

Landesgruppe Hessen, Mai 2025

Fachkräftemangel wirksam bekämpfen: Stellungnahme zur Reform des § 25b HKJGB

1. Mehr Flexibilität und Vielfalt in den Kita-Teams

Hessenweit sind mehr als 10.000 Stellen für Erzieherinnen und Erzieher unbesetzt. Und das, obwohl der Betreuungsschlüssel unter dem wissenschaftlich empfohlenen Standard liegt. 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 und es drohen Beeinträchtigungen der Kita-Qualität.

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.

2. Steigender Bedarf

In der Jahresumfrage 2025 des Deutschen Kitaverbands betrachten 73 Prozent der befragten Kita-Träger den Fachkräftemangel als die dringendste Herausforderung im Bereich der Kindertagesstätten.

Mit dem Recht auf einen Kitaplatz hat die Zahl der Kinder, die in Hessen in einer Kindertagesstätte betreut werden, erheblich zugenommen. Mit dem Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz auch für Grundschulkinder 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 Personals wird in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden und muss durch Neueinstellungen ersetzt werden.

3. Reform des § 25b HKJGB

Insofern zeigen die vom Hessischen Sozialministerium vorgeschlagenen Änderungen am § 25b HKJGB eine deutliche Erweiterung der Fachkräftedefinition und öffnen neue Wege für

www.deutscher-kitaverband.de

den Personaleinsatz in hessischen Kindertageseinrichtungen. Aus Sicht des Deutschen Kitaverbands sind diese Reformvorschläge insgesamt ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung:

- Die neue Fassung benennt die Anerkennung ausländischer Qualifikationen mit klareren Kriterien.
- Unter bestimmten Voraussetzungen sollen auch Personen ohne klassische sozialpädagogische Ausbildung mitarbeiten dürfen, z. B. Therapeuten (Logo-, Ergo-, Physio-) mit Weiterbildungsverpflichtung.
- Es wird eine Fachkraft zur Leitung einer Einrichtung eingeführt. Personen mit einem abgeschlossenen Sozialmanagement-Studium und einer zusätzlichen pädagogischen Qualifizierung sollen als freigestellte Leitung eingesetzt werden können.
- Die Mitarbeit von Personen gemäß § 25b Abs. 3 Nr. 7-9 (z. B. LogopädInnen, QuereinsteigerInnen) ist auf maximal 25 % des Mindestpersonalschlüssels begrenzt.
- Verlängerung und Ausweitung der Übergangsfrist zum neuen Personalstandard (§ 57 Abs. 1 HKJGB)

→ Diese Neuerungen spiegeln die Realität multiprofessioneller Teams besser wider und entsprechen langjährigen Forderungen des Kitaverbands. Sie ermöglichen es Trägern, auf neue Bewerbergruppen zurückzugreifen, etwa mit handwerklicher, künstlerischer oder sprachlicher Vorbildung. Vor dem Hintergrund, dass Managementaufgaben (siehe 4.1) im Leitungsbereich von Kitas zunehmen, ist auch die Einführung einer Fachkraft zur Leitung positiv zu sehen.

Im Gesetzestext fehlt eine Aussage zur **finanziellen Gleichstellung neuer Fachkraftgruppen innerhalb der Betriebskostenförderung** (§ 32 HKJGB).

→ Neue Personengruppen müssen auch vollständig refinanzierbar sein. Die Landesregierung muss hier klären, wie sie Refinanzierung und Tarifoffenheit bei multifunktionalen Teams ausgestalten will.

4. Erweiterter Fachkräftecatalog und multiprofessionelle Teams

Bisher ist der Arbeitsmarkt in der Kinder- und Jugendhilfe in Hessen also 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 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 DirekteinsteigerInnen 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 DirekteinsteigerInnen benötigen wir Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und interessanter Vorerfahrung sowie persönlicher Eignung. Aufgrund ihrer Lebenserfahrung und ihrer abgeschlossenen Berufsausbildung brauchen DirekteinsteigerInnen keine weitere grundständige Ausbildung, sondern eine Qualifizierung mit pädagogischem Wissen.

Sie können als SpezialistInnen für relevante Themen des hessischen Bildungsplans eingesetzt werden. Mit der Begeisterung für ihr Thema (z.B. als HandwerkerIn, GärtnerIn, NaturwissenschaftlerIn) 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 PädagogInnen, eine echte Bereicherung darstellt, ist die Betreuung und Anleitung der Teams maßgeblich.

AkademikerInnen müssen als solche im Bereich der pädagogischen Qualität, Steuerung und Management eingesetzt und mittels geänderter Eingruppierung entlohnt werden. Dann werden die PädagogInnen 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 MitarbeiterInnen und entspannen den Kita-Alltag.

4.1. Verwaltungsaufgaben

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. Systematische Evaluation sollte dabei als Kontroll- und Steuerungsmechanismus fungieren.

5. 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 für Hessen momentan eine Verteilung von 50 Prozent pädagogischen Fachkräften, 25 Prozent QuereinsteigerInnen und 25 Prozent Fachkräften zur

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

6. 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 Bindung 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, MentorIn oder Coach.

Der Rahmen für eine gelungene Qualifizierung der MitarbeiterInnen 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.

7. 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. Die vorgeschlagenen Vorschriften zu Studienleistungen, Credit-Points, DQR-Niveaus etc. sind hochkomplex und potenziell abschreckend für ausländische Fachkräfte und für die Träger.

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 Hessen (bisher) 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 Hessen 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.

8. 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 ErzieherIn 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 PersonalleiterInnen, 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.

9. Fazit und Empfehlungen

Die Reform des § 25b HKJGB ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie geht in Richtung eines modernen, flexiblen Fachkraftverständnisses und berücksichtigt zentrale Forderungen des Deutschen Kitaverbands.

Damit sie in der Praxis wirksam wird, empfiehlt der Deutsche Kitaverband für Hessen:

- Stärkung der Entscheidungskompetenz der Träger bei der Teamzusammensetzung
- Tatsächlicher Mindestpersonalschlüssel 1:3 (U3), 1:7 (Ü3) 1:10 (Ü6)
- Fachkraftquote: 50% pädagogische Fachkräfte, 25% QuereinsteigerInnen, 25% Fachkräfte zur Mitarbeit
- Anerkennung von EU-Fachkraftabschlüssen ohne weitere Voraussetzungen

Kontakt:

Romano Sposito, Büroleiter Stuttgart,

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

Büro Stuttgart, Wankelstr. 1, 70563 Stuttgart, +49 (0) 711 656960 6990,

romano.sposito@deutscher-kitaverband.de, <https://www.linkedin.com/company/deutscher-kitaverband/>

www.deutscher-kitaverband.de