern und damit die Qualität der Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe sowie in der Eingliederungshilfe zu erhalten, als auch Menschen für die Arbeit in diesen Arbeitsfeldern zu begeistern.

Die Diakonie Deutschland schlägt angesichts der finanziellen Herausforderungen im Bereich der Träger vor, ein Sonderprogramm im Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) aufzusetzen, um auf Bundesebene die Verbände zu unterstützen. Damit kann gesichert werden, dass relevante Empfehlungen gezielt von der Ebene der Bundesverbände angestoßen und begleitet werden. Nur dann können die im Papier aufgeführten Erwartungen an die Trägerverbände und die Aus-und Weiterbildungsorganisationen auch in der Fläche umgesetzt werden.

Berlin, 02.05.2024