

# Dokumentation IBEB-Diskursforum

zum Thema

*„Wenn Generalist:innen zu Spezialist:innen werden:  
Funktionsstellen in Kitas als Zeichen der Professionalisierung?“*

am 14.09.2021 (online)

## **Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland-Pfalz**

Hochschule Koblenz  
Fachbereich Sozialwissenschaften  
Konrad-Zuse-Str. 1  
56075 Koblenz

[www.ibeb-rlp.de](http://www.ibeb-rlp.de)

Ansprechpartner:innen:

Prof. Dr. Armin Schneider (0261-9528 208; [schneider@hs-koblenz.de](mailto:schneider@hs-koblenz.de))

Anna Battke (0261-9528 926; [battke@hs-koblenz.de](mailto:battke@hs-koblenz.de))

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Konzept der IBEB-Diskursforen .....</b>	<b>3</b>
<b>Beteiligte des IBEB-Diskursforums .....</b>	<b>4</b>
<b>Ablauf .....</b>	<b>5</b>
<b>Wesentliche Erkenntnisse der Veranstaltung .....</b>	<b>6</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>11</b>

## **Konzept der IBEB-Diskursforen**

Der Diskurs als zentrales Anliegen des Institutes für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland-Pfalz (IBEB) dient der Sicherung und Weiterentwicklung von Qualität in der Kindertagesbetreuung und ermöglicht die Reflexion und den Austausch auf allen Handlungs-, Verantwortungs- und Systemebenen.

Das IBEB-Diskursforum stellt eine Plattform dar, die die Möglichkeit für einen konstruktiven und nachhaltigen Austausch der Beteiligten im Feld der Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit bietet, um die Qualität in der Kindertagesbetreuung weiter zu entwickeln und der Komplexität des Beziehungsgeschehens in diesem Feld gerecht zu werden. Das Veranstaltungsformat orientiert sich inhaltlich an den aktuellen Bedarfen und Themen der Akteur:innen. Dabei wird der Schwerpunkt auf unterschiedliche Perspektiven gelegt und mit verschiedenen Impulsgeber:innen ein fachlich-theoretischer Input gegeben. Auf dieser Grundlage baut dann ein methodisch-moderierter Austausch zwischen den Teilnehmer:innen auf.

Aufgrund der aktuellen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise hat sich das IBEB für eine digitale Durchführung über die Plattform Zoom entschieden.

Die Ergebnisse der IBEB-Diskursforen sind auf der IBEB-Homepage einsehbar und werden durch den Direktor, Prof. Dr. Armin Schneider, in den Kita-Tag der Spitzen eingebracht.

## Beteiligte des IBEB-Diskursforums

Name	Vorname	Institution	Funktion
Bollig	Sabine	Uni Trier	Professorin Sozialpädagogik
Callies	Rebecca	Integrative Kita Altendiez	Kita-Leitung
Egenolf-Dickkopf	Astrid	Bistum Limburg	Logopädin
Forestier	Janine	Integrative Kita Altendiez	Logopädin
Graeff	Karin	Kreiselternausschuss der Kitas Rhein-Hunsrück-Kreis	Vorsitzende
Groß	Silvia M.	Fachberatung Kindertageseinrichtungen Bezirk Koblenz	Leiterin
Goldstein	Jaqueline	SPFZ Mainz	Mitarbeiterin
Kalicki	Bernhard	Deutsches Jugendinstitut	Leiter der Abteilung Kinder und Kinderbetreuung
Klein	Ingo	GEW Rheinland-Pfalz	Gewerkschaftssekretär
Kosno-Müller	Beata	Landeselternausschuss	Vorsitzende
Normann	Sven	Verbandsgemeindeverwaltung Weißenhurm	Trägervertreter und Fachberater
Sakowski	Sabrina	Verbandsgemeinde Hamm	Kita-Sozialarbeiterin
Schramm	Katrin	Kreis Altenkirchen	Fachberatung Kindertagesstätten
Schwarz	Renate	Der Paritätische RLP   Saarland	Bildungsreferentin für Fachberatung Kitas
Skoluda	Susanne	Ministerium für Bildung	Referentin
Tobe	Desiree	Kreisverwaltung Mainz Bingen	Fachberatung
Ulrich-Uebel	Alexandra	Kita Kirn	Leitung
Wehrle	Sandra	Diakonie Pfalz	Leitung Fachbereich Kindertagesstätten

Die Teilnehmer:innenschaft setzte sich aus Akteur:innen der Bereiche Kita, Träger, Gewerkschaft, Wissenschaft, Elternvertretung und dem Ministerium für Bildung RLP zusammen. Die Auswahl der Teilnehmer:innen begründet sich durch ihre jeweiligen Funktionen.

## Ablauf der Veranstaltung

<b>09:00 Uhr</b>	Digitales Ankommen – Eröffnung des digitalen Raumes
<b>09:05 Uhr</b>	Begrüßung Prof. Dr. Armin Schneider, Direktor des IBEB
<b>09.10 Uhr</b>	Vorstellungsrunde
<b>09:20 Uhr</b>	Impuls von Prof. Dr. Kalicki <u>Titel:</u> „ <b>Spezialisierung von Tätigkeiten als Ansatz zur Professionalisierung der FBBE und zur Fachkräftebindung</b> “
<b>09:40 Uhr</b>	Diskurs in Gruppen zur Frage: <i>Wie kann es gelingen, über die Funktionsstellen zur Professionalisierung und zur Fachkräftebindung beizutragen?</i>
<b>10:20 Uhr</b>	<i>Bedürfnispause</i>
<b>10:30 Uhr</b>	Impuls von Susanne Skoluda <u>Titel:</u> „ <b>Die neue Fachkräftevereinbarung in Rheinland-Pfalz – Chance zur Gestaltung</b> “
<b>10:50 Uhr</b>	Diskurs in Gruppen zur Frage: <i>Wie passt die Etablierung von Funktionsstellen zu den Bedürfnissen der Kinder? Welche Chancen bieten sie für die Kinder?</i>
<b>11:30 Uhr</b>	<i>Bedürfnispause</i>
<b>11:40 Uhr</b>	Impuls von Ingo Klein <u>Titel:</u> „ <b>Fachkräftevereinbarung konkret: Gelingensfaktoren für Spezialisierungen von Fachkräften in der KiTa</b> “
<b>12:00 Uhr</b>	Diskurs in Gruppen zur Frage: <i>Welche Risiken können im Kontext von Funktionsstellen für wen entstehen? Wie kann ihnen präventiv begegnet werden?</i>
<b>12.40 Uhr</b>	Austausch im Plenum
<b>13.00 Uhr</b>	Ende

## **Wesentliche Erkenntnisse der Veranstaltung**

Die wesentlichen Erkenntnisse der Veranstaltung beziehen sich zum einen auf die Präsentationen der Impulsgeber:innen (s. Anhang) und zum anderen auf die Diskussionen im Anschluss an die Impulse.

### **Impuls von Prof. Dr. Bernard Kalicki: „Spezialisierung von Tätigkeiten als Ansatz zur Professionalisierung der FBBE und zur Fachkräftebindung“:**

Mit der Spezialisierung von Tätigkeiten werden vor allem zwei Ziele fokussiert: Die Professionalisierung der FBBE und die Fachkräftebindung. Zur Erreichung dieser Ziele müssen wirksame Maßnahmen ergriffen werden, die sowohl technisch umsetzbar als auch politisch durchsetzbar sind. Wichtig an dieser Stelle: die Fachkräftegewinnung. Dazu werden verschiedene Maßnahmen bemüht, wie zum Beispiel die Steigerung der Absolvent:innenzahlen, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie die Ermöglichung von Quer- und Wiedereinstiegen. Um die Fachkräfte dauerhaft zu binden, kommt es unter anderem auf folgende Faktoren an: Zeit, die Qualität von Leitung und Träger, Möglichkeiten von Aus- und Weiterbildung, Karriereperspektiven und Vergütung.

### **Impuls von Susanne Skoluda: „Die neue Fachkräftevereinbarung in Rheinland-Pfalz – Chance zur Gestaltung“:**

Die neue Fachkräftevereinbarung gründet sich unter anderem auf die aktuelle fachliche Diskussion aus Wissenschaft und Praxis. Sie legt den Schwerpunkt insbesondere auf die berufliche Weiterentwicklung auf Seiten der Fachkräfte und die Bedarfe der Kinder, unterschiedliche Kompetenzen zu erlernen. Funktionsstellen, wie Sprachbeauftragte, Praxisanleitung oder Qualitätsbeauftragte, werden ebenso wie die profilergänzenden Kräfte vorgestellt, deren Einsatz an bestimmte konzeptionelle und persönliche Bedingungen geknüpft ist. Um vergleichbare Standards und ein Mindestmaß an Qualität zu gewährleisten, gibt es die Rahmenvereinbarungen zur Basis- und Leitungsqualifizierung.

### **Impuls von Ingo Klein: „Fachkräftevereinbarung konkret: Gelingensfaktoren für Spezialisierungen von Fachkräften in der KiTa“**

Für die Spezialisierung von Fachkräften sprechen ganz unterschiedliche Argumente, wie beispielsweise die Qualitätsempfehlungen, die kindliche Entwicklung oder der Anspruch an eine zunehmende Professionalisierung des Feldes. Dazu ist es wichtig, die vorhandenen Ressourcen gezielt über die Aufteilung von Wissen und Verantwortung zu nutzen, gleichzeitig aber auch gemeinsam im Kita-Team in der Breite gut aufgestellt zu sein. Damit alle Beteiligten von der Spezialisierung der Fachkräfte profitieren können, sollten bestimmte Faktoren erfüllt sein, wie zum Beispiel eine gute Ausbildung und Qualifikation, die Bereitstellung von ausreichend viel Zeit, das Erlernen einer entsprechenden Haltung oder die Vernetzung untereinander.

## Diskussion 1: Wie kann es gelingen, über die Funktionsstellen zur Professionalisierung und zur Fachkräftebindung beizutragen?

„Es wird daher zukünftig darum gehen, Ermöglichungsstrukturen zu schaffen, und dies betrifft alle Ebenen des Systems Kindertageseinrichtung: die landes- und tarifrechtliche Rahmung, die organisationale Rahmung durch den Träger, das Mikrosystem Kindertageseinrichtung (also die Fachkräfte und die Teams) sowie die Stützsysteme der Fachberatung und der Weiterbildung.“

Nachtigall, Clarissa / Stadler, Katharina / Fuchs-Rechlin, Kirsten (2021): Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 33. München

Die Grundlage für die erste Diskussion bildete ein Zitat, das die verschiedenen Ebenen des Systems Kindertageseinrichtung (landes- und tarifrechtliche Rahmung, Träger, Kindertageseinrichtung, Fachberatung und Weiterbildung) als Verantwortliche zur Schaffung von Ermöglichungsstrukturen heranzieht. Aus der Perspektive dieser vier Ebenen wurde die Diskussionsfrage wie folgt beleuchtet:



Abb.1: Verschiedene Perspektiven: Wie kann es gelingen, über die Funktionsstellen zur Professionalisierung und zur Fachkräftebindung beizutragen?

In der Diskussion wurde herausgearbeitet, dass multiprofessionelle Teams für die Erziehung eines Kindes dann von Vorteil sein können, wenn es gelingt, über die Betreuung auf verschiedenen Ebenen für Entlastung zu sorgen und den Kindern ein adäquates Entwicklungsangebot zu unterbreiten. Gleichzeitig wurde herausgestellt, dass dafür Sorge zu tragen ist, es mit der Einbindung pädagogikferner Fachkräfte nicht zu einer Entwertung des Berufsbildes der pädagogischen Fachkraft kommen zu lassen. Vielmehr muss ein offener Raum für gleichberechtigte und gewinnbringende Diskurse für die verschiedenen Fachkräfte geschaffen werden, wobei die pädagogische Seite nicht zu kurz kommen darf. Interessant an dieser Stelle wäre die Perspektive des Jugendamtes gewesen.

## Diskussion 2: Wie passt die Etablierung von Funktionsstellen zu den Bedürfnissen der Kinder? Welche Chancen bieten sie für die Kinder?

Sind die Etablierung von Funktionsstellen und die Berücksichtigung der kindlichen Bedürfnisse zwei Seiten einer Medaille oder zwei Aspekte, die nur schwierig miteinander zu vereinbaren sind? Im Rahmen der zweiten Diskussion ging es darum, eine Brücke zu bauen zwischen der Etablierung von Funktionsstellen und den Bedürfnissen der Kinder. Ziel war es auch, Aspekte der Funktionsstellen herauszuarbeiten, von denen die Kinder profitieren können.



Abb.2: Funktionsstellen und Kinder: Wie passt die Etablierung von Funktionsstellen zu den Bedürfnissen der Kinder?



Die Diskussion zeigte, dass die Frage nach den Perspektiven der Kinder nicht einfach zu beantworten ist. Grundsätzlich spielt es für die Kinder keine große Rolle, wer ihre Bedürfnisse erfüllt. Wichtig ist, dass ihnen zum Beispiel Beziehungs- und Bildungsangebote unterbreitet werden. Durch die Funktionsstellen erhalten die Kinder ein interaktives und kommunikatives Umfeld, wobei in Frage gestellt wird, ob sich die Funktionsstellen direkt auf die Kinder auswirken oder ob der Effekt überwiegend indirekt verläuft. Wichtig ist, dass die Kompetenzen und die Wissenszunahme an das gesamte Team herangetragen werden. Auch sollte die Verantwortung für einen bestimmten Bereich nicht allein bei einer Person verortet sein. Vielmehr sollten die Funktionsräume die pädagogischen Fachkräfte entlasten und nicht zu einer Zunahme von Stress führen. Insgesamt kann eine positiven Qualitätsentwicklung in der Kita erfolgen, wenn die Kompetenzen in den jeweiligen Funktionsräumen wachsen und ins Repertoire der gesamten Kita einfließen. Durch einen mehrperspektivischen Austausch verändert sich möglicherweise auch die Haltung der Mitarbeitenden. So können schlussendlich auch die Kinder davon profitieren.

### **Diskussion 3: Welche Risiken können im Kontext von Funktionsstellen für wen entstehen? Wie kann ihnen präventiv begegnet werden?**



Abb.3: Funktionsstellen in Kitas: Auf dem Weg zur horizontalen oder vertikalen Karriere?

In der dritten Diskussion ging es darum, die Risiken, die mit der Einführung von Funktionsstellen einhergehen können, zu identifizieren und gleichzeitig mögliche (präventive) Maßnahmen zu entwickeln. Insgesamt konnten zwar recht viele Risiken benannt, gleichzeitig aber auch adäquate Lösungen für sie entwickelt werden. Neben den konkreten Maßnahmen, die innerhalb der Kita angewendet werden können, kam die Sprache auch auf die Notwendigkeit von

Interventionen im gesamten Kita-System. So wurde die Evaluation des Kita-Gesetzes, der ehrliche Umgang mit Fehlern, die Setzung von Qualitätsstandards in Weiterbildungen und die Einbindung in die Qualitätsentwicklung als notwendig erachtet.

<b>Risiken</b>	<b>Präventive Maßnahmen</b>
Konkurrenz untereinander	Reflektion und Vernetzung im Team
Zeitmangel	Dienstplan anpassen
Besetzung der Funktionsstellen mit den falschen Personen	Klares Profil erstellen; Qualifizierungszirkel für Funktionskräfte
Fehlende Unterstützung durch Management und/oder Träger	Effektives Management; Zugang zu Fachberatungen für den Träger
Verlust von Spezialist:innen nach oben hin	Adäquate Entlohnung und Wertschätzung
Funktionsstellen werden nur von den bestehenden Mitarbeiter:innen her gedacht.	Bedarfserhebung; Profilschärfung
Projektaktionismus	Steuerung der Profilsetzung
Vermischung von Professionen	Funktionsverständnis im Team verdeutlichen
Zu starke Bindung an eine Funktion → Keine Vertretung der Funktionskraft	Inhalte einer Funktion dem gesamten Team zugänglich machen
Delegation!?	Transparente Aufgabenverteilung
Unpassende Formulierung der Stellenbeschreibung	Klare Stellenbeschreibung gemeinsam im Team formulieren; aufgabenbezogen und temporär

## Anhang

1. Impulsvortrag von Prof. Dr. Bernard Kalicki,
2. Impulsvortrag von Susanne Skoluda
3. Impulsvortrag von Ingo Klein



Deutsches  
Jugendinstitut



# Spezialisierung von Tätigkeiten als Ansatzpunkt zur Professionalisierung der FBBE und zur Fachkräftebindung

Prof. Dr. Bernhard Kalicki, DJI

# Aufbau

Qualitätsentwicklung und Professionalisierung

Fachkräftegewinnung und -bindung

Spezialisierung von Tätigkeiten

# Qualitätsentwicklung und Professionalisierung

# Das „kompetente System“ der FBBE

(Urban et al. 2011)

“A key finding of CoRe is that ‚competence‘ in the early childhood education and care context has to be understood as a characteristic of the entire early childhood system.”

# Die Handlungsfelder der Qualitätsentwicklung

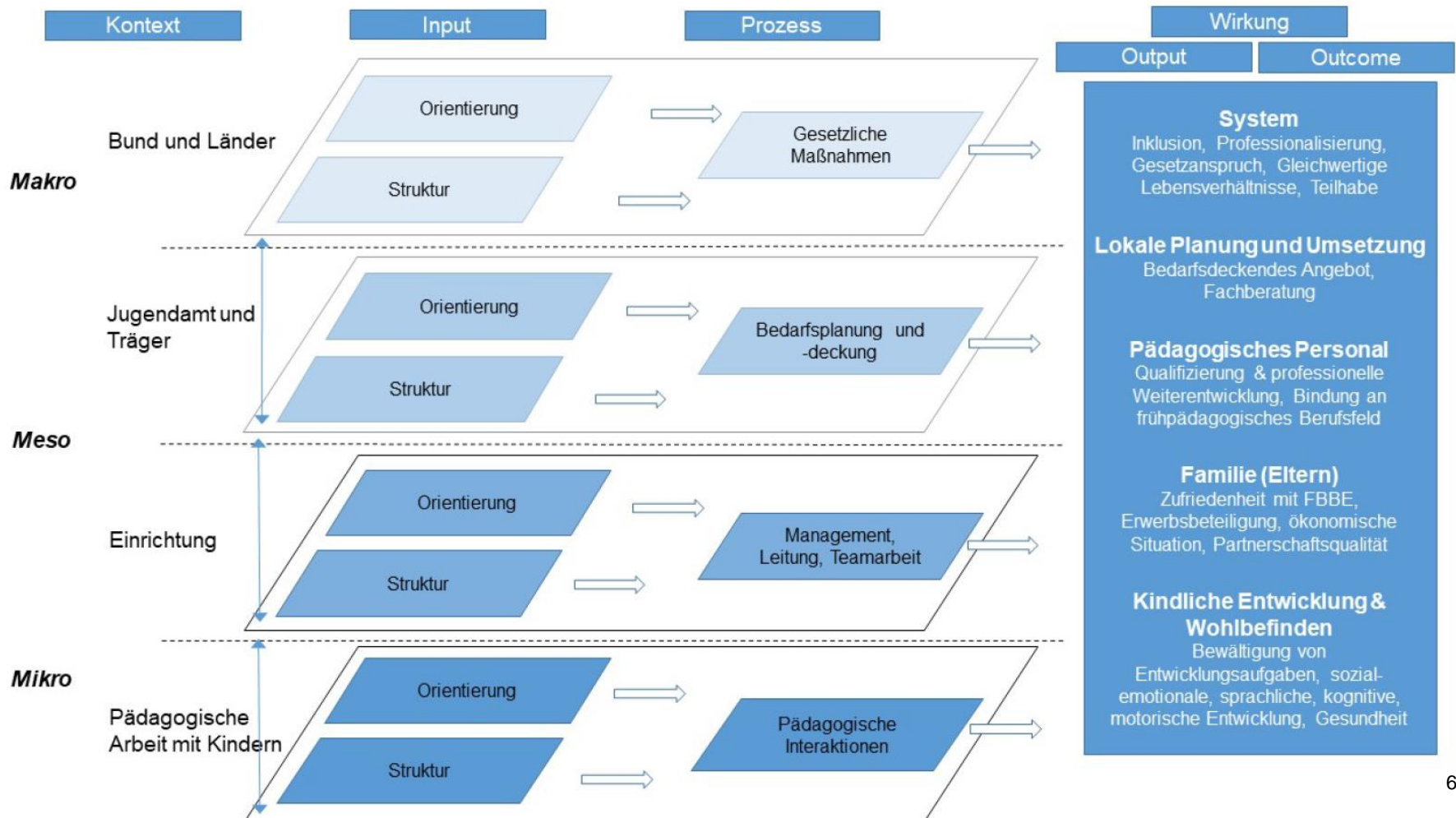
(Zwischenbericht 2017)





# Multiperspektivisches Mehrebenenmodell der Qualitätsentwicklung

(Riedel et al. 2021)



# Welche Maßnahmen sind vielversprechend?

## a) **Wirksamkeit**

... mit Blick auf Qualitätsentwicklung und Professionalisierung?

... mit Blick auf Gewinnung/Bindung von Fachkräften?  
[Delta an Zugewinn/verhindertem Schwund]

## b) **technische Umsetzbarkeit**

## c) **politische Durchsetzbarkeit**

# Wie fügen sich einzelne Maßnahmen zu einer Strategie?

# Strategien der Fachkräftegewinnung

# Wie viel Personal brauchen wir?

# Welches Personal brauchen wir?

Kindertageseinrichtungen

**Kita-Leitungen**

**Gruppenleitungen**

**Assistenzkräfte**

# Steigerung der Absolventenzahlen

Kindertageseinrichtungen

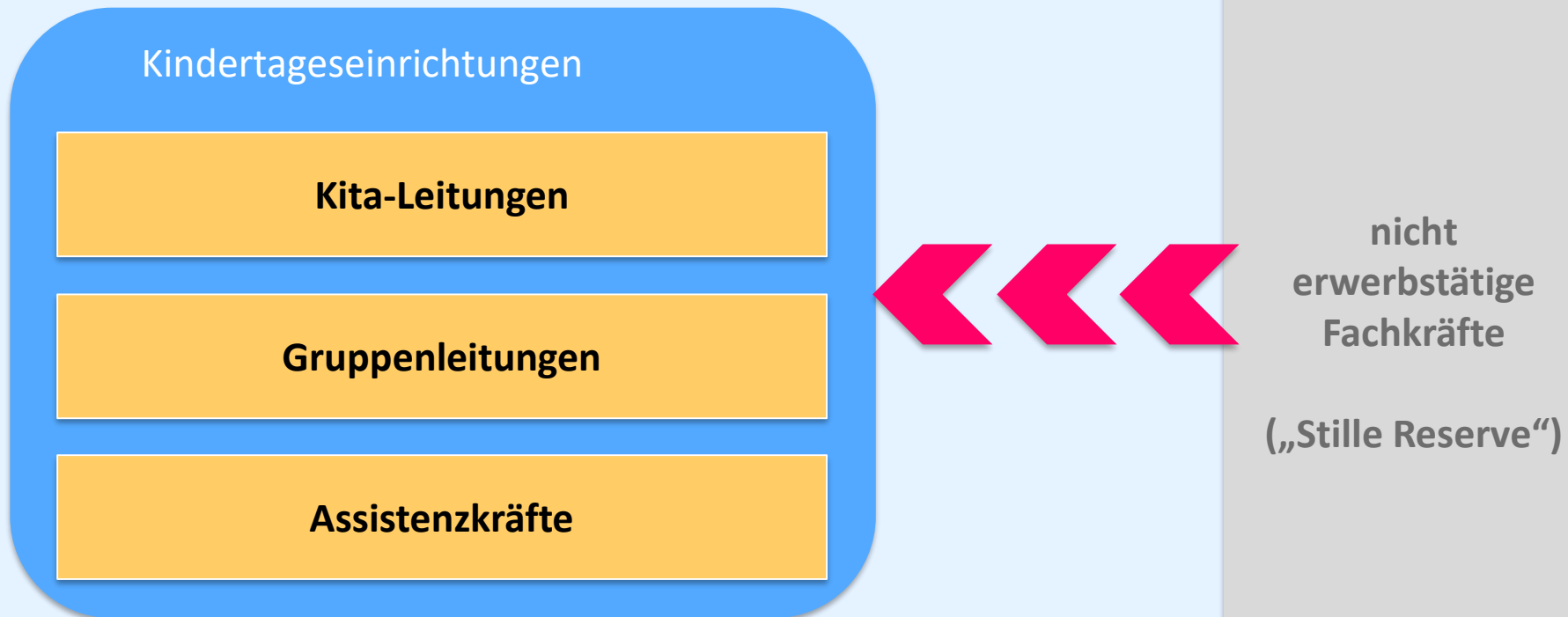
**Kita-Leitungen**

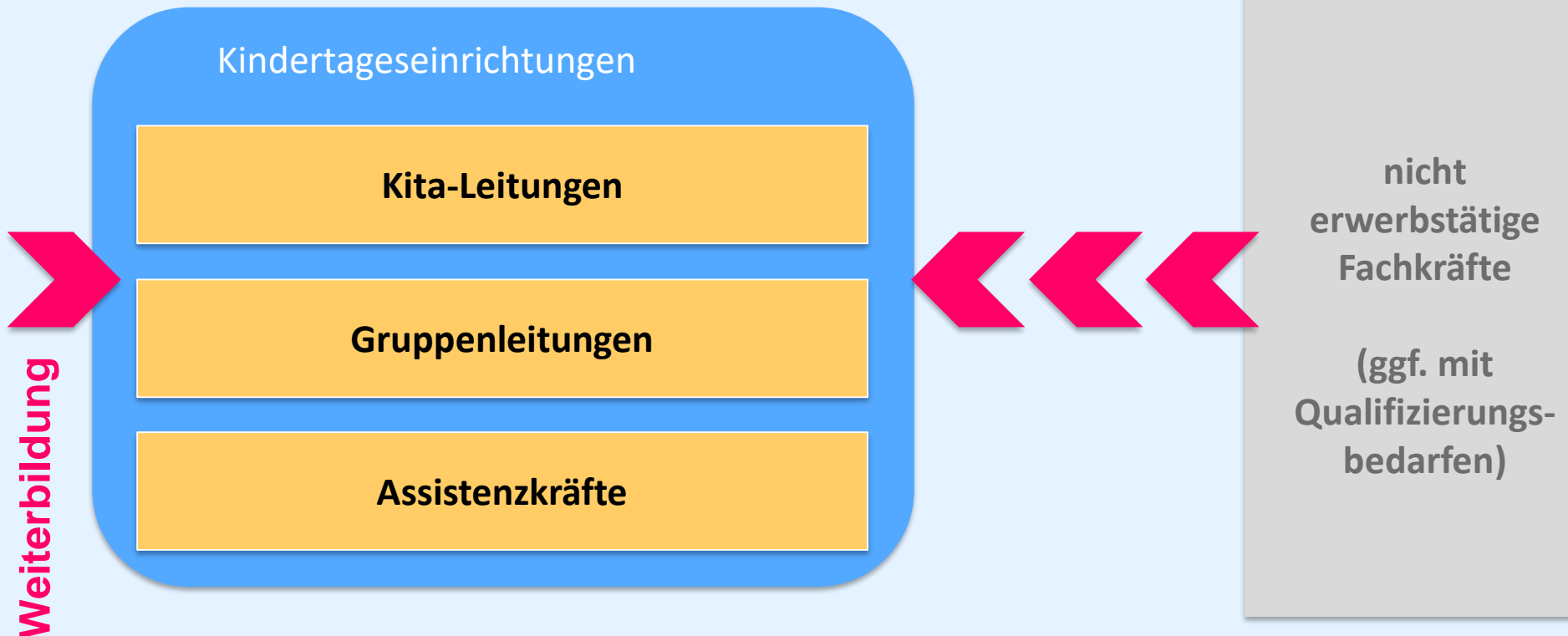
**Gruppenleitungen**

**Assistenzkräfte**



**Ausbildung**





Kindertageseinrichtungen

**Kita-Leitungen**

**Gruppenleitungen**

**Assistenzkräfte**

nicht  
erwerbstätige  
Fachkräfte

(„Stille Reserve“)



**Ausbildung**

Pädagogisch affine vs. nicht-affine Qualifikationen bzw. Tätigkeiten



# „Multiprofessionelle Teams“

Kindertageseinrichtungen

**Kita-Leitungen**

**Gruppenleitungen**

**Assistenzkräfte**

**Ungelernte/Angelernte**

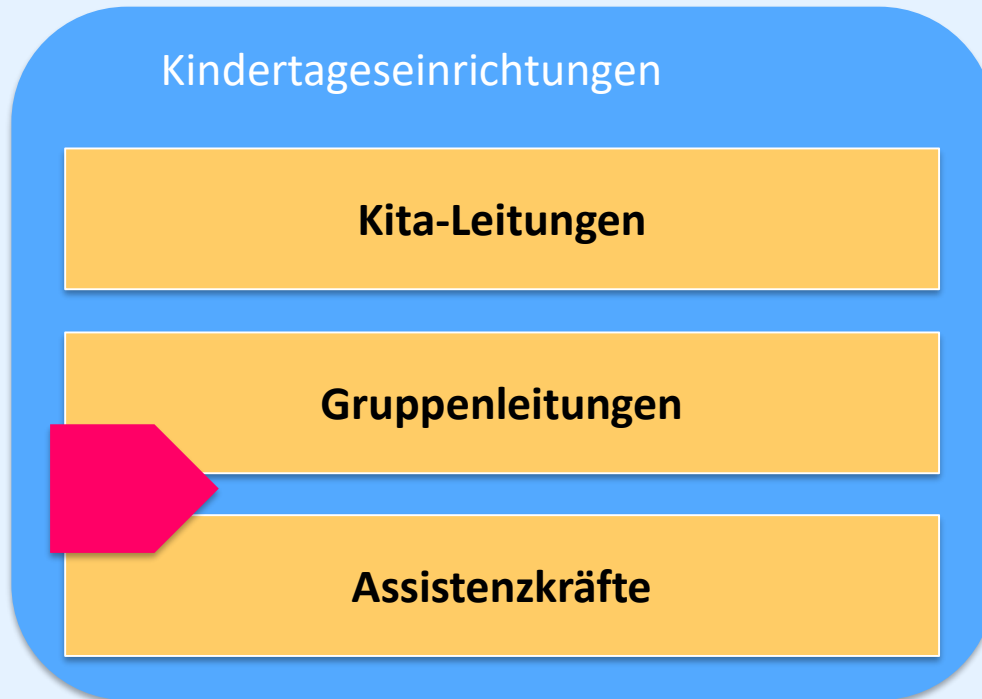


Pädagogisch affine vs. nicht-affine Qualifikationen bzw. Tätigkeiten

Nicht-  
erwerbstätige

# Strategien der Fachkräftebindung

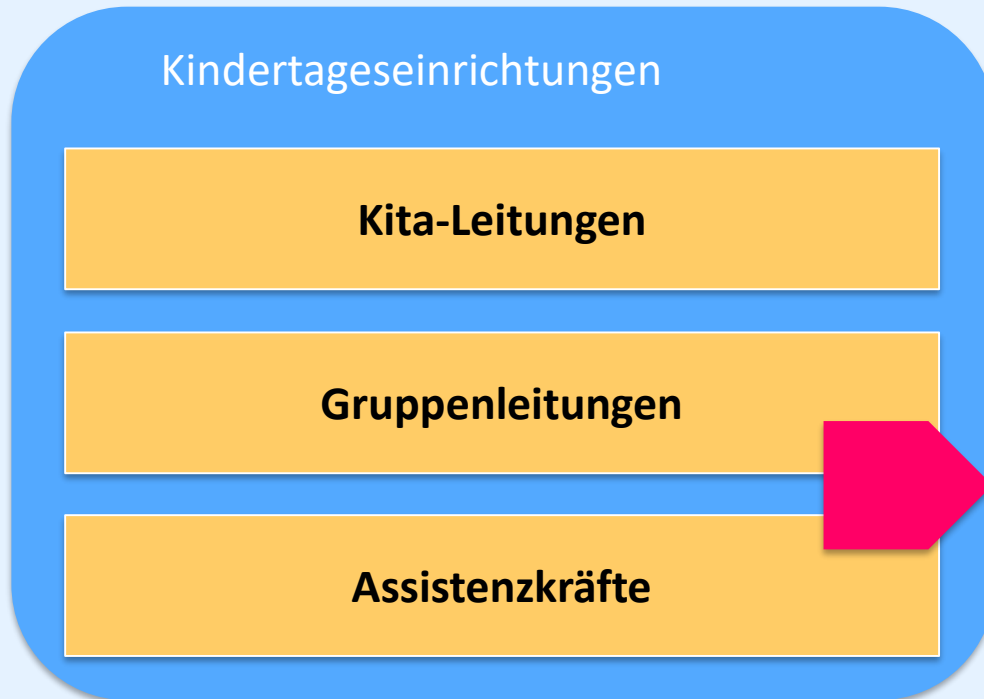
# Berufseinmündung und ‚Onboarding‘



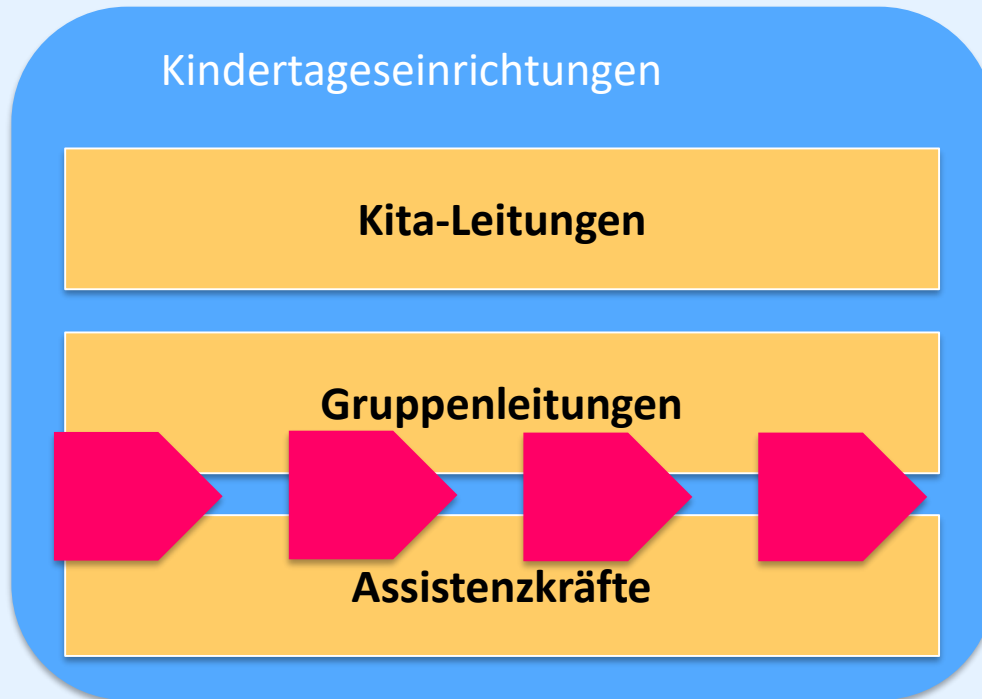
**Qualifizierte und personell ausgestattete Praxisanleitung**

# „Qualität der Arbeit“ (ILO)

- Vergütung
- Befristung
- (unfreiwillige) Teilzeit
- Leiharbeit
- Freisetzung (Kündigung)



siehe: WiFF Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019



- **Berufsbegleitende Weiterbildung**
- **Teamentwicklung**
- **Alternsgerechte Arbeit**

Handlungsfelder der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik

Kinder- und Jugendhilfe

Kindertageseinrichtungen

**Kita-Leitungen**

**Gruppenleitungen**

**Assistenzkräfte**

- **Abwanderung in andere  
Tätigkeitsfelder**

- **Anschlussfähige  
Bildungswege**

- **Aufstieg durch Bildung**

Handlungsfelder der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik

Kinder- und Jugendhilfe

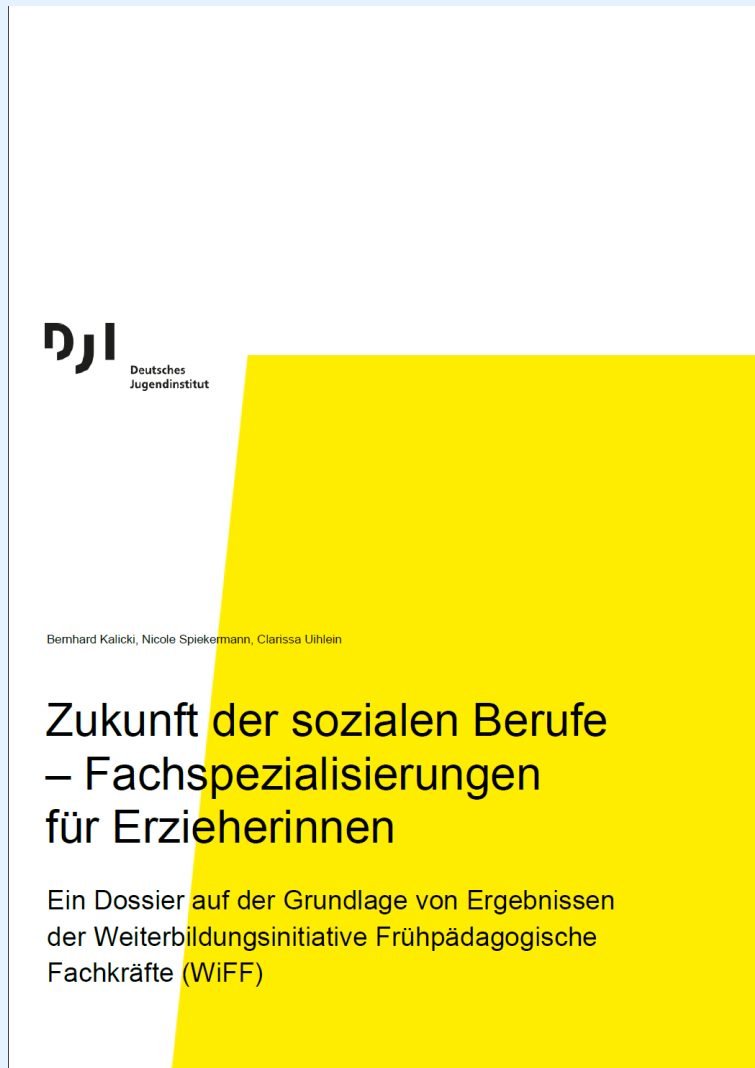
Kindertageseinrichtungen

**Kita-Leitungen**

**Gruppenleitungen**

**Assistenzkräfte**

- **Spezifische Kompetenz- und Tätigkeitsprofile**
- **Erweiterung und Differenzierung der Entgeltordnung**
- **Höhere Vergütung**



## Sinnvolle Spezialisierungen:

1. **Leitung**
2. **Praxisanleitung**
3. **Fachkraft für sprachliche Bildung**
4. **Fachkraft für interkulturelle Bildung und Mehrsprachigkeit**
5. **Kinder in Armutslagen und Zusammenarbeit mit Familien**
6. **Inklusion von Kindern mit Behinderung**
7. **...**



# Arbeitsbedingungen: Ressourcen und Belastungen

## Kindertageseinrichtungen

**Kita-Leitungen und Funktionsstellen**

**Gruppenleitungen**

**Assistenzkräfte**

- **Fachkraft-Kind-Relation**
- **Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit**
- **Gute Leitung**
- **Trägerqualität**
- **Fachberatung**
- **Aus- und Weiterbildung**
- **Begleitete Berufseinmündung**
- **Karrierperspektiven und Vergütung**



Deutsches  
Jugendinstitut



# Spezialisierung von Tätigkeiten als Ansatzpunkt zur Professionalisierung der FBBE und zur Fachkräftebindung

Prof. Dr. Bernhard Kalicki, DJI



# Die neue Fachkräftevereinbarung in Rheinland-Pfalz – Chance zur Gestaltung

14.09.2021 - Susanne Skoluda



# Themen

---

- Warum eine neue Fachkräftevereinbarung?
- Der Prozess der Novellierung
- Die Inhalte der neuen Fachkräftevereinbarung
- Die pädagogische Basisqualifizierung
- Die Leitungsqualifizierung
- Die Umsetzung der neuen Fachkräftevereinbarung



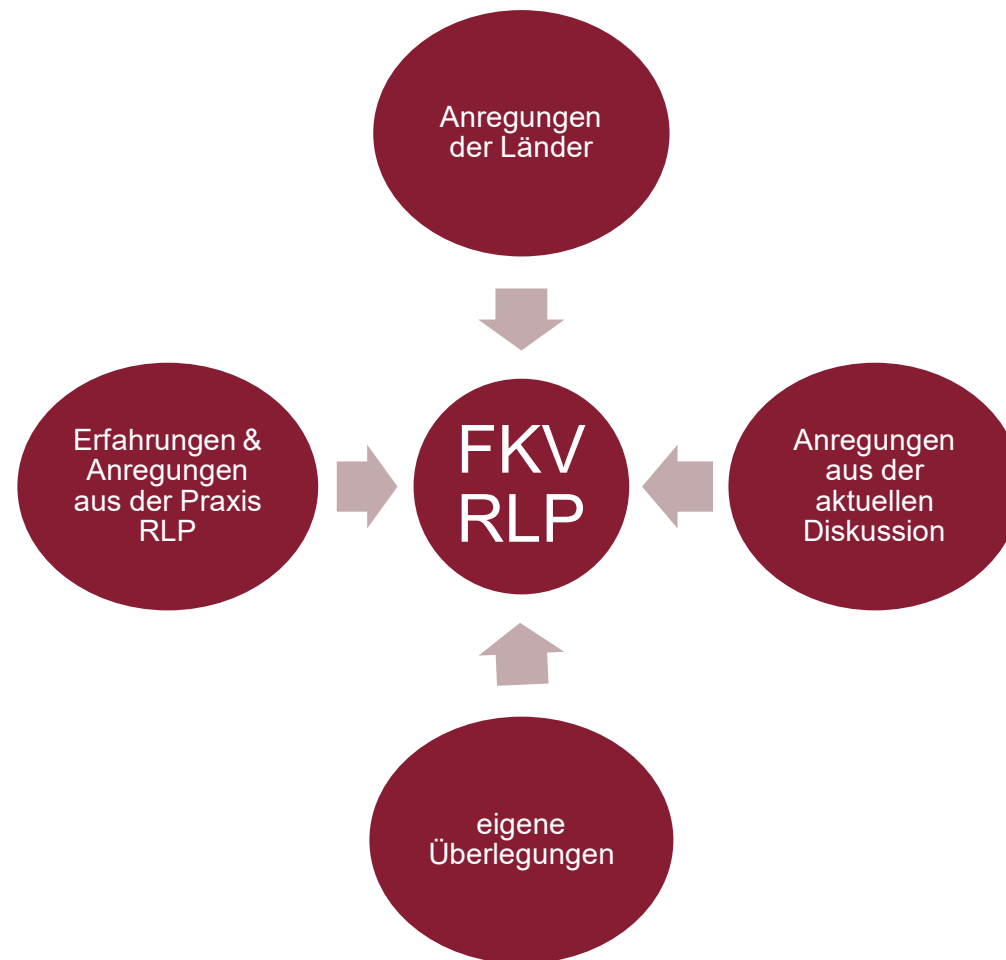
# Warum eine neue Fachkräftevereinbarung?

---

- aktuell gültige Fachkräftevereinbarung von 2013
- KiTaG mit der Umstellung auf platzbezogenes System erforderte Anpassung
- Aufgreifen der aktuellen fachlichen Diskussion um multiprofessionelle Teams und interne Differenzierung



# Grundlagen





# Prozess der Novellierung

---





# Die aktuelle Diskussion zu multiprofessionellen Teams

---

„Nach Ansicht des Deutschen Vereins sind multiprofessionelle Teams notwendig, weil Kinder für ihre individuelle und ganzheitliche Entwicklung unterschiedliche Kompetenzen brauchen. Damit ist gemeint, dass im Rahmen einer pädagogischen Konzeption den Kindern informelle Erfahrungsräume offen bleiben. Im familiären und häuslichen Kontext erfolgt(e) dieses informelle Lernen gewissermaßen nebenbei, vergleichbar mit z.B. der großen Schwester, die am Fahrrad schraubt, dem Großvater in seinem Hobbykeller, den Nachbarn mit einem großen Garten. Diese Erfahrungsräume sind z.B. aufgrund langer Betreuungszeiten vielfach nicht (mehr) oder ausreichend gegeben und nach Auffassung des Deutschen Vereins deshalb gezielt in der öffentlich verantworteten Erziehung, Bildung und Betreuung einzubringen.“





---

Multiprofessionelle Teams/multiprofessionelles Arbeiten können diese Erfahrungsräume zwar nicht ersetzen, aber sie haben das Potenzial, vergleichbare Erfahrungen zu ermöglichen. Zudem erleichtern Teams mit verschiedenen Bildungsprofilen und Kompetenzen den Zugang zu Eltern mit ebenfalls unterschiedlichen Bildungsbiografien und soziokulturellen Hintergründen. Dies kann für die Zusammenarbeit förderlich sein. Voraussetzung ist, dass alle Mitarbeiter/innen über eine kultursensible und reflexive Haltung verfügen.“

(Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen Die Empfehlung (DV 34/14) wurde am 16. März 2016 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.S. 9/10)



# Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung

---

„Alles in allem zeigt sich über die drei Analyseperspektiven Einstiege, Ausstiege und Aufstiege hinweg, dass neben guten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Wunsch und das Streben nach beruflicher Weiterentwicklung – insbesondere in Form fachlicher Vertiefung und Spezialisierung ein wichtiger Motor für die Gestaltung eines längerfristigen Berufswegs ist.“

(aus: Nachtigall, Clarissa / Stadler, Katharina / Fuchs-Rechlin, Kirsten: Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 33. München. S. 44)



# Grundausstattung

---

- Es wurde festgelegt, dass nach § 2.1 der FKV mindestens 70% der personellen Grundausstattung nach § 21 Abs. 1 Nr. 1 (d.h. ohne Leitung, Praxisanleitung, weiteres Personal und Sozialraumbudget) pädagogische Fachkräfte nach Nummer 3 (DQR 6) sein müssen.



# Leistungsqualifizierung

---

Leitungen müssen grundsätzlich eine thematisch definierte leitungsspezifische Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen und sollen bei Bedarf die Möglichkeit von Supervision erhalten.



# Funktionsstellen

---

Einführung von internen Differenzierungsmöglichkeiten:  
Möglichkeit der Schaffung von Funktionsstellen



# Funktionsstellen

---

- ständige stellvertretende Leitung
- Sprachbeauftragte
- Praxisanleitung
- Qualitätsbeauftragte
- weitere Funktionsstellen



# profilergänzende Kräfte

---

Im Sinne des Gedankens des multiprofessionellen Teams wird die Einstellung von sogenannten profilergänzenden Kräften ermöglicht:

- Einsatz muss konzeptionell begründet sein
- entsprechende berufliche und persönliche Kompetenzen müssen vorliegen
- pädagogische Basisqualifizierung muss absolviert werden



# pädagogische Basisqualifizierung

---

Es wird eine pädagogische Basisqualifizierung für alle diejenigen Qualifikationen vorgesehen, von denen angenommen wird, dass sie durch ihre Ausbildung weder über Kenntnisse des Kitasystems noch über frühkindliche pädagogische Grundlagen verfügen.





# Auszubildende

---

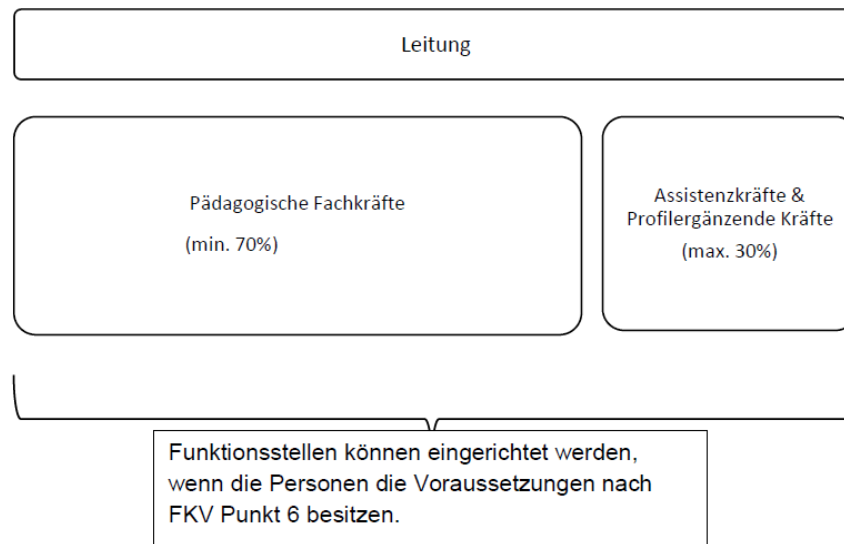
- Um zu gewährleisten, dass die Auszubildenden nicht zum regulären Personalschlüssel gehören, werden diese in der Fachkräftevereinbarung nicht mehr erwähnt.



# Überblick über die FKV

## Überblick über die Fachkräftevereinbarung

Die personelle Grundausstattung einer Tageseinrichtung für Kinder besteht aus mindestens 70% Pädagogischen Fachkräften, wodurch sich maximal 30% auf Assistenz- und Profilergänzende Kräfte verteilen dürfen. Funktionsstellen sind interne Kräfte aus der Grundpersonalisierung heraus mit zusätzlich koordinierender Funktion für ein bestimmtes Aufgabengebiet. Stellen(anteile) aus dem Sozialraumbudget können hinzukommen.



+ eventl. Stellen(anteile) aus dem Sozialraumbudget

Über die unten genannten Berufsgruppen und Regelungen hinaus kann das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Ausnahmegenehmigungen für den Einsatz in der jeweiligen Einrichtung erteilen. Entsprechende Regelungen finden sich in der FKV Punkt 10.



# Rahmenvereinbarung pädagogische Basis- und Leitungsqualifizierung

---

- Ziel dieser ist es, eine Standardisierung zu erreichen und damit eine vergleichbare und abgesicherte Mindestqualität
- setzt gemeinsame rheinland-pfälzische Standards in Bezug auf Basis- und Leitungsqualifizierungen und enthält wichtige Informationen für diejenigen, die sich für eine Basisqualifizierung entscheiden
- Grundlage für trägerspezifische Ausgestaltung
- Aufgabe des Trägers der Kindertageseinrichtung, dafür zu sorgen, dass die Vorgaben in der Fachkräftevereinbarung in Bezug auf die Qualifikation aller Fachkräfte umgesetzt werden



# Rahmenvereinbarung pädagogische Basisqualifizierung

---

- als Orientierungsgröße ein Mindestumfang von 20 Tagen/ 160 Unterrichtseinheiten.
- Inhalte
  1. Grundlagen der rheinland-pfälzischer Tageseinrichtungen für Kinder
  2. Entwicklung eines pädagogischen Selbstverständnisses
  3. psychologische und pädagogische Grundlagen
  4. Kooperationen und Vernetzung



# Rahmenvereinbarung pädagogische Basisqualifizierung

---

- Übergangsfrist: Bestandsschutz -dennoch werden auch für diese Kräfte Kenntnisse der Inhalte dieses Curriculums empfohlen
- profilergänzende Kräfte soll die Basisqualifizierung im ersten Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit begonnen und innerhalb von zwei Jahren nach Beginn der Qualifizierung absolviert haben.



# Rahmenvereinbarung Leitungsqualifizierung

---

- als Orientierungsgröße ein Mindestumfang von 15 Tagen/ 120 Unterrichtseinheiten.
- Inhalte
  1. Rechtlicher Kontext
  2. Persönliche Rollenklärung und Vergewisserung der eigenen persönlichen und pädagogischen Ziele
  3. Ausgestaltung der Kooperation mit dem Träger
  4. Personalführung
  5. Konzeptionelle Ausrichtung sowie deren Steuerung
  6. Zusammenarbeit mit Eltern/ Erziehungsberechtigten
  7. Mitwirkung und Vertretung der Einrichtung



# Rahmenvereinbarung Leitungsqualifizierung

---

- Übergangsfrist: die Leitungsqualifizierung ist innerhalb von fünf Jahren nachzuweisen. Leitungen, die 5 Jahre vor dem Eintritt in das gesetzliche Rentenalter stehen, sind hier ausgenommen.
- Anerkannt werden leitungsspezifische Qualifizierungen oder Fort- und Weiterbildungen mit äquivalenten Inhalten. Es besteht die Möglichkeit noch fehlende Qualifizierungsinhalte und –umfänge als einzelne Module zu ergänzen.



# Heißt im Endeffekt

---

... Im Grunde kann alles bleiben wie es ist...aber wenn man will gibt es Möglichkeiten der Veränderung...

- zur Verbesserung der pädagogischen Qualität u.a. durch multiprofessionelle Teams
  - zum Herausbilden eines Kita-Spezifischen-Schwerpunkts
    - etc.





---

Weitere Informationen zur Fachkräftevereinbarung  
inklusive aller Dokumente und FAQs finden Sie auf  
dem Kitaserver für Rheinland-Pfalz.

<https://kita.rlp.de>

**kita**server



Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft



# Gelingensfaktoren für Spezialisierungen von Fachkräften in der KiTa

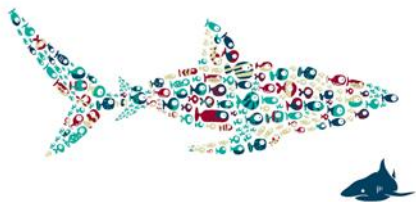
Impuls zum Diskussionsforum des IBEB am  
14. September 2021



## Gelingensfaktoren statt Risikofaktoren

„Wer seine Erfolge untersucht, lernt ...,  
seine Arbeit strukturiert und nachvollziehbar  
darzustellen  
und eine wertschätzende Haltung  
zur eigenen Leistung zu entwickeln“

(Weltzien/Kebbe: Handbuch Gesprächsführung in der Kita, Verlag Herder, 2011)



# Warum Spezialisierung?

SGB VIII

Konzeption

Eigenverantwortlichkeit

Leitbild

Vermittlung orientierender  
Werte und Regeln

sprachlichen Fähigkeiten

BEE

Erwerbstätigkeit und Kindererziehung vereinbaren

Gemeinschaftsfähigkeit

Familie unterstützen

Erziehung, Bildung und Betreuung



Übergang in die Schule

KiTaG

soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung

Qualitätsempfehlungen



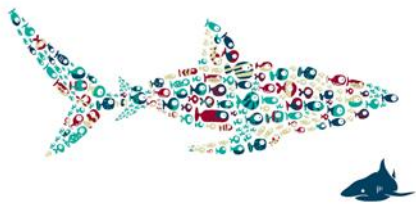
## „Spezialisierung muss sein, um gezielt die unterschiedlichen Aufgaben erfüllen zu können.“

Die zur Verfügung stehenden, begrenzten Ressourcen müssen gezielt eingesetzt werden

- Unnötiges weglassen
- Aufteilung von Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Themen:

Spezialist\*innen als ein Weg aus der Überforderung

- Spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten
- Spezielle Ressourcen (Zeit)



## „Spezialisierung bringt nur dort Vorteile, wo Generalist\*innen sie ausführen.“

Beispiel: „Selective Attention. Test“ (Simons & Chabris, 1999)



© Spektrum der Wissenschaft / Martin Burkhardt (Ausschnitt)

Den Fokus auf das Ganze nicht verlieren



## **„Spezialisierung und eigene Ambitionen müssen in das Teamgefüge passen.“**

Die Aufgaben der KiTa müssen als gemeinschaftliche Aufgaben verstanden werden.

Erfolge basieren auf dem Zusammenwirken aller im Team.

*„Die Atmosphäre und die Qualität der Kindertagesstätte sind davon abhängig, wie sich die sozialen Kontakte zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne einer guten Teamarbeit gestalten.“*

(BEE, 9.3)



# Gelingensfaktoren Spezialist\*in

- ✓ Gute pädagogische Grundbildung
- ✓ Gute, aufbauende, spezialisierte Qualifikation
- ✓ Stetige Angebote der Weiterqualifizierung
- ✓ Gute Fähigkeiten Erlerntes weiter zu geben
- ✓ Ausreichend zeitliche Ressource für Qualifizierung, Vor- und Nachbereitung
- ✓ Vernetzung mit anderen Spezialist\*innen
- ✓ ...
- ✓ Haltung, Haltung, Haltung
  
- ✓ Koordination, Struktur, Entlohnung





# Gelingensfaktoren Träger und Leitung

- Professionelle Führungsstruktur
  - Voraussetzungen schaffen (Finanzen, Dienstplan usw.)
  - Teamprozesse erkennen und steuern
  - ...
  - Zeit für Träger- und Leitungsarbeit
- 
- Qualifizierung für Träger
  - Qualifizierung für Leitung



KiTa-  
Management



## Zukunftsvision

- Spagat zwischen Spezialisierung und Generalisierung gelingt.
- KiTa bewältigt die an sie gestellten Aufgaben.
- Es stehen ausreichend zeitliche und finanzielle Ressourcen bereit.
- Die Managementebene ist (akademisch) professionalisiert.
- Die Übernahme spezieller Aufgaben und Verantwortung führt zu einer besseren Bezahlung.