

Frankfurt am Main, 03.05.2024

## Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

zum Entwurf der Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganzttag  
Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“

### Vorbemerkung

In der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) organisieren sich bundesweit Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe, Lehrkräfte aller Schulformen sowie Menschen aus Weiterbildung, Erwachsenenbildung und den Bereichen Hochschule und Forschung.

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und organisiert Kolleg\*innen aus der gesamten Bildungskette. Gerechte Bildungs- und Teilhabechancen für jedes Kind und für jeden jungen Menschen in unserem Land sind unsere gelebten pädagogischen und humanistischen Grundüberzeugungen.

### Allgemeine Bewertung

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum Entwurf der Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganzttag der „AG Gesamtstrategie Fachkräfte“ unter der Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Stellung nehmen zu können.

Unser Dank gilt auch dem zuvor stattgefundenen Arbeitsprozess, bei welchem eine breit aufgefächerte Diskussion zur Entwicklung und Erarbeitung gemeinsamer Lösungsansätze für den Fachkräftebedarf ermöglicht wurde. Gleichwohl wollen wir nicht unerwähnt lassen, dass insbesondere in der Wertung der Rückmeldungen und kritischen Punkte eine spürbare Asymmetrie in der Gewichtung zwischen zivilgesellschaftlichen und föderalen Akteur\*innen sichtbar wurde. Ein Fachdiskurs, welcher die Erarbeitung einer Gesamtstrategie im Blick hat, muss allen Akteur\*innen Gleichwertigkeit einräumen. Als GEW wollen wir uns im Zuge der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen weiterhin einbringen und die anstehenden Prozesse kritisch-konstruktiv begleiten.

Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind sowohl bei den pädagogischen Fachkräften als auch in den Familien und der Gesamtgesellschaft längst angekommen und führen zu einer hohen Belastung. Diese Entwicklung war absehbar und seitens der GEW wurde bereits vor Jahren darauf hingewiesen. Wir begrüßen deshalb den überfälligen Schritt, eine bundesweit abgestimmte Gesamtstrategie zur Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für die Kita, den Ganzttag und allen anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe zu erarbeiten. Aus Sicht der GEW ist es zum Erreichen des Ziels unerlässlich, insbesondere die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Blick zu nehmen und ein systemisches, betriebliches Gesundheits- und Qualitätsmanagement zu etablieren. Ebenso gehören eine gute räumliche und sächliche Ausstattung und ein Finanzierungssystem mit starker Verantwortung des Bundes in eine bundesweite Strategie. Das Wohlbefinden der pädagogischen Fachkräfte muss dabei als Grundlage jeder weiteren Fachkräfteakquise betrachtet werden.

Die empfohlenen Maßnahmen gehen der GEW nicht weit genug und können allenfalls als Bausteine in der Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes betrachtet werden.

An dieser Stelle sei auf den bereits im Jahr 2016 veröffentlichten Bund-Länder-Bericht inklusive Communiqués verwiesen, welcher das Ergebnis eines breit angelegten gemeinschaftlichen Prozesses zwischen Wissenschaft, Praxis, Gewerkschaften und Politik zeigt. Hier wurden relevante Handlungsfelder ausgemacht, welche eine strukturelle Qualität und damit Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen in der Kindertageseinrichtung und Kindertagespflege gewährleisten können. Deshalb fordert die GEW weiterhin die Schaffung bundeseinheitlicher Standards. Des Weiteren vermissen wir in dem vorliegenden Empfehlungspapier Vorgaben oder Hinweise zur Regelung, wie entsprechende Maßnahmen durch die Träger der Jugendhilfe finanziert werden können. Mit Blick auf die kommunalen Haushalte und die immer größeren Herausforderungen in der Refinanzierung von Kita-Trägern mahnt die GEW an, eine auskömmliche Finanzierung sicher zu stellen.

Mit Bedauern stellen wir fest, dass keinerlei Empfehlungen zur Zusammenarbeit und Stärkung der betrieblichen Mitbestimmungsorgane getroffen wurden. Eine partizipative Zusammenarbeit mit Betriebs- und Personalräten öffnet zusätzliche Möglichkeiten, sowohl die Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten als auch die Fachkräfte aktiv in die Gestaltung ihrer Arbeitsrealität einzubeziehen und Zufriedenheit zu steigern.

Darüber hinaus wird im Empfehlungspapier die doppelte Dimension des Fachkräftebedarfs unbeachtet gelassen. Es fehlen nicht nur pädagogische Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung, der Sozialen Arbeit und im Ganztags an Grundschulen, sondern auch Lehrkräfte an den Fachschulen. Um ausreichend Kapazitäten an den Fachschulen vorhalten zu können, müssen die Lehramtsstudiengänge der Sozialpädagogik ausgebaut und an mehr Hochschulstandorten angeboten werden. Die GEW fordert Bund und Länder auf, die Kapazitäten der Studiengänge bundesweit deutlich zu erhöhen und den gestiegenen Bedarfen anzupassen.

## **Bewertung der einzelnen Handlungsfelder**

### **3.1 Berufliche Orientierung**

Um dem Mangel an qualifizierten Fachkräften entgegenzuwirken, ist eine frühzeitige und zielgruppenorientierte Ansprache in der Phase der Berufsorientierung unerlässlich. Es ist daher zu begrüßen, dass sich die Föderalen Akteure hier enger abstimmen und die positiven Beispiele und Kampagnen zur Akquise von Fachkräften offensiver und zielgerichteter in die breite Öffentlichkeit tragen wollen. Auch ist es korrekt, die Breite der Professionen in der Kinder- und Jugendhilfe stärker hervorzuheben und die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten, Qualifikationswege und Unterstützungssysteme niederschwellig aufzuzeigen und zu kommunizieren.

### **3.2 Attraktive Aus- und Weiterbildung**

Wir brauchen gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte. Der Abschluss als staatlich anerkannte\*r Erzieher\*in muss eine generalistische Qualifizierung bleiben – auf dem Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Die Ausbildung muss endlich für alle kostenfrei werden. Die staatliche Anerkennung qualifiziert für den Einsatz in den Arbeitsfeldern der Kindertageseinrichtungen, der Kinder- und Jugendarbeit, den Hilfen zur Erziehung sowie sozialpädagogischen Tätigkeiten in der Schule. In den Debatten um einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Qualifikation zum/zur staatlich anerkannte\*n Erzieher\*in schlägt die GEW eine umfassende Stärkung der fachschulischen Qualifikationsformen mit einer verbindlichen Implementierung von Mindeststandards vor. Dazu gehört auch eine enge Verzahnung zwischen den Lernorten Fachschule und Fachpraxis.

Die praxisintegrierte Ausbildung hat sich bewährt und ist weiter auszubauen. Es braucht eine dauerhafte Ausbildungsinitiative mit einer verlässlichen Finanzierung des Lebensunterhalts. Es gilt, die Quereinstiege zu fördern, Umschulungen zu unterstützen und damit die berufsbegleitende Ausbildung zu ermöglichen.

### 3.2.1 Bedarfsorientierte Erweiterung der Erstausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten

Ein wichtiger und naheliegender Ansatz, um den Mangel an pädagogischen Fachkräften zu begegnen, ist der Ausbau der Aus- und Weiterbildungskapazitäten an den Berufs- bzw. Fachschulen / Fachakademien. Dabei ist es aus Sicht der GEW unerlässlich, die Belastungsfaktoren in diesem Teilsystem der Kinder- und Jugendhilfe mitzudenken und entsprechende Anpassungen vorzunehmen. Dabei muss insbesondere die Auslastung der Fachschulen / Fachakademien in einen Kontext mit den vorhandenen baulichen Ressourcen gesetzt werden. So ist mit Nachdruck darauf hinzuweisen, dass eine geplante Ausweitung der Anzahl von Studierenden an den Fachschulen / Fachakademien nur mit einem begleitenden Investitionsprogramm zum Ausbau der Schulgebäude möglich sein wird. Des Weiteren weisen wir als GEW erneut darauf hin, dass es gegenwärtig auch in den Fachschulen / Fachakademien einen gravierenden Mangel an Lehrkräften gibt, welcher einem Ausbau der Kapazitäten diametral entgegensteht. Hierzu sind die Länder gefordert in enger Abstimmung, die Hochschulstandorte zur Gewinnung von Lehrkräften für sozialpädagogische Fachschulen / Fachakademien zu erweitern und die Kapazitäten für Studierende schrittweise zu erhöhen. Ein weiterer Ansatz, den die GEW in der Gesamtstrategie vermisst, ist der Einsatz von Kindheitspädagog\*innen als Lehrkräfte an sozialpädagogischen Fachschulen / Fachakademien<sup>1</sup>.

Den Kreis der potenziellen Adressat\*innen zu vergrößern ist begrüßenswert. Aus dem ESF-Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“<sup>2</sup> ließen sich beispielsweise Konzepte erarbeiten. Insbesondere Menschen mit einer familiären Migrationsgeschichte sind im System der Kinder- und Jugendhilfe mit knapp 18 % immer noch absolut unterrepräsentiert<sup>3</sup>. Die gesellschaftliche Heterogenität sollte auch hier abgebildet sein und Diversität vorgelebt werden.

Es ist aus Perspektive der GEW zu begrüßen, dass die Länder mittelfristig Konzepte entwickeln, um Möglichkeiten der Erstqualifikation für Personen ohne mittleren Schulabschluss zu ermöglichen. Hierbei ergibt sich die Gelegenheit die Assistenzberufe in einem Bund-Länder Prozess qualitativ weiterzuentwickeln. Dabei muss die bundesweite Überprüfung der Curricula in der Sozialassistenten sowie die Möglichkeiten der vergüteten Erstausbildung für diese Berufe in den Fokus der Diskurse gestellt werden.

### 3.2.2 Erstausbildung und Weiterbildung durch gute Rahmenbedingungen stärken

Es ist wichtig und richtig auf die Bedeutung guter Arbeits- und Rahmenbedingungen im Kontext gelingender Erstaus- und Weiterbildungen hinzuweisen. Die enge Verzahnung zwischen Praxis und Fachschule ist ein entscheidender Faktor für einen gelungenen Einstieg in den Beruf.

---

<sup>1</sup> Bookhagen, Juliane/Schmidt, Maria (2022): Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 36. München

<sup>2</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – ESF Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“ <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94298/9cfa689c1482e04c699093832934566c/mehr-maenner-in-kitas-esf-modellprogramm-flyer-data.pdf>, letzter Aufruf 02.05.24, 11:12Uhr

<sup>3</sup> Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld, S. 142 ff

Als GEW sprechen wir uns dafür aus, die Praxiseinrichtungen und dabei insbesondere die anleitenden Kolleg\*innen mit mehr Zeitressourcen auszustatten und die Begleitung von Personen in der Erstausbildung bzw. Qualifikation als essentielle Funktionsstelle in den Teams der Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zu begreifen. Die Sozialpartner haben hierbei in den vergangenen Tarifrunden erste Schritte unternommen, welche durch Verwaltungsregelungen weiter gestärkt und ausgebaut gehören. Kolleg\*innen die sich in Ausbildung befinden, dürfen nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Die Anrechnung auf den Personalschlüssel der Einrichtung suggeriert eine falsche Fachkräftequote und führt dazu, dass Kolleg\*innen in Situationen gedrängt werden, die ihre Kompetenzen überschreiten. Diese Erfahrungen führen dazu, dass rund ein Drittel der Beschäftigten in den ersten fünf Jahren das Feld wieder verlässt oder zumindest die Stelle wechselt<sup>4</sup>.

### 3.2.3 Umschulungen

Die GEW begrüßt die vorgeschlagenen Maßnahmen und empfiehlt, analog zur Übersicht der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, auch über diese Verfahren stärker und föderal abgestimmt zu informieren.

### 3.3 Potenziale zusätzlicher Gruppen

Aus Perspektive der GEW muss die Kooperation der verschiedenen Professionen durch ausreichend Zeit für Absprachen sowie konzeptionell verankerte Teamsitzungen, Begleitung durch die Fachberatung und gemeinsame Fortbildungen in der Arbeitszeit sichergestellt sein. Durch gute Rahmenbedingungen und eine von Respekt und Wertschätzung geprägte Kommunikation lassen sich eine gemeinsame pädagogische Haltung und eine gemeinsame Verortung aller Berufsgruppen in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe erreichen. Im Sinne einer Qualitätssicherung bei der Auswahl der zusätzlichen Gruppen muss dabei auf Qualitätsstandards des achten Sozialgesetzbuchs geachtet werden<sup>5</sup>.

Als GEW mahnen wir an, dass die Unterscheidung von sog. „multifunktionalen Teams“, also Teams aus pädagogischen Fachkräften, welche durch Laien / fachfremde Personen unterstützt werden und „multiprofessionellen Teams“, welche sich durch die Zusammenarbeit diverser pädagogischer Professionen auszeichnen, für einen lösungsorientierten Dialog von großer Bedeutung sind. Es ist daher aus Sicht der GEW unredlich, diese beiden Begriffe als Synonyme zueinander zu verwenden und somit falsche Qualitätserwartungen zu wecken. Aus Sicht der GEW dürfen ungelernte bzw. fachfremde Personen in keinem Fall dem Personalschlüssel angerechnet werden.

Des Weiteren muss sichergestellt sein, dass für diese ungelerten bzw. fachfremden Personen niederschwellige und während der Arbeitszeiten stattfindende Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, um basale Kompetenzen und Fachwissen zu pädagogischen, juristischen und entwicklungspsychologischen Inhalten zu vermitteln.

---

<sup>4</sup> Züchner, I., Schmidt, T., Böring, M. (2017): Berufliche Platzierung und Beschäftigungsbedingungen von Erzieher(inne)n und Kindheitspädagog(inn)en nach Ausbildung bzw. Studium. In: Fuchs-Rechlin, K., Kammermeyer, G., Roux, S. & Züchner, I. (Hrsg.). Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Springer VS

<sup>5</sup> Siebernik, Doreen; Bensinger-Stolze, Anja ; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft; „15 Punkte für einen guten Ganzttag“; Frankfurt, Februar 2024 <https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Schule/Ganzttagsschule/WEB-GEW-Oversize-Februar2024-guterGanzttag.pdf> Stand: 02.05.2024 , 12:30 Uhr

### 3.3.1 Potenziale fachnaher Gruppen

Die GEW begrüßt das Vorhaben, stärker akademisch qualifiziertes Personal für die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zu gewinnen. Dabei gibt es in zahlreichen Bundesländern Erfahrungswerte zu den verkürzten Formen der Weiterqualifikationen sowie zu deren Gelingensbedingungen.

Insbesondere die Verkürzung der Inhalte an den Fachschulen / Fachakademien stellt sich hierbei als konstante Herausforderung dar. Es ist daher aus Sicht der GEW folgerichtig, Formate wie das sog. Blende-Learning als Ergänzung in die Empfehlungen mit einzubeziehen. Hierbei muss auf die Gefahr einer Entfremdung der Studierende zu den Lerninhalten beachtet werden und gewährleistet sein, dass der KMK-Rahmen nicht überschritten wird.

Um die Durchlässigkeit zwischen den Studierenden an den Fachschulen / Fachakademien und jenen an den Hochschulen zu gewährleisten, empfiehlt die GEW mittel- bis langfristig eine engere Verzahnung zwischen den beiden Systemen. Hierbei sollen Prozesse des Qualitätsmanagements genutzt werden um Akkreditierungsprozesse zu fördern.

### 3.3.2 Potenziale durch Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Die berufliche Inklusion von Menschen aus Staaten außerhalb der Europäischen Union kann aus Sicht der GEW Potenziale heben, um die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu entspannen.

Jedoch ist dabei nicht von der Hand zu weisen, dass sich in Deutschland seit 2019 trotz gesetzgeberischer Bemühungen an den objektiven Rahmenbedingungen für Menschen die nach Deutschland migrieren, nur wenig verändert hat. Nach wie vor hat die Bundesrepublik große Probleme, die Kompetenzen von zugewanderten Hochqualifizierten in Wert zu setzen. Darüber hinaus besteht Nachholbedarf bei der Abgabenlast; auch der vergleichsweise geringe Anteil von langansässigen Eingewanderten mit Staatsangehörigkeit fällt negativ ins Gewicht<sup>6</sup>. Somit wird deutlich, dass eine erfolgreiche Anwerbung qualifizierter Fachkräfte für die Kinder- und Jugendhilfe nur mit ganzheitlichen Konzepten funktionieren wird, welche die individuellen Bedürfnisse der Personen einbeziehen und ein positives Ankommen in der Bundesrepublik erst ermöglichen. Des Weiteren müssen aus Sicht der GEW die Kommunen in die Lage versetzt werden, ausreichend Sprachkurse anzubieten zu können sowie in den kurz- bis mittelfristigen Phasen der Anwerbung ausreichend Dolmetscher\*innen zur Verfügung stehen. Dabei muss sichergestellt sein, dass die Kurse zum Spracherwerb in der regulären Arbeitszeit stattfinden können.

Eine Anwerbung von Menschen mit Fluchterfahrung und einer positiven Bleibeperspektive für die Berufsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ist aus Sicht der GEW zu begrüßen. Jedoch weisen wir mit Nachdruck darauf hin, dass es sich hierbei um eine gesellschaftliche Gruppe handelt, welche aufgrund ihrer individuellen Erfahrungen einen besonderen Schutzstatus haben.

Es muss daher aus Sicht der GEW sichergestellt sein, dass professionsbezogene Weiterqualifikationen und Sprachkurse für diese Menschen niederschwellig erreichbar und in ihren Alltag eingebunden werden können. Hierbei müssen im ersten Schritt auch Fragen nach möglicherweise notwendiger Kinderbetreuung sowie der sozialräumlichen Verortung geklärt werden.

---

<sup>6</sup> Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Liebig, Thomas ; Ewald, Helen; „Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente: eine durchwachsene Bilanz“, Gütersloh, März 2023; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutschland-im-internationalen-wettbewerb-um-talente-eine-durchwachsene-bilanz> ; letzter Aufruf 02.05.24, 14:12Uhr

Eine prekäre Beschäftigung dieser Menschen, so wie es in Teilen durch die landeseigenen Weiterbildungsmaßnahmen zu beobachten ist, lehnen wir als GEW entschieden ab und fordern alle föderalen Akteure auf, ihrer Verantwortung für menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe gerecht zu werden<sup>7</sup>.

### 3.3.3 Einsatzmöglichkeiten nicht fachnaher Berufsgruppen

Zunehmend werden Hilfskräfte ohne pädagogische Ausbildung ins System geholt. Sie können die Arbeit pädagogischer Fachkräfte begleiten und unterstützen, diese jedoch nicht ersetzen. Die persönliche Eignung verbunden mit individuellen Kompetenzen können eine Bereicherung für die Kinder sein. Eine Gruppenleitung darf den Hilfskräften nicht übertragen werden. Neben einer Basisqualifikation muss sichergestellt sein, dass die Nicht-Fachkräfte eine konsistente Anleitung und berufsbegleitende qualifizierende Weiterbildungen erhalten. Non-formal und informell erworbene Kompetenzen sind zu berücksichtigen und in Anerkennungsverfahren zu legitimieren. Eine Anrechnung auf die Personalschlüssel in den Einrichtungen lehnen wir als GEW konsequent ab. Der Einsatz von Verwaltungskräften zur Unterstützung der Leitung sind zu begrüßen.

### 3.4 Arbeits- und Rahmenbedingungen

Die gesellschaftlichen Anforderungen an die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung können nur mit motivierten, kompetenten und gesunden Fachkräften gestemmt werden. Arbeitgeber tragen dafür in besonderer Weise Verantwortung. Ein systemisches, betriebliches Gesundheits- und Qualitätsmanagement muss in der Organisationsstruktur auf Ebene der Träger nachhaltig verankert und als ihre Verantwortung verstanden werden. Hierzu zählt auch die räumliche und sächliche Ausstattung der Arbeitsorte.

Die GEW fordert den Tariflohn für alle. Die Bezahlung bei freien Trägern ist höchst unterschiedlich. Sie liegt teils weit unter den tariflichen Standards. Die unterschiedliche Bezahlung für die gleiche Tätigkeit ist nicht hinnehmbar. Um umzusteuern, ist eine auskömmliche Ausfinanzierung der freien und öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe notwendig. Politische Entscheidungsträger\*innen müssen bei der Übertragung der Aufgaben an die Träger sicherstellen, dass die Beschäftigten nach Tarif bezahlt werden. Die Tariftreue ist in Rahmenvereinbarungen zu regeln. Bund und Länder müssen ihrer Verantwortung gerecht werden und in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe eine 100-Prozent-Refinanzierung auf TVÖD- Niveau sicherstellen. Um die Rahmenbedingungen nachhaltig und für alle gleichermaßen zu verbessern, die Attraktivität und Zufriedenheit für die Kolleg\*innen zu steigern, benötigt es bundesweit einheitliche strukturelle Standards. Die GEW fordert deshalb seit vielen Jahren ein Kita-Qualitätsgesetz.

### Ansprechpartnerin

#### **Doreen Siebernik**

GEW Hauptvorstand  
Leiterin des OB Jugendhilfe und Sozialarbeit  
GEW Hauptstadtbüro  
Wallstraße 68 | 10179 Berlin  
[doreen.siebernik@gew.de](mailto:doreen.siebernik@gew.de)

---

<sup>7</sup> ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel, Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel, Geneva, 12–15 November 2013/International Labour Office, Sectoral Activities Department, Geneva, ILO, 2013 <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-policy-guidelines-promotion-decent-work-early-childhood-education> ; letzter Aufruf 02.05.24, 14:34Uhr