

Wer darf in KiTas pädagogisch tätig sein?

Veränderungen rechtlicher Rahmenbedingungen und
ihre Bedeutung für die Professionalisierung frühkind-
licher Bildung, Betreuung und Erziehung (2019–2025)

Nikolaus Meyer | Wiebke Buballa



Impressum

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
September 2025

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256,
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
www.bertelsmann-stiftung.de

Autorinnen

Prof. Dr. Nikolaus Meyer
Wiebke Buballa

Verantwortlich

Anette Stein
Director Bildung und Next Generation
Telefon +49 5241 81-81274
anette.stein@bertelsmann-stiftung.de

Lektorat

Helga Berger, Gütersloh

Grafikdesign

LOK. Design Division, Bielefeld

Bildrechte

Koplexs-Stock

DOI-Nummer
10.11586/2025077

Wer darf in KiTas pädagogisch tätig sein?

Veränderungen rechtlicher Rahmenbedingungen und
ihre Bedeutung für die Professionalisierung frühkindlicher
Bildung, Betreuung und Erziehung (2019–2025)

Autor:innen

Nikolaus Meyer | Wiebke Buballa

Inhaltsverzeichnis

Abstract

1 Einleitung	6
2 Theoretische Rahmung	8
3 Methodisches Vorgehen	10
4 Komparative Ergebnisse: Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Personalausstattung 2019 und 2025	13
4.1 Deskriptive Beschreibung der Entwicklung der Personalvorgaben in den Bundesländern	13
4.2 Formale Analyse: Uneinheitlichkeit, Normendiversität und Wandel in den Regelungen pädagogische Personal	17
4.3 Berufsfachliche Analyse: Qualifikationserweiterung, Quereinstieg und Flexibilisierung der Fachkraftrollen	19
5 Professionstheoretische Einordnung der Befunde	24
6 Fazit und Ausblick	28
Literatur	30
Weitere Quellen	36
Weiterführende Links	37
Quellen der Regelungen der Bundesländer	37
Kurzprofile der Bundesländer	
Baden-Württemberg	52
Bayern	56
Berlin	62
Brandenburg	64
Bremen	70
Hamburg	73
Hessen	78
Mecklenburg-Vorpommern	81
Niedersachsen	86
Nordrhein-Westfalen	93
Rheinland-Pfalz	100
Saarland	105
Sachsen	108
Sachsen-Anhalt	113
Schleswig-Holstein	116
Thüringen	122

Abstract

Die Studie untersucht die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen der 16 Bundesländer im Zeitraum 2019 bis 2025. Grundlage ist eine systematische Dokumentenanalyse von Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften. Die Ergebnisse zeigen erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern, insbesondere beim Fachkraftbegriff, bei Quereinstiegswegen und bei den Anforderungen an Leitungsfunktionen: Während einige Bundesländer Qualifikationsanforderungen präzisieren, erweitern andere die anerkannten Berufsgruppen oder flexibilisieren den Zugang erheblich. Dadurch entsteht eine widersprüchliche Dynamik von Ausdifferenzierung und Entgrenzung, die professionspolitisch als Tendenz zur De-Professionalisierung bewertet werden kann. Professionstheoretisch wiederum wird diese Entwicklung im Spannungsfeld von Mandat und Lizenz verortet: Das Mandat der Kindertagesbetreuung bleibt stabil, die Lizenzseite erodiert jedoch durch landesrechtliche Öffnungen. Dies birgt Risiken für die pädagogische Qualität und gleiche Lebens- sowie Aufwachsensbedingungen für Kinder. Die Studie plädiert daher für eine bundesweit anschlussfähige Kompetenzarchitektur, die die Aufgaben, Qualifikationsprofile und Verantwortlichkeiten klar zuordnet. Nur so ist es möglich, Qualitätsstandards zu sichern, die Professionalisierung zu stabilisieren und eine schleichende Entwertung des Fachkraftbegriffs zu verhindern.

1 | Einleitung

Die Personalstruktur in Kindertageseinrichtungen (KiTas) hat sich in den vergangenen Jahren deutlich ausdifferenziert. In den amtlichen Statistikdaten zeigt sich eine schleichende Verschiebung der Qualifikationsbasis: Der Anteil beruflich einschlägig ausgebildeter pädagogischer Beschäftigter sank seit 2007 bundesweit auf 86,1 Prozent im Jahr 2022 (Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024: 65 f.). Diese Zahl umfasst allerdings sämtliche einschlägigen pädagogischen Qualifizierungen (Meyer/Schoneville 2026) und unterscheidet nicht nach den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus sowie den damit verbundenen Tätigkeitsprofilen. Berücksichtigt man die verschiedenen Qualifizierungswege und deren unterschiedliche Handlungsberechtigungen im beruflichen Alltag (z. B. Bewertung von Entwicklungsverläufen, Elterngespräche), zeigt sich eine zunehmende Heterogenität der Personalstruktur in den Einrichtungen (Bertelsmann Stiftung 2024).

Folgt man der Empfehlung der AG [Arbeitsgruppe] Frühe Bildung (2024), wäre es derzeit das Ziel, dass mindestens 72,5 Prozent der Beschäftigten einer Einrichtung über eine einschlägige Fachschulqualifikation – etwa als Erzieher:in – oder höher verfügen und diese Quote langfristig sogar auf 85 % steigen sollte. Tatsächlich ist jedoch der Anteil von Einrichtungen, in denen mindestens 70 Prozent des Teams eine solche einschlägige Fachschulqualifikation oder höher besitzen, zwischen 2017 und 2023 zurückgegangen – 2023 lag er nur noch bei 57,4 Prozent und damit knapp 7 Prozentpunkte niedriger als sechs Jahre zuvor (Bertelsmann Stiftung 2024). Der Länder-report Frühkindliche Bildungssysteme 2023 hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass die Qualifikation des Personals eine zentrale Bedingung pädagogischer Qualität darstellt, und warnt: Quereinsteiger:innen können zwar kurzfristig entlasten – aber nur, sofern keine Abstriche an der fachlichen Qualifizierung erfolgen (Bock-Famulla et al. 2024: 29).

Der institutionelle Ausbau der Kindertagesbetreuung hat nicht nur zu einem erheblichen Personalzuwachs geführt (Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfe-

statistik 2024), sondern auch zu der angesprochenen zunehmend heterogenen Teamstruktur (Bertelsmann Stiftung 2024), in der wachsende Anteile des Personals unterhalb des von der AG Frühe Bildung (2024) geforderten Qualifikationsniveaus tätig sind. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die demografische Lage (Meyer 2024a): Viele Fachkräfte gehören inzwischen älteren Jahrgängen an und werden in den kommenden Jahren aus dem Beruf ausscheiden (Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024). Dieser ohnehin absehbare Trend wurde durch die Corona-Pandemie zusätzlich beschleunigt: In deren Folge führten zahlreiche Bundesländer befristete Sonderregelungen ein, die offiziell als „temporäre Veränderungen der Personalzusammensetzung“ bezeichnet wurden (Autor:innengruppe Corona-KiTa-Studie 2020: 11). Dazu gehörten die Ausweitung der anerkennungsfähigen Berufsgruppen, die Erleichterung von Quereinstiegswegen und die Absenkung von Anforderungen an Vertretungseinsätze (Meyer/Alsago 2025a; Birkel-Barmsen/Meiner-Teubner 2024). Bemerkenswert ist, dass Teile dieser ursprünglich als Kriseninstrument gedachten Regelungen inzwischen in dauerhafte Strukturen überführt wurden. Damit ist eine Situation entstanden, in der der bevorstehende massive Ersatzbedarf auf ein System trifft, das strukturell auf dauerhafte Flexibilisierung ausgerichtet ist.

Aus professionstheoretischer Perspektive lassen sich diese Prozesse im Spannungsfeld von Lizenz und Mandat verorten (Nittel 2000; Schütze 1992). Lizenz bezeichnet die rechtlich abgesicherte Erlaubnis zur Berufsausübung, Mandat den gesellschaftlich verankerten Auftrag eines Berufes. Beide Dimensionen bilden zusammen die Grundlage kollektiver Professionalisierung (Nittel 2000; Nittel 2011). Welche weiteren Dimensionen für die Beurteilung von Professionalisierung bedeutsam sind, wird im folgenden Kapitel ausführlich erläutert.

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie, welche Personengruppen mit welchen formalen Qualifikationsniveaus in den Bundesländern unter welchen Voraussetzungen in Kindertageseinrichtun-

gen pädagogisch tätig werden können. Analysiert werden die rechtlichen Rahmenbedingungen der 16 Bundesländer in einem Längsschnittvergleich zwischen 2019 und 2025. Die Studie verfolgt damit einen dokumentenanalytischen Ansatz (Hoffmann 2012), der den systematischen Vergleich von Gesetzen, Verordnungen und weiteren Regelwerken in den Blick nimmt. Gerade durch diesen Vergleich wird sichtbar, wie unterschiedlich die Regelungen ausfallen – und wie sich aus der Differenz aufschlussreiche neue Perspektiven auf die Professionalisierungsdynamik des Feldes ergeben (Nittel et al. 2014). Erst dieser analytische Zugriff macht die Dynamik der diversifizierten Personalstruktur sichtbar und erlaubt eine professionstheoretische Bewertung ihrer Implikationen.

Die Argumentation der Studie folgt dabei einem klaren Aufbau: Zunächst werden die theoretische Rahmung und das methodische Vorgehen erläutert. Anschließend werden die rechtlichen Rahmenvorgaben der 16 Bundesländer für die Jahre 2019 und 2025 vergleichend dargestellt. Die jeweiligen Profile der Bundesländer finden sich ergänzend im Anhang dieser Publikation. Darauf aufbauend erfolgt eine differenzierte Analyse und berufsrechtliche Auswertung, die in eine professionstheoretische Diskussion mündet.

2 | Theoretische Rahmung

Um die Entwicklungen in der Kindertagesbetreuung angemessen einordnen zu können, ist eine präzise Klärung zentraler Begriffe erforderlich. Das gilt insbesondere für den in dieser Studie zentralen Begriff „Professionalisierung“. Er bezeichnet sowohl einen individuellen als auch einen kollektiven Prozess (Nittel/Seltrecht 2008). Auf individueller Ebene geht es um den Erwerb von Fachwissen, Handlungskompetenz und einem professionellen Habitus, der auf Reflexivität und Verantwortung zielt (ebd.). Auf kollektiver Ebene meint Professionalisierung die gesellschaftliche Anerkennung und rechtliche Absicherung von Zuständigkeiten einer Berufsgruppe (Nittel 2000; Hughes 1984). Beide Ebenen sind eng miteinander verflochten, da kollektive Standards das Fundament individueller Professionalität bilden, während umgekehrt die alltägliche Praxis der Fachkräfte diese Standards lebendig hält (Grgic 2020).

Vor diesem Hintergrund hat sich in der erziehungswissenschaftlichen Professionalstheorie die Unterscheidung von Lizenz und Mandat etabliert (Nittel 2000). Die Lizenz bezeichnet die rechtlich abgesicherte Erlaubnis, bestimmte Tätigkeiten auszuüben, die Nicht-Lizenzträger:innen verwehrt bleiben, und ist in der Regel an formale Zertifikate wie etwa einen Studienabschluss oder die staatliche Anerkennung als Erzieher:in gebunden (ebd.; Hughes 1984). Das Mandat verweist dagegen auf den gesellschaftlichen Auftrag eines Berufes, der in Gesetzen verankert ist, zugleich aber wandelbar bleibt (Nittel 2000; Schütze 1992). Erst das Zusammenspiel beider Dimensionen macht deutlich, wie sich kollektive Professionalisierung vollzieht (Nittel et al. 2014).

Um den Stand der kollektiven Professionalisierung zu beurteilen, reicht es jedoch nicht aus, Lizenz und Mandat isoliert zu betrachten. Notwendig ist vielmehr die Analyse verschiedener Dimensionen, die das Berufsfeld strukturieren (Meyer 2019; Nittel/Wahl 2014).

Dazu zählen

- die Akademisierung durch den Aufbau wissenschaftlicher Ausbildungsgänge,
- die Verberuflichung durch Berufsverbände und eine eigenständige berufliche Identität,

- die Institutionalisierung durch berufsspezifische Infrastrukturen,
- die Verwissenschaftlichung über die Entwicklung eigener theoretischer Denkformen und schließlich
- die Verrechtlichung, also die rechtliche Sicherung von Zuständigkeit und Auftrag.

Zusammengenommen verdeutlichen diese Dimensionen, dass kollektive Professionalisierung kein linearer Aufstiegsprozess eines Berufs ist, sondern sich in einem dynamischen Wechselspiel gesellschaftlicher, politischer und fachlicher Faktoren vollzieht (Nittel/Wahl 2014). Besonders bedeutsam ist in diesem Zusammenhang die Verrechtlichung (Meyer 2019): Sie bezeichnet die rechtliche Kodifizierung beruflicher Zuständigkeiten und stabilisiert die Verbindung von Qualifikationen und Aufgabenbereichen. Damit schafft sie Handlungssicherheit für das Personal und schützt seinen beruflichen Handlungsräum institutionell gegen willkürliche Eingriffe.

Im Bereich der Kindertagesbetreuung fungiert § 72 Abs. 1 SGB VIII als zentrale Referenz. Er legt fest, dass öffentliche Träger hauptberuflich nur Personen beschäftigen sollen, die sowohl persönlich geeignet sind als auch eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte); das trifft auch auf Personen zu, die aufgrund besonderer Erfahrungen im jeweiligen Arbeitsbereich der Sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen (Wiesner 2020; Wiesner 2022). Auch wenn sich diese Norm unmittelbar auf Jugendämter und Landesjugendämter bezieht (Möller 2023; Smessaert 2022; Wiesner 2022), prägt sie über ihre rechtssystematische Wirkung den Fachkraftbegriff im gesamten SGB VIII. Dies gilt umso mehr, als weder dort noch in den untersuchten Personalregelungen der Bundesländer eine eigenständige oder abweichende Definition des Fachkraftbegriffs erfolgt. Fachkräfte sind demnach Personen, die über eine persönliche Eignung verfügen und zugleich eine für die Aufgabe einschlägige Qualifikation vorweisen können.

An diesem Punkt wird die Spannung zwischen inhaltlicher Einschlägigkeit und qualitativem Niveau deutlich (Meyer/Schoneville 2026): Während die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik lediglich die inhaltliche Einschlägigkeit von Qualifikationen erfasst, verweisen zahlreiche empirische und theoretische Arbeiten übereinstimmend auf die qualitativen Anforderungen des gesetzlichen Auftrags nach § 22 SGB VIII (Mandat). Dieser umfasst Tätigkeiten, die komplex, nicht standardisierbar und reflexiv zu bewältigen sind (u. a. Alberth 2025; Meyer/Alsago 2025b; Meyer 2025; Dott et al. 2022; Boll/Remsperger-Kehm 2021; Klusemann et al. 2023; Prengel 2019; Schoyerer et al. 2018; Jooß-Weinbach 2014; Fröhlich-Gildhoff et al. 2014a/b; Pasternack/Keil 2013; Autorengruppe Fachschulwesen 2011; Nentwig-Gesemann et al. 2011). Damit wird deutlich: Der Fachkraftstatus kann nicht allein über die inhaltliche Passung – d. h. die pädagogische Einschlägigkeit – definiert werden, sondern setzt zugleich ein angemessenes Qualifikationsniveau voraus; als sachgerecht gilt hierfür im Kontext von Kindertageseinrichtungen ein Qualifikationsniveau auf DQR 6 (Diakonie et al. 2025; AG Frühe Bildung 2024). Folglich reicht es für rechtliche Veränderungen nicht aus, nur den Kreis berufsfachlich einschlägig qualifizierter Personen¹ auf der inhaltlichen Seite zu bestimmen, sondern es bedarf einer systematischen Verschränkung von Qualifikationsinhalten und -niveaus. Nur wenn diese Zuordnung gewahrt bleibt, können Transparenz und Zuständigkeitssicherheit gewährleistet sowie die professionelle Integrität des Feldes langfristig gesichert werden.

1 Unter einer berufsfachlich einschlägigen Qualifizierung ist zunächst nur eine Ausbildung, Weiterbildung oder ein Studium zu verstehen, das inhaltlich auf das pädagogische Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichtet ist und die erforderlichen Kompetenzen vermittelt, um die in § 22 SGB VIII beschriebenen Aufgaben fachgerecht und verantwortungsvoll erfüllen zu können. Maßgeblich ist dabei sowohl die pädagogische Relevanz des Inhalts als auch, darauf zielt dieser Abschnitt der Studie, ein der Komplexität der Tätigkeit entsprechendes Qualifikationsniveau.

3 | Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie basiert auf einer systematischen Dokumentenanalyse (Hoffmann 2012) landesrechtlicher Regelungen im Bereich der Kindertagesbetreuung. Ausgangspunkt war die Annahme, dass sich die zunehmende Diversität der Personalstruktur sowie ihrer Qualifikationsprofile nicht allein über punktuelle Betrachtungen einzelner Bundesländer oder Einrichtungsprofile erfassen lässt. Entscheidend ist vielmehr, dass es bei der Analyse nicht nur um die empirische Realität von Beschäftigtenzahlen geht, sondern um Fragen von Lizenz und Mandat: Wer erhält die rechtliche Erlaubnis, in einer Kindertageseinrichtung tätig zu sein, mit welcher Position/Funktion/Rolle, und in diesem Zusammenhang: Welche Aufgaben dürfen damit in KiTas ausgeübt werden? Mit anderen Worten: Es geht darum zu klären, wie sich Erlaubnis und Aufgabe im Zeitverlauf verändern und welche Steuerungswirkungen dadurch erzeugt werden.

Um diese Frage beantworten zu können, wurden die einschlägigen KiTa-Gesetze aller Bundesländer untersucht und in einem zweiten Schritt flankierende Rechtsquellen – etwa Aus- und Durchführungsverordnungen, Verwaltungsvorschriften, Erlasse, Förderrichtlinien, Rahmenvereinbarungen oder Ausführungen von Landesjugendämtern – in die Analyse einbezogen. Methodisch handelt es sich um einen dokumentenanalytischen Zugang, der vorhandene Regelungstexte systematisch erschließt, deren Gehalte vergleichend gegenüberstellt und so strukturelle Entwicklungslinien sichtbar macht. Gerade im komparativen Zugriff eröffnen sich – im Sinne von Nittel et al. (2014) – neue Perspektiven auf die Steuerungslogik fröhlpädagogischer Personalpolitik, die in der Einzelbetrachtung verborgen blieben.

In der fachpolitischen Auseinandersetzung wird häufig auf einen sogenannten „Fachkräftekatalog“ verwiesen (z. B. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg; Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung e.V.; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen). Einen solchen Katalog im Sinne eines einheitlichen Dokuments gibt es jedoch weder auf der Bundes- noch Landesebene.

Folglich existieren auch keine bundesweit einheitlichen Kriterien, die verbindlich festlegen, wer in KiTas mit welcher Qualifikation welche Aufgaben übernehmen darf. Um die rechtliche Ausgestaltung der Personalsituation in KiTas differenzierter zu erfassen, wurde in dieser Studie daher ein Indikatoren-System entwickelt, das verschiedene Dimensionen strukturell voneinander abgrenzt und zugleich vergleichbar macht. Wichtig ist hierbei, dass die untersuchten Regelungen in einzelnen Fällen mehrere Dimensionen gleichzeitig betreffen, sodass eine vollständige Trennung nicht immer möglich ist.

Für die Indikatoren 1 bis 8 wurden jeweils die Bestimmungen zum 31. Dezember 2019 sowie zum 31. März 2025 erhoben, um Veränderungen im Zeitvergleich erfassen zu können. Die Indikatoren 9 und 10 beziehen sich ausschließlich auf den Stand vom 31. März 2025. Im Einzelnen wurden folgende Dimensionen untersucht:

- 1. Bedingungen für den Fachkraftstatus:** Erfasst wird, welche Personengruppen mit welcher formalen Qualifikation in den Landesregelungen als Fachkräfte definiert werden und welche Erlaubnis damit im pädagogischen Alltag verbunden ist. Da sich die Vorstellungen zwischen den Bundesländern erheblich unterscheiden, wurde auf eine abstrakte Definition verzichtet; dokumentiert wurden stattdessen die jeweiligen landesrechtlichen Vorgaben.
- 2. Bedingungen für Leitungskräfte:** Analysiert wurden die Anforderungen, die für die Übernahme einer Leitungsfunktion erfüllt sein müssen, etwa hinsichtlich Grundqualifikation, Berufserfahrung oder Zusatzqualifikationen.
- 3. Differenzierung verschiedener Beschäftigungsgruppen:** Hier wurde erfasst, ob und wie Landesregelungen weitere Berufsgruppen im pädagogischen Dienst – etwa Assistenz- oder Ergänzungskräfte – definieren und welche Rolle ihnen dabei zugeschrieben wird.

4. Quoten für andere Beschäftigungsgruppen:

Untersucht wurde, ob rechtliche Regelungen eine zahlenmäßige Begrenzung oder Quote für den Einsatz von Beschäftigtengruppen im pädagogischen Dienst vorsehen, die über keine berufsfachlich einschlägige Qualifikation mindestens auf Fachschulniveau (AG Frühe Bildung 2024) verfügen.

5. Regelungen zum Quereinstieg: Dieser Indikator umfasst die Möglichkeiten für Personen mit fachfremden oder fachnahen Qualifikationen, über Zusatzqualifizierungen in der Kindertagesbetreuung tätig zu werden. Erfasst wurden sowohl Modelle, die den Einsatz als Ergänzungskraft ermöglichen, als auch Aufstiegsoptionen in Richtung Fach- oder Leitungskraft, etwa für Personen mit pädagogischen Abschlüssen auf DQR-4-Niveau.

6. Status von Auszubildenden bei der Fachkraftanrechnung: Analysiert wurde, ob Auszubildende oder Studierende fröhlpädagogischer Ausbildungs- oder Studiengänge in den jeweiligen Regelungen bereits auf den Personalschlüssel angerechnet werden.

7. Anrechnung von Anleitungszeiten: Untersucht wurde, ob und in welchem Umfang Zeiten für die Anleitung und Begleitung von Auszubildenden oder Studierenden im Personalschlüssel berücksichtigt werden.

8. Ausfallzeiten und Vertretungsregelungen: Hier wurden Vorgaben erfasst, die Ausfallzeiten durch Urlaub, Krankheit, Fort- oder Weiterbildung in der Personalbemessung berücksichtigen, sowie Regelungen zur Vertretung dieser Zeiten.

9. Fort- und Weiterbildung: Für 2025 wurde zusätzlich erfasst, ob und in welchem Umfang Landesregelungen Vorgaben zur Fort- und Weiterbildung enthalten, ob diese als Pflicht, Recht oder Erwartung formuliert sind und an wen sie sich richten (z. B. Träger oder Beschäftigte).

10. Verfügungszeit: Ebenfalls für 2025 wurde untersucht, ob dem pädagogischen Personal Zeitkontingente für mittelbare pädagogische Tätigkeiten eingeräumt werden, etwa für Vor- und Nachbereitung, Elterngespräche oder Dokumentation.

Die systematische Erhebung dieser Indikatoren ermöglicht es, die rechtlichen Rahmenbedingungen der Personalgewinnung und steuerung in KiTas vergleichend zu analysieren. Der Stand von 2019 fungiert dabei als Referenzpunkt, um die Veränderungen bis 2025 nachvollziehen und in größere Entwicklungslinien einordnen zu können.

Die Umsetzung dieser Vorgehensweise war mit mehreren methodischen Herausforderungen verbunden. Zum einen wurden im Untersuchungszeitraum in mehreren Bundesländern neue Regelungen verabschiedet oder bestehende Normen umfassend novelliert², sodass ein Vergleich beider Zeitpunkte nicht in jedem Fall möglich war. Dies wurde in den Ergebnisdarstellungen kenntlich gemacht. Zum anderen unterscheiden sich die Regelungsorte zwischen den Bundesländern erheblich: Inhalte, die in einem Land im Gesetzestext fixiert sind, finden sich in anderen Ländern lediglich in Richtlinien oder Verwaltungsvorschriften. Hinzu kommt, dass die Zuständigkeiten von Bundesland zu Bundesland variieren und je nach Fall in unterschiedlichen Ministerien oder nachgeordneten Behörden angesiedelt sind.

Schließlich gestaltete sich auch der Zugang zu den relevanten Dokumenten nicht einheitlich: Während Gesetze und Verordnungen grundsätzlich öffentlich zugänglich sind, mussten ergänzende Texte – insbesondere Förderrichtlinien, Rahmenvereinbarungen und Handreichungen – teilweise direkt bei Landesbehörden angefragt werden. Insgesamt wurden für die Studie in acht Bundesländern zwölf nicht ohne Weiteres verfügbare Dokumente beschafft. Die Einbeziehung solcher Texte war gleichwohl notwendig, da sie aktuelle Steuerungspraktiken markieren und häufig eine faktische Bindungswirkung entfalten, etwa über die Verknüpfung mit Fördermitteln.

Die Untersuchung wurde auf den Bereich der KiTas begrenzt. Kommunale Individualregelungen, wie sie beispielsweise in Leistungsvereinbarungen vorkommen, wurden nicht berücksichtigt. Auch die Kindertagespflege wurde nicht systematisch untersucht; spezifische Regelungen für besondere Einrichtungsprofile wie Waldkindergärten oder Spielkreise wurden nur

2 Die Dynamik der Novellierungen, die im Rahmen dieser Studie sichtbar wurde, ist nicht abgeschlossen; auch nach Ende des Erhebungszeitraums werden in verschiedenen Bundesländern weitere Reformen vorbereitet, sodass der Prozess in Bewegung bleibt.

dann einbezogen, wenn sie für einzelne Indikatoren relevant waren.

Insgesamt erlaubt es die gewählte Methodik, rechtliche Entwicklungen im Bereich der KiTas nicht nur deskriptiv nachzuzeichnen, sondern auch strukturell zu interpretieren. Der Vergleich der Regelungsstände von 2019 und 2025 eröffnet die Möglichkeit, übergreifende Muster, länderspezifische Besonderheiten und allgemeine Tendenzen der Personalpolitik sichtbar zu machen. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zur Analyse der gegenwärtigen Steuerungslogik im Feld der Elementarbildung geleistet.

4 | Komparative Ergebnisse: Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Personalausstattung von 2019 bis 2025

Das folgende Kapitel präsentiert die zentralen Ergebnisse der Analyse, die für die 16 Bundesländer die Entwicklung der Bedingungen für die Arbeit als pädagogisches Personal in KiTas im Zeitraum 2019 bis 2025 vergleicht. Im Untersuchungszeitraum kam es zu erheblichen Veränderungen, die jedoch keine einheitliche Entwicklungsrichtung erkennen lassen und erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern aufweisen. Fachwissenschaftliche oder berufliche Anforderungen lassen sich dabei als Begründung der Veränderungen nicht ausmachen (Meyer/Alsago 2025a; Alsago/Meyer 2023).

4.1 | Deskriptive Beschreibung der Entwicklung der Personalvorgaben in den Bundesländern

Die Analyse beginnt mit einer deskriptiven Darstellung der Entwicklung der Personalvorgaben in den 16 Bundesländern. Diese erste Auswertungsebene dient dazu, die strukturellen Veränderungen zwischen 2019 und 2025 zu erfassen und ein Bild der gegenwärtigen Ausgangslage zu zeichnen.

Fachkraftstatus und Quereinstieg

Ein zentrales Ergebnis der Dokumentenanalyse lautet, dass es zwischen den Bundesländern keine einheitliche Definition des Begriffs *pädagogische Fachkraft* gibt und dieser somit von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich verwendet wird. Die Analyse verdeutlicht zugleich, dass die Spannbreite der im Einrichtungsalltag anerkannten pädagogischen Qualifikationen von DQR-/EQR-Niveau 4 bis 6 reicht.

Parallel dazu haben die Bundesländer in den letzten Jahren die Berufsgruppen, die als qualifiziert für eine Tätigkeit als pädagogische Fachkraft anerkannt werden, zum Teil deutlich erweitert. Während manche Berufsgruppen pauschal als Fachkräfte anerkannt werden, ist für andere eine Genehmigung des Landesjugendamtes erforderlich oder es müssen zusätzliche Qualifikationen nachgewiesen werden. Entsprechend sind die Zugänge sehr heterogen: In einigen Ländern können etwa Sozialassistent:innen oder Logopäd:innen (DQR 4) mit Zusatzqualifizierung als Fachkraft eingesetzt werden, in anderen gilt diese Möglichkeit nur für Absolvent:innen einschlägiger Ausbildungen auf DQR-6-Niveau.

Diese Heterogenität spiegelt sich auch im Quereinstieg für fachfremd Qualifizierte wider: Diese können je nach Land – nach Zusatzqualifizierung – als Assistent- oder Ergänzungskraft oder sogar in manchen Fällen als Fachkraft tätig werden. Gleichzeitig werden in manchen Bundesländern auch fachverwandte Qualifikationen (z. B. Logopädie, Tanzpädagogik oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) ohne explizite Begründung dem Kreis der Fachkräfte zugerechnet.

Ein weiteres Beispiel für die Unterschiedlichkeit zeigt sich in den Anforderungen bei den Zusatzqualifikationen: Während in einem Bundesland für den Einsatz als Ergänzungskraft eine abgeschlossene erste Berufsausbildung, 480 Stunden Zusatzqualifizierung, 500 Stunden Praxis und eine mindestens zweijährige Berufserfahrung verlangt werden, reicht in einem anderen Bundesland eine Weiterbildung von 160 Stunden plus eine Begründung des Trägers für den Einsatz der Person aus. Hinzu kommt, dass selbst Hochschulabsolvent:innen pädagogischer Studiengänge (z. B. Erziehungswissenschaftler:innen) in manchen Ländern noch Zusatzqualifikationen benötigen, in anderen dagegen nicht.

Auch bei der Zulassung von Heilpädagog:innen und Heilerziehungspfleger:innen zeigen sich Unterschiede: Fast überall sind sie mittlerweile ohne Einschränkung als Fachkräfte anerkannt, teils aber nur mit vorheriger Berufserfahrung oder ausschließlich in integrativen Gruppen – und dies, obwohl sie laut AG Frühe Bildung (2024) als einschlägig pädagogisch qualifizierte Kräfte anerkannt und auf DQR-6-Niveau qualifiziert sind.

Die Dokumentenanalyse macht somit deutlich: Der Fachkraftbegriff ist einerseits der zentrale Bezugs- punkt für die rechtliche Steuerung der Personalstruktur, andererseits bleibt seine Bestimmung unscharf und abhängig vom jeweiligen Landesrecht. Genau in diesem Spannungsfeld – zwischen notwendiger Qualifikationssicherung und politisch-administrativer Flexibilisierung – wird die zentrale Herausforderung sichtbar.

Leitungstätigkeit

Die Anforderungen an Leitungskräfte zeigen eine deutliche Divergenz zwischen den Bundesländern. Während in einigen Ländern der Zugang zur Leitungsfunktion flexibilisiert wurde, sodass auch Personen ohne pädagogische Grundqualifikation Leitungsaufgaben übernehmen können, haben andere ihre Vorgaben verschärft und spezifische Leitungsqualifikationen sowie Mindestanforderungen an die Berufserfahrung eingeführt. In einem Bundesland können sogar Personen mit fachfremder Qualifikation, die nicht als pädagogische Fach- oder Assistenzkräfte einsetzbar sind, auf Antrag eine Leitung übernehmen – wenn auch nur unter strengen Auflagen wie langjähriger Leitungstätigkeit, umfassender Erfahrung in arbeitsfeldnahen Berufsfeldern sowie zusätzlicher pädagogischer Qualifizierung. Parallel zeigt sich eine funktionale Differenzierung: Für Leitungspositionen werden häufig zusätzliche Qualifikationen wie spezielle Leitungsweiterbildungen oder langjährige Berufserfahrung verlangt.

Zunehmend finden sich auch Regelungen zur Leitungsfreistellung. Der Umfang dieser Freistellungen variiert erheblich zwischen den Ländern und wird meist nach Einrichtungsgröße gestaffelt. Manche Länder erproben zudem neue Modelle wie Leitungspools oder Verbundleitungen, um kleine Einrichtungen gemeinsam zu steuern. Während dies einerseits eine Professiona-

lisierung der Leitungsaufgabe signalisiert, erzeugt es andererseits neue Belastungen, da die Umsetzung in Zeiten massiven Personalmangels oft ins Leere läuft.

Differenzierung verschiedener Beschäftigungsgruppen

An dieser Stelle zeigt sich, dass eine klare Abgrenzung der jeweiligen Indikatoren und somit der Ergebnisdarstellung nicht immer möglich ist. So betreffen zum Teil die oben ausgeführten Ergebnisse zu den Regelungen zum Quereinstieg – neben pädagogischen Fachkräften – auch andere Beschäftigungsgruppen im pädagogischen Dienst. Nicht in allen Bundesländern gibt es solche Beschäftigungsgruppen im pädagogischen Dienst; sie werden z. B. als Assistenzkräfte, Ergänzungskräfte, Zweitkräfte oder „Personen zur Mitarbeit im Gruppendienst“ kategorisiert. Diese Beschäftigungsgruppen sind in der Regel auf geringerem Niveau (DQR 4) qualifiziert. Diese Kräfte verfügen meist nicht über die Befähigung zur Gruppenleitung und dürfen keine alleinige Verantwortung für Kindergruppen tragen, sondern unterstützen die Fachkräfte bei der pädagogischen Arbeit. In den meisten Bundesländern werden Sozial-pädagogische Assistent:innen und Kinderpfleger:innen als Assistenz- oder Ergänzungskräfte aufgeführt. Jedoch können auch hier andere Berufsgruppen mit und ohne zusätzlich zu erfüllende Auflagen eingesetzt werden, ebenso wie fachfremd qualifizierte Quereinstiger:innen.

Zugleich ist die Unterscheidung zwischen leitenden Fachkräften und unterstützenden Assistenzkräften in vielen Regelungen fest verankert. Assistenzkräfte sollen die pädagogische Arbeit unterstützen, aber die Ausgestaltung ihrer konkreten Aufgaben bleibt oftmals unbestimmt.

Häufig, aber wiederum nicht in allen Bundesländern, wird der Einsatz von Assistenzkräften, Quereingestiegenen und Auszubildenden bei der Personalbemessung einschränkend berücksichtigt. Auch hier herrscht demnach Uneinheitlichkeit. Generell wurde seit 2019 in mehreren Ländern der Einsatz von „Nicht-Fachkräften“ – nach Definition des jeweiligen Bundeslandes – mit mehr Einschränkungen versehen und gleichzeitig damit eine diverse Struktur geschaffen: Während manche Bundesländer Quoten angeben, dass z. B. max. 20 Prozent des Beschäftigungsvolumens durch

Ergänzungskräfte erbracht werden dürfen, regeln andere Bundesländer das Verhältnis von Fachkräften zu „Nicht-Fachkräften“ über die Mindestpersonalausstattung. Beispielsweise sollen grundsätzlich während der gesamten Kern- und Randzeit zwei pädagogische Fachkräfte *regelmäßig* in einer Gruppe tätig sein – sofern ausreichend Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Ist das nicht der Fall, sind Abweichungen möglich, sodass z. B. auch nur eine Fachkraft und eine Assistenzkraft eingesetzt werden können.

Als weitere Beispiele für die oben genannten unterschiedlichen Quoten für den Höchstanteil an bestimmten Beschäftigungsgruppen lassen sich anführen: Kräfte (Fach- oder Assistenzkräfte) mit Nachqualifizierungsbedarf und solche mit einer Ausnahmegenehmigung dürfen in einem Bundesland max. 25 Prozent des Beschäftigungsvolumens ausmachen, Assistenzkräfte und Profilergänzende Kräfte in einem anderen Bundesland dagegen zusammen max. 30 Prozent des Personalvolumens.

Außerdem sind in manchen Bundesländern Ausnahmen möglich, wodurch niedrigere Fachkraftquoten oder -verhältnisse möglich sind. Zwar ist dies in der Regel nur vorübergehend gestattet und muss gegebenenfalls der zuständigen Aufsichtsbehörde gemeldet werden, kann aber dennoch ein über mehrere Wochen anhaltender Zustand sein.

In einigen Bundesländern ist zudem der Einsatz von Personen mit geringeren Qualifikationsanforderungen (z. B. DQR 4), die nach der fachlichen Definition nicht als pädagogische Fachkräfte gelten (AG Frühe Bildung 2024), in Rand- und Ergänzungszeiten oder in bestimmten Gruppenformen (z. B. Krippen- oder alterserweiterten Gruppen) möglich. Diese Regelungen werfen die fachliche Frage danach auf, warum in diesen Tageszeiten oder in diesen Gruppenformen der Einsatz geringer qualifizierter Personen unproblematisch ist. Eine entsprechende Beantwortung erfolgt in den vorliegenden Regelungen nicht.

Neben Assistenzkräften bzw. anderen Zweitkräften zur Mitarbeit im pädagogischen Dienst in Gruppen wurden in einigen Bundesländern Möglichkeiten geschaffen, entweder außerhalb der Personalmindestausstattung oder als Teil der regulären Personalbemessung zusätzliche Kräfte einzustellen. Bei den Ersteren, die formal nicht auf den Schlüssel angerechnet werden,

bleibt häufig unklar, über welche Qualifikationen einige dieser Personengruppen – je nach Anstellung, z. B. als FSJler:in, Ehrenamtliche:r oder zusätzliche Betreuungskraft – verfügen sollen; die Bezeichnung als „zusätzliche Kräfte“ verweist allein auf eine quantitative Verstärkung, nicht aber auf inhaltliche Anforderungen. Auch für Vertretungsfälle existieren unterschiedliche Regelungen: In einigen Bundesländern können Träger hierfür Pools bilden, die überwiegend aus Fachkräften bestehen sollen, zum Teil aber auch Assistenz- oder Ergänzungskräfte umfassen dürfen. Erfolgt dies ergänzend zur Mindestausstattung, ist dies professionspolitisch weniger problematisch und kann – etwa bei Praktikant:innen – sogar sinnvoll sein, um die Nachwuchssicherung und Qualifizierung zu unterstützen. Gleichwohl bleibt häufig offen, nach welchen Kriterien entschieden wird, wer in solche Pools aufgenommen wird, mit welchen Aufgaben und in welchem Umfang. In anderen Bundesländern wiederum ist im Vertretungsfall ausdrücklich der Einsatz „anderer geeigneter Personen“ zugelassen, ohne dass hierfür spezifische Qualifikationen oder Befähigungsnachweise benannt wären. Unterschiede bestehen zudem hinsichtlich der notwendigen Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses sowie in der zulässigen Einsatzdauer, die von wenigen Tagen bis zu sechs Monaten reichen kann.

Anrechnung von Auszubildenden auf die Mindestpersonalausstattung und Anleitungszeiten

Die Regelungen, den Einsatz von Auszubildenden oder Studierenden betreffend, sind ebenfalls von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Je nach Bundesland finden sich lediglich Regelungen für bestimmte Personengruppen (z. B. nur für Auszubildende, aber nicht für Studierende). Sie können sich aber auch auf bestimmte Ausbildungsformate beziehen (z. B. nur die Praxisintegrierte Ausbildung [PiA]) oder Ausbildungsberufe (z. B. nur für Erzieher:innen, nicht aber für Heilerziehungspfleger:innen oder Sozialassistent:innen). Darüber hinaus sind die Bestimmungen divers, was die Einsatzmöglichkeiten von Lernenden angeht: In manchen Bundesländern ist ihr vollständiger oder anteiliger Einsatz als Assistenz- oder Ergänzungskraft möglich – zum Teil abhängig vom Ausbildungsfortschritt und nur nach Genehmigung. In anderen Bundesländern werden Auszubildende außerhalb der Personalbemessung ein-

gestellt, und in wieder anderen Bundesländern ist eine anteilige Anrechnung auf Fachkraftstunden möglich.

Die Anleitungszeiten für Auszubildende sind in manchen Bundesländern detailliert geregelt; hier wurden beispielsweise spezifische Freistellungszeiten für Praxisanleitungen eingeführt, die Verpflichtung zur Praxisanleitung im Berufspraktikum dauerhaft oder ein Mentor:innensystem fest verankert. In anderen Bundesländern hingegen fehlt eine gesetzliche Regelung für Anleitungszeiten, was zu erheblichen Unterschieden in der Qualität der Ausbildung führt.

Fort- und Weiterbildung

Einige Bundesländer haben Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verbindlich im Regelwerk verankert und garantieren beispielsweise fünf Arbeitstage pro Jahr für Fortbildung und Konzeptionsarbeit. Andere Länder gehen zwar in eine ähnliche Richtung, verzichten jedoch häufig auf eine gesetzlich fixierte Umfangsregelung, was den Zugang für Fachkräfte erschwert und stark von den Ressourcen der Träger abhängig macht. Wieder andere Länder machen überhaupt keine Angaben zum Umfang des Anspruchs. Unterschiede bestehen zudem darin, ob Fort- und Weiterbildung als **Rechtsanspruch** oder als **Pflicht** ausgestaltet ist – mit entsprechenden Konsequenzen für die tatsächliche Umsetzung.

Über die formale Ausgestaltung hinaus erfährt die Rolle von Fort- und Weiterbildung inhaltlich eine Ausweitung. In mehreren Ländern wurden verpflichtende Anteile eingeführt, die nicht nur der individuellen Qualifikationssicherung dienen, sondern auch der teambezogenen Reflexion und Konzeptionsentwicklung. Zugleich zeigt sich eine funktionale Verschiebung: Fortbildung wird vielfach eingesetzt, um Defizite alternativer Zugangswege – insbesondere des Quereinstiegs – zu kompensieren. Damit entsteht eine Spannung zwischen dem Anspruch auf kontinuierliche individuelle Professionalisierung und der faktischen Nutzung von Weiterbildung als Ersatz für originäre Ausbildungsinhalte.

Verfügbungs- und Ausfallzeiten

Die meisten Bundesländer verweisen darauf, dass Verfügungszeiten, die u. a. für die Vor- und Nachbereitung, die Elternarbeit und Dienstbesprechungen vorgesehen sind, in der Arbeitszeit des pädagogischen Personals berücksichtigt werden. Nur wenige Bundesländer haben jedoch konkrete Regelungen für den Umfang dieser auch als „für mittelbare pädagogische Arbeit“ bezeichneten Zeit formuliert: z. B. mindestens 10 Stunden pro Woche pro Gruppe, 2,5 Stunden pro Woche pro Vollzeitstelle in Krippengruppen und 5 Stunden in Kindergartengruppen oder mindestens 10 Prozent der Betreuungszeit pro Gruppe. Auch hier wird die Bandbreite an unterschiedlicher Handhabung deutlich. In den meisten Fällen hingegen bleiben die Bundesländer in der Definition der Verfügungszeiten unbestimmt, was die Planbarkeit erschwert.

Die Berücksichtigung von Ausfallzeiten bei der Personalbemessung wird nicht von allen Bundesländern explizit angegeben. Werden Angaben dazu gemacht, ist es unterschiedlich, welche Ausfallzeiten inbegriffen sind: In etwa einem Drittel der Bundesländer werden explizit Ausfallzeiten aufgrund von bezahltem Urlaub und Fortbildungsteilnehmen berücksichtigt, in etwa der Hälfte ausdrücklich Ausfallzeiten durch Krankheit. Weitere Länder berücksichtigen Ausfallzeiten, ohne jedoch genauere Angaben dazu zu machen, welche Art Ausfallzeiten eingeschlossen sind. Konkrete Angaben dazu, in welchem Umfang Ausfallzeiten berücksichtigt werden, z. B. mit 22 Prozent des personellen Mindestbedarfs, finden sich kaum.

Anerkennung ausländischer Qualifikationen

In den meisten Bundesländern sind Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen zwar vorgesehen; ihre Umsetzung gestaltet sich jedoch sehr unterschiedlich.³ Während einige Länder transparente Verfahren mit klar geregelten Anpassungsmaßnahmen und Kompetenzfeststellungen etabliert haben, dominieren andernorts langwierige Einzelfallprüfungen. Die Anerkennung folgt grundsätzlich einem einheitlichen Rahmen, der die Bewertung der Bildungsabschlüsse sowie den Nachweis von Sprachkenntnissen –

³ Tillmann und Hartwich (2025) haben jüngst darauf verwiesen, dass der aktuelle Bedarf an Personal ohnehin nur bedingt durch Beschäftigte mit ausländischen Qualifikationen gelindert werden könne.

in der Regel auf dem Niveau B2 – vorsieht. Ergänzend können zusätzliche Qualifikationen oder Anpassungsmaßnahmen verlangt werden, um die Gleichwertigkeit sicherzustellen. In der Praxis führt diese Heterogenität unterschiedlicher Verfahren jedoch zu erheblichen Unsicherheiten bei Fachkräften und Trägern und kann in Bezug auf die Integration ausländischer Fachkräfte teilweise hemmend wirken.

Inklusion und Sprachförderung

Einzelne Bundesländer haben zusätzliche Qualifikations- oder Personalanforderungen in den Bereichen Inklusion und Sprachförderung verankert. Diese betreffen zum Teil verpflichtende Fortbildungen, zum Teil auch personelle Zusatzressourcen. Während diese Vorgaben auf den wachsenden Bedarf reagieren, bleibt der Grad der Verbindlichkeit sehr unterschiedlich und reicht von klaren Standards bis zu allgemein gehaltenen Empfehlungen.

Zwischenfazit

Die deskriptive Übersicht der Personalregelungen in den Bundesländern verdeutlicht, dass es keine bundesweit einheitliche Definition dessen gibt, wer als pädagogische Fachkraft gilt. Vielmehr liegt die Deutungshoheit bei den Ländern: Diese legen jeweils auf unterschiedlichen Ebenen selbst fest, welche Personen mit welchen Qualifikationen unter welchen Bedingungen als Fachkräfte eingesetzt werden dürfen. Die Folge ist eine erhebliche Heterogenität der Regelungen, die eine bundesweite Vergleichbarkeit erschwert und zugleich zu Rechtsunsicherheit bei Trägern, Fachkräften und Auszubildenden führt. Daneben verdeutlicht der Umstand dieser Vielfalt unterschiedlicher Regelungen, dass es auf politischer Ebene keine bundesweit einheitliche Linie zur Sicherung der pädagogischen Qualität⁴ auf Basis fachwissenschaftlicher Grundlagen gibt. Mit Blick auf die kollektive Professionalisierung zeigt sich damit zunächst eine rechtliche Ungleichzeitigkeit bei der Entwicklung der Verberuflichung zwischen den Bundesländern. Gemeint ist damit, dass die rechtlichen Bestimmungen zur Anerkennung und Absicherung pädagogischer Fachkräfte in den Ländern in sehr unterschiedlichem Tempo fortgeschrieben werden und dabei jeweils unterschiedliche Standards ange-

legt werden. Dadurch entsteht eine rechtliche Asynchronität, die die Gleichzeitigkeit der professionellen Entwicklung im bundesweiten Vergleich verhindert. Zugleich wird sichtbar, wie gering die Autonomie der Berufsgruppe gegenüber rechtlichen Vorgaben ist. Um diese Entwicklungen besser einordnen zu können, wird im nächsten Schritt eine formale Analyse vorgenommen, die systematische Unterschiede im Aufbau, in der Regelungslogik und der inhaltlichen Ausgestaltung der Personalvorgaben untersucht.

4.2 | Formale Analyse: Uneinheitlichkeit, Normendiversität und Wandel in den Regelungen für das pädagogische Personal

Aufbauend auf der deskriptiven Darstellung, richtet dieses Kapitel den Blick auf die formale Struktur der landesrechtlichen Personalvorgaben für pädagogisch Tätige. Im Zentrum stehen die Unterschiede in der juristischen Ausgestaltung, in den verwendeten Regelungstypen sowie in der Systematik und Klarheit der Normen. Ziel ist es, die Konsistenz beziehungsweise die Widersprüchlichkeit der rechtlichen Grundlagen pädagogischer Arbeit herauszuarbeiten.

Das zentrale Ergebnis lautet: Im Vergleich der Bundesländer zeigt sich, dass es keine einheitlichen Regelungen darüber gibt, wer in Kindertageseinrichtungen pädagogisch tätig werden darf und mit welchen Qualifikationen Personen als pädagogische Fachkraft anerkannt werden. Die daraus resultierende Heterogenität führt nicht nur zu erheblicher Rechtsunsicherheit für Träger, Fachkräfte und Ausbildungseinrichtungen, sondern erschwert zugleich die Gewährleistung gleicher Aufwachsensbedingungen für Kinder in Deutschland. Besonders deutlich treten dabei drei Problembereiche hervor, die nachfolgend dargestellt werden.

Uneinheitliche Qualifikationsanforderungen zwischen den Bundesländern

Zwischen den Bundesländern existieren keine einheitlichen Regelungen zum Verhältnis von Qualifikation und Tätigkeit in KiTas. Die Analyse der landesrecht-

4 Qualität ist dabei jedoch eine erziehungswissenschaftliche Zentralkategorie (Kilinc 2025; Nittel & Kilinc 2020).

lichen Vorgaben zeigt, dass weder identische Regelungsgegenstände adressiert werden noch konsistente Anforderungen an die fachliche Qualifikation von pädagogischem Personal insgesamt sowie pädagogischen Fachkräften bestehen. Während einerseits einige Landesregelungen detaillierte und konkretisierende Vorgaben enthalten, verbleiben andere Regelungen, z. B. zur Anerkennung von einzelnen Personen oder Berufsgruppen, auf einem unbestimmten und auslegungsbedürftigen Abstraktionsniveau. Dies führt zu erheblichen Abweichungen in der rechtlichen Bestimmung des Fachkraftbegriffs und damit zu divergierenden Standards in der praktischen Umsetzung. Zugleich bleibt die Frage unbeantwortet, wie mit diesem Regelungsgefälle im Falle eines länderübergreifenden Personalwechsels zu verfahren ist. Insbesondere ist unklar, ob eine Person, die im Herkunftsland als Fachkraft anerkannt wurde, diesen Status auch im neuen Bundesland unabhängig von den dort geltenden Qualifikationsvoraussetzungen behalten kann oder ob sie eine erneute Prüfung der Eignung nach den landesspezifischen Maßgaben ablegen muss.

Uneinheitliche Normentypen in den Bundesländern

Noch heterogener als die Regelungsinhalte und deren Tiefe zeigen sich die rechtlichen Regelungen mit Blick auf den jeweiligen Regelungsort im Sinne der Normentypen und -hierarchie. So gibt es nur zwei Bundesländer, Hessen und Thüringen, die die Dimensionen der Vorgaben für das pädagogische Personal an einem einzigen Ort regeln. Dem gegenüber stehen Bundesländer wie Hamburg, in denen acht Dokumente für 2025 (bzw. sieben für 2019) diese Dimensionen regeln. In diesem Fall ergibt sich die Vielzahl der zu berücksichtigenden Dokumente durch den Umstand, dass nicht die Regelung selbst bei Veränderungen aktualisiert wird (Landesrahmenvertrag), sondern Ergänzungen im Modus von Beschlüssen hinzukommen. Auf diese Weise muss sowohl der Originaltext als auch die Beschlusshistorie zur Kenntnis genommen werden. Insgesamt entsteht damit auch für die Träger eine schwer entwirrbare Situation bei der Bewertung von Abschlüssen, Erfahrungen etc., beispielsweise in Bewerbungsverfahren.

Dynamisierung des rechtlichen Transformationsprozesses

Der Vergleich zwischen 2019 und 2025 zeigt nicht nur inhaltliche Verschiebungen, sondern auch eine deutliche *formale Dynamik*. Diese äußert sich in einer spürbaren Zunahme an Regelungen sowie in der kontinuierlichen Überarbeitung bestehender Vorgaben. Neue Bestimmungen treten hinzu, ältere werden aktualisiert – das Ergebnis ist ein stark verdichteter und zugleich unübersichtlicher Rechtsrahmen. Ein wesentlicher Ausdruck dieser Dynamisierung ist die große Zahl an Übergangs- und Sonderregelungen, die teilweise bis in das Jahr 2030 befristet sind. Sie eröffnen einerseits die Möglichkeit, fachfremde Kräfte zeitweise zu beschäftigen, und erlauben andererseits die Absenkung bestehender Standards, etwa bei Verfügungszeiten oder Qualifikationsniveaus. Dadurch entsteht ein Schwebzustand: Während politisch Verantwortliche in der Öffentlichkeit auf der einen Seite betonen, mit der langfristigen Stärkung professioneller Standards ein zentrales Ziel für Kinder, Familien und Beschäftigte zu verfolgen (z. B. Einführung des Gute-Kita-Gesetzes), werden diese Bekenntnisse zugleich durch kurzfristige Flexibilisierungen unterlaufen, die faktisch auf eine Absenkung von Standards hinauslaufen.

In der Gesamtschau zeigt sich ein Paradox: Die Vielzahl an Änderungen der Personalvorgaben belegt einerseits, dass aus Perspektive der Bundesländer rechtlicher Anpassungsbedarf besteht, weil das bestehende System offenkundig nicht mehr zu den politischen Zielsetzungen passt. Konkret zielen diese primär auf die Sicherstellung der rechtlich abgesicherten Ansprüche auf Betreuungsplätze in KiTas. Andererseits haben diese kontinuierlichen Veränderungen bislang weder zu einer Vereinheitlichung noch zu einer Verbesserung geführt, sondern im Gegenteil zu einer wachsenden Heterogenität und damit zu noch mehr Komplexität und Unübersichtlichkeit im System.

Die formale Analyse macht deutlich: Es existiert keine bundesweite Kohärenz bei der rechtlichen Umsetzung des Fachkraftbegriffs. Diese heterogene Normenlage betrifft jedoch nicht allein die Definition von Fachkräften, sondern das gesamte Gefüge der Personalkategorisierung – von Ergänzungs- und Assistenzkräften bis hin zu „zusätzlichen Kräften“. Für das Personal führt dies zu erheblichen Unsicherheiten hinsichtlich der Anerkennung, Verantwortlichkeiten und Mobilität;

für Eltern erschwert es die Nachvollziehbarkeit, wer in welcher Funktion in den Gruppen tätig ist. Damit wird unmittelbar die Frage nach der inhaltlichen Substanz der Qualifikationsanforderungen aufgeworfen – ein Aspekt, der im folgenden Kapitel zur Qualifikationserweiterung, zum Quereinstieg und zur Flexibilisierung der Fachkraftrollen aufgegriffen wird.

Oftmals genügt eine zusätzliche pädagogische Qualifizierung in Form von kompakten Kursen oder berufsbegleitenden Maßnahmen, um diese Personen in den Status einer pädagogischen Fachkraft zu überführen. Zugleich sind die Voraussetzungen für diese pädagogischen Qualifizierungen uneinheitlich – sie unterscheiden sich sowohl hinsichtlich ihrer quantitativen als auch ihrer qualitativen Ausgestaltung und bleiben in weiten Teilen intransparent.

4.3 | Berufsfachliche Analyse: Qualifikationserweiterung, Quereinstieg und Flexibilisierung der Fachkraftrollen

Im Folgenden werden die konkreten Qualifikationen in den Blick genommen, die in den Personalvorgaben als ausreichend für eine Tätigkeit als pädagogische Fachkraft anerkannt werden. Dabei liegt der Fokus auf drei zentralen Entwicklungen: der Erweiterung des Qualifikationsspektrums, der zunehmenden Öffnung für Quereinsteiger:innen und der weiteren Flexibilisierung bisher schon ungenauer Fachkraftrollen. Insgesamt führen die rechtlichen Änderungen in fast allen Bundesländern zu einer Öffnung der Personalvorgaben und markieren damit professionstheoretisch den Übergang in eine Phase der De-Professionalisierung. Dies zeigt sich insbesondere in den folgenden Tendenzen.

Erweiterung der als Fachkraft anerkannten Berufsgruppen

Wie oben gezeigt, wurden in fast allen Bundesländern die Listen derjenigen Berufsgruppen, die als pädagogische Fachkräfte gelten, deutlich erweitert. Neben sozialpädagogischen Qualifikationen im Sinne der Kernberufe (Meyer/Schoneville 2026) werden zunehmend auch Abschlüsse aus angrenzenden oder fachfremden Bereichen aufgenommen. Dazu gehören beispielsweise Physiotherapeut:innen, Ergotherapeut:innen, Logopäd:innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen, teilweise sogar Entbindungsangehörige:innen und Haus- und Familienpfleger:innen. Auf welcher Basis die Prüfung der Kompetenzen dieser verschiedenen Berufsgruppen mit unterschiedlichen Tätigkeiten und Funktionen vor der pauschalen Anerkennung erfolgte, geht aus den rechtlichen Rahmentexten nicht hervor.

Einführung systematischer Quereinstiegsoptionen

Viele Länder haben spezifische Programme oder rechtliche Regelungen etabliert, die den Quereinstieg erleichtern. Zwar sind Quereinstiegsmöglichkeiten auch 2025 häufig an bestimmte Zusatzqualifikationen geknüpft, aber diese sind sowohl quantitativ als auch qualitativ deutlich niedriger angesetzt als berufsfachlich einschlägige Berufsqualifizierungen im Sinne der Kernberufe (Meyer/Schoneville 2026; Smessaert 2022).

Im Vergleich der Jahre 2019 und 2025 zeigt sich, dass explizite Regelungen zum Quereinstieg vielfach eingeführt, konkretisiert oder ausgeweitet wurden. Auch die Personengruppen, die sich nachqualifizieren müssen, haben sich aufgrund der Erweiterung zum Teil geändert: Manche müssen sich jetzt nicht mehr nachqualifizieren, andere nun schon (obwohl dies zuvor nicht nötig war). Zudem wurden für bestimmte Berufsgruppen, etwa Gesundheitsfachberufe, pauschale Anerkennungsoptionen eröffnet, ohne eine präzise Anbindung an die Aufgabenprofile der Kindertagesbetreuung vorzusehen.

Berufsbegleitende Weiterbildungen oder Zusatzqualifikationen sind oft – aber nicht einheitlich – obligatorisch, um den Anforderungen gerecht zu werden. Diese können zwischen 80 und 480 Stunden umfassen, in der Regel 160 Stunden, sowie weitere verschiedene zu erfüllende Voraussetzungen beinhalten und müssen innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens absolviert werden. In Einzelfällen entscheiden zuständige Behörden über die Anerkennung, wobei individuelle berufliche Hintergründe und Erfahrungen berücksichtigt werden. Dabei bleiben die Rolle, das Verfahren sowie die Beurteilungskriterien der Landesjugendämter bzw. der betriebserlaubniserteilenden

Behörden bei der Entscheidung über den Einsatz von Personen als Fachkraft oft unklar. So erfolgt in zehn Bundesländern die Ausnahmegenehmigung durch das Landesjugendamt, in einem Bundesland durch die oberste Landesjugendbehörde und in zwei anderen durch den örtlichen Träger der Landesjugendhilfe. In weiteren zwei Bundesländern erfolgt die Prüfung und Genehmigung durch das zuständige Ministerium. In einem Fall geht das Prozedere aus den vorliegenden Dokumenten nicht hervor.

Tendenz zur Flexibilisierung und Etablierung von Ausnahmegenehmigungen

Neben der Erweiterung der Personalvorgaben selbst zeigen die neuen Regelungen eine verstärkte Möglichkeit zur Einzelfallprüfung. Die Landesjugendämter oder die zuständigen Behörden können, wie oben erwähnt, vermehrt auf Antrag individuelle Anerkennungen aussprechen. Diese Flexibilisierung ist einerseits als pragmatische Antwort auf Personalengpässe verständlich (Birkel-Barmsen/Meiner-Teubner 2024), birgt andererseits aber das Risiko, dass fachliche Standards situativ und unsystematisch abgesenkt werden – finden sich doch in den landesrechtlichen Regelungen keine Angaben dazu, nach welchen Kriterien solche individuellen Genehmigungen landesweit tatsächlich erfolgen, und häufig auch nicht, in welchem Umfang sie erteilt werden. Nur in einigen wenigen Ländern ist der Einsatz von pädagogischem Personal, welches auf Grundlage einer solchen Ausnahmegenehmigung zugelassen wurde, im Rahmen einer Quote begrenzt. Das wirft die Frage auf, ob hier die Intransparenz strategisch gewollt ist, vor allem, wenn man die Regelungstiefe anderer Aspekte in den gleichen Texten bedenkt. Angesichts des zurzeit in vielen Bundesländern noch akuten Personalmangels scheint sich hier zunehmend Pragmatismus durchzusetzen (ebd.), und aufseiten der Bundesländer ist der Wunsch nach einer erleichterten Zugänglichkeit zum Beruf deutlich spürbar (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2020). Gleichzeitig zeichnet sich in aktuellen Entwicklungen ab, dass der Personalmangel aufgrund abnehmender Kinderzahlen bereits insbesondere in ostdeutschen Bundesländern zurückgeht und zunehmend keine Argumentationsgrundlage mehr bieten kann (Bock-Famulla et al. 2023).

Diese Tendenz spiegelt sich in vielen Bundesländern ebenfalls in den vorhandenen Regelungen durch so-

genannte Erprobungsparagrafen, die ein Abweichen von bestehenden rechtlichen Regelungen im Rahmen von Modellvorhaben ermöglichen. Zwar bedürfen diese Vorhaben einer Begründung und Genehmigung, jedoch bleiben die entsprechenden Bestimmungen häufig vage darin, inwiefern und von welchen Regelungen abgewichen werden darf.

Differenzierung Fachkraft/Ergänzungskraft

2025 zeigt sich, dass die Bundesländer zunehmend von der rechtssystematischen Definition des Fachkraftbegriffs im SGB VIII abweichen. Fachkraft ist nach § 72 Abs. 1 SGB VIII nur, wer neben persönlicher Eignung über eine der Aufgabe entsprechende einschlägige, berufsfachlich qualifizierende Aus- oder Weiterbildung verfügt. Inhaltlich ist bei Kindertageseinrichtungen damit eine Ausbildung oder Weiterbildung gemeint, die gezielt auf pädagogische Aufgaben vorbereitet – also Kenntnisse in Entwicklungspsychologie, Didaktik, Beobachtung und Dokumentation vermittelt, dazu Kompetenzen in Teamarbeit und Elternkooperation (Haug-Schnabel/Bensel 2017; Fröhlich-Gildhoff et al. 2014a/b; Jaszus et al. 2014; Böcher 2013) sowie Fähigkeiten in reflexiver und transitiver Biografiearbeit (Meyer 2025). Diese enge Bindung von Aufgabe und Qualifikation mit Blick auf deren Inhalt und deren hohes Niveau bildet die rechtliche Grundlage, um die pädagogische Qualität abzusichern.

Demgegenüber differenzieren die Länder zunehmend zwischen Fachkräften und weiteren Beschäftigtengruppen, die ausdrücklich nicht als Fachkräfte bezeichnet werden – etwa Ergänzungskräfte oder Assistenzkräfte. Obwohl diese nicht über eine inhaltlich passende Qualifikation auf hohem Niveau verfügen, werden sie systematisch im pädagogischen Dienst eingesetzt. Schon 2019 – möglicherweise auch früher, allerdings untersucht die vorliegende Studie nur den Zeitraum zwischen 2019 und 2025 – zeichnete sich diese Zweiteilung ab. In den letzten Jahren wurde sie jedoch rechtlich und administrativ weiter verfestigt und ausgeweitet.

Auffällig ist dabei ein doppelter Trend. Einerseits wurde der Einstieg in die zweite Beschäftigtengruppe – häufig als Assistenz-, Ergänzung-, Hilfs- oder Zweitkraft bezeichnet – flexibilisiert und diese damit auch für fachfremde Personen geöffnet. Andererseits

haben sich ihre Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten deutlich erweitert, sodass sie inzwischen in einzelnen Ländern Tätigkeiten übernehmen, die nach der Logik des SGB VIII eigentlich Fachkräften vorbehalten sind. Gemeint ist hier die eigenständige pädagogische Arbeit im Gruppendienst – von der unmittelbaren Bildungs- und Erziehungsarbeit mit den Kindern über die Entwicklungsdokumentation bis hin zur Elternkommunikation. Damit verschiebt sich die Arbeitsteilung erheblich: Aufgaben, die rechtlich und inhaltlich Fachkräfte erfordern, werden zunehmend von nicht entsprechend qualifizierten Beschäftigten übernommen.

Weder diese berufsgruppenspezifischen Aufgabenverteilungen noch die dafür verwendeten Begriffe finden sich in der rechtssystematischen Definition des Fachkraftbegriffs nach § 72 Abs. 1 SGB VIII. Dort wird, wie zuvor gezeigt, ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Qualifikationsanforderung und den zu übernehmenden Aufgaben unterstellt. Ergänzungskräfte erhalten hingegen – in der Praxis und ermöglicht durch heterogene landesrechtliche Regelungen – bestimmte Einsatzmöglichkeiten bei zugleich formal geringeren Qualifikationsanforderungen. Damit dient die Differenzierung einerseits der Flexibilisierung der Personalgewinnung. In der Realität des KiTa-Alltags ist eine klare Aufgabentrennung zwischen Fach- und Ergänzungskräften andererseits weder umsetzbar nach fachlich geboten. Dadurch löst sich die im Gesetz angelegte Kopplung von Aufgabe und Qualifikation faktisch auf, was den juristisch definierten Fachkraftbegriff zunehmend porös macht (Möller 2023; Schweißler 2022a/b; Wiesner 2022; Smessaert 2022).

Vor diesem Hintergrund zeigt sich eine neue Ambivalenz: Zwar verlangt das SGB VIII grundsätzlich die Passung von Aufgabe und Qualifikation, doch die Länder interpretieren diesen Zusammenhang zunehmend flexibel. Indem Aufgaben stärker fragmentiert werden – Bildungs- und Erziehungsaufgaben einerseits, unterstützende oder pflegerische Tätigkeiten andererseits –, können auch niedrigere Qualifikationsniveaus als ausreichend definiert werden. So wird beispielsweise für Bildungsaufgaben weiterhin ein Abschluss auf DQR 6 vorausgesetzt, während Tätigkeiten wie Aufsicht oder pflegerische Unterstützung auf DQR 4

angesiedelt werden.⁵ Damit entsteht eine Situation, in der die Vorgabe, dass sämtliche Tätigkeiten von Fachkräften ausgeübt werden sollen, nicht mehr einheitlich an ein bestimmtes Qualifikationsniveau gebunden ist. Genau an diesem Punkt setzt die aktuelle Kritik zahlreicher Verbände und Fachorganisationen an (Diakonie et al. 2025).

Die Entwicklung ist professionspolitisch hoch bedeutsam. Sie führt nicht lediglich zu einer Verschiebung, sondern stellt vielmehr die Existenzberechtigung des Fachkraftbegriffs und mit ihm die Idee eines einheitlichen, kollektiv abgesicherten Standards grundsätzlich in Frage. Mit der Etablierung einer abgestuften Kompetenzarchitektur gelten mehrere Qualifikationsniveaus nebeneinander als fachlich einschlägig. Einerseits wird der Fachkraftstatus durch landesrechtliche Bestimmungen formal erweitert, indem neben klassischen Fachkräften auch andere Qualifikationsprofile in die Definition einbezogen werden. Andererseits wird die ursprüngliche Vorgabe, dass ausschließlich Fachkräfte eingesetzt werden sollen, durch die Einführung zusätzlicher Beschäftigtengruppen zunehmend aufgeweicht. Damit ist die Anforderung, dass pädagogische Tätigkeiten allein von Fachkräften ausgeübt werden, nicht mehr eindeutig an ein bestimmtes Qualifikationsniveau gebunden. Vielmehr verteilt sich die Fachkraftdefinition auf unterschiedliche Stufen, solange die jeweilige Aufgabe formal mit der vorhandenen Qualifikation in Einklang gebracht werden kann. In der Folge wird der Fachkraftbegriff in der Praxis fragmentiert und entfernt sich von seiner ursprünglichen, kollektiv abgesicherten Bedeutung. Während diese Entwicklung rechtlich noch mit § 72 Abs. 1 SGB VIII vereinbar erscheint, unterminiert sie professionssoziologisch die Stabilität des Fachkraftkonzepts, verwischt die Grenzen zwischen Fachkräften und anderen Beschäftigtengruppen und verschiebt die Verantwortung für die pädagogische Qualität zunehmend auf die Ebene einzelner Einrichtungen.

Die vorliegende Analyse zeigt zudem, dass während der Coronapandemie eingeführte Übergangsbestimmungen vielerorts in dauerhafte Strukturen überführt wurden (Meyer/Alsago 2025a; Alsago/Meyer 2023). Dies betrifft nicht nur die bereits beschriebenen vier

5 Vgl. hierzu auch das Schlusskapitel dieser Studie, in dem herausgestellt wird, dass aufgrund der Untrennbarkeit von Aufgaben im KiTa-Alltag eine fragmentierte Zuweisung von Tätigkeiten an unterschiedliche Qualifikationsniveaus problematisch erscheint. Notwendig ist vielmehr, dass alle Beschäftigten in KiTas auf dem erforderlichen Niveau aus- und weitergebildet sind, um sämtliche pädagogischen, pflegerischen und organisatorischen Aufgaben verantwortungsvoll übernehmen zu können.

zentralen Tendenzen, sondern beinhaltet auch eine Absenkung der Anforderungen an Vertretungskräfte. So ist es in einem Bundesland inzwischen möglich, eine pädagogische Fachkraft durch zwei Ergänzungskräfte zu ersetzen – unabhängig von deren fachlicher Qualifikation. Parallel dazu wurden weitere Dimensionen des beruflichen Handelns verschoben: Die zunehmende Regelung verbindlicher Verfügungszeiten oder der Aufbau von Vertretungspools sollen zwar mehr Zeit „am Kind“ ermöglichen, gleichzeitig wächst jedoch das Risiko, dass pädagogische Arbeit – im Sinne von Beziehungsarbeit – unter wachsender Belastung erbracht werden muss – mit gravierenden Folgen für die Qualität der Betreuung.

Die Mehrheit der Bundesländer nutzt gleich mehrere (Bayern, Berlin, Bremen, Saarland und Sachsen) oder sogar alle (Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein) der skizzierten Strategien. Dies bedeutet nichts weniger als eine Abkehr vom Prinzip der engen Verknüpfung von Aufgabenanforderung und Ausbildungsprofil. Zum einen wird die Gruppe der nach Qualifikationsinhalt als pädagogisch einschlägig anerkannten Berufe ausgeweitet, zum anderen diversifiziert sich das Qualifikationsniveau; hinzu kommen Quereinsteiger:innen sowie Personen ohne berufsfachlich einschlägige Qualifizierung, die über individuelle Ausnahmegenehmigungen in den Arbeitsalltag eintreten. Damit erweitert sich parallel nicht nur die Bandbreite der inhaltlichen Qualifikationen, sondern auch die Vielfalt der Qualifikationsniveaus. Fachlich stellt sich die zentrale Frage, wie die Einrichtungen unter den Bedingungen eines anhaltenden Personalmangels und der daraus resultierenden Belastungen überhaupt in der Lage sein sollen, die Einarbeitung dieser zunehmend heterogenen Beschäftigtengruppen zu bewältigen (Meyer/Alsago 2025a; Meyer 2024a/b).

Außerdem zeigt sich, dass *alle* Bundesländer auch Berufsgruppen ohne eine unmittelbare pädagogische Qualifizierung als Fachkräfte anerkennen. Zugleich werden auch Berufe als berufsfachlich einschlägig gewertet, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte nicht unmittelbar der Bezug zum Auftrag von KiTas erkennbar wird: So bleibt offen, auf welcher inhaltlichen Basis Logopäd:innen, Grundschullehrkräfte oder Kinderkrankenpfleger:innen grundsätzlich und mit einem dauerhaften Stellenumfang, nicht nur in spezifischen

Einrichtungen wie Sprach-KiTas, als Fachkraft in KiTas arbeiten dürfen.

Gleichzeitig wird damit der Status als Fachkraft auch an Personen mit „besonderen Erfahrungen“ vergeben – ein Begriff, der im SGB VIII ursprünglich als Ausnahme definiert war (Smessaert 2022), nun aber als reguläre Zugangsmöglichkeit dient. Damit wird das Prinzip der einschlägigen Qualifikation für die Aufgaben in einer KiTa als Normalzustand des Feldes ausgehöhlt. So können in zwei Bundesländern sogar Personen ohne die mindestens fachschulische Qualifikation als Erzieher:in Leitungsfunktionen übernehmen und damit die Fach- und Dienstaufsicht über qualifizierte Fachkräfte ausüben. Diese Entwicklungen widersprechen nicht nur dem rechtssystematischen Grundsatz, sondern führen auch zu einer massiven Entwertung des Fachkraftbegriffs und einer strukturellen Absenkung der fachlichen Qualifikationsanforderungen im Feld.

Die Qualifikationsprofile für die Arbeit mit Kindern in Institutionen der Kindertagesbetreuung werden immer diverser bei ungleich oder sogar gar nicht geregelten berufsfachlichen Qualifizierungsinhalten. Dies geschieht stets vor dem Hintergrund einer ohnehin bereits zunehmend vielfältigen Qualifizierungslandschaft, beispielsweise im Bereich der Ausbildungsformate, und einer zunehmenden Tendenz zur Privatisierung von Ausbildungsstätten (Fuchs-Rechlin et al. 2025; Meyer/Braches-Chyrek 2023; Ornig et al. 2023; Mende/Fuchs-Rechlin 2022; Spanu et al. 2020).

Multiprofessionalität

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Entgrenzung des rechtssystematisch definierten Fachkraftbegriffs im SGB VIII verlieren auch vielfach beschworene politische Leitbegriffe an begrifflicher Schärfe. Besonders deutlich wird dies am Terminus der „Multiprofessionalität“. Zwar findet er sich nicht im Wortlaut des § 72 SGB VIII, wird jedoch sowohl in der Kommentarliteratur als auch in den untersuchten landesrechtlichen Regelungen zu den Personalvorgaben aufgegriffen. In Anlehnung an Wiesner (2022: 1600–1602) lassen sich drei Dimensionen von Multiprofessionalität unterscheiden: erstens als Tätigkeit spezifisch qualifizierter Personen, zweitens als Zusammenarbeit von „Fachkräften verschiedener Fachrichtungen“ und drittens als strukturierte Teamarbeit. In sämtlichen Varianten

bleibt jedoch der Zusammenhang zwischen Aufgabe und Qualifikation das entscheidende Kriterium. Multi-professionalität bedeutet daher nicht die beliebige Addition unterschiedlich qualifizierter Beschäftigter, sondern setzt voraus, dass jede Aufgabe von einer für diese Aufgabe einschlägig qualifizierten Person übernommen wird.

Gerade an dieser Stelle zeigt sich die professionspolitische Brisanz der analysierten Regelungen: Der in den untersuchten Ländergesetzen inhaltlich unscharfe Verweis auf „multiprofessionelle Teams“ dient zunehmend dazu, die schlechende Ent-Professionalisierung zu kaschieren. An die Stelle einer systematischen Verknüpfung von Aufgaben und Qualifikationen tritt ein formaler Verweis auf Vielfalt, der die Vorstellung hervorruft, es liege ein Zugewinn an Professionalität vor, obwohl faktisch ein Substanzverlust professioneller Standards zu konstatieren ist. Die semantische Aufladung des Begriffs verdeckt somit einen tiefgreifenden Strukturwandel: Die Auflösung des Zusammenhangs zwischen Qualifikation und Aufgabe wird somit rhetorisch als Innovations- und Modernisierungsgewinn verkauft.

In professionspolitischer Perspektive bedeutet dies nichts weniger als eine strukturelle Aushöhlung des Fachkraftbegriffs im Sinne der rechtssystematischen Deutung des SGB VIII. Zentrale Wissensbestände sowie methodische Kompetenzen wie Beobachtung, Förderplanung oder die professionelle Gestaltung von Elterngesprächen sind zwar integraler Bestandteil der fachschulischen Weiterbildung und dort obligatorische Materie (Haug-Schnabel/Bensel 2017; Fröhlich-Gildhoff et al. 2014a/b; Jaszus et al. 2014, Böcher 2013), für die Ausübung einer pädagogischen Tätigkeit jedoch in der Praxis offenkundig nicht mehr zwingend. Durch löst sich der Zusammenhang von Aufgabe und Qualifikation zunehmend auf. Dieser Befund verweist auf eine grundlegende Verschiebung im kollektiven Professionalisierungsprozess: weg von einem rechtlich abgesicherten Status hin zu einer pragmatisch motivierten Flexibilisierung der Personalregelungen, die die Verantwortung für Qualität in den Einrichtungen individualisiert, statt sie strukturell zu sichern, und damit den Schutz durch verbindliche Standards erodieren lässt.

5 | Professionstheoretische Einordnung der Befunde

Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse lassen sich nur dann in ihrer Reichweite verstehen, wenn sie im Rahmen der erziehungswissenschaftlichen Professionsforschung gedeutet werden. Zentral sind hierbei die Konzepte von Mandat und Lizenz (Nittel 2000). Das Mandat bezeichnet den rechtlich und gesellschaftlich definierten Auftrag der Kindertagesbetreuung – normiert insbesondere durch § 22 SGB VIII mit dem Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag sowie den Kooperationsgeboten innerhalb der Einrichtungen und mit externen Institutionen. Die Lizenz verweist auf die rechtlich geregelte Erlaubnis zur Ausübung dieses Auftrags, also die Bindung spezifischer Aufgaben an einschlägige Qualifikationen, wie sie in § 72 Abs. 1 SGB VIII verankert ist. Dort ist festgelegt, dass hauptberuflich nur Personen tätig sein sollen, die sowohl persönlich geeignet sind als auch über eine einschlägige Ausbildung verfügen – oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der Sozialen Arbeit die Aufgaben erfüllen können. Diese Norm schafft eine rechtssystematische Definition des Fachkraftbegriffs, die auf zahlreiche weitere Vorschriften (§§ 8a, 43, 45, 48, 74, 75, 79, 79a) ausstrahlt (Wiesner 2022) und zugleich alle landesrechtlichen Bestimmungen zur Kindertagesbetreuung prägt. Mandat und Lizenz sichern Professionalität damit doppelt ab: durch den inhaltlich definierten Auftrag und durch dessen qualifikationsgebundene Umsetzung.

Die Entwicklungen seit 2019 verdeutlichen jedoch, dass sich die Personalsteuerung in einer tiefgreifenden Transformationsphase befindet, die durch eine doppelte Dynamik gekennzeichnet ist: **Ausdifferenzierung** einerseits, **Entgrenzung** andererseits. Beide Bewegungen verlaufen nicht unabhängig voneinander, sondern greifen ineinander und erzeugen ein hybrides Regime mit weitreichenden professionsbezogenen Implikationen.

Die **Ausdifferenzierung** zeigt sich zunächst in spezifischeren Anforderungen an Leitungen, verbindlichen Regelungen zu Verfügungs- und Anleitungszeiten

sowie klareren Verantwortungszuweisungen in Teams. Auf den ersten Blick trägt dies zur Stabilisierung professioneller Standards bei, da Aufgaben enger mit Qualifikationen verknüpft werden und damit die Lizenzseite gestärkt wird (Grgic 2020; Nittel 2000). Gleichzeitig ist jedoch zu berücksichtigen, dass pädagogische, pflegerische und organisatorische Anforderungen im KiTa-Alltag untrennbar miteinander verschränkt sind. Wer im Gruppendienst tätig ist, muss in der Lage sein, zugleich zu beobachten, zu fördern, zu dokumentieren, Beziehungen zu gestalten und in Krisensituationen angemessen zu reagieren (Buschle/Nittel 2022; Nittel et al. 2020; Nittel/Meyer 2018). Aus dieser Untrennbarkeit ergibt sich die Notwendigkeit, dass alle Beschäftigten über entsprechende Qualifikationen verfügen und kontinuierlich fortgebildet werden. Versuche, Tätigkeiten funktional aufzuspalten, erkennen diese Logik. Die Arbeit mit Kindern ist geprägt durch Interaktionsdichte, situative Unvorhersehbarkeit und den komplexen Dreiklang von Betreuung, Bildung und Erziehung (Alsago 2025; Braches-Chyrek/Dittrich 2024; Braches-Chyrek 2021; Nittel et al. 2020; Meyer et al. 2020; Klusemann et al. 2023). Eine künstliche Trennung zwischen Fachkraft- und Nicht-Fachkraft-Tätigkeiten läuft dieser Logik zuwider und führt dazu, dass faktisch auch weniger qualifiziertes Personal Aufgaben übernimmt, die nach SGB VIII eigentlich pädagogischen Fachkräften vorbehalten sind. Damit wird nicht nur das rechtliche Prinzip der Bindung von Aufgabe und Qualifikation aufgeweicht, sondern auch die pädagogische Kohärenz des Alltags gefährdet.

Zugleich führt die Ausweitung der Aufgaben – etwa durch stärkere Orientierung an Verschulung, Instruktionslernen oder spezifischen Inklusionsanforderungen – dazu, dass sie nicht mehr auf einem einheitlichen Qualifikationsniveau bewältigt werden können. Es entsteht eine gestufte Anforderungsstruktur: Bestimmte Tätigkeiten wie sozialpädagogische Diagnostik, Förderplanung oder die Kooperation mit externen Fachdiensten sind hochschulisch qualifizier-

ten Fachkräften vorbehalten; andere Aufgaben können auf Fachschulniveau bearbeitet werden, während unterstützende Tätigkeiten zunehmend Assistenzkräften zufallen. Damit verbindet sich eine wachsende Hierarchisierung des Feldes, die neue Statusgefälle zwischen Beschäftigtengruppen hervorbringt. Mit der Etablierung von Funktionsstellen – etwa für Praxisleitung, Qualitätsmanagement – oder der KiTa-Sozialarbeit (Brüggemann/Grüning 2025) dokumentieren Entscheider:innen in der Politik zugleich ihre Überzeugung, dass bestimmte Aufgaben wie Kinderschutz, sozialpädagogische Diagnostik, Übergangsgestaltung oder die Zusammenarbeit mit Eltern ein höheres Qualifikationsniveau erfordern, während der Alltag im Gruppendienst – verkürzt auf Versorgung und Routines – auch mit geringerer Qualifikation abgedeckt werden können. So entsteht eine doppelte Bewegung: Während hochqualifizierte Funktionsstellen selektiv aufgewertet werden, wird die alltägliche pädagogische Arbeit abgewertet und in Richtung bloßer Grundversorgung verschoben (Alsago 2025).

Die **Entgrenzung** zeigt sich in erweiterten Quereinstiegswegen⁶, der Anerkennung fachfremder oder niedrigerer Qualifikationen sowie der (Teil-)Anrechnung von Auszubildenden auf den Personalschlüssel. Dadurch wird die im SGB VIII verankerte Kopplung von Auftrag und Qualifikation systematisch unterlaufen. Der politische Fokus verschiebt sich vom Anspruch auf qualitativ hochwertige Bildung hin zur bloßen Personalbeschaffung (Birkel-Barmsen/Meiner-Teubner 2024), sodass De-Professionalisierungstendenzen in der Kindertagesbetreuung zunehmen. Wer den Fachkräftemangel durch abgesenkte Standards zu lösen versucht, riskiert letztlich die Bildungs- und Entwick-

lungsqualität künftiger Generationen.⁷ Während das Mandat formal stabil bleibt, erodiert die Lizenzseite durch landesrechtliche Flexibilisierungen.

Diese Entwicklung erzeugt mehrere Spannungen:

- Erstens verschiebt sich der Kern professioneller Zuständigkeit, wenn Personen mit unterschiedlichen Profilen Tätigkeiten übernehmen, die zuvor Fachkräften vorbehalten waren. Es entsteht eine funktionale Äquivalenz, die Heterogenität befördert und Verantwortungszuschreibungen unklar werden lässt.
- Zweitens entstehen institutionelle Ambivalenzen: Vorgaben zu Anleitungs- und Verfügungszeiten sollen Qualität sichern, werden in der Praxis jedoch häufig zur Personalkompensation genutzt, sodass Räume für Reflexion, Planung und Supervision wegbrechen.
- Drittens etabliert sich eine stille Steuerung durch Anerkennungspraxen: Die Festlegung, welche Qualifikationen als geeignet gelten, bestimmt zugleich, welches Wissen im Feld vorausgesetzt wird. Damit verlagert sich die Verantwortung von kollektiv abgesicherten Standards hin zu lokalen Aushandlungen – mit der Folge ungleicher Qualitätsniveaus zwischen Trägern und Regionen.

Die beobachtbaren Öffnungen entfalten auf diese Weise einen Erosionsmechanismus, wenn sie nicht durch eine präzise Kompetenzarchitektur gerahmt werden (Meyer/Schoneville 2026), in deren Mittelpunkt die fachinhaltliche Qualifizierung auf dem

6 In der vorliegenden Studie folgten wir bei der Begrifflichkeit „Quereinstieg“ jeweils den Begrifflichkeiten der Bundesländer in den vorliegenden Regelungen zum KiTa-Personal, auch wenn viele Bundesländer den Begriff nicht explizit verwenden. Vielmehr werden mit dem Terminus „Quereinstieg“ implizit Lösungen gegen den Personalmangel diskutiert, der Begriff bleibt aber definitorisch in den untersuchten Personalregelungen unscharf. Im engeren Sinn bedeutet er, dass Personen mit vergleichbarem Qualifikationsniveau (EQR/DQR 6) und verwandtem Studienhintergrund (z. B. Erziehungswissenschaft) durch Nachqualifizierungen (z. B. Recht) ins Feld (z. B. Allgemeiner Sozialer Dienst im Jugendamt) einmünden. Im politischen Gebrauch wird „Quereinstieg“ jedoch häufig gleichgesetzt mit dem sofortigen Einsatz fachfremder Personen ohne einschlägige Ausbildung, was sowohl Qualifikationsinhalt als auch -niveau missachtet und in der Praxis dazu führt, dass Fachkräfte die Defizite neuer Kolleg:innen kompensieren müssen – mit Risiken für die pädagogisch Qualität und die Arbeitsbelastung. Streng genommen handelt es sich hierbei nicht um Quereinstiege, sondern um Umschulungen: Branchenfremde können über systematisch aufgebaute Programme eine neue Perspektive finden, sofern pädagogisches Fachwissen vermittelt und Ausbildungsniveaus nicht abgesenkt werden. Damit entspricht diese Unterscheidung auch der Logik der Bundesagentur für Arbeit, die Quereinstieg allgemein als Zugang ohne einschlägige Ausbildung beschreibt, während aus fachlicher Sicht für die Tätigkeit in KiTas zwingend ein pädagogischer Qualifizierungsinhalt und ein Niveau von mindestens DQR 6 notwendig sind.

7 Ein Blick nach Frankreich verdeutlicht die möglichen Folgen: Der Fall *People & Baby* zeigt, wie ein auf Rentabilität ausgerichtetes System in privaten Kinderkrippen pädagogische Standards systematisch abwertet (Castanet 2024). Finanzinvestoren und Betreiber senken Qualifikationsanforderungen, reduzieren Personal, verschärfen Arbeitsbedingungen und stellen Profit über den Bildungsauftrag. Dies führt zu struktureller Entprofessionalisierung, Vernachlässigung, riskanten Praktiken und wiederholten Gewaltfällen – abgesichert durch ein Geflecht ökonomischer Interessen und politischer Einflussnahme (ebd.).

Qualifikationsniveau DQR 6 oder höher steht (AG Frühe Bildung 2024). Nur so kann den vorhandenen fachtheoretischen Erkenntnissen Rechnung getragen werden (Alsago 2025; Braches-Chyrek/Dittrich 2024; Braches-Chyrek 2021; Nittel et al. 2020; Meyer et al. 2020; Klusemann et al. 2023). Nur wenn diese doppelte Passung zwischen Mandat und Lizenz gesichert bleibt, kann eine schleichende Entprofessionalisierung verhindert werden.

Zugleich zeigt sich bei den verbleibenden Fachkräften eine Verwässerung der für die kollektive Professionalisierung bedeutsamen Dimension der Verwissenschaftlichung. Durch den steigenden Anteil unqualifizierter Kolleg:innen und die wachsende Arbeitsbelastung bleibt immer weniger Raum für Reflexion, Weiterbildung und Professionalisierung (Meyer/Alsago 2024; Lagemann et al. 2024; Meyer/Alsago 2021). Empirische Befunde belegen, dass Supervision, kollegiale Beratung und Fortbildungen vielerorts nur noch rudimentär stattfinden oder gar ausfallen (Meyer/Alsago 2025e; Alsago/Meyer 2023; Meyer/Alsago 2021). Diese strukturelle Überforderung verschärft sich durch hohe Ausfallzeiten, fehlende Vertretungskräfte und zusätzliche Einarbeitungsaufgaben bei unqualifizierten Kolleg:innen (Meyer/Alsago 2025e; Akko 2024; Hollederer 2023; Madeira Firmino/Bauknecht 2022). Solche Konstellationen aus fehlendem Wissen und Überlastung bergen Risiken für Fachkräfte wie Kinder, wenn Beschäftigte ohne einschlägige Qualifizierung in komplexen Situationen auf intuitive oder alltagspraktische Strategien zurückgreifen, die nicht den professionellen Standards entsprechen (Meyer/Alsago 2025c; Danner/Sauerwein 2023). Befunde aus verschiedenen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit zeigen, dass unzureichende Vorbereitung, fehlende Schutzkonzepte und mangelnde Reflexionsräume die Wahrscheinlichkeit von Eskalationen und verletzendem Verhalten erhöhen (Meyer/Alsago 2025c). Auch Studien aus KiTas bestätigen, dass unzureichende Qualifikation und belastende Rahmenbedingungen das Risiko verletzenden Verhaltens erhöhen, während fachliche Ausbildung, Reflexionsräume und Leitungskompetenz zentrale Schutzfaktoren darstellen (Meyer/Alsago 2025c; Boll/Remsperger-Kehm 2021; Prengel 2019; Viernickel et al. 2017). Gewalt im KiTa-Alltag ist damit weniger Ausdruck individuellen Versagens als vielmehr Symptom struktureller Überforderung (Meyer/Alsago 2025c; Meyer 2023b). Zentrale Bedeutung kommt dabei den Leitungskräften zu: Sie sichern nicht nur die Organisa-

tion, sondern sind auch für Prävention und Aufarbeitung verletzenden Verhaltens verantwortlich (Boll/Remsperger-Kehm 2021). Ob Fort- und Weiterbildung, kollegiale Beratung und Supervision stattfinden, hängt wesentlich von ihren Entscheidungen und der verfügbaren Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit ab. Fehlen diese Strukturen, steigt die Gefahr inadäquater Handlungsstrategien und sinkender Qualität. In heterogenen Teams verschärfen sich dadurch Unterschiede in Qualifikation und Belastung, die sich direkt in Qualitätsdifferenzen oder sogar im Auftreten verletzenden Verhaltens niederschlagen können.

Die deskriptive Übersicht zeigte bereits erhebliche Dynamiken in den landesrechtlichen Fachkraftregelungen. Die unterschiedlichen Regelungen verdeutlichen, dass es keine einheitliche Linie zur Sicherung der pädagogischen Qualität gibt. Professionstheoretisch betrachtet ist dies Ausdruck der Selektivität von Qualitätssemantiken: Was unter „Qualität“ verstanden wird, variiert je nach theoretischem, organisatorischem und politischem Bezugsrahmen. Bauer et al. (2025) zeigen, dass Qualität im Kontext pädagogischer Professionalität weder technologisch fixierbar noch allgemein standardisierbar ist, sondern feldspezifisch hervorgebracht wird – sei es durch kompetenztheoretische Zuschreibungen, biografische Entwicklungslogiken oder praxeologische Konstitutionsbedingungen. Übertragen auf die Kindertagesbetreuung bedeutet dies, dass die Unterschiede zwischen den Bundesländern nicht nur eine verwaltungstechnische Varianz darstellen, sondern auch Ausdruck divergierender Qualitätssemantiken sind. Damit verschiebt sich das Verständnis von professionellen Bedingungen selbst: An die Stelle eines einheitlichen kollektiven Bezugsrahmens tritt ein heterogenes Geflecht landesrechtlicher Definitionen, das den Fachkraftstatus und die Sicherung pädagogischer Qualität je unterschiedlich kodifiziert und so die Einheitlichkeit professioneller Standards untergräbt.

Die Folgen für Kinder sind gravierend. Pädagogische Fachkräfte greifen aktiv in Entwicklungsprozesse ein, die lebenslange Wirkung entfalten (Schütze 2021). Wird dieser Auftrag durch unzureichend qualifiziertes Personal erfüllt, entstehen Risiken für Sicherheit, Bildung und Zukunftschancen. Besonders kritisch muss der Einsatz unqualifizierter Kräfte in Randzeiten gesehen werden, in denen gerade dichte Interaktionsgelegenheiten bestehen, die für Bildungsbiografien von besonderer Bedeutung sind (Nittel/Meyer 2018).

Die Brisanz dieser Befunde wird nochmals deutlicher im Lichte von Art. 72 Abs. 2 GG, der gleichwertige Lebensverhältnisse als Staatsziel normiert (Wissenschaftlicher Dienst 2023). Das Fehlen einheitlicher Standards führt zu ungleichen Bedingungen in der frühen Bildung in Deutschland, die für spätere Bildungsbiografien und gesellschaftliche Teilhabe entscheidend sind (Lintorf 2011; Bos et al. 2010; Seyda 2009). Schon die Heterogenität der rechtlichen Regelungen widerspricht diesem Verfassungsauftrag. Besonders in benachteiligten Stadtvierteln fehlen KiTa-Plätze, während sie in wohlhabenderen reichlicher vorhanden sind (Diermeier et al. 2025). Kommen hier noch erhebliche Qualifikationsunterschiede beim Personal hinzu, verschärft dies bestehende soziale Ungleichheiten.

Professionstheoretisch zeigt sich damit eine prekäre Balance. Die Verrechtlichung – verstanden als rechtliche Absicherung von Zuständigkeiten und Aufträgen – war lange Zeit ein zentraler Treiber kollektiver Professionalisierung (Meyer/Karsten 2019; Meyer 2019), weil sie verdeutlichte, dass pädagogische Fachlichkeit nicht allein auf individueller Kompetenz, sondern auf einem rechtlich geschützten Mandat beruht. Doch diese Absicherung ist kein stabiler Endpunkt, sondern ein umkämpftes Terrain (Meyer 2019; Alsago 2019). Gerade in Krisen- und Mangelsituationen erweist sie sich als verletzlich. Wenn Mandat (Auftrag) und Lizenz (Erlaubnis) auseinanderfallen, verlieren Fachkräfte nicht nur die kollektive Rückendeckung durch rechtliche Standards, sondern auch die öffentliche Anerkennung ihrer Professionalität. Der Fachkraftkern wird so zu einem politisch disponiblen Feld, das kurzfristig flexibilisiert, langfristig aber entwertet werden kann.

6 | Fazit und Ausblick

Vor dem Hintergrund dieser Analyse stellt sich die Frage, welche Konsequenzen sich für die zukünftige Ausgestaltung der Kindertagesbetreuung ziehen lassen. Aus den professionstheoretischen Befunden ergeben sich Leitlinien, die Orientierung für eine qualitätsgesicherte Weiterentwicklung bieten.

- Erstens ist eine klare Bestimmung eines bundesweit anschlussfähigen Fachkraftkerns unabdingbar, der die Passung von Aufgaben, Kompetenzprofilen und Qualifikationsniveaus beschreibt. Nur so kann verhindert werden, dass Flexibilisierungen zu einer dauerhaften Entprofessionalisierung führen.
- Zweitens muss Multiprofessionalität aufgabenlogisch gefasst werden. Eine Kooperation verschiedener Berufsgruppenangehöriger ist sinnvoll, wenn sie unterschiedliche Expertisen bündelt, darf aber nicht zur Chiffre für die Beliebigkeit von Qualifikationsprofilen werden.
- Drittens bedarf es einer Anerkennungspraxis, die rechtssicher und qualitätsorientiert gestaltet ist. Transparente Kriterien, Kompetenzmappings und verbindliche Nachqualifizierungspflichten sind erforderlich, um Verlässlichkeit und Vergleichbarkeit zu sichern.
- Viertens müssen Verfügungs- und Anleitungszeiten als strukturierte reflexive Arbeitszeiten dauerhaft geschützt werden, weil sie den Kern professioneller Qualität darstellen und nicht als verzichtbarer „Overhead“ missverstanden werden dürfen.
- Fünftens schließlich braucht es eine systematische Nutzung und Auswertung vorhandener Sozialdaten, wie sie etwa im Rahmen des SGB VIII ohnehin erhoben werden (können).⁸ Nur auf dieser empirischen Basis lassen sich die Wirkungen von Öffnungen hin

zu anderen Berufsgruppen und Flexibilisierungen auf Personalstrukturen, Belastung und Fachkräfteverbleib nachvollziehen – und zugleich auch ihre mittelbaren Folgen für die Entwicklungschancen von Kindern sichtbar machen. Gemeint ist damit also explizit nicht ein Monitoring kindlicher Entwicklung im Alltag der Einrichtungen (Alsago/Meyer 2025), sondern die Analyse struktureller Rahmenbedingungen und deren Rückwirkungen auf Kindheiten. Ziel ist eine vorausschauende Steuerung, die Qualitätsfragen vom Kind her denkt, anstatt sie an kurzfristige politische Agenden zu binden.

Über die professionstheoretische Dimension hinaus zeigt sich in den vorhandenen Regelungen zum Personal in KiTas auch ein demokratietheoretisches Problem. Zentrale Entscheidungen zur Ausgestaltung des Fachkraftbegriffs und zur Verteilung von Verantwortlichkeiten erfolgen derzeit weitgehend auf Verwaltungsebene und entziehen sich der öffentlichen Diskussion. So findet sich eine Vielzahl der Regelungen zum Personal aktuell nicht in Form von Dokumenten aus parlamentarischen Verfahren, sondern als Verwaltungsvorschriften. Gesellschaftlich entscheidende Fragen – etwa, welche Qualifikationen für die Bildung, Betreuung und Erziehung junger Kinder erforderlich sind – werden auf diese Weise nicht breit debattiert, sondern pragmatisch im Zeichen des Personalmangels geregelt. Dieser Trend verstärkt sich, wenn Steuerungslogiken, die auf Evidenz, Output-Kennzahlen und Effizienz ausgerichtet sind, die professionsbezogene Aushandlung verdrängen (ebd.). Steuerung ersetzt Beziehung, Standardisierung ersetzt Urteilskraft, Evidenz ersetzt Erfahrung – ein Muster, das sich in der Bildungs- und Sozialpolitik zunehmend beobachten lässt. Das Mandat der Elementarbildung verliert so an Legitimität, weil es nicht mehr durch eine öffentliche und fachwissenschaftliche Verständigung, sondern durch eine eng geführte Verwaltungspraxis bestimmt wird.

8 Mit „können“ ist gemeint, dass zentrale Strukturdaten weiterhin fehlen, etwa zur Personalfluktuation zwischen Arbeitsfeldern oder zu den Folgen neuer Rechtsansprüche wie im Ganztags. Zudem werden vorhandene Daten gar nicht erhoben: So erfasst das Statistische Bundesamt derzeit keine Meldungen nach § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII zu Ereignissen, die das Wohl von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen beeinträchtigen könnten, obwohl diese von den Landesjugendämtern und/oder der Heimaufsicht erfasst werden müssen (Meyer & Alsago 2025f). Damit bleiben Häufigkeit, Intensität und Bearbeitung solcher institutionellen Gefährdungen empirisch offen (ebd.).

Die übergreifende Schlussfolgerung lautet daher: Die Professionalisierung der Kindertagesbetreuung ist kein linearer Fortschrittsprozess, sondern ein ambivalenter Aushandlungsraum. Mandat und Lizenz markieren zwar eine tragfähige Doppelstruktur, doch diese wird zunehmend asymmetrisch: Während das Mandat rechtlich stabil bleibt, wird die Lizenz flexibilisiert. Daraus erwachsen sowohl eine Gefahr wie auch eine Chance – *Gefahr*, weil professionelle Standards unterlaufen, Verantwortlichkeiten unklar und Entscheidungswege entdemokratisiert werden, *Chance*, weil

Gestaltungsspielräume für eine bewusste Neuaustrichtung vorhanden sind. Die Aufgabe der kommenden Jahre besteht darin, die notwendige Flexibilität in der Personalgewinnung mit verbindlichen professionellen Leitplanken zu verbinden und zugleich die öffentliche Aushandlung über Aufgaben und Standards neu zu beleben. Nur wenn es gelingt, die Balance zwischen Mandat und Lizenz neu zu justieren und sie zugleich demokratisch zu legitimieren, kann das System seine gesellschaftliche Funktion erfüllen, ohne seine professionelle Basis preiszugeben.

Literatur

AG [Arbeitsgruppe] Frühe Bildung (2024): Gutes Aufwachsen und Chancengerechtigkeit für alle Kinder in Deutschland. Kompendium für hohe Qualität in der frühen Bildung. Berlin. Am 22.8.2025 abgerufen von <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/247708/4b2c1224ac10a638f87909368325d207/gutes-aufwachsen-und-chancengerechtigkeit-fuer-alle-kinder-in-deutschland-data.pdf>.

Akko, Davin P. (2024): „Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Eine Auswertung von Krankenkassendaten. Gütersloh, Bertelsmann Stiftung. Am 16.5.2025 abgerufen von <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/krankenstand-in-berufen-der-kindertagesbetreuung-und-erziehung>.

Alberth, Lars (2025): „Kindliches Schweigen oder taube Institutionen?“ In: *Sozial Extra* (49) 1, 35–39. doi:10.1007/s12054-025-00752-w.

Alsago, Elke (2019): Zur Geschichte von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen. Wechselwirkungen zwischen Historien, Biografien, sozialen Konstruktionen und Selbstkonstruktionen. Lüneburg.

Alsago, Elke (2025): „Ein wahrer Dreiklang.“ In: *TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik* (4), S. 4–7.

Alsago, Elke; Meyer, Nikolaus (2023): Prekäre Professionalität. Soziale Arbeit und die Coronapandemie. Opladen. doi:10.3224/84743031.

Alsago, Elke; Meyer, Nikolaus (2025): „So verlieren wir den Kitt, der uns zusammenhält.“ In: *Die Zeit*, 39, 11.9.2025, S. 36. Am 11.9.2025 abgerufen von <https://www.zeit.de/2025/39/soziale-arbeit-kinder-jugendhilfe-mangel-familienpolitik>.

Autor:innengruppe Corona-KiTa-Studie (Hrsg.) (2020): Monatsbericht der Corona-KiTa-Studie. Ausgabe 9/2020, Deutsches Jugendinstitut e. V. Am 16.5.2025 abgerufen von https://edoc.rki.de/bitstream/handle/176904/10888/Corona-KiTa-Monatsbericht_Sept_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Opladen.

Autorengruppe Fachschulwesen (2011): Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Fachschule, Fachakademie (WiFF-Kooperationen, Bd. 1). München, Deutsches Jugendinstitut.

Bauer, Petra; Cramer, Colin; Emmerich, Marcus; Goeze, Annika (2025): „Qualität aus professionstheoretischer Perspektive.“ In: Betz, Tanja; Feldhoff, Tobias; Bauer, Petra; Schmidt, Uwe; Schmidt-Hertha, Bernhard (Hrsg.): *Handbuch Qualität in pädagogischen Feldern. Diskurse, theoretische Grundlagen, empirische Beiträge, kritische Einwürfe*, S. 1–18. Wiesbaden.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2024): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme – Bundesländer. Am 22.8.2025 abgerufen von https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/presse/2024/Pressegrafiken_LaeMo_2024.pdf.

Birkel-Barmsen, Janine; Meiner-Teubner, Christiane (2024): „Fachlichkeit und Professionalisierung des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe.“ In: *Sozial Extra* (48) 3, S. 179–185. doi:10.1007/s12054-024-00698-5.

Böcher, Hartmut (Hrsg.) (2013): *Erziehen, bilden und begleiten. Das Lehrbuch für Erzieherinnen und Erzieher* (Ausbildung und Studium, 2. Aufl.). Köln.

Bock-Famulla, Kathrin (2025): „Fachkraftmangel in der Elementarbildung und die Folgen.“ In: Alsago, Elke; Braches-Chyrek, Rita; Meyer, Nikolaus (Hrsg.): *Personalmangel in der Sozialen Arbeit: Katalysator der De-Professionalisierung?* (im Druck). Wiesbaden.

Bock-Famulla, Kathrin; Berg, Eva; Girndt, Antje; Akko, Davin Patrick; Krause, Michael; Schütz, Julia (2024): Länderreport frühkindliche Bildungssysteme 2023. *Transparenz schaffen – Governance stärken*. Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.

Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Berg, Eva; Vetter, Tim; Kriechel, Ben (2023): *Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023*. Am 16.5.2025 abgerufen von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Picture-Park/2023-12/Kita-Fachkraefte-Radar_2023.pdf.

Boll, Astrid; Remsperger-Kehm, Regina (2021): *Verletzendes Verhalten in Kitas. Eine Explorationsstudie zu Formen, Umgangsweisen, Ursachen und Handlungserfordernissen aus der Perspektive der Fachkräfte*. Opladen.

Bos, Wilfried; Stubbe, Tobias C.; Buddeberg, Magdalena (2010): „Gibt es eine armutsbedingte Bildungsbenachteiligung? Die Operationalisierung verschiedener Indikatoren der sozialen Herkunft in der empirischen Bildungsforschung.“ In: Rost, Detlef H. (Hrsg.): *Intelligenz, Hochbegabung, Vorschulerziehung, Bildungsbenachteiligung*, S. 165–208. Münster.

Braches-Chyrek, Rita (2021): *Theorien, Konzepte und Ansätze der Kindheitspädagogik* (UTB Soziale Arbeit, Pädagogik, Bd. 5617). Frankfurt.

Braches-Chyrek, Rita; Dittrich, Irene (Hrsg.) (2024): *Kommunikation und Interaktion in der Kindheitspädagogik* (UTB Pädagogik, Soziale Arbeit, Bd. 6265). Stuttgart.

Brüggemann, Christian; Grüning, Miriam (2025): „Kita-Sozialarbeit.“ In: *Sozial Extra* (49) 2. doi:10.1007/s12054-025-00765-5.

Buschle, Christian; Nittel, Dieter (2022): „Ordnungsdimensionen frühpädagogischer Praxis: Pädagogische Kernaktivitäten und Technologien. Der Elementarbereich als Teil des pädagogisch organisierten Systems des lebenslangen Lernens.“ In: *Diskurs Kindheits- und Jugendforschung* (17) 3, S. 339–354. doi:10.3224/diskurs.v17i3.06.

Castanet, Victor (2024): *Les Ogres*. Paris.

Danner, Annalena; Sauerwein, Markus (2023): „Pädagogische Lai_innen im Ganztag.“ In: *Sozial Extra* (47) 5, S. 311–315. doi:10.1007/s12054-023-00628-x.

Diakonie, ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berufsverband der Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit, Bundesarbeitsgemeinschaft der Ausbildungsstätten für Heilerziehungspflege, Bundesarbeitsgemeinschaft Katholischer Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher, Bundesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien, nicht konfessionell gebun-

dener Ausbildungsstätten für Erzieher*innen, Bundesverband Caritas Kinder- und Jugendhilfe, Bundesverband evangelischer Ausbildungsstätten für Sozialpädagogik, Deutscher Caritasverband, Deutscher Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und Ständige Konferenz von Ausbildungsstätten für Heilpädagogik in Deutschland (2025): Appell zum Erhalt der Qualität der sozialpädagogischen Ausbildungen und der Qualitätsentwicklung sowie Qualitätssicherung in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Am 30.5.2025 abgerufen von https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/++file++68357c14eb1f540e30c5720c/download/FINAL_20250526_Appell%20KMK_JFMK_Diakonie_verdi.pdf.

Diermeier, Matthias; Engler, Jan; Fremerey, Melinda; Wansleben, Leon (2025): Kita-Versorgungsungleichheiten – eine Analyse auf Stadtteilebene. IW-Kurzbericht: 41. Am 16. 5.2025 abgerufen von https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2025/IW-Kurzbericht_2025-Kita-Versorgungslagen.pdf.

Dott, Janina; Beckerle, Christine; Minnerup, Nadine (2022): „Perspektive pädagogischer Fachkräfte auf Sprachförderung in Kitas.“ In: *Forschung Sprache* (2), S. 35–49.

Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Weltzien, Dörte; Kirstein, Nicole; Pietsch, Stefanie; Rauh, Katharina (2014a): Expertise. Kompetenzen früh-/kindheitspädagogischer Fachkräfte im Spannungsfeld von normativen Vorgaben und Praxis. AG Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung in Koordination des BMFSFJ. Freiburg. Am 16.5.2025 abgerufen von https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj_2L6D9KeNAxVd8LsIHbzgE-wQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.bmfsfj.de%2Fresource%2Fblob%2F86378%2F67fa30384a1ee8ad097938cbb6c66363%2F14-expertise-kindheitspädagogische-fachkraefte-data.pdf&usg=AOvVaw1-bWaAEsNaF5jIoe5utXV9&opi=89978449.

Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Weltzien, Dörte; Kirstein, Nicole; Rauh, Katharina; Pietsch, Stefanie (2014b): „Kernkompetenzen fröhlpädagogischer Fachkräfte.“ In: Förster, Charis; Hammes-Di Bernardo, Eva (Hrsg.): *Qualifikation in der Fröhlpädagogik. Vor welchen Anforderungen stehen Aus-, Fort- und Weiterbildung?*, S. 73–89. Freiburg.

Fuchs-Rechlin, Klaus; Hegemann, Ulrike; Wirag, Susanne (2025): Vor dem Berufsstart! Qualifizierungswege, Zufriedenheit, Belastung und Berufsziele von angehenden (fröh)pädagogischen Fachkräften. WiFF Studie kompakt: 3. Am 16.5.2025 abgerufen von https://www.wiff-transfer.de/fileadmin/Redaktion/Neuigkeiten/WiFF_Studie-kompakt_Nr.3.pdf.

Fuchs-Rechlin, Kirsten; Rauschenbach, Thomas (2020): Wie aus einer „Fachassistentin“ eine „Fachkraft“ wird – oder: Ist die Erzieherinnenausbildung noch zu retten? WiFF-Arbeitspapiere: 2. Am 16.5.2025 abgerufen von https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/old_uploads/media/WiFF_Arbeitspapier_Nr.2_Fuchs-Rechlin_Rauschenbach.pdf.

Fuchs-Rechlin, Kirsten; Rauschenbach, Thomas (2025): „Der Preis des Erfolgs? Arbeitsfeld und Arbeitsplatz Kita im Wandel.“ In: *Bildung und Erziehung* (78) 3, S. 308–324. doi:10.7788/buer-2025-780302.

Grgic, Mariana (2020): „Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung – Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland.“ In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (S1), S. 197–227. doi:10.1007/s11577-020-00667-2.

Haug-Schnabel, Gabriele; Bensel, Joachim (2017): *Grundlagen der Entwicklungspsychologie. Die ersten 10 Lebensjahre*. München.

Hoffmann, Nicole (2012): „Dokumentenanalyse.“ In: Schäffer, Burkhard; Dörner, Olaf (Hrsg.): *Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung*, S. 395–406. Opladen.

Holleederer, Alfons (2023): „Wer leidet in der Sozialen Arbeit an Erschöpfung?“ In: *Soziale Passagen* (15) 1, S. 233–250. doi:10.1007/s12592-023-00463-7.

Hughes, Everett C. (1984): *The sociological eye*. London, New York.

Jaszus, Rainer; Büchin-Wilhelm, Irmgard; Mäder-Berg, Martina; Gutmann, Wolfgang (2014): *Sozialpädagogische Lernfelder für Erzieherinnen und Erzieher* (Sozialpädagogik, 2., überarb. und erw. Aufl.). Stuttgart.

Jooß-Weinbach, Margarete (2014): „Stellvertretende Deutung als Kernelement professionellen Handelns in der Krippe.“ In: Betz, Tanja; Cloos, Peter (Hrsg.): *Kindheit und Profession. Konturen und Befunde eines Forschungsfeldes*. (Kindheitspädagogische Beiträge), S. 276–287. Weinheim.

Kilinc, Marlena (2025): *Qualitätsentwicklung in pädagogischen Einrichtungen. Problembearbeitung und Organisationstypen*. Leverkusen.

Klusemann, Stefan; Rosenkranz, Lena; Schütz, Julia; Bock-Famulla, Kathrin (2023): *Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Auswirkungen der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen auf das professionelle Handeln, die pädagogischen Akteur:innen und die Kinder*. Weinheim.

Lagemann, Marina; Bock-Famulla, Kathrin; Dobelmann, Noemi (2024): Regelmäßige Überlastung durch personelle Unterbesetzung. Hohes Risiko, dass KiTa-Beschäftigte das Berufsfeld verlassen! Gütersloh, Bertelsmann Stiftung. Am 16.5.2025 abgerufen von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/ID2475_BSt_Hintergrundpapier_FK_schauen_hin_LAY07.pdf.

Lintorf, Katrin (2011): *Wie vorhersagbar sind Grundschulnoten? Prädiktionskraft individueller und kontextspezifischer Merkmale*. Wiesbaden.

Madeira Firmino, Nadine; Bauknecht, Jürgen (2022): „Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern.“ In: *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie* (72) 5, S. 195–205. doi:10.1007/s40664-022-00468-8.

Mende, Sonja; Fuchs-Rechlin, Kirsten (2022): „*Dauerbaustelle*“ Erzieher:innenausbildung. Strukturen, Ausbildungsfomate und Entwicklungen an Fachschulen für Sozialpädagogik. München: Deutsches Jugendinstitut.

Meyer, Nikolaus (2019): „Zwischen Aufbruch und Gefährdung.“ In: *Sozial Extra* (43) 5, S. 335–340. doi:10.1007/s12054-019-00219-9.

Meyer, Nikolaus (2023a): „Ehrenamt und Soziale Arbeit. Notwendige Unterstützung oder Kennzeichen der Deprofessionalisierung?“ In: *bbz. Die Berliner Bildungszeitschrift* (1–2), S. 16–17. Am 30.5.2025 abgerufen von <https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/ehrenamt-und-soziale-arbeit>.

Meyer, Nikolaus (2023b): „Gewalt in Einrichtungen der Sozialen Arbeit.“ In: *Sozial Extra* (47) 6, S. 373–377. doi:10.1007/s12054-023-00644-x.

Meyer, Nikolaus (2024a): *Beschäftigungsstruktur in der Sozialen Arbeit* (ver.di-Schriften zur Sozialen Arbeit, Bd. 1). Berlin: ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Meyer, Nikolaus (2024b): „Die Lizenzierung für die Soziale Arbeit zwischen Ökonomisierung und Transformation.“ In: Franz, Julia; Spatscheck, Christian; van Rießen, Anne (Hrsg.): *Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit. Analysen, Bearbeitungsweisen und Handlungsstrategien*, S. 21–33. Opladen.

Meyer, Nikolaus (2025): „Biografiearbeit in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik.“ In: *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online* (EEO), S. 1–33. doi:10.3262/EEO25250523.

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2021): *Alltag pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen: Den eigenen professionellen Ansprüchen nicht genügen können*. Berlin: ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2024): „Fluktuationen im Team: Effekt und Katalysator des Personalmangels.“ In: Franz, Julia; Spatscheck, Christian; van Rießen, Anne (Hrsg.): *Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit. Analysen, Bearbeitungsweisen und Handlungsstrategien*, S. 223–234. Opladen.

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2025a): „Soziale Arbeit nach der Coronapandemie: Versuch einer Bilanz.“ In: *Sozial Extra* (3). doi:10.1007/s12054-025-00784-2.

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2025b): *Verletzendes Verhalten in der Kindertagesbetreuung: Anspruch und Realität* (ver.di-Schriften zur Sozialen Arbeit, Bd. 2). Berlin: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2025c): Zwischen Professionalität, strukturellen Defiziten und neuer Kälte: Verletzendes Verhalten und Gewalt in der Sozialen Arbeit. Nachrichtendienst des Deutschen Vereins (NDV) (7), S. 310–316.

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2025d): „Gewalt im Schulalltag: Arbeitsbedingungen und verletzendes Verhalten in multiprofessionellen Teams.“ In: *Pädagogik* (11), im Druck.

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2025e): „Strukturell überfordert, fachlich autonom: Arbeitsbedingungen in zentralen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit.“ In: Alsago, Elke; Braches-Chyrek, Rita; Meyer, Nikolaus (Hrsg.): *Personalmangel in der Sozialen Arbeit: Katalysator der De-Professionalisierung?* (im Druck). Wiesbaden.

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2025f): „Zwischen Schutzauftrag und Gefahr – Gewalterfahrungen im Jugendamt.“ In: *Das Jugendamt* (6), S. 296–298.

Meyer, Nikolaus; Braches-Chyrek, Rita (2023): „Privatisierungstendenzen in der Sozialen Arbeit.“ In: *Soziale Pässe* (2), S. 513–530. doi:10.1007/s12592-023-00477-1.

Meyer, Nikolaus; Karsten, Maria-Eleonora (2019): „Soziale Berufe zwischen Einheit und Zersplitterung. Eine empirische Bestandsaufnahme 50 Jahre nach der westdeutschen Bildungsreform.“ In: *Forum Sozial* (2), S. 34–39.

Meyer, Nikolaus; Schoneville, Holger (2026): „Qualifizierung für die Soziale Arbeit. Zwischen Beharrung und Veränderung, Spaltung und Einheit sowie neuen Anforderungen.“ In: Thole, Werner (Hrsg.): *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (5. Aufl., im Druck). Wiesbaden.

Meyer, Nikolaus; Schütz, Julia; Nittel, Dieter (2020): „Was haben Erzieher*innen und Professor*innen gemeinsam? Komparative Perspektiven auf zwei stark kontrastierende pädagogische Berufsgruppen.“ In: van Ackeren-Mindl, Isabell; Bremer, Helmut; Kessl, Fabian; Koller, Hans Christoph; Pfaff, Nicolle; Rotter, Caroline; Klein, Esther Dominique; Salaschek, Ulrich (Hrsg.): *Bewegungen. Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Schriften der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft* (DGfE), S. 309–321. Opladen.

Möller, Winfried (2023): „72.“ In: Möller, Winfried (Hrsg.), *Praxiskommentar SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe*, 3. aktualisierte Auflage. Köln, S. 1060–1063.

- Nentwig-Gesemann, Iris; Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Harms, Henriette; Richter, Sandra (2011):** Professionelle Haltung – Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) (Unter Dreijährige, Bd. 24). München: DJI.
- Nittel, Dieter (2000):** *Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung*. Bielefeld.
- Nittel, Dieter (2011):** „Von der Profession zur sozialen Welt pädagogisch Tätiger? Vorarbeiten zu einer komparativ angelegten Empirie pädagogischer Arbeit.“ In: *Zeitschrift für Pädagogik* (Beiheft 57), S. 40–59.
- Nittel, Dieter; Kilinc, Marlena (2020):** „Die Qualität der Qualität? Empirische Annäherung an einen reflexiven Mechanismus im pädagogisch organisierten System des lebenslangen Lernens.“ In: *Zeitschrift für Qualitative Forschung* (21) 2, S. 275–292. doi:10.3224/zqf.v21i2.09.
- Nittel, Dieter; Meyer, Nikolaus (2018):** „Pädagogische Begleitung: Handlungsform und Systemmerkmal.“ In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* (21) 5, S. 1063–1082. doi:10.1007/s11618-017-0797-4.
- Nittel, Dieter; Meyer, Nikolaus; Kipper, Jenny (2020):** „Ordnungsdimensionen pädagogischer Situationen: Technologien und Kernaktivitäten. Ein Diskussionsbeitrag aus der Sicht der komparativen erziehungswissenschaftlichen Berufsforschung.“ In: *Zeitschrift für Pädagogik* (66) 3, S. 382–400.
- Nittel, Dieter; Schütz, Julia; Tippelt, Rudolf (2014):** *Pädagogische Arbeit im System des lebenslangen Lernens. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung*. Weinheim.
- Nittel, Dieter; Seltrecht, Astrid (2008):** „Der Pfad der ‚individuellen Professionalisierung‘: ein Beitrag zur kritisch-konstruktiven erziehungswissenschaftlichen Berufsgruppenforschung.“ In: *BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung, oral history und Lebensverlaufsanalysen* (21) 1, S. 124–145.
- Nittel, Dieter; Wahl, Johannes (2014):** „Komparative pädagogische Berufsgruppenforschung und ihr Anregungspotential für die Kindheitspädagogik.“ In: Betz, Tanja; Cloos, Peter (Hrsg.): *Kindheit und Profession. Konturen und Befunde eines Forschungsfeldes*. (Kindheitspädagogische Beiträge), S. 84–98. Weinheim.
- Ornig, Nikola; Himbert, Elisa; Kohrt, Samira (2023):** *Gewinnung von Lehrkräften für die berufliche Ausbildung sozial-pädagogischer Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe*. Berlin.
- Pasternack, Peer; Keil, Johannes (2013):** *Vom „mütterlichen“ Beruf zur gestuften Professionalisierung. Ausbildungen für die fröhkindliche Pädagogik* (HoF-Handreichungen, Bd. 3). Halle-Wittenberg: HoF.
- Prengel, Annedore (2019):** *Pädagogische Beziehungen zwischen Anerkennung, Verletzung und Ambivalenz* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Opladen.
- Schoyerer, Gabriel; Frank, Carola; Jooß-Weinbach, Margarete; Loick Molina, Steffen (2018):** Was passiert in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege? Phänomene professionellen Handelns in der Kindertagesbetreuung – Ergebnisse aus dem ethnografischen Forschungsprojekt „Profile der Kindertagesbetreuung (ProKi)“. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Schütz, Julia (2018):** *Pädagogische Berufsarbeit und soziale Anerkennung. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung*. Weinheim.

Schütze, Fritz (1992): „Sozialarbeit als ‚bescheidene‘ Profession.“ In: Dewe, Bernd; Ferchhoff, Wilfried; Radtke, Frank-Olaf (Hrsg.): Erziehen als Profession. *Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern*, S. 132–170. Opladen.

Schütze, Fritz (2021): *Professionalität und Professionalisierung in pädagogischen Handlungsfeldern: Soziale Arbeit* (UTB Soziale Arbeit, Bd. 5462). Stuttgart.

Schweigler, Daniela (2022a): „§22.“ In: Wiesner, Reinhard; Wapler, Friederike (Hrsg.): *SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe: Kommentar*, 6. Auflage, S. 428–439. München.

Schweigler, Daniela (2022b): „§22a.“ In: Wiesner, Reinhard; Wapler, Friederike (Hrsg.): *SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe: Kommentar*, 6. Auflage, S. 439–448. München.

Seyda, Susanne (2009): „Kindergartenbesuch und späterer Bildungserfolg.“ In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* (12) 2, S. 233–251. doi:10.1007/s11618-009-0073-3.

Smessaert, Angela (2022): „72.“ In: Münder, Johannes; Meysen, Thomas; Trenczek, Thomas (Hrsg.): *Frankfurter Kommentar SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe*, 9. vollständig überarbeitete Auflage, S. 919–926. Baden-Baden.

Spanu, Stephanie; Meyer, Nikolaus; Karsten, Maria-Eleonora (2020): „Qualifizierung für die Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte. Beschreibung und Diskussion empirischer Entwicklungen zur Ausbildung von Lehrkräften an Berufsbildenden Schulen mit der Fachrichtung Sozialpädagogik.“ In: *neue praxis* (50) 6, S. 552–565.

Tillmann, Katja; Hartwich, Pascal (2025): „Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen lindern Personalnot in Kitas nur bedingt.“ In: *DJI impulse* (1), S. 62–63.

Viernickel, Susanne; Voss, Anja; Mauz, Elvira (2017): *Arbeitsplatz Kita. Belastungen erkennen, Gesundheit fördern*. Weinheim.

Wiesner, Reinhard (2000): „§72.“ In: Wiesner, Reinhard; Mörsberger, Thomas; Oberloskamp, Helga; Struck, Jutta (Hrsg.): *SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe*, 2., völlig überarbeitete Auflage, S. 1273–1280. München.

Wiesner, Reinhard (2022): „§72.“ In: Wiesner, Reinhard; Wapler, Friederike (Hrsg.), *SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe: Kommentar*, 6. Auflage, S. 1595–1604. München.

Wissenschaftlicher Dienst (WD) (Hrsg.) (2023): Begriff der „gleichwertigen Lebensverhältnisse“. Eine Übersicht zum Begriffsverständnis im rechtlichen und politisch-wissenschaftlichen Kontext. Am 16.5.2025 abgerufen von <https://www.bundestag.de/resource/blob/958030/6e26383d73713da5ceda1523c768e376/WD-3-162-22-WD-1-041-22-pdf.pdf>.

Weitere Quellen

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg: <https://www.kvjs.de/jugend/fachthemen/kinertageseinrichtungen/fachkraefte> (Zugegriffen am 28. Mai 2025).

GEW Hessen: <https://www.gew-hessen.de/mitmachen/kampagne-4b/details/fachkraeftekatalog> (Zugegriffen am 28. Mai 2025).

Dokument „Unterscheidung von Personalschlüssel – Fachkraft-Kind-Relation – Anstellungsschlüssel“ des Verbands Kita-Fachkräfte Bayern: <https://verband-kitafachkraefte-bayern.de/clubdesk/fileservlet?id=1000524> (Zugegriffen am 28. Mai 2025).

Informationen Personalbonus im Rahmen der Finanzierung in der Kindertagesbetreuung des Bayrischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales: <https://www.stmas.bayern.de/kinderbetreuung/finanzierung/index.php#sec6> (Zugegriffen am 28. Mai 2025).

Regelungen zum Personal, Leitungsdeputate und Deputate für Praxisanleitung auf der Website des Kita-Servers des Ministeriums für Bildung Rheinland-Pfalz: <https://kita.rlp.de/kita-in-rheinland-pfalz/kita-gesetz/regelungen-zum-personal-leitungsdeputate-und-deputate-fuer-praxisanleitung> (Zugegriffen am 28. Mai 2025).

Weiterführende Links

Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen (anabin) der Kultusministerkonferenz, Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen: <https://anabin.kmk.org/db/hochschulabschluesse>

Seite des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR): <https://www.dqr.de/>

Projektseite zu verletzendem Verhalten und den Arbeitsbedingungen in verschiedenen Arbeitsfeldern Sozialer Arbeit: <https://avasa.verdi.de>

KITA-Krisenbuch „Systemversagen aufdecken“: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publikationen/KiTa-Krisenbuch.pdf

Quellen der Regelungen der Bundesländer

BADEN-WÜRTTEMBERG

2025 Gesetz über die Betreuung und Förderung von Kindern in Kindergärten, anderen Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege (Kindertagesbetreuungsgesetz - KiTaG) vom 19. März 2009 (GBl. S. 161), zuletzt mehrfach geändert, §§ 1 und 5 neu gefasst sowie §§ 1a, 1b, 5a, 5b neu eingefügt durch Gesetz vom 12. November 2024 (GBl. 2024, Nr. 95).

Verordnung des Kultusministeriums über den Mindestpersonalschlüssel und die Personalfortbildung in Kindergärten und Tageseinrichtungen mit altersgemischten Gruppen (Kindertagesstättenverordnung - KiTaVO) vom 25. November 2010 (GBl. S. 1031), zuletzt geändert durch Artikel 24 der Verordnung vom 4. Februar 2025 (GBl. 2025 Nr. 7), §1 a tritt mit Ablauf des 31. August 2025 außer Kraft (§ 3 Abs. 2 KiTaVO).

Ausführungshinweise des Landesjugendamtes zur Kindertagesstättenverordnung (KiTaVO) vom 25.11.2010, geändert am 19.11.2019, in Kraft getreten am 02.01.2020 und Berechnungshilfe zum Personalbedarf für alle Angebotsformen der Kindertagesbetreuung in Baden-Württemberg (Stand: Januar 2021).

2019	<p>Gesetz über die Betreuung und Förderung von Kindern in Kindergärten, anderen Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege (Kindertagesbetreuungsgesetz - KiTaG) vom 19. März 2009 (GBl. S. 161), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2019.</p> <p>Verordnung des Kultusministeriums über den Mindestpersonalschlüssel und die Personalfortbildung in Kindergärten und Tageseinrichtungen mit altersgemischten Gruppen (Kindertagesstättenverordnung - KiTaVO) vom 25. November 2010 (GBl. S. 1031), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 10.12.2010 bis 01.01.2020.</p>
Andere	<p>FAQ zur Änderung des Kindertagesbetreuungsgesetz (u. a. Informationen zur Nachqualifizierung für pädagogische Fachkräfte): https://km.baden-wuerttemberg.de/de/fruehe-bildung/kindertageseinrichtungen/faq-kindertagesbetreuungsgesetz (Zugegriffen am 29.05.2025).</p>
Anmerkungen	<p>Eine zum 31.12.2019 gültige Version der Ausführungshinweise des Landesjugendamtes zur Kindertagesstättenverordnung (KiTaVO) vom 25.11.2010 mit Stand vom Januar 2021 wurde beim zuständigen Ministerium angefragt. Jedoch wurde die Anfrage bis zum Einreichen dieser Analyse nicht beantwortet.</p>

BAYERN

2025	<p>Bayerisches Gesetz zur Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindergärten, anderen Kindertageseinrichtungen und in Tagespflege (Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz – BayKiBiG) vom 8. Juli 2005 (GVBl. S. 236, BayRS 2231-1-A), zuletzt durch Gesetz vom 21. Februar 2025 (GVBl. S. 46) geändert.</p> <p>Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (Kinderbildungsverordnung – AVBayKiBiG) vom 5. Dezember 2005 (GVBl. S. 633, BayRS 2231-1-1-A), zuletzt durch § 6 des Gesetzes vom 9. Dezember 2024 (GVBl. S. 579) geändert.</p> <p>Richtlinie zur Gewährung eines Bonus für zusätzlichen Personaleinsatz (Personalbonus) vom 25. Mai 2023, Az. V3/6511-1/466 (BayMBI. 2023 Nr. 289), geändert durch Bekanntmachung vom 2. Dezember 2024 (BayMBI. Nr. 634).</p> <p>Vollzug der Kinderbildungsverordnung (AVBayKiBiG); Anrechenbarkeit erworbener Qualifikationen im Anstellungsschlüssel (§ 17 AVBayKiBiG) sowie im Rahmen der Anforderungen an pädagogische Fachkräfte in der Großtagespflege (Art. 9 Abs. 2, Art. 20a Satz 1 Nr. 2 des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes – BayKiBiG), Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales vom 27. Dezember 2023, Az. V4/6000.01-1/684, in Kraft getreten am 18. Januar 2024.</p>
2019	<p>Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) vom 8. Juli 2005 (GVBl. S. 236, BayRS 2231-1-A), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.05.2019 bis 31.12.2019.</p> <p>Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (Kinderbildungsverordnung – AVBayKiBiG) vom 5. Dezember 2005 (GVBl. S. 633, BayRS 2231-1-1-A), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.05.2019 bis 31.12.2019.</p>

Andere	<p>Richtlinie zur Gewährung eines Leitungs- und Verwaltungsbonus zur Stärkung von Kindertageseinrichtungen vom 27. Februar 2020, Az. V3/6511-1/520, geändert durch Bekanntmachung vom 20. April 2021 (BayMBl. Nr. 297) (gültig von 2020 bis 2022).</p> <p>Bekanntmachung der Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) vom 27. Dezember 2023 unter: https://www.verkuendung-bayern.de/baymbl/2024-34/ (Zugegriffen am 30.05.2025).</p> <p>Informationen zum Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen des StMAS:</p> <ul style="list-style-type: none">- https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php#sec3 (Zugegriffen am 30.05.2025).- https://www.kita-fachkraefte.bayern/ (Zugegriffen am 30.05.2025). <p>Informationen zu Block C, Modul 5 des Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen: https://www.kita-fachkraefte.bayern/konzept/aufbau-und-inhalt/block-c/ (Zugegriffen am 30.05.2025).</p> <p>Informationen zu Block B, Modul 4 des Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen: https://www.kita-fachkraefte.bayern/konzept/aufbau-und-inhalt/block-b/ (Zugegriffen am 30.05.2025).</p> <p>Informationen zur Weiterbildung „Ergänzungskräfte zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen“: https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php#sec4 (Zugegriffen am 30.05.2025).</p> <p>Informationen zum Schulversuch „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“: https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVV_2236_9_1_K_10781/true (Zugegriffen am 30.05.2025).</p> <p>Informationen zur Weiterbildung „Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung“: https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php#sec7 (Zugegriffen am 30.05.2025).</p> <p>Informationen zur „Kita-Berufeliste“ unter: https://www.blja.bayern.de/unterstuetzung-schutz/kindertagesbetreuung/kita-berufeliste/ (Zugegriffen am 30.05.2025).</p> <p>Datenbank „Kita-Berufeliste“: https://www.egov.bayern.de/kitaberufe/onlinesuche/ (Zugegriffen am 30.05.2025).</p>
--------	--

BERLIN

2025	<p>Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz - KitaFöG) vom 23. Juni 2005 (GVBl. S. 322), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 27.08.2021 (GVBl. S. 995).</p> <p>Verordnung über das Verfahren zur Gewährleistung eines bedarfsgerechten Angebotes von Plätzen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege und zur Personalausstattung in Tagesein-</p>
------	--

richtungen (Kindertagesförderungsverordnung - VOKitaFöG) vom 4. November 2005 (GVBl. S. 700), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 28.05.2024 (GVBl. S. 164).

Rahmenvereinbarung über die Finanzierung und Leistungssicherstellung der Tageseinrichtungen für Kinder (Rahmenvereinbarung - RV Tag) als berlinweite Leistungsvereinbarung gemäß § 23 KitaFöG, Vereinbarung gilt ab dem 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2025.

Vereinbarung über die Qualitätsentwicklung in Berliner Kindertageseinrichtungen (Qualitätsvereinbarung Tageseinrichtungen - QVTAG) in der Fassung vom 18.07.2024, in Kraft getreten am 1. August 2024.

Ausführungsvorschrift zur Umsetzung des Anleitungsbudgets nach § 11 Absatz 5 Satz 2 VOKitaFöG und die Kostenregelung zur Teilanrechnung der Beschäftigten in berufsbegleitender Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher (AV Anleitung), in Kraft getreten am 1. Februar 2024.

2019 Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz - KitaFöG) vom 23. Juni 2005 (GVBl. S. 322), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.01.2018 bis 31.07.2020.

Verordnung über das Verfahren zur Gewährleistung eines bedarfsgerechten Angebotes von Plätzen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege und zur Personalausstattung in Tageseinrichtungen (Kindertagesförderungsverordnung - VOKitaFöG) vom 4. November 2005 (GVBl. S. 700), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.02.2018 bis 20.06.2020.

Rahmenvereinbarung über die Finanzierung und Leistungssicherstellung der Tageseinrichtungen (Rahmenvereinbarung - RV Tag) als berlinweite Leistungsvereinbarung gemäß § 23 KitaFöG, Vereinbarung galt vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2021.

Vereinbarung über die Qualitätsentwicklung in Berliner Kindertageseinrichtungen (Qualitätsvereinbarung Tageseinrichtungen – QVTAG), in der Fassung vom 20. Dezember 2017.

BRANDENBURG

2025 Zweites Gesetz zur Ausführung des Achten Buches des Sozialgesetzbuches - Kinder- und Jugendhilfe - (Kindertagesstättengesetz - KitaG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 2004 (GVBl.I/04, [Nr. 16], S. 384), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Dezember 2024 (GVBl.I/24, [Nr. 55]).

Verordnung über die Anzahl und Qualifikation des notwendigen pädagogischen Personals in Kindertagesstätten (Kita-Personalverordnung - KitaPersV) vom 27. April 1993 (GVBl.II/93, [Nr. 30], S. 212) zuletzt geändert durch Verordnung vom 25. Oktober 2023 (GVBl.II/23, [Nr. 68]).

2019 Zweites Gesetz zur Ausführung des Achten Buches des Sozialgesetzbuches - Kinder- und Jugendhilfe - (Kindertagesstättengesetz - KitaG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 2004 (GVBl.I/04, [Nr. 16], S. 384), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 1. April 2019 (GVBl.I/19, [Nr. 8]).

Verordnung über die Anzahl und Qualifikation des notwendigen pädagogischen Personals in Kindertagesstätten (Kita-Personalverordnung - KitaPersV) vom 27. April 1993 (GVBl.II/93, [Nr. 30], S. 212), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 10. Juli 2017 (GVBl.I/17, [Nr. 17], S. 2).

Andere FAQ zur Anwendung der Kita-Personalverordnung (u. a. Informationen und Erklärungen für den Einsatz von Auszubildenden und Studierenden): <https://mbjs-fachportal.brandenburg.de/kinder-tagesbetreuung/kita-betriebserlaubniserteilung/faq-zur-anwendung-der-kita-personalverordnung.html> (Zugegriffen am 29.05.2025).

BREMEN

2025 Bremisches Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege (Bremisches Tageseinrichtungs- und Kindertagespflegegesetz - BremKTG) vom 19. Dezember 2000 (Brem.GBl. 2000, S. 491), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Juni 2024 (Brem.GBl. S. 540).

Richtlinien für den Betrieb von Tageseinrichtungen für Kinder im Land Bremen – RiBTK vom 4. Mai 2012 (Brem.ABl. S. 280), zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 26.01.2023 (Brem.ABl. S. 34).

Zeitlich befristete Eckpunktevereinbarung der Kita-Trägervertretungen mit der Senatorin für Kinder und Bildung zur Personalgewinnung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der institutionellen Kindertagesbetreuung, Geltungsdauer vom 01. August 2023 bis zum 31. Juli 2026.

2019 Bremisches Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege (Bremisches Tageseinrichtungs- und Kindertagespflegegesetz - BremKTG) vom 19. Dezember 2000 (Brem.GBl. 2000, S. 491), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.08.2019 bis 11.06.2024.

Richtlinien für den Betrieb von Tageseinrichtungen für Kinder im Land Bremen – RiBTK vom 4. Mai 2012 (Brem.ABl. S. 280), geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 24.05.2017 (Brem. ABl. 2017 S. 501), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 14.07.2017 bis 27.03.2020.

Andere Zeitlich befristete Eckpunktevereinbarung der Kita-Trägervertretungen mit der Senatorin für Kinder und Bildung zur Personalgewinnung (u. a. Informationen zur Nachqualifizierung von Fachkräften): https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.bildung.bremen.de%2Fsixcms%2Fmedia.php%2F13%2FLF%25201_Analge%25201_%2520Eckpunkte-vereinbarung.docx&wdOrigin=BROWSELINK (Zugegriffen am 23.05.2025).

Anmerkungen Die erste „Zeitlich befristete Eckpunktevereinbarung der Kita-Trägervertretungen mit der Senatorin für Kinder und Bildung zur Personalgewinnung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der institutionellen Kindertagesbetreuung“ galt ab dem 1. Februar 2020.

HAMBURG

- 2025 Hamburger Kinderbetreuungsgesetz (KibeG) vom 27. April 2004 (HmbGVBl. S. 211), zuletzt mehrfach geändert und neu gefasst sowie §§ 15a, 19a, 19b, 22a und 22b neu eingefügt durch § 1 des Gesetzes vom 3. Dezember 2024 (HmbGVBl. S. 628).
- Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen vom 01.08.2012.
- Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ vom 07.08.2018, in Kraft getreten rückwirkend zum 1. Januar 2018.
- Eckpunktevereinbarung zu Qualitätsverbesserungen in Krippe und Kita im Hinblick auf die Beschlüsse im Rahmen der Beratungen der Hamburgischen Bürgerschaft zum Haushalt 2015/2016 vom 10.12.2014 (Anhang I des Landesrahmenvertrags).
- Beschluss der Kita-Vertragskommission nach § 26 Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ (LRV) vom 3. Juni 2020: „Weiterentwicklung § 4 LRV ‚Personalausstattung‘ sowie des Beschlusses der Vertragskommission zum Kita-Prüfverfahren gemäß § 23 Abs. 1 LRV vom 19.12.2018“: Ergänzung des § 4 LRV um Absatz 3 ab dem 01.07.2020.
- Beschluss der Kita - Vertragskommission nach § 26 Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ am 17.03.2021: „Eckpunkte für eine befristete Öffnung des Berufsfeldes Kita für eine zusätzliche Personalgruppe“, verlängert bis zum 31.03.2025 durch Beschluss der Kita-Vertragskommission nach § 26 Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ (LRV) vom 18.12.2024.
- Erziehungspersonal in Kitas und der Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen („Positivliste“) (01.04.2021), Gültigkeit zuletzt verlängert bis zum 31.03.2025 durch Beschluss der Kita-Vertragskommission nach § 26 Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ (LRV) vom 18.12.2024.
- Beschluss der Kita-Vertragskommission nach § 26 Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ (LRV) am 16.12.2020: „Anrechnung von Berufsfachschülerinnen/-schülern und Fachschülerinnen/-schülern der berufsbegleitenden Aus-/Weiterbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz (SPA) bzw. zur Erzieherin/zum Erzieher auf den Fachkraftschlüssel“.
- 2019 Hamburger Kinderbetreuungsgesetz (KibeG) vom 27. April 2004 (HmbGVBl. S. 211), Gesamtansicht in der Gültigkeit vom 30.11.2019 bis 15.03.2020.
- Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen vom 01.08.2012.
- Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ vom 07.08.2018, in Kraft getreten rückwirkend zum 1. Januar 2018.
- Eckpunktevereinbarung zu Qualitätsverbesserungen in Krippe und Kita im Hinblick auf die Beschlüsse im Rahmen der Beratungen der Hamburgischen Bürgerschaft zum Haushalt 2015/2016 vom 10.12.2014 (Anhang I des Landesrahmenvertrags).

Erziehungspersonal in Kitas und der Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen („Positivliste“) (01.01.2018) als Anhang III des Landesrahmenvertrags, verlängert bis zum 30.09.2020 durch Beschluss der Kita-Vertragskommission nach § 26 Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ (LRV) am 18.09.2019.

Beschluss der Kita-Vertragskommission nach § 26 Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ am 18.04.2018: „Eckpunkte für eine befristete Öffnung des Berufsfeldes Kita für eine zusätzliche Personalgruppe“, Maßnahme war zunächst zeitlich begrenzt bis 31.12.2020.

Beschluss der Kita-Vertragskommission nach § 26 Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ (LRV) am 05.06.2019: „Anrechnung von Berufsfachschülerinnen/-schülern und Fachschülerinnen/-schülern der berufsbegleitenden Aus-/Weiterbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz (SPA) bzw. zur Erzieherin/zum Erzieher auf den Fachkraftschlüssel“.

Anmerkungen	<p>Neue „Positivliste“: Erziehungspersonal in Kitas und der Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen am 01. April 2025 in Kraft getreten (Umlaufbeschluss der Kita-Vertragskommission nach § 26 Landesrahmenvertrag ‚Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen‘ [LRV] am 26.03.2025).</p> <p>Der Landesrahmenvertrag (LRV) wurde 2018 für eine Laufzeit von fünf Jahren geschlossen. Nach Ablauf der fünfjährigen Laufzeit gilt der Vertrag bis zu der Entscheidung der Schiedsstelle nach § 20 KibG fort, falls die Vertragsparteien sich nicht vorher geeinigt haben (vgl. § 28 LRV).</p>
-------------	---

HESSEN

2025	Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB) vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I S. 698), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Juli 2024 (GVBl. 2024 Nr. 31), gültig bis 31.12.2025.
2019	Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB) vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I S. 698), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2019.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

2025	Gesetz zur Einführung der Elternbeitragsfreiheit, zur Stärkung der Elternrechte und zur Novellierung des Kindertagesförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Kindertagesförderungsgesetz - KiföG M-V) vom 4. September 2019 (GVOBl. M-V S. 558), zuletzt §§ 26 und 28 geändert, § 27 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 29. Januar 2025 (GVOBl. M-V S. 30, ber. S. 56).
	Landesrahmenvertrag gemäß § 24 Abs. 5 KiföG M-V für die Einrichtungen der Kindertagesförderung (Krippe, Kindergarten, Hort) nach § 2 Abs. 2 KiföG M-V in der Fassung vom 4. September 2019, in Kraft getreten am 1. April 2024.
2019	Gesetz zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V) vom 1. April 2004 (GVOBl. M-V S. 146), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2019.

Anmerkungen Novellierung des Gesetzes zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V) vom 1. April 2004 (GVOBI. M-V S. 146) als Gesetz zur Einführung der Elternbeitragsfreiheit, zur Stärkung der Elternrechte und zur Novellierung des Kindertagesförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Kindertagesförderungsgesetz - KiföG M-V) vom 4. September 2019 (GVOBI. M-V S. 558) zum 1. Januar 2020.

Die Einführung des Landesrahmenvertrags erfolgte zum 1. April 2024.

NIEDERSACHSEN

- 2025 Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) vom 7. Juli 2021 (Nds. GVBI. S. 470 - VORIS 21130), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 13. Dezember 2024 (Nds. GVBI. 2024 Nr. 118).
- Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (DVO-NKiTaG) vom 27. August 2021 (Nds. GVBI. S. 623 - VORIS 21130), zuletzt geändert durch Verordnung vom 24. Juli 2024 (Nds. GVBI. 2024 Nr. 66; 2024 Nr. 68).
- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten und zur Bindung von Fach- und Leitungskräften durch Entlastung und Qualifizierung (RL Qualität in Kitas 2) (Erl. d. MK v. 26. 7. 2023 - 52-38 802/7-5-) vom 26. Juli 2023 (Nds. MBI. S. 540), außer Kraft am 1. Januar 2026 durch Nummer 7 des Erl. vom 26. Juli 2023 (Nds. MBI. S. 540).
- 2019 Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG) in der Fassung vom 7. Februar 2002 (Nds. GVBI. S. 57), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2019.
- Verordnung über Mindestanforderungen an Kindertagesstätten (1. DVO-KiTaG) vom 28. Juni 2002 (Nds. GVBI. S. 323), geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 15. November 2004 (Nds. GVBI. S 457), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.01.2005 bis 31.07.2021.
- Verordnung über Mindestanforderungen an besondere Tageseinrichtungen für Kinder sowie über die Durchführung der Finanzhilfe (2. DVO-KiTaG) vom 16. Juli 2002 (Nds. GVBI. S. 353), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.08.2018 bis 31.07.2021.
- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten (QuiK) Erl. d. MS v. 30.5.2017 – 306.31-51 703/3-1- vom 7. Juni 2017 (Nds. MBI. S. 699), in Kraft vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2021.
- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Betreuungskräften in Kindertagesstätten während einer Teilzeitausbildung zur Sozialassistentin oder zum Sozialassistenten mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik RdErl. d. MK v. 25.2.215 – 21-51 802/2-1 – vom 29. April 2015 (Nds. MBI. S. 417), geändert durch RdErl. d. MK v. 17.8.2016 (Nds. MBI. S. 1114), in Kraft vom 1.5.2015 bis zum 31.12.2019.

Andere	Bildungsportal Niedersachsen (u. a. Informationen zu tätigkeitsbegleitenden Qualifizierungen für pädagogische Fach- und Assistenzkräfte sowie für nicht pädagogisch ausgebildete Personen): https://bildungsportal-niedersachsen.de/fruehkindliche-bildung/fachkraefte-und-traeger/fachkraefte-in-kindertageseinrichtungen/qualifizierung-fachkraefte/taetigkeitsbegleitende-qualifizierungen (Zugegriffen am 28.05.2025).
Anmerkungen	Novellierung des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG) in der Fassung vom 7. Februar 2002 als Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) sowie der Verordnung über Mindestanforderungen an Kindertagesstätten (1. DVO-KiTaG) vom 28. Juni 2002 und der Verordnung über Mindestanforderungen an besondere Tagseinrichtungen für Kinder sowie über die Durchführung der Finanzhilfe (2. DVO-KiTaG) vom 16. Juli 2002 als Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (DVO-NKiTaG) vom 1. August 2021.

NORDRHEIN-WESTFALEN

2025 Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) – Sechstes Gesetz zur Ausführung des Achten Buches Sozialgesetzbuch – vom 3. Dezember 2019 (GV. NRW. S. 894), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 13. April 2022 (GV. NRW. S. 509), in Kraft getreten am 1. August 2022.

Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung - PersVO) vom 27. November 2024 (GV. NRW. S. 910), in Kraft getreten am 6. Dezember 2024, § 8a tritt am 1. Januar 2031 in Kraft.

2019 Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz - KiBiz) - Viertes Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes - SGB VIII - vom 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 462), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Februar 2019 (GV. NRW. S. 151), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.08.2019 bis 31.07.2020.

Vereinbarung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel nach § 26 Abs. 3 Nr. 3 des Gesetzes zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz KiBiz) vom 26. Mai 2008 in der Fassung vom 1. Dezember 2018, in Kraft getreten am 1. Dezember 2018.

Andere Orientierungsrahmen für 160h-Qualifizierung (Anlage zu § 3 Abs. 2 PersVO): https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&bes_id=54169&aufgehoben=N&keyword=Vorschriften#ANLAGEN (Zugegriffen am 25.05.2025).

Anmerkungen Novellierung des Gesetzes zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) zum 1. August 2020 (Sechstes Gesetz zur Ausführung des Achten Buches Sozialgesetzbuch vom 3. Dezember 2019 [GV. NRW. S. 894]).

Im Zuge des neuen Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) wurde die bis dahin gültige Vereinbarung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel vom 26. Mai 2008 in der Fassung vom 1. Dezember 2018 durch die Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung) vom 4. August 2020 (GV. NRW. S. 726) ersetzt. Die aktuell gültige Personalverordnung (PersVO) vom 27. November 2024 (GV. NRW. S. 910), die am 6. Dezember 2024 in Kraft getreten ist, ist die entsprechende Nachfolgeverordnung.

RHEINLAND-PFALZ

- 2025 Landesgesetz über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaG) vom 3. September 2019 (GVBl. S. 213), in Kraft getreten am 1. Juli 2021.
- Landesverordnung zur Ausführung von Bestimmungen des Landesgesetzes über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaGAVO) vom 17. März 2021 (GVBl. S. 165), zuletzt geändert durch Verordnung vom 20.07.2022 (GVBl. S. 279).
- Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Tageseinrichtungen für Kinder nach §§ 22, 22a SGB VIII i. V. m. § 45 Abs. 2 Ziff. 1 und Abs. 3 Ziff. 2 SGB VIII sowie dem Landesgesetz über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaG) in Rheinland-Pfalz in der jeweils geltenden Fassung (Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz), in Kraft getreten am 7. Februar 2024.
- Rahmenvereinbarung zur Gestaltung von pädagogischen Basisqualifizierungen im Sinne der Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz, in Kraft getreten am 1. Juli 2021.
- Trägerübergreifende Rahmenvereinbarung zur Praxisanleitung in Rheinland-Pfalz, in Kraft getreten am 15. August 2022.
- 2019 Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes (KiTaAV) vom 31. März 1998 (GVBl. S. 124), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 02.01.2006 bis 30.06.2021.
- Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Kindertagesstätten nach §§ 22, 22a SGB VIII i. V. m. § 45 Abs. 2 Ziff. 1 und Abs. 3 Ziff. 2 SGB VIII sowie dem Kindertagesstättengesetz i. V. m. § 6 Abs. 1 Satz 1 der Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes in Rheinland-Pfalz in der jeweils geltenden Fassung (Fachkräftevereinbarung für Kindertagesstätten) vom 1. August 2013.
- Trägerübergreifende Rahmenvereinbarung zur Praxisanleitung in Rheinland-Pfalz, in Kraft getreten am 1. Januar 2006.
- Aktualisierung „Trägerübergreifende Rahmenvereinbarung zur Praxisanleitung in Rheinland-Pfalz“, in Kraft getreten am 01.01.2006 auf der Grundlage der Novellierung der Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Kindertagesstätten nach §§ 22, 22a SGB VIII i.V.m. § 45 Abs. 2 Ziff. 1 und Abs. 3 Ziff. 2 SGB VIII sowie dem Kindertagesstättengesetz i.V.m. § 6 Abs. 1 Satz 1 der Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes in Rheinland-Pfalz in der jeweils geltenden Fassung, kurz Fachkräftevereinbarung, vom 1. August 2015.
- Andere Informationen und Rahmenvereinbarung zur pädagogischen Basisqualifizierung: <https://kita.rlp.de/traeger-und-fachkraefte/fachkraeftvereinbarung/paedagogische-basisqualifizierung> (Zugriffen am 23.05.2025).

Anmerkungen Novellierung des Kindertagesstättengesetzes vom 15. März 1991 (GVBl. S. 79) als Landesgesetz über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaG) (GVBl. 2019 S. 213) sowie der Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes (KiTaAV) vom 31. März 1998 (GVBl. S. 124) als Landesverordnung zur Ausführung von Bestimmungen des Landesgesetzes über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaGAVO) (GVBl. 2021 S. 165) zum 1. Juli 2021.

Die Rahmenvereinbarung zur Gestaltung von pädagogischen Basisqualifizierungen im Sinne der Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder wurde erstmals 2021 im Kontext der damaligen Überarbeitung der Fachkräftevereinbarung erstellt.

SAARLAND

2025 Gesetz Nr. 2056 für ein Saarländisches Ausführungsgesetz nach § 26 des Achten Buches Sozialgesetzbuch für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege -Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG) vom 19. Januar 2022 (Amtsbl. I S. 422), letzte berücksichtigte Änderung: §§ 10 und 13 geändert sowie § 10a neu eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. April 2023 (Amtsbl. I S. 370).

Verordnung zur Ausführung des Saarländischen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetzes (AVO-SBEBG) vom 15. März 2022 (Amtsbl. I S. 535), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 26. April 2023 (Amtsbl. I S. 370).

2019 Saarländisches Ausführungsgesetz nach § 26 des Achten Buches Sozialgesetzbuch Saarländisches Kinderbetreuungs- und -bildungsgesetz (SKBBG) vom 18. Juni 2008 (Amtsbl. S. 1254), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.08.2019 bis 31.03.2022.

Verordnung zur Ausführung des Saarländischen Kinderbetreuungs- und -bildungsgesetzes (Ausführungs-VO SKBBG) vom 2. September 2008 (Amtsbl. S. 1398), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 15.11.2019 bis 16.12.2021.

Anmerkungen Novellierung des SKBBG als SBEBG (Amtsbl. I 2022, 422) und der Ausführungs-VO SKBBG als AVO-SBEBG (Amtsbl. I 2022, 535) zum 1. April 2022.

SACHSEN

2025 Landesjugendhilfegesetz (LJHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. September 2008 (SächsGVBl. S. 578), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 13. Juni 2024 (SächsGVBl. S. 516) geändert worden ist.

Sächsisches Gesetz zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Gesetz über Kindertagesbetreuung – SächsKitaG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Mai 2009 (SächsGVBl. S. 225), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 1 des Gesetzes vom 17. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 662) geändert worden ist.

Sächsische Qualifikations- und Fortbildungsverordnung pädagogischer Fachkräfte (SächsQua-
liVO) vom 20. September 2010 (SächsGVBl. S. 277), die zuletzt durch die Verordnung vom 8.
Dezember 2020 (SächsGVBl. S. 736) geändert worden ist.

Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Sicherung und Weiterentwicklung
der Qualität in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege vom 5. Juli 2016 (Sächs-
sABl. S. 1055), die zuletzt durch die Richtlinie vom 19. Juni 2023 (SächsABl. S. 793) geändert
worden ist, zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 1. Dezember 2023 (SächsABl.
SDr. S. S 287).

Richtlinie KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserung vom 29. Juni 2021 (SächsABl. S. 911), die
durch die Richtlinie vom 1. August 2023 (SächsABl. S. 1146) geändert worden ist, zuletzt ent-
halten in der Verwaltungsvorschrift vom 1. Dezember 2023 (SächsABl. SDr. S. S 287), tritt zum
31. Dezember 2025 außer Kraft.

2019 Landesjugendhilfegesetz (LJHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. September 2008
(SächsGVBl. S. 578), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 26.07.2018 bis 31.12.2019.

Sächsisches Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen (Gesetz über Kinder-
tageseinrichtungen – SächsKitaG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Mai 2009
(SächsGVBl. S. 225), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.06.2019 bis 29.12.2020.

Sächsische Qualifikations- und Fortbildungsverordnung pädagogischer Fachkräfte (SächsQua-
liVO) vom 20. September 2010 (SächsGVBl. S. 277), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom
22.06.2017 bis 29.12.2020.

Andere Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur berufsbegleitenden
Weiterbildung auf dem Gebiet der Kindheitspädagogik (VwV Weiterbildung Kindheitspädago-
gik): <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/16996-VwV-Weiterbildung-Kindheitspädagogik#> (Zugegriffen am 31.05.2025).

Gemeinsame Empfehlung des Landesjugendamtes und des Sächsischen Staatsministeriums für
Kultus zu einem „Bildungscurriculum 2019 – Der Bildungsauftrag der Kindertageseinrichtungen
auf der Grundlage des sächsischen Bildungsplans“: <https://www.kita-bildungsserver.de/publikationen/dokumente-zum-download/download-starten/?did=1459> (Zugegriffen am 31.05.2025).

Empfehlung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zur Durchführung der Fortbildung
für Mitarbeiter/innen zum Erwerb der Zusatzqualifikation als Leiter/in einer Kindertageseinrich-
tung im Freistaat Sachsen: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/2385#> (Zugegriffen am
31.05.2025).

SACHSEN-ANHALT

2025 Gesetz zur Förderung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege des
Landes Sachsen-Anhalt (Kinderförderungsgesetz - KiFöG) vom 5. März 2003 (GVBl. LSA S. 48),
zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Dezember 2024 (GVBl. LSA S. 359).

Verordnung zur Anerkennung von abgeschlossenen Ausbildungen in Erzieherberufen (ErzAnerkV ST) vom 25. November 1991, zuletzt geändert durch Artikel 7 Absatz 1 Nr. 2 des Gesetzes vom 23. Januar 2013 (GVBl. LSA S. 38, 44).

Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung im Rahmen des Landesmodellprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ in der Förderperiode 2024 bis 2027 vom 15. April 2024 (MBI. LSA S. 584).

Hinweise und Beispiele zur Anwendung des Mindestpersonalschlüssels gemäß § 21 Abs. 2 KiFöG des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration Referat Kindertagesbetreuung und frühkindliche Bildung (Stand: 19. Dezember 2019).

2019 Gesetz zur Förderung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege des Landes Sachsen-Anhalt (Kinderförderungsgesetz – KiFöG) vom 5. März 2003 (GVBl. LSA S. 48), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.08.2019 bis 31.12.2019.

Verordnung zur Anerkennung von abgeschlossenen Ausbildungen in Erzieherberufen (ErzAnerkV ST) vom 25. November 1991, zuletzt geändert durch Artikel 7 Absatz 1 Nr. 2 des Gesetzes vom 23. Januar 2013 (GVBl. LSA S. 38, 44).

Hinweise und Beispiele zur Anwendung des Mindestpersonalschlüssels gemäß § 21 Abs. 2 KiFöG des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration Referat Kindertagesbetreuung und frühkindliche Bildung (Stand: 19. Dezember 2019).

Anmerkungen Eine landesinterne Vorgängerversion der Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung im Rahmen des Landesmodellprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ vom 15. April 2024 bzw. der Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung im Rahmen des Landesmodellprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ in der Förderperiode 2020-2023, die bereits zum 31.12.2019 galt, gibt es nicht.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

2025 Gesetz zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz - KiTaG) vom 12. Dezember 2019 (GVOBl. S. 759), zuletzt geändert durch Gesetz v. 13.12.2024 (GVOBl. S. 963).

Landesverordnung über die Personalqualifikation in öffentlich geförderten Kindertageseinrichtungen (Personalqualifikationsverordnung - PQVO) vom 11. März 2025 (GVOBl. 2025, Nr. 42), zuletzt § 4 geändert (LVO v. 11.03.2025, GVOBl. 2025 Nr. 43).

Förderrichtlinie zum Landesprogramm Förderung von Maßnahmen freier Träger und Kommunen zur Fachkräftegewinnung in der frühkindlichen Bildung und Betreuung vom 2. Dezember 2024 (Amtsbl SH 2024, Nr. 117), rückwirkend zum 1. Mai 2024 in Kraft getreten, befristet bis zum 31. Dezember 2026.

2019 Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Tagespflegestellen (Kindertagesstättengesetz – KiTaG) vom 12. Dezember 1991 (GVOBl. Schl.-H. S. 651), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 22.02.2019 bis 31.12.2019.

Landesverordnung über Mindestanforderungen für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen und für die Leistungen der Kindertagespflege (Kindertagesstätten- und -tagespflegeverordnung – KiTaVO) vom 13. November 1992 (GVOBl. Schl.-H. S. 500), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 27.04.2012 bis 31.12.2020.

Erlass über die Qualifikation von pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten nach § 2 KitaVO vom 11. Dezember 2017.

Andere	Informationen zur Zusatzqualifizierung im Bereich der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung: Anlage zu § 9 Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 4 Nummer 4 PQVO: https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/bssh/document/jlr-PersQualVSH2025pAnlage (Zugriff am 26.05.2025).
Anmerkungen	<p>Neues Kindertagesförderungsgesetz (KiTaG) zum 1. Januar 2021 durch Gesetz zur Stärkung der Qualität in der Kindertagesbetreuung und zur finanziellen Entlastung von Familien und Kommunen (KiTa-Reform-Gesetz) vom 12. Dezember 2019 (GVOBl. S. 759).</p> <p>Beim Erlass über die Qualifikation von pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten nach § 2 KitaVO vom 11. Dezember 2017 handelt es sich um die Regelungen, die der Landesverordnung über die Personalqualifikation in öffentlich geförderten Kindertageseinrichtungen (Personalqualifikationsverordnung - PQVO) vom 6. Januar 2021 vorausgingen. Die aktuell gültige Personalqualifikationsverordnung (PQVO) vom 11. März 2025 (GVOBl. 2025, Nr. 42) ist die entsprechende Nachfolgeverordnung.</p>

THÜRINGEN

2025	Thüringer Gesetz über die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindergärten, anderen Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege als Ausführungsgesetz zum Achten Buch Sozialgesetzbuch (Thüringer Kindertengesetz - ThürKigaG) vom 18. Dezember 2017 (GVBl. S. 276), zuletzt mehrfach geändert, § 7a eingefügt und § 28 neu gefasst durch Gesetz vom 2. Juli 2024 (GVBl. S. 202).
2019	Thüringer Gesetz über die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindergärten, anderen Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege als Ausführungsgesetz zum Achten Buch Sozialgesetzbuch (Thüringer Kindertengesetz - ThürKigaG) vom 18. Dezember 2017 (GVBl. S. 276), Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 19.10.2019 bis 31.12.2019.

Kurzprofile der Bundesländer

Baden-Württemberg

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Baden-Württemberg

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Baden-Württemberg gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

Die rechtlichen Regelungen in Baden-Württemberg wurden nach 2019 kaum geändert; es wurden lediglich staatlich anerkannte sozialpädagogische Assistent:innen in die Liste der Berufsgruppen aufgenommen, die als Fachkräfte in KiTas tätig werden können. Allerdings kamen – bis zum 31. August 2025 befristete – Bestimmungen für einen erweiterten Einsatz von Zusatzkräften hinzu. So kann nun eine Fachkraft durch zwei Zusatzkräfte bzw. im Ausnahmefall (vorübergehend) auch nur durch eine Zusatzkraft ersetzt werden. Aus den rechtlichen Regelungen geht nicht hervor, welche Anforderungen (z. B. Berufsqualifikation, pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten) an diese Zusatzkräfte gestellt werden – über die Eignung entscheiden die Einrichtungsträger.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte

(§ 7 Abs. 2 und 6 KiTaG)

Als **pädagogische Fachkräfte mit der uneingeschränkten Befähigung zur Gruppenleitung** gelten:

- Staatlich anerkannte Erzieher:innen
- Staatlich anerkannte Erzieher:innen der Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung
- Staatlich anerkannte Kindheitspädagog:innen (z. B. Fachhochschule, Pädagogische Hochschule)
- Staatlich anerkannte Sozialpädagog:innen
- Staatlich anerkannte Sozialarbeiter:innen
- **Diplom-Pädagog:innen**
- **Erziehungswissenschaftler:innen mit sozialpädagogischem Schwerpunkt (Diplom, Bachelor, Master)**
- Personen mit der Befähigung für das **Lehramt an Grundschulen, Grund- und Hauptschulen sowie Sonderschulen**
- Personen mit einem **Studienabschluss im pädagogischen, erziehungswissenschaftlichen oder psychologischen Bereich mit mindestens vier Semestern Pädagogik** mit dem Schwerpunkt Kinder und Jugendliche oder dem Schwerpunkt Entwicklungspsychologie
- Personen mit einem **Studienabschluss der Heilpädagogik**

Außerdem gelten folgende Berufsgruppen als **pädagogische Fachkräfte** und können mit **1 Jahr Berufserfahrung** (bei Vollzeitbeschäftigung) die **Gruppenleitung** übernehmen:

- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**

Ebenfalls als **pädagogische Fachkräfte**, die unter bestimmten Voraussetzungen die **Gruppenleitung** übernehmen können, gelten die folgenden Berufsgruppen:

- Staatlich anerkannte **Kinderpfleger:innen**
- Staatlich anerkannte **sozialpädagogische Assistent:innen**
- Nach einer **Qualifizierung in Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie** (Umfang von insg. mind. 25 Tagen) oder nach **einem einjährigen betreuten Berufspraktikum**:
 - **Physiotherapeut:innen**
 - **Krankengymnast:innen**
 - **Ergotherapeut:innen**
 - **Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut:innen**
 - **Logopäd:innen**
 - **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen**
 - **Hebammen und Entbindungspfleger**
 - **Haus- und Familienpfleger:innen**
 - **Dorfhelfer:innen**
 - **Fachlehrer:innen für musisch-technische Fächer**
 - Personen mit dem **1. Staatsexamen für das Lehramt an Grundschulen, Grund- und Hauptschulen oder Sonderschulen**

Diese Berufsgruppen können dann die **Gruppenleitung** übernehmen, wenn sie über **2 Jahre Berufserfahrung** als Fachkraft verfügen (bei Vollzeitbeschäftigung) und **eine Fortbildung zur Bildung und Pädagogik in Tageseinrichtungen** (Umfang von mind. 60 Stunden) absolviert haben.

Wichtig: Wird die für die Übernahme der Gruppenleitung erforderliche Berufserfahrung in Teilzeit erbracht, verlängert sich der notwendige Zeitraum entsprechend.

2. Ausnahmeregelung

(§ 7 Abs. 4 KiTaG)

Über die genannten Berufsgruppen hinaus kann das **Landesjugendamt auf Antrag des Einrichtungsträgers ausnahmsweise weitere Personen als Fachkräfte** zulassen, wenn sie über eine ausreichende Vorbildung und Erfahrung verfügen.

3. Personen mit Abschlüssen aus dem Ausland

(§ 7 Abs. 3 und 4 sowie § 7a Abs. 1 und 2 KiTaG)

▪ Anerkennung als Fachkraft

Ebenfalls als **pädagogische Fachkräfte** gelten **Personen mit einer im Ausland erworbenen Qualifikation**, die von der zuständigen Stelle als **gleichwertig** mit einer der aufgeführten Fachkraftqualifikationen anerkannt wurde.

▪ Vorübergehende Tätigkeit als Fachkraft

Außerdem dürfen Staatsangehörige eines Vertragsstaates des EWR-Abkommens¹ oder eines Drittstaats als **Dienstleister:in vorübergehend und gelegentlich als pädagogische Fachkraft** tätig werden, wenn

- sie in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder einem anderen Vertragsstaat des EWR-Abkommens zur Arbeit als Fachkraft in einer Kindertageseinrichtung berechtigt sind oder sie durch die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen nach EU-Recht gleichgestellt werden können,
- sie in einem Mitgliedstaat rechtmäßig niedergelassen sind,
- sie, sollte der Beruf der Fachkraft in einer Kindertagesstätte oder die Ausbildung zu diesem Beruf im Niederlassungsmitgliedstaat nicht reglementiert sein, diesen Beruf während der vorangegangenen zehn Jahre mindestens zwei Jahre im Niederlassungsmitgliedstaat **rechtmäßig ausgeübt** haben und
- ein entsprechendes Genehmigungsverfahren durchgeführt wurde.

4. Auszubildende und Studierende

(§ 7 Abs. 4 KiTaG)

Als Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen gelten zudem während ihrer **Ausbildung bzw. ihres Studiums oder des Berufspraktikums bzw. ihrer Nachqualifizierung²**:

- **Sozialpädagog:innen**
- **Erzieher:innen**
- **Kinderpfleger:innen**

1 Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum.

2 Es wird an der Stelle nicht genauer geregelt, in welchem Umfang sie als Fachkräfte gelten, ob vollständig oder anteilig. Auch wird nicht geregelt, ob zwischen Ausbildungsformen und Ausbildungsständen differenziert wird.

- Personen mit **Berufsabschlüssen mit Nachqualifizierungsbedarf** (z. B. Physiotherapeut:innen, Logopäd:innen, Hebammen und Entbindungs-pfleger)

5. Zusatzkräfte

(§ 7 Abs. 5 KiTaG)

Neben pädagogischen Fachkräften können **weitere Kräfte als Zusatzkräfte** in KiTas arbeiten.

Voraussetzungen:

- **Die Qualifikation** der Person in einem anderen Bereich bereichert die **pädagogische Arbeit in der Einrichtung**.
- **Die Eignung** wurde durch den Einrichtungsträger festgestellt.

6. Einrichtungsleitung

(§ 7 Abs. 6 KiTaG)

Die **Leitung einer Kindertageseinrichtung** dürfen folgende Berufsgruppen übernehmen:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen der Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung**
- Staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen** (z. B. Fachhochschule, Pädagogische Hochschule)
- Staatlich anerkannte **Sozialpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Sozialarbeiter:innen**
- **Diplom-Pädagog:innen**
- **Erziehungswissenschaftler:innen** mit sozialpädagogischem Schwerpunkt (Diplom, Bachelor, Master)

Auch alle weiteren Personen, die als **Fachkräfte und Gruppenleitung** tätig werden können, dürfen die **Einrichtungsleitung** übernehmen, wenn sie

- **mind. 2 Jahre als Gruppenleitung** tätig waren *und*
- **eine Fortbildung zur Vorbereitung auf Leitungsaufgaben** (Umfang von mind. 160 Stunden) absolviert haben.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Einsatz von Zusatzkräften

(§ 1 Abs. 2, § 1a Abs. 1 und 2 KiTaVO)

In **Gruppen mit Kindern von 3 Jahren bis zum Schuleintritt** (Kindergartengruppen), die 4 Std. (Halbtagsgruppe) bzw. 6 Std. mit Unterbrechung am Mittag (Regelgruppe) betreut werden, kann **bei max. 15 anwesenden Kindern die zweite Fachkraft** auch eine **Zusatzkraft** sein.

Auch in **eingruppigen Kindertageseinrichtungen** kann die **zweite erforderliche Kraft** eine **Zusatzkraft** sein, wenn

- **max. 15 Kinder anwesend** sind (Kindergarten-halbtags- und -regelgruppen) bzw.
- **in allen anderen Gruppenformen max. die Hälfte der Kinder** anwesend ist; das betrifft altersgemischte Halbtags- und Regelgruppen mit Kindern unter 3 Jahren sowie Gruppen (Krippe, Kindergarten und altersgemischte Gruppen) mit verlängerter oder Ganztagsbetreuung (6 Std. ohne Unterbrechung bzw. 7 Std.).

Stehen **nicht ausreichend Fachkräfte** zur Verfügung, kann noch **bis 31. August 2027** eine **Fachkraft** durch zwei Zusatzkräfte ersetzt werden (Entscheidung des Einrichtungsträgers).

Ausnahmefälle (bis 31. August 2027):

- Im Ausnahmefall kann auch eine Fachkraft durch eine Zusatzkraft mit doppeltem Stellenanteil der fehlenden Fachkraft ersetzt werden.
Wichtig: Der **Mindestpersonalschlüssel** darf um **max. 20% unterschritten** werden. Die Unterschreitung ist dem Landesjugendamt zu melden.
- Außerdem kann auch eine **Fachkraft durch nur eine Zusatzkraft (einfacher Stellenanteil)** ersetzt werden, wenn der Ersatz **max. 8 Wochen** dauert.
Wichtig: In diesem Fall ist eine **Unterschreitung des Mindestpersonalschlüssels** auch um mehr als 20% möglich. Dauert der Ersatz **länger als 4 Wochen**, ist dies dem Landesjugendamt zu melden.

2. Regelungen zum Quereinstieg (§ 7 Abs. 2 KiTaG)

Für bestimmte Berufsgruppen (z. B. Physiotherapeut:innen, Logopäd:innen oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen) ist eine **zusätzliche Qualifizierung** (Nachqualifizierung) oder ein **Berufspraktikum** erforderlich, um als **Fachkräfte** arbeiten zu dürfen.

- Für die **Nachqualifizierung**³, die auch berufsbegleitend durchgeführt werden kann, gilt:
 - Umfang von **insg. mind. 25 Tagen**
 - Inhalte zu Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie
 - Die **ersten 5 Fortbildungen** sind **innerhalb der ersten 3 Monate** zu absolvieren
 - Insg. muss die Nachqualifizierung **innerhalb von 2 Jahren** absolviert werden (sonst bis zum Abschluss der Nachqualifizierung keine Anrechnung auf die Personalausstattung mehr möglich)
- Für das **einjährige betreute Berufspraktikum** gilt:
 - Eine Anrechnung von bereits vorhandener Berufserfahrung und eine **Verkürzung** des Praktikums sind **nicht möglich**.

Veränderungen seit 2019

1. **Neu:** Staatlich anerkannte **sozialpädagogische Assistent:innen als Berufsgruppe für die Tätigkeit als Fachkraft** aufgenommen
2. **Überarbeitung** der Bestimmungen zur **Mindestpersonalausstattung:** Die **zweite Kraft** in bestimmten Gruppen kann **eine Zusatzkraft** sein (bis Ende 2019: Die zweite Kraft kann **eine „geeignete Betreuungs- und Erziehungsperson“** sein)
3. **Neu:** Befristete Erweiterung der **Einsatzmöglichkeiten von Zusatzkräften** anstelle von **Fachkräften** bei fehlendem Personal (der Ersatz von Fachkräften durch Zusatzkräfte war 2019 noch nicht vorgesehen)

3 Weitere Informationen zur Nachqualifizierung unter: <https://km.baden-wuerttemberg.de/de/fruehe-bildung/kindertageseinrichtungen/faq-kindertagesbetreuungsgesetz> (Zugriff am 29.05.2025).

Bayern

Regelungen für das pädagogische Personal in in KiTas in Bayern

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Bayern gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

Nach 2019 wurden in Bayern sowohl weitere Berufsgruppen als Fach- oder Ergänzungskräfte aufgenommen als auch Möglichkeiten für eine standardisierte Zulassung weiterer Personengruppen geschaffen. Die neue Allgemeinverfügung soll den Zugang für Beschäftigte erleichtern und eine dauerhafte Anerkennung gewähren. Außerdem sollen die Behörden entlastet werden, die für die Einzelfallgenehmigung bei Personen anderer Qualifikationen für eine Tätigkeit als Fach- oder Ergänzungskraft zuständig sind. Parallel dazu wurden und werden die Qualifizierungsmöglichkeiten für Quereinsteiger:innen überarbeitet. Im Mittelpunkt steht dabei die Entwicklung eines Gesamtkonzepts für

die berufliche Weiterbildung in Kindertageseinrichtungen, das Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinheitlicht und systematisiert. Bei den Leitungskräften zeigt sich ein widersprüchliches Bild: Während bei den Anforderungen an Leitungskräfte von Einrichtungen einerseits Konkretisierungen, z. B. die erforderliche Berufserfahrung betreffend, vorgenommen wurden, wurde andererseits die frühere Vorgabe, dass Leitungen ausschließlich durch pädagogische Fachkräfte erfolgen müssen, entfernt.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte (§ 16 Abs. 2 AVBayKiBiG)

Die folgenden Personengruppen gelten als **pädagogische Fachkräfte** in KiTas:

- Personen mit einer **sozialpädagogischen Ausbildung mit einem in- oder ausländischen Abschluss** mind. auf dem Niveau einer Fachakademie (z. B. staatlich anerkannte **Erzieher:innen**, daneben auch staatlich anerkannte Kindheitspädagog:innen und staatlich anerkannte Sozialpädagog:innen sowie Personen mit ausländischen Abschlüssen, die als gleichwertig zu den genannten Berufen anerkannt wurden)
- Personen, die über eine **Gleichwertigkeitsanerkennung¹** als **pädagogische Fachkraft** verfügen
- Staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
- **Heilpädagog:innen (Bachelor)**

1 Gemäß dem am 31. Juli 2005 außer Kraft getretenen Bayerischen Kindergartengesetz vom 25. Juli 1972 (BayRS 2231-1-A).

- Personen mit einer entsprechenden **Gleichwertigkeitsfeststellung ihres Abschlusses** nach BQFG, BayBQFG oder BaySozKiPädG²

Außerdem als pädagogische Fachkräfte – **beschränkt auf das betreffende Arbeitsverhältnis³** – gelten:

- **Personen, die am 16. Dezember 2005⁴ rechtmäßig als pädagogische Fachkraft** in einer Kindertageseinrichtung tätig waren

2. Pädagogische Ergänzungskräfte (§ 16 Absatz 4 AVBayKiBiG)

Neben pädagogischen Fachkräften gehören **pädagogische Ergänzungskräfte** zum pädagogischen Personal in KiTas. Als diese gelten:

- Personen mit einer **mindestens zweijährigen, überwiegend pädagogisch ausgerichteten, abgeschlossenen Ausbildung** (z. B. staatlich anerkannte Kinderpfleger:innen)
- Personen, die über eine **Gleichwertigkeitserkenntnis¹** als pädagogische Ergänzungskraft verfügen
- Personen, die ein Berufspraktikum im Rahmen der Erzieher:innenausbildung absolvieren

Außerdem als pädagogische Ergänzungskräfte – **beschränkt auf das betreffende Arbeitsverhältnis³** – gelten:

- **Personen, die am 16. Dezember 2005⁴ rechtmäßig als pädagogische Ergänzungskraft** in einer Kindertageseinrichtung tätig waren

3. Zulassung im Rahmen der Allgemeinverfügung (§ 16 Abs. 6 AVBayKiBiG, Allgemeinverfügung)

Durch die **Allgemeinverfügung**, die vom Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) erlassen⁵ wurde, **entfällt** in bestimmten Fällen die **Notwendigkeit einer Einzelfallgenehmigung**. Dies gilt für Fälle, in denen im Rahmen von standardisierten Maßnahmen entsprechende Kenntnisse und Fertigkeiten erworben wurden, die einen **Einsatz als Fach- oder Ergänzungskraft** ermöglichen.

- **Als pädagogische Fachkraft** können tätig werden, wenn sie eine **praktische Tätigkeit von mind. 6 Monaten in einer Kindertageseinrichtung** (Kinderkrippe, Kindergarten, Hort oder Haus für Kinder) im pädagogischen Bereich **oder das Praxissemester in einer entsprechenden Kindertageseinrichtung** absolviert haben:
 - Personen mit einem **inländischen Abschluss in Pädagogik, Erziehungs- oder Bildungswissenschaften** (Bachelor oder Diplom)
 - **Sozialpädagog:innen** mit inländischem Abschluss **ohne staatliche Anerkennung**
 - **Kindheitspädagog:innen** mit inländischem Abschluss **ohne staatliche Anerkennung**
- Darüber hinaus **als pädagogische Fachkräfte** tätig werden können:
 - Personen mit **erfolgreichem Abschluss des Moduls 5 des Blocks C⁶ des Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen** des StMAS⁷ (Umfang von 300 Unterrichtseinheiten)

- 2 Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515); Bayerisches Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen (Bayerisches Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BayBQFG) vom 24. Juli 2013 (GVBl. S. 439, BayRS 800-21-2-A); Bayerisches Sozial- und Kindheitspädagogengesetz (BaySozKiPädG) vom 24. Juli 2013 (GVBl. S. 439, BayRS 800-21-3-A).
- 3 Das bedeutet, die Zulassung als Fachkraft gilt ausschließlich für die jeweilige Kindertageseinrichtung. Bei einem Wechsel der Arbeitsstätte muss der Träger der neuen Einrichtung erneut eine einrichtungsbezogene Anerkennung beantragen. Dies ist auch der Fall, wenn die neue Arbeitsstätte in gleicher Trägerschaft ist.
- 4 Zeitpunkt des Inkrafttretens der aktuell gültigen Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (Kinderbildungsverordnung – AVBayKiBiG) vom 5. Dezember 2005 (GVBl. S. 633; BayRS 2231-1-1-A).
- 5 Bekanntmachung der Allgemeinverfügung vom 27. Dezember 2023 unter: <https://www.verkuendung-bayern.de/baymbl/2024-34/> (Zugriff am 30.05.2025).
- 6 Weitere Informationen zu Block C, Modul 5 unter: <https://www.kita-fachkraefte.bayern/konzept/aufbau-und-inhalt/block-c/> (Zugriff am 30.05.2025).
- 7 Ausführliche Informationen zum Gesamtkonzept unter: <https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php#sec3> und <https://www.kita-fachkraefte.bayern/> (Zugriff jeweils am 30.05.2025).

- Personen mit erfolgreichem **Abschluss der Weiterbildung „Ergänzungskräfte zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen“⁸** (Umfang von 9 Monaten berufsbegleitender Weiterbildung mit anschließend 6 Monaten Praxisphase)
- Personen mit erfolgreichem **Abschluss der berufsbegleitenden Weiterbildung zur „Fachkraft mit besonderer Qualifikation“⁹ in Kindertageseinrichtungen** (Dauer: 15 Monate)
- Personen mit **inländischem erstem oder zweitem Staatsexamen für das Lehramt an Grundschulen**
 - Nur in Horten
- Personen mit erfolgreichem **Abschluss des Schulversuchs „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“¹⁰** (Dauer: 2 Jahre in Vollzeit)
 - Nur in Horten
- Als **pädagogische Ergänzungskraft** können tätig werden:
 - Personen mit einem **inländischen Abschluss in Pädagogik, Erziehungs- oder Bildungswissenschaften** (Bachelor oder Diplom) **ohne mind. sechs Monate Praxiserfahrung in einer Kindertageseinrichtung oder ohne absolviertes Praxissemester der Kindertageseinrichtung**
 - **Sozialpädagog:innen** mit inländischem Abschluss **ohne staatliche Anerkennung**
 - **Kindheitspädagog:innen** mit inländischem Abschluss **ohne staatliche Anerkennung**
 - **Staatlich geprüfte Sozialassistent:innen** mit inländischem Abschluss
 - **Sozialpädagogische Assistent:innen** mit inländischem Abschluss
 - **Heilerziehungspflegehelfer:innen** mit inländischem Abschluss

- Personen mit erfolgreichem **Abschluss des Moduls 4 des Blocks B¹¹ des Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen** des StMAS (Umfang von 80 Unterrichtseinheiten)
- Personen, die das **einjährige sozialpädagogische Einführungsjahr¹²** erfolgreich abgeschlossen haben
- **Auszubildende in der praxisintegrierten Ausbildung zum:zur Erzieher:in** ab Beginn des zweiten Studienjahres
- Personen mit erfolgreichem **Abschluss der Weiterbildung „Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung“¹³** (Umfang von 9 Monaten berufsbegleitender Weiterbildung mit anschließend 6 Monaten Praxisphase)
 - Nur in Horten

4. Ausnahmeregelung

(§ 16 Abs. 6 AVBayKiBiG)

Erfüllen Personen nicht die genannten regulären Qualifikationsanforderungen für eine Tätigkeit als Fach- oder Ergänzungskraft und können sie auch **keine der Qualifikationen** nachweisen, **die in der Allgemeinverfügung aufgeführt** sind, gibt es die **Möglichkeit einer Einzelfallgenehmigung**. Diese erteilt auf Antrag das jeweils zuständige Jugendamt.

Als **Orientierung** für eine entsprechende Einzelfallzulassung dient die „**Kita-Berufeliste**“¹⁴ des Landesjugendamts. Diese enthält auch Einschätzungen zu evtl. Einschränkungen (z. B. Einsatz nur in bestimmten Altersgruppen) oder ggf. zu erfüllenden Auflagen (z. B. Praxiserfahrung als Ergänzungskraft).

8 Weitere Informationen unter: <https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php#sec4> (Zugriff am 30.05.2025).

9 Bis November 2023 befristete Qualifizierungsmaßnahme für Quereinsteiger:innen, die durch das Modul 5 des Blocks C des Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen des StMAS abgelöst wurde.

10 Informationen unter: https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVV_2236_9_1_K_10781/true (Zugriff am 30.05.2025).

11 Weitere Informationen zu Block B, Modul 4 unter: <https://www.kita-fachkraefte.bayern/konzept/aufbau-und-inhalt/block-b/> (Zugriff am 30.05.2025).

12 Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. C und Anlage 3 der Fachakademieordnung (FakO) vom 9. Mai 2017 (GVBl. S. 118, BayRS 2236-9-1-4-K).

13 Weitere Informationen unter: <https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php#sec7> (Zugriff am 30.05.2025).

14 Informationen zur „**Kita-Berufeliste**“ unter: <https://www.blja.bayern.de/unterstuetzung-schutz/kindertagesbetreuung/kita-berufeliste/>. Die Datenbank „**Kita-Berufeliste**“ findet sich unter: <https://www.egov.bayern.de/kitaberufe/onlinesuche/> (Zugriff jeweils am 30.05.2025).

Wichtig:

- Die Angaben in der „Kita-Berufeliste“ garantieren jedoch **keine Anerkennung**.
- **In jedem Fall** erfolgen eine **individuelle Prüfung** und eine entsprechende Zulassung.
- Die **Zulassung erfolgt nur arbeitsstättenspezifisch** für die jeweilige KiTa, in der die Person arbeiten möchte.
- Bei einem **Einrichtungswechsel** (auch beim selben Träger) **muss erneut** eine einrichtungsbezogene **Anerkennung** vom Einrichtungsträger **beantragt** werden.

5. Betreuung durch andere Personengruppen (§ 16 Abs. 5 AVBayKiBiG)

In bestimmten Zeiten (**vor 9 Uhr und nach 16 Uhr**) können die **Betreuung in einer KiTa** auch **qualifizierte Tagespflegepersonen**¹⁵ übernehmen, wobei:

- **1 qualifizierte Tagespflegeperson max. 5 gleichzeitig anwesende Kinder und**
- **bis zu 3 qualifizierte Tagespflegepersonen max. 10 gleichzeitig anwesende Kinder**

betreuen dürfen.

6. Einrichtungsleitung (§ 16 Abs. 3 AVBayKiBiG)

Personen, die die **Leitung einer Einrichtung** übernehmen, **sollen**¹⁶:

- über 3 Jahre Berufserfahrung in einer Kindertageseinrichtung verfügen und
- zuvor an einer Fortbildung für Leitungskräfte teilgenommen haben.

Vorgaben für eine erforderliche Berufsqualifikation werden nicht gemacht.

7. Anforderungen an die deutschen Sprachfähigkeiten des pädagogischen Personals (§ 16 Abs. 1 AVBayKiBiG)

Bei Tätigkeitsbeginn müssen alle Fach- und Ergänzungskräfte über **ausreichende deutsche Sprachkenntnisse**¹⁷ verfügen. Die erforderlichen Kenntnisse müssen spätestens **6 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit nachgewiesen** werden.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

Fachkraftquote

(§ 17 Abs. 2 AVBayKiBiG)

Mind. 50% der erforderlichen Arbeitszeit des pädagogischen Personals müssen von **pädagogischen Fachkräften** geleistet werden.

Regelungen zum Quereinstieg

(§ 16 Abs. 6 AVBayKiBiG, Allgemeinverfügung)

Der **Quereinstieg** für die Tätigkeit als **Fach- oder Ergänzungskraft** in KiTas ist auf verschiedene Weise möglich:

- **Einrichtungsbezogene Einzelfallzulassung** durch das jeweilige Jugendamt (ggf. mit Auflagen verbunden)
- Absolvieren einer **Qualifizierung, die eine Zulassung im Rahmen der Allgemeinverfügung ermöglicht**

Qualifikationen, die den Einstieg als Fachkraft im Rahmen der Allgemeinverfügung ermöglichen:

- **Block C, Modul 5** (Qualifizierung zur Fachkraft) des „**Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen**“¹⁸
 - Umfang von 300 Unterrichtseinheiten (Dauer von mind. 15 Monaten)

15 Mit einer Pflegeerlaubnis nach SGB VIII (Qualifizierung im Umfang von mind. 160 Stunden).

16 Die Formulierung impliziert, dass es sich nicht um verpflichtende Anforderungen handelt.

17 Genaue Angaben, z. B. zu einem erforderlichen Niveau des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER), werden in den Regelungen nicht gemacht.

18 Für Links zu weiteren Informationen siehe Fußnote 7.

- Inhalte u. a. zu Bildung, Lernen und pädagogischen Schlüsselprozessen, Anwendung der rechtlichen Grundlagen sowie Organisations-, Steuerungs- und Leitungskompetenz
- Zertifizierung nach erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung

Voraussetzungen für die Teilnahme:

- Mind. 25 Jahre alt
- Mind. mittlerer Schulabschluss
- Mind. 2-jährige Tätigkeit als Ergänzungskraft (mit mind. 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit) in einer staatlich geförderten bayrischen Kindertageseinrichtung
- Mind. Deutschkenntnisse auf B2-Niveau GER
- Bestehendes Arbeitsverhältnis (mind. 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit) als genehmigte Ergänzungskraft in einer staatlich geförderten bayrischen Kindertageseinrichtung
- Praxisanleitung durch eine pädagogische Fachkraft
- Abschluss von Block B, Modul 4 oder Nachweis eines Abschlusses einer mindestens zweijährigen einschlägigen Berufsausbildung (z. B. Kinderpflege) oder eines einschlägigen Studiums (z. B. inländisches Grundschullehramt)

Wichtig: Nach erfolgreichem **Abschluss der Zwischenprüfung** (nach ca. der Hälfte des Moduls) ist die **Anrechnung als Fachkraft** möglich.

- **Weiterbildung „Ergänzungskräfte zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen“** (zeitlich befristet: letzter Kursstart Ende 2025, Ablösung durch das „Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen“)
 - Umfang von 15 Monaten (9 Monate berufsbegleitende theoretische Ausbildung, 6 Monate begleitete Praxisphase)
 - Abschluss mit Theorie- und Praxisprüfung

Qualifikationen, die den **Einstieg als Ergänzungskraft** im Rahmen der Allgemeinverfügung ermöglichen:

- **Block B, Modul 4** (Qualifizierung zur Ergänzungskraft) des „**Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen**“
 - Umfang von 80 Unterrichtseinheiten (Dauer von ca. 6 Monaten)

- Inhalte u. a. zur Entwicklung von Bildungsberichten, Reflexion der eigenen pädagogischen Haltung und Praxis sowie zur pädagogischen Professionalität und Sicherheit als Ergänzungskraft
- Zertifizierung nach erfolgreicher Abschlussprüfung

Voraussetzungen für die Teilnahme:

- Mind. 21 Jahre alt
- Mind. mittlerer Schulabschluss
- Mind. Deutschkenntnisse auf B2-Niveau GER
- Arbeitsplatzusage einer staatlich geförderten Kindertageseinrichtung in Bayern mit Praxisanleitung durch eine pädagogische Fachkraft
- Abschluss des Moduls 3 (Block B) oder Nachweis einer mindestens zweijährigen Tätigkeit als genehmigte Ergänzungskraft in einer staatlich geförderten bayrischen Kindertageseinrichtung

- **Weiterbildung „Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung“** (zeitlich befristet: letzter Kursstart Ende 2025, Ablösung durch das „Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen“)
 - Umfang von 15 Monaten (9 Monate berufsbegleitende theoretische Ausbildung, 6 Monate begleitete Praxisphase)
 - Abschluss mit Theorie- und Praxisprüfung

Veränderungen seit 2019

1. **Erweiterung der Personengruppe, die als Fach- oder Ergänzungskraft arbeiten kann**
 - Aufnahme von **Heilerziehungspfleger:innen und Heilpädagog:innen generell als pädagogische Fachkräfte** in KiTas (2019 nur in integrativen Einrichtungen)
 - **Erlass der Allgemeinverfügung** und dadurch **standardisierte Zulassung weiterer Berufsgruppen** zum Einsatz als Fach- und Ergänzungskräfte (2019 Möglichkeit der Allgemeinverfügung rechtlich noch nicht gegeben)
 - Aufnahme von **Berufspraktikant:innen in der Erzieher:innenausbildung als Ergänzungskräfte** (2019 Einsatzmöglichkeiten nicht geregelt)

2. Schaffung neuer Qualifizierungsmöglichkeiten für einen Quereinstieg

Neuerung möglicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und **Vereinheitlichung durch Entwicklung des „Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen“**

3. Änderung der Anforderungen an Leitungskräfte

- **Vorgabe**, dass die **Leitung einer Einrichtung durch pädagogische Fachkräfte** erfolgen muss, nun **nicht mehr enthalten** (2019 klare Forderung, dass die Leitung durch pädagogische Fachkräfte erfolgen muss)
- **Konkretisierung** der erforderlichen praktischen Erfahrung: **3 Jahre Berufserfahrung** in der Kindertagesbetreuung (2019 Anforderung nur „ausreichend praktische Erfahrung“)
- Teilnahme an **Leitungsfortbildung** soll vor **Übernahme der Leitungsfunktion** erfolgen (2019 kein Zeitpunkt, zu dem Leitungsfortbildung erfolgen soll)

Berlin

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Berlin

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Berlin gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

In Berlin bestehen bereits seit 2019 vielfältige Möglichkeiten, in Kindertagesstätten tätig zu werden bzw. verschiedene Personengruppen in KiTas einzusetzen (als Fachkräfte, Zweitkräfte, in Ausnahme- und Vertretungsfällen sowie für Praktika oder ehrenamtliche Tätigkeiten). Im Zeitraum zwischen dem 31.12.2019 und dem 31.03.2025 wurde keine Änderung der entsprechenden Bestimmungen vorgenommen – für Berlin ist also keine Einschränkung oder Erweiterung der zur Tätigkeit in KiTas berechtigten Personengruppen zu verzeichnen.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte (§ 11 Abs. 2 VOKitaFöG)

Folgende Berufsgruppen gelten **automatisch als sozialpädagogisches Fachpersonal**:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Sozialarbeiter:innen**
- Staatlich anerkannte **Sozialpädagog:innen**
- **Diplom-Pädagog:innen**
- Personen mit entsprechenden **Bachelor-/Masterabschlüssen** in den o. g. Bereichen
- Personen mit einem **gleichwertigen Abschluss**, der von der Aufsicht nach § 45 SGB VIII anerkannt wurde

2. Weitere anrechenbare Kräfte (§ 11 Abs. 3 VOKitaFöG)

In **begründeten Einzelfällen** kann die zuständige Aufsichtsbehörde **weitere Personen ganz oder teilweise als Fachkräfte anerkennen**. Das betrifft:

Personen in **berufsbegleitender Ausbildung** zu einem Beruf nach § 11 Abs. 2 VOKitaFöG

- Personen, die eine solche Ausbildung **unmittelbar aufnehmen** werden
- Personen mit **hinreichender pädagogischer Erfahrung und Fortbildungen**¹
- Personen, die für die **Einrichtungskonzeption erforderlich** sind (z. B. bei bilingualen KiTas)

Wichtig:

- Die Anerkennung kann mit **Auflagen wie Fortbildungen** verbunden sein.

1 Konkrete Angaben über die Art bzw. den Umfang der genannten Voraussetzungen werden nicht gemacht.

- Die **durchgehende Anwesenheit von sozialpädagogischem Fachpersonal** in der Einrichtung muss sichergestellt sein.²

3. Einrichtungsleitung

(§ 10 Abs. 6–7 KitaFöG & § 19 Abs. 3 VOKitaFöG)

- Jede KiTa muss durch **eine Fachkraft** geleitet werden, die dafür **freigestellt** ist.
- Die Leitung soll **erfahren und besonders qualifiziert**³ sein.
- **Stellvertretung und Leitungsanteile** werden durch den Träger geregelt.
- Weitere Leitungsanteile können auf andere Fachkräfte mit koordinierenden Aufgaben aufgeteilt werden.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. In „fachpädagogisch, konzeptionell begründeten Fällen“ ist auch der Einsatz anderer Kräfte möglich (§ 10 Abs. 1 KitaFöG).

Die regelmäßige Förderung der Kinder durch sozialpädagogisches Fachpersonal muss sichergestellt sein, keine Begrenzung des Anteils „anderer Kräfte“ an der Personalausstattung.

2. Zweitkraftregelung bei geringem Kinderaufkommen⁴ (§ 3 Abs. 3 RV Tag)

Wenn keine zweite Fachkraft gestellt werden kann, darf der Träger eine „**andere geeignete zweite Person**“ einsetzen (z. B. **vertraute Eltern oder hauswirtschaftliches Personal mit Einweisung**).

→ Diese Person darf **keine pädagogische Rolle übernehmen**, dient aber der **Sicherung der Aufsichtspflicht**.

3. Personen mit Kinderkontakt (z. B. Ehrenamt, Praktika) (§ 3 Abs. 7 RV Tag)

- müssen ein **erweitertes Führungszeugnis** vorlegen.
- Bei kurzfristigen Notfällen reicht eine **Selbsterklärung**, wenn kein wiederholter Einsatz erfolgt.

Veränderungen seit 2019

Sämtliche hier aufgeführten Regelungen bestanden bereits 2019.

2 Wie viele Fachkräfte oder in welchem Verhältnis Fachkräfte zu anderen Kräften anwesend sein müssen, wird nicht bestimmt.
3 Es wird nicht konkretisiert, was diese „besonders qualifizierten“ Fachkräfte ausmacht, z. B. eine bestimmte Berufserfahrung oder die Teilnahme an einer Leitungsqualifizierung.
4 Diese Regelung bezieht sich auf den Fall, dass auf Grund geringer Kinderzahlen „das für die einzelnen Leistungen [...] vorzusehende Fachpersonal nicht ausreicht, um während der Betreuungszeiten jeweils die Anwesenheit einer zweiten Fachkraft im Hinblick auf denkbare Unglücks- oder Störfälle sicherzustellen“ (§ 3 Abs. 3 RV Tag). Der Träger soll in dieser Situation durch entsprechende Maßnahmen die Verfügbarkeit einer „anderen geeigneten zweiten Person“ gewährleisten.

Brandenburg

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Brandenburg

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Brandenburg gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

Nach 2019 wurden in Brandenburg umfangreiche Änderungen und Präzisierungen in den Regelungen für Betreuungskräfte im pädagogischen Bereich vorgenommen. Insbesondere waren das konkrete Mindestanforderungen an die Betreuungskräfte bei der persönlichen und fachlichen Eignung, wie etwa ein Mindestalter, eine abgeschlossene Berufsqualifikation, deutsche Sprachkenntnisse und pädagogische Sachkompetenz. Zudem wurde der Kreis der zugelassenen Fachkräfte deutlich erweitert, und viele Berufsgruppen sind nun pauschal als Fachkräfte anerkannt. Parallel dazu erfolgte eine Vereinheitlichung der Zugangsbestimmungen für die Tätigkeit in KiTas: In diesem Zusammenhang wurde die neue Beschäftigungsgruppe der Ergänzungskräfte mit für sie verbindlichen Qualifizierungsmaßnahmen eingeführt. Auch für bestimmte Fachkräfte wurden ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen eingeführt – die jedoch nicht in jedem Fall

verpflichtend sind. Zudem haben sich Änderungen bei der Anrechnung von Personen in berufsbegleitender Qualifizierung und von Ergänzungskräften ergeben: Diese werden nun in vollem Umfang bei der Personalbemessung berücksichtigt, und ihr Einsatz muss nicht mehr im Einzelfall beantragt werden. Außerdem erfolgte die Einführung einer verbindlichen Fachkraftquote.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte (§§ 9, 10 und 11 KitaPersV)

Folgende Berufsgruppen gelten als **pädagogische Fachkräfte**:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen für 0- bis 10-Jährige**
- Staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Sozialpädagog:innen mit einem Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit**
- Absolvent:innen von **Hochschulstudiengängen und Berufsakademien im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit**
- Personen mit einer **Gleichstellung als Erzieher:in für die Teilbereiche Krippe, Kindergarten oder Hort**
- Absolvent:innen der „**Tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher für den Bereich der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg**“
- Personen, deren **Fähigkeiten oder Ausbildung als gleichwertig für die Arbeit in der Kindertagesbetreuung anerkannt** sind (nach §§ 7 und 9)

- BbgSozBerG¹ oder vergleichbaren Bestimmungen anderer Bundesländer)
- **Säuglings- und Kinderkrankenpfleger:innen²**
→ nur in Gruppen für Kinder unter 3 Jahren oder für Kinder mit körperlicher oder mehrfacher Behinderung
 - **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen**
→ nur in Gruppen für Kinder unter 3 Jahren oder für Kinder mit körperlicher oder mehrfacher Behinderung

Ebenfalls als pädagogische Fachkräfte gelten Personen mit den folgenden Berufsabschlüssen, die eine **ergänzende Qualifizierung** (Umfang von mind. 100 Unterrichtsstunden) absolvieren sollen³:

- Personen mit einem **Abschluss im Hauptfach Erziehungswissenschaften** (Magister oder Bachelor)
- Personen mit **erstem und zweitem Staatsexamen Lehramt** an einer Universität oder pädagogischen Hochschule
- Personen mit einem **Abschluss** (Diplom oder Bachelor) in
 - **Sport-, Kunst-, Theater- und Musikpädagogik**
 - **Sprachheilpädagogik**
 - **Sozialer Arbeit** ohne staatliche Anerkennung und **ohne Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung**
 - **Sozialpädagogik** ohne staatliche Anerkennung und **ohne Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung**
- **Diplom-Pädagog:innen**
- **Staatlich anerkannte Heilpädagog:innen**
- **Staatlich anerkannte Sozialarbeiter:innen ohne Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit**
- **Staatlich anerkannte Sozialpädagog:innen ohne Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit**

- Personen mit einem **Bachelorabschluss** in
 - **angewandten Kindheitswissenschaften**
- **Bildungswissenschaften**
- **Bildung, Erziehung und Qualitätssicherung**
- **Rehabilitationspädagog:innen**
- **Bildungswissenschaftler:innen**
- **Diplom-Erzieher:innen**
- **Diplom-Vorschulerzieher:innen**
- **Diplom-Lehrer:innen**
- **Gemeindepädagog:innen**
- **Religionspädagog:innen**
- Personen mit vergleichbaren Abschlüssen

Außerdem als pädagogische Fachkräfte gelten, nachdem sie eine zusätzliche Qualifizierung (Umfang von mind. 100 Stunden) absolviert haben:

- Personen mit einem **Abschluss in Psychologie** (Diplom oder Bachelor)
- **Staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger:innen**
- **Heilerziehungsdiakon:innen**

2. Ergänzungskräfte (§ 12 KitaPersV)

Neben den pädagogischen Fachkräften gehören **Ergänzungskräfte** zum Betreuungspersonal in KiTas; sie haben **keine Qualifikation als pädagogische Fachkraft**. Für ihren Einsatz gelten folgende **Bedingungen**⁴:

- **Ergänzungskräfte** müssen die **Voraussetzungen für Betreuungskräfte** erfüllen (mind. 18 Jahre alt, ausreichende Deutschkenntnisse, abgeschlossene Berufsausbildung oder Studium, persönliche und fachliche Eignung).
- Erwirbt eine Ergänzungskraft nicht innerhalb von **2 Jahren**⁵ die **erforderliche fachliche Kompetenz** (Qualifizierung im Umfang von mind. 300 Unterrichtsstunden), darf sie **nicht mehr als Ergänzungskraft** arbeiten.

1 Gesetz über die staatliche Anerkennung und die Weiterbildung in sozialen Berufen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Sozialberufsgesetz – BbgSozBerG) vom 3. Dezember 2008 (GVBl.I/08, [Nr. 16], S. 278), zuletzt geändert durch Artikel 20 des Gesetzes vom 8. Mai 2018 (GVBl.I/18, [Nr. 8], S. 18).

2 Personen mit dieser Berufsqualifikation sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen zählen gleichzeitig zu den Fachkräften, die eine zusätzliche Qualifizierung absolvieren sollen. Es bleibt unklar, ob sie nach Absolvieren der Qualifizierung auch in anderen Gruppen als Fachkräfte eingesetzt werden können.

3 Die hier genannten Berufsgruppen sollen an einer zusätzlichen Qualifizierung teilnehmen, müssen dies aber nicht, um als Fachkraft zu gelten und tätig werden zu dürfen.

4 Weitere Einschränkungen für ihren Einsatz sind unter der Überschrift „Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?“ zu finden.

5 Wurde die Beschäftigung als Ergänzungskraft vor dem 29. Oktober 2024 aufgenommen, kann die Qualifizierung in den ersten 3 Jahren absolviert werden.

3. Allgemeine Mindestanforderungen an Betreuungs-kräfte (§ 7 Abs. 1–5 KitaPersV)

Fach- und Ergänzungskräfte bilden gemeinsam die Gruppe der **Betreuungskräfte**. Alle müssen die folgenden **Voraussetzungen erfüllen**, um als Fach- oder Ergänzungskraft in KiTas tätig werden zu können:

- **Mind. 18 Jahre** alt
- **Deutschkenntnisse auf B2-Niveau GER** (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen)
- eine **abgeschlossene Berufsausbildung**, einen **ersten berufsqualifizierenden Abschluss oder einen Hochschulabschluss**
- psychisch und emotional belastbar, zuverlässig, verantwortungsbewusst, reflexions- und kritikfähig und sensibel sein, Einfühlungsvermögen gegenüber Kindern und Personensorgeberechtigten und eine positive Haltung zur Kindertagesbetreuung besitzen⁶
- **Nachweis fachlicher Kompetenz** durch:
 - eine **Qualifikation als pädagogische Fachkraft**
 - eine festgestellte **Eignung als Kindertagespflegeperson**
 - die **Teilnahme an einer berufsbegleitenden Ausbildung (bzw. einem Studium) zur pädagogischen Fachkraft**
 - eine **Qualifizierung im Umfang von mind. 300 Unterrichtsstunden**

Ausnahmen:

- Von den **erforderlichen Deutschkenntnissen oder der beruflichen Qualifizierung** kann das Landesjugendamt auf Antrag des Einrichtungsträgers **aus konzeptionellen Gründen Ausnahmen** zulassen.
- **Arbeiten Personen**
 - **einmalig** und
 - **weniger als 6 Monate**in einer KiTa, entscheidet der **Einrichtungsträger über Art und Umfang der erforderlichen Qualifizierung**.

4. Personen in Ausbildung oder Studium (§ 7 Abs. 7, § 15 Abs. 1 und § 18 KitaPersV)

Personen, die sich in einer **berufsbegleitenden Qualifizierung** (Ausbildung oder Studium) befinden, deren Abschluss sie als pädagogische Fachkraft qualifiziert, gehören zu den **Fachkräften**. Ihnen dürfen **Aufgaben je nach Ausbildungsstand übertragen** werden. Auch sie müssen persönlich geeignet sein.

Wichtig:

- Auszubildende und Studierende können **mit ihrer durchschnittlichen praktischen Arbeitszeit auf die Personalbemessung angerechnet** werden.
- Für den Einsatz von Auszubildenden und Studierenden gilt, dass **ausreichend ausgebildete Fachkräfte** zur Verfügung stehen müssen, um die **angehenden Fachkräfte anzuleiten**.

5. Ehrenamt, Praktikant:innen und Freiwillige (§ 10 Abs. 3 KitaG, § 7 Abs. 2 KitaPersV)

Zusätzlich zu den Fach- und Ergänzungskräften können **Personen** auch **ehrenamtlich und auf freiwilliger Basis** oder als **Praktikant:innen** in KiTas mitarbeiten. Auch für sie gilt die persönliche Eignung.

6. Einrichtungsleitung

(§ 10 Abs. 2 KitaG, § 13 KitaPersV)

Die **Leitung einer Kindertagesstätte** dürfen nur **pädagogische Fachkräfte** übernehmen mit:

- einer **Qualifikation als pädagogische Fachkraft**,
- in der Regel **mind. 2 Jahre Berufserfahrung** in der Kindertagesbetreuung und
- **umfassenden Kenntnissen in bestimmten Bereichen** (z. B. Arbeit mit Kindern aller in der Einrichtung betreuten Altersstufen, Koordination, Anleitung und Führung des Betreuungspersonals).

Ausnahme: **Säuglings- und Kinderkrankenpfleger:innen** sowie **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen** können in der Regel **erst nach 5 Jahren Berufserfahrung** in der Kindertagesstätte die **Leitung einer Einrichtung** übernehmen.

6 Wie diese Eigenschaften geprüft werden und von wem, bleibt unklar.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Fachkraftquote (§ 16 KitaPersV)

- **Mind. 80 %** des notwendigen Personals müssen **pädagogische Fachkräfte** sein.
- Diese Quote darf **vorübergehend (max. 3 Monate)** um **10 %** unterschritten werden.⁷

2. Bedingungen für den Einsatz von Ergänzungskräften (§ 12 KitaPersV)

- Sie dürfen nicht allein die **pädagogische Verantwortung** für eine Gruppe oder einzelne Kinder übernehmen (außer sie verfügen über **insg. mind. 5 Jahre Berufserfahrung** in der Kindertagesbetreuung).
- Sie werden von einer Fachkraft angeleitet und beaufsichtigt.
- Wird einer **Ergänzungskraft** die **alleinige Verantwortung** für eine Gruppe oder einzelne Kinder übertragen, muss der **Einrichtungsträger** dies und die Begründung dafür dokumentieren.

3. Bedingungen für den Einsatz von Auszubildenden und Studierenden⁸ (§ 7 Abs. 7 KitaPersV)

- Es müssen **ausreichend ausgebildete Fachkräfte** zur Verfügung stehen, um die **angehenden Fachkräfte** anzuleiten.
- **Jeder ausgebildeten Fachkraft** kann **nur eine Person** zur Anleitung zugeordnet werden.
- Nur Fachkräften, denen noch **keine Ergänzungskraft** zugeordnet ist, kann eine **Person in Ausbildung oder Studium** zugeordnet werden.
- Es müssen **immer mind. so viele Fachkräfte** sein wie **Auszubildende bzw. Studierende** und **Ergänzungskräfte** zusammen.

4. Ergänzende Qualifizierung für Fachkräfte (§ 10 Abs. 2 KitaPersV)

Manche **pädagogischen Fachkräfte** mit anderen **Berufsqualifikationen** sollen eine **ergänzende Qualifizierung** absolvieren. Für **einige Berufsgruppen** (z. B. Personen mit einem Hochschulabschluss in Psychologie, Heilerziehungspfleger:innen) ist die **Qualifizierung hingegen verpflichtend**, um als Fachkräfte tätig werden zu können. Für die entsprechende **Qualifizierung** in beiden Fällen gilt:

- Umfang von **mind. 100 Unterrichtsstunden**
- Inhalte zu frühkindlicher Bildung, Erziehung und Betreuung inkl. Erste-Hilfe-Kurs für Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sowie Kenntnissen über relevante Rechtsvorschriften
- Das **Angebot der Qualifizierungsmaßnahme** muss **innerhalb der ersten 12 Monate** durch den **Einrichtungsträger** erfolgen.
- Die Qualifizierungsmaßnahme kann **tätigkeitsbegleitend** absolviert werden.
- Bereits **absolierte Qualifizierungsmaßnahmen** können **angerechnet** werden.

5. Erforderliche Qualifizierung für Ergänzungskräfte (§ 7 Abs. 5 KitaPersV)

Um die **notwendige Sachkompetenz** zu erlangen und als **Ergänzungskräfte** eingesetzt werden zu können, müssen **Personen ohne einschlägige pädagogische Qualifikation** eine Qualifizierungsmaßnahme absolvieren:

- Umfang von **300 Unterrichtsstunden**
- Die Qualifizierungsmaßnahme kann **berufsbegleitend** absolviert werden.
- Die Qualifikationsmaßnahme muss **in den ersten zwei Jahren der Tätigkeit** absolviert werden (falls die Tätigkeit aber vor dem 29. Oktober 2024 begonnen wurde, innerhalb der ersten 3 Jahre).
- Bereits **absolierte Qualifizierungsmaßnahmen** können **angerechnet** werden.

7 Wenn z. B. Fachkräfte kündigen und ein Nachbesetzungsverfahren eingeleitet wurde.

8 Ausführliche Informationen und Erklärungen unter: <https://mbjs-fachportal.brandenburg.de/kindertagesbetreuung/kita-betriebs-erlaubniserteilung/faq-zur-anwendung-der-kita-personalverordnung.html> (Zugriff am 29.05.2025).

Ausnahme: Für Personen, die **einmalig für weniger als 6 Monate befristet** in einer KiTa arbeiten, bestimmt der **Einrichtungsträger über Art und Umfang der erforderlichen Qualifizierung**.

Veränderungen seit 2019

1. Konkretisierung der Mindestanforderungen an Betreuungskräfte

Entwicklung **konkreter Kriterien**, die eine **persönliche und fachliche Eignung** von Betreuungskräften ausmachen (Mindestalter, abgeschlossene Berufsqualifikation, deutsche Sprachkenntnisse, Sachkompetenz) (2019 **keine Kriterien** für persönliche und fachliche Eignung)

2. Erweiterung der als Fachkraft anerkannten Berufsgruppen

- **Aufnahme von Berufsgruppen** als pädagogische Fachkräfte, die **2019 als zusätzliches Personal für die Betreuung von Kindern mit Behinderung oder von Behinderung bedrohten Kindern** eingesetzt wurden (z. B. Heilerziehungspfleger:innen, Heilpädagog:innen, Säuglings- und Kinderkrankenpfleger:innen)
- **Pauschale Erweiterung um Fachkräfte mit anderen Berufsqualifizierungen** (z. B. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen, Lehrer:innen, Sozialpädagog:innen ohne Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit mit und ohne staatliche Anerkennung, Personen mit Abschlüssen in Erziehungswissenschaften oder Religionspädagog:innen) (2019 **Einsatz** von Personen mit anderen Berufsqualifikationen **genehmigungspflichtig**)

3. Einsatz von Personen in berufsbegleitenden Ausbildungs- oder Studiengängen

- **Anrechnung von Personen, die sich in einer tätigkeitsbegleitenden Berufsqualifizierung befinden, in vollem Tätigkeitsumfang** auf die Personalbemessung möglich (2019 **nur mit 80 % anrechenbar**)
- **Einsatz nicht mehr genehmigungspflichtig**

4. Änderung und Vereinheitlichung der Zugangsregelungen für verschiedene Personengruppen

- **Einführung der Beschäftigungsgruppe der Ergänzungskräfte** (2019 bereits Beschäftigung von Personen ohne einschlägige pädagogische Qualifikation zur Ergänzung des Einrichtungsprofils möglich)
- **Einführung der Bedingungen für Ergänzungskräfte** (müssen Voraussetzungen für Betreuungskräfte erfüllen, dürfen nicht allein die pädagogische Verantwortung übernehmen, werden von einer Fachkraft angeleitet und beaufsichtigt)
- **Abschaffung der Genehmigungspflicht** beim Einsatz von Ergänzungskräften
- Änderung der Bedingungen für den Einsatz von Ergänzungskräften: jetzt **grundsätzlich volle Anrechnung auf die Personalbemessung**, allerdings **Anleitung** durch eine Fachkraft **explizit verpflichtend** (2019 **unter gewissen Bedingungen Anrechnung nur zu 70 %** ihres Beschäftigungsumfangs, keine Angaben zu Anleitung oder alleiniger Verantwortungsübernahme)
- **Vereinheitlichung von Zusatzqualifizierungsbedarf**: klare Bestimmungen, wer Qualifizierung benötigt (2019 **individuelle Erteilung von Aufgaben**)
- **Entwicklung von einheitlichen Anforderungen an erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen** (Umfang, Inhalte, Zeiträume)
 - 100 Stunden-Qualifizierung für Fachkräfte
 - 300 Stunden-Qualifizierung für Ergänzungskräfte

5. Einführung einer Fachkraftquote

- **Präzisierung des Verhältnisses von Auszubildenden und Ergänzungskräften zu Fachkräften** (mind. so viele Fachkräfte wie Auszubildende und Ergänzungskräfte zusammen; 2019 nur „ausgewogenes Verhältnis“ nicht einschlägig qualifizierter Kräfte sowie in Ausbildung befindlicher Kräfte zu pädagogischen Fachkräften)
- **Einführung einer Fachkraftquote (max. 20 % des notwendigen Personals dürfen Ergänzungskräfte sein; 2019 noch keine entsprechende Begrenzung)**

6. Anforderungen an Leitungskräfte

- **Erweiterung des Personenkreises, der die Einrichtungsleitung übernehmen kann** (im Zusammenhang mit der Zulassung weiterer Berufsgruppen als Fachkräfte)
- **Ermöglichung der Leitungsübernahme für Säuglings- und Kinderkrankenpfleger:innen sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen** nach 5-jähriger Berufserfahrung (2019 keine Möglichkeit, Leitung zu werden)
- **Keine spezifischen Anforderungen mehr an die Leitung integrativer Einrichtungen** (2019 benötigte die Leitung Erfahrungen in der Arbeit mit Behinderten oder eine entsprechende Befähigung)

Bremen

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Bremen

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Bremen gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

In Bremen ist die Liste der Berufsgruppen, die regulär für die pädagogische Tätigkeit in KiTas zugelassen sind, seit 2019 u. a. im Rahmen der sogenannten „Eckpunktevereinbarung“ deutlich erweitert worden. So sind unter bestimmten Voraussetzungen nun auch Kindheits- und Elementarpädagog:innen, Heilpädagog:innen, Heilerzieher:innen und Heilerziehungspfleger:innen sowie weitere Quereinsteiger:innen mit pädagogischen oder fachnahen akademischen/nicht-akademischen Abschlüssen zugelassen worden. Zu den Voraussetzungen gehören je nach Berufsgruppe Berufserfahrung, eine regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen oder das Absolvieren einer Nachqualifizierung. Auch wurde der Einsatz von Kindertagespflegepersonen als zweite Fachkraft in bestimmten Gruppenformen ermöglicht. Zudem wurde die rechtliche Grundlage für Trägervereinbarungen zur Fachkräfteanerkennung geschaffen – sie soll generelle Einsatzmöglichkeiten für weitere Personengruppen erleichtern. Neben detaillierten An-

forderungen an die erforderliche Nachqualifizierung von Quereinsteiger:innen wurde eine Begrenzung für den Einsatz dieser Personen eingeführt.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte

(§ 10 Abs. 1 BremKTG und Nr. 1 der Eckpunktevereinbarung)

Folgende Berufsgruppen gelten als **pädagogische Fachkräfte** mit der **Befähigung zur Gruppenleitung**:

- Staatlich anerkannte Erzieher:innen
- Staatlich anerkannte Sozialpädagog:innen

Sofern eine **einschlägige Berufserfahrung im Bereich frühkindlicher Bildung** vorhanden ist, gelten **ohne zusätzlichen Qualifizierungsbedarf** außerdem als entsprechende Fachkräfte:

- Staatlich anerkannte Kindheitspädagog:innen
- Staatlich anerkannte Elementarpädagog:innen
- Staatlich anerkannte Heilpädagog:innen
- Staatlich anerkannte Heilerzieher:innen
- Staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger:innen

2. Zweite Kräfte

(Nr. 10.2, Nr. 12.2 und Nr. 16.2 RiBTK)

Folgende Personen können als zweite Fachkräfte **in bestimmten Gruppenformen** eingesetzt werden:

- **Kinderpfleger:innen / Sozialassistent:innen**
→ in Krippen, Kleinkindgruppen, Spielkreisen und alterserweiterten Gruppen
- **Kindertagespflegepersonen mit gültiger Pflegeerlaubnis**

- in Krippen, Kleinkindgruppen, Spielkreisen und alterserweiterten Gruppen, wenn eine tätigkeitsbegleitende Qualifizierung in der Einrichtung absolviert wird
- Einrichtungsträger muss ein Angebot zur Weiterqualifizierung machen¹
- Kinderkrankenpfleger:innen
 - nur in Krippen, Kleinkindgruppen und Spielkreisen

In **Hortgruppen**, die sich nicht in Gebäuden einer Kindertageseinrichtung befinden, gilt:

- Eine **zweite geeignete erwachsene Person**² muss in ständiger Rufbereitschaft innerhalb des Gebäudes zur Verfügung stehen.

3. Personen mit Nachqualifizierungsbedarf

(Quereinsteiger:innen)
(Nr. 2 der Eckpunktevereinbarung)

Folgende Personengruppen können nach einer **verpflichtenden Nachqualifizierung als pädagogische Fachkräfte** eingesetzt werden (inkl. Gruppenleitung):

- **Akademische Berufsgruppen**
 - Personen mit einem in- oder ausländischen **Hochschulabschluss in (Sozial-)Pädagogik** (Haupt- oder Nebenfach)
 - **Lehrkräfte mit Abschluss** (1. Staatsexamen, Bachelor oder Master)
 - Personen mit **fachverwandten Studienabschlüssen** (Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut:innen, Diakon:innen, Ergotherapeut:innen, Hebammen/Entbindungspfleger, Kinderkrankenpfleger:innen, Kunstpädagog:innen, Logopäd:innen, Motopäd:innen, Musikpädagog:innen, Physiotherapeut:innen, Sportpädagog:innen sowie Theaterpädagog:innen)
 - Personen mit einem **im Ausland erworbenen (sozial-)pädagogischen Hochschulabschluss** (Fachrichtung Lehramt für Kinder 0–12 Jahre)
 - Personen mit **mindestens 1 Jahr Berufserfahrung in der pädagogischen Arbeit mit Kindern zwischen 0 und 12 Jahren und einem einschlägigen Fach- oder Berufsabschluss**
 - Per Ausnahmeentscheidung des Landesjugendamtes **andere Fachkräfte**, die theoretisch, fach-

praktisch und persönlich genauso qualifiziert sind

Auflagen für den Einsatz als pädagogische Fachkraft:

- Absolvierung einer Nachqualifizierung
- Nachweis von Sprachkenntnissen (mind. Niveau B2 GER) bei ausländischen Abschlüssen
- Enge Begleitung durch erfahrene sozialpädagogische Fachkraft notwendig

Frühestens nach 6 bis 8 Monaten entscheidet der Träger über die Befähigung zur Gruppenleitung.

▪ Nicht-akademische Berufsgruppen

- Staatlich anerkannte Kinderpfleger:innen
- Sozialassistent:innen
- Sozialpädagogische Assistent:innen

Voraussetzungen für die Anerkennung als Fachkraft für die Gruppenleitung:

- Mind. 5 Jahre Praxis in der Kindertagesbetreuung
- Regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen
- Überdurchschnittliche Leistungsbeurteilung durch Träger
- Absolvierung einer Nachqualifizierung

4. Weitere Beschäftigungsgruppen im pädagogischen Dienst

(§ 10 Abs. 2 BremKTG)

Für **Zusatzangebote** können zudem beschäftigt werden:

- **Fachkräfte mit anderen pädagogischen, mit handwerklichen oder künstlerischen Qualifikationen** (z. B. für Theater, Musik, Kunstprojekte etc.)

5. Einrichtungsleitung

(Nr. 6.1 RiBTK)

Die Leitung einer Kindertageseinrichtung darf **nur durch sozialpädagogische Fachkräfte** erfolgen:

- Bei Einrichtungen mit:
 - ≥ 80 Kindern (ab 3 Jahren) oder

1 Offen bleibt, ob die Erlaubnis zur Beschäftigung erlischt, wenn das Angebot nicht angenommen wird.

2 Es werden keine weiteren Angaben zu dieser Person gemacht, die ihre Rolle, Eignung o. Ä. bestimmen.

- **≥ 32 Kindern unter 3 Jahren**
→ ist ein:e berufserfahrene **Sozialpädagog:in** vorzusehen.
- Bei kleineren Einrichtungen genügt ein:e berufserfahrene **Erzieher:in**.

Ausnahmeregelung

- In Einzelfällen kann das Landesjugendamt **andere geeignete Fachkräfte** (z. B. heilpädagogisch, pflegerisch) als gleichwertig anerkennen

- Fortbildung durch das Paritätische Bildungswerk Bremen e.V.
- Umfang von mindestens 278 Präsenzstunden
- Inhalte im Bereich Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie
- Muss spätestens drei Monate nach Beschäftigungsbeginn begonnen und innerhalb von 18 Monaten nach Beschäftigungsbeginn abgeschlossen werden
- Kontinuierliche Begleitung durch erfahrene Fachkraft

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Begrenzung des Einsatzes nachqualifizierter oder ausnahmsweise anerkannter Personen (Nr. 4 der Eckpunktevereinbarung)

- **Maximal 25 %** des Beschäftigungsvolumens der pädagogischen Fachkräfte
- **Ausnahme bei kleinen Einrichtungen** (bis zu 2 Gruppen): bis **max. 50 %** erlaubt

2. Anerkennung durch Trägervereinbarungen (Nr. 6.2 RiBTK)

Möglich sind, sofern ein Fachkräftemangel vorliegt,³ auf max. 3 Jahre **befristete Vereinbarungen** zwischen den Trägern und dem örtlichen Jugendamt **über generelle** – ohne einzelne Ausnahmeentscheidungen – **Einsatzmöglichkeiten von anderen als den genannten Fachkräften** (Fachkräfte nach dem Fachkräftegebot nach § 72 SGB VIII bzw. Erzieher:innen oder Sozialpädagog:innen, jeweils mit staatlicher Anerkennung).

3. Anforderungen bei der Nachqualifizierung⁴ (Punkt 2.2 Eckpunktevereinbarung)

- Träger stellt den Qualifizierungsbedarf individuell fest

3 Sollten Einrichtungsträger nicht nur vorübergehend arbeitsmarktbedingte Schwierigkeiten haben, Personal zu finden, können der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe und das Landesjugendamt entsprechende Zusatzvereinbarungen treffen. Genaue Kriterien, wann es sich um „nicht nur vorübergehend arbeitsmarktbedingte Schwierigkeiten“ handelt, gehen aus der Regelung nicht hervor.

4 Siehe Eckpunktevereinbarung: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.bildung.bremen.de%2Fsixcms%2Fmedia.php%2F13%2FLF%25201_Anlage%25201_%2520Eckpunktevereinbarung.docx&wdOrigin=BROWSELINK (Zugriff am 23.05.2025).

Veränderungen seit 2019

Neu eingeführt:

- **Einsatz von Kindertagespflegepersonen** als zweite Fachkraft in bestimmten Gruppenformen (mit Pflicht zur Weiterqualifizierung)
- Möglichkeit für **Trägervereinbarungen zur Fachkräfteanerkennung** als Ersatz für Einzel-Ausnahmen durch das Landesjugendamt
- **Eckpunktevereinbarung** (erstmals 2020) mit erweiterten Fachkräftebegriffen (Kindheits- und Elementarpädagog:innen, Heilpädagog:innen, Heilerzieher:innen und Heilerziehungspfleger:innen sowie Quereinsteiger:innen mit weiteren akademischen oder nicht-akademischen Abschlüssen) und detaillierten Regeln für die Nachqualifizierung
- **Detaillierte Anforderungen für die Nachqualifizierung** (Dauer, Inhalt, Fristen, Sprachkenntnisse, Praxisbegleitung)
- **Begrenzung des Einsatzes** von nachqualifizierten und ausnahmsweise eingesetzten Kräften auf **max. 25 % des Beschäftigungsvolumens** in KiTas

Hamburg

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Hamburg

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Hamburg gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

In Hamburg wurde nach 2019 die Liste der möglichen Berufsqualifikationen für einen Quereinstieg als Erst- oder Zweitkraft erweitert. Neu aufgenommen wurden z. B. Lehrkräfte mit alternativen Abschlüssen zum Staatsexamen, Berufe auf dem Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) oder Pflegefachkräfte. Änderungen betrafen außerdem die Voraussetzungen für den Quereinstieg; so müssen sich z. B. Personen mit einem pädagogischen Hochschulstudium gegebenenfalls nachqualifizieren. Auch Personen mit anderen Hochschul- oder Berufsabschlüssen benötigen neben einer einschlägigen Praxiserfahrung nun zusätzlich eine Nachqualifizierung. Zudem wurden die Einsatzmöglichkeiten von Auszubildenden ausgeweitet: auf Auszubildende weiterer Berufsgruppen sowie auf Studierende dualer Studiengänge.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte

(Nr. 4.2 *Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen, § 3 Abs. 3 und 5 LRV, Positivliste vom 1. April 2021*)

In Hamburg erfolgt eine **Unterscheidung nach Erst- und Zweitkräften**. Als Erstkräfte gelten:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Sozialpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilerzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
- **Erzieher:innen ohne staatliche Anerkennung**, die vor dem 1. Januar 2003 und seitdem überwiegend in Kindertageseinrichtungen eingesetzt waren sowie fachlich und persönlich geeignet sind
- Personen mit **vergleichbaren Abschlüssen**

Als **Erstkraft** können ebenfalls eingesetzt werden, wenn sie **alle Voraussetzungen** erfüllen:

- Staatlich anerkannte **Kinderpfleger:innen** und **sozialpädagogische Assistent:innen**
 - mit **mind. 5 Jahre Praxiserfahrung** beim selben KiTa-Träger,
 - mit einer Beurteilung als **überdurchschnittlich befähigt** und
 - mit einer **Teilnahme an pädagogischen Fortbildungsmaßnahmen**¹

1 Angaben zu möglicherweise erforderlichem Umfang und Inhalt werden nicht gemacht.

2. Zweitkräfte

(Nr. 4.2 Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen, § 3 Abs. 3 und 5 LRV)

Als **Zweitkräfte** für die Arbeit in KiTas gelten:

- Staatlich anerkannte Kinderpfleger:innen
- Staatlich anerkannte sozialpädagogische Assistent:innen
- Kinderpfleger:innen ohne staatliche Anerkennung, die vor dem 1. Januar 2003 und seitdem überwiegend in Kindertageseinrichtungen eingesetzt waren und fachlich und persönlich geeignet sind
- Personen mit vergleichbaren Abschlüssen

3. Einsatz weiterer Berufsgruppen als Erst- oder Zweitkraft

(Positivliste vom 1. April 2021)

Neben den bereits genannten Berufsgruppen können **andere Berufsgruppen als Erst- oder Zweitkräfte** eingesetzt werden.² Je nach Qualifikation müssen ggf. **Nachqualifizierungen und Praxiserfahrung** nachgewiesen werden. Eine Einzelfallentscheidung ist nicht notwendig.

Folgende Personengruppen können als **Erst- oder Zweitkraft** eingesetzt werden, wenn sie sich **entweder nachqualifizieren** (mind. 80 Stunden) oder **entsprechende Kenntnisse durch ihr Studium** nachweisen können:

- Personen mit einem **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss im Haupt- oder Nebenfach Pädagogik** (Diplom, Magister, Master, Bachelor, Lehramt: Bachelor und Master bzw. 1. Staatsexamen) aus dem In- oder Ausland

Außerdem können als **Erst- oder Zweitkraft** eingesetzt werden, wenn sie eine **Nachqualifizierung** (mind. 80 oder 160 Stunden) und ggf. **Praxiszeit** (mind. 1000 Stunden) nachweisen können:

- Personen mit einem **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss** (Diplom, Magister, Master, Bachelor) aus dem In- oder Ausland

▪ Personen mit einem **Berufsabschluss auf Niveau-stufe 6 DQR** (z. B. Fachmeister:innen, staatlich geprüfte Techniker:innen, staatlich geprüfte Betriebs- oder Fachwirt:innen)

- **Logopäd:innen**
- **Physiotherapeut:innen**
- **Ergotherapeut:innen**
- **Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut:innen**
- **Diakon:innen**
- **Pflegefachfrauen und -männer**
- **Hebammen und Entbindungshelfer**
- **Staatlich geprüfte Lerntherapeut:innen**
- **Staatlich geprüfte Tanzpädagog:innen**
- **Staatlich geprüfte Musiklehrer:innen**

4. Ausnahmeregelung

(Nr. 4.3 Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen, Positivliste vom 1. April 2021)

Auf Antrag kann die KiTa-Aufsicht der Sozialbehörde auch **Personen mit anderen oder ohne fachspezifische Qualifikationen als Erst- oder Zweitkraft** zulassen.

Voraussetzungen:

- **Begründung des Einsatzes** durch den Einrichtungsträger sowie
- **persönliche und fachliche Eignung** der Person oder
- Person erwirbt **persönliche und fachliche Eignung** in angemessenem Zeitraum³

5. Weitere Personen als Zweitkräfte

(Eckpunkte für eine befristete Öffnung des Berufsfeldes KiTa vom 17. März 2021)

Aufgrund arbeitsmarktbedingter Personalengpässe sind befristet bis zum 31. März 2025⁴ **weitere Personen für einen Einsatz als Zweitkräfte** zugelassen. Die Personen erfüllen nicht die Anforderungen an die Personalqualifikationen des pädagogischen Erziehungspersonals.

2 Aus der Positivliste geht nicht hervor, welche der Personen als Erst- und welche als Zweitkräfte anerkannt werden können.

3 Eine Konkretisierung, was ein „angemessener Zeitraum“ für den Erwerb der Eignung ist, findet sich in diesem Zusammenhang nicht.

4 Die ursprüngliche Befristung der ersten Eckpunktevereinbarung vom 18.04.2018 wurde bereits durch mehrere Beschlüsse verlängert.

Voraussetzungen für den Einsatz als Zweitkraft:

- **mind. 18 Jahre alt**
- **mind. Hauptschulabschluss** bzw. ein gleichwertiger Bildungsabschluss
- **anerkannte Vorqualifizierung in Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie** (Umfang mind. 160 Stunden) **und eine einschlägige Praxistätigkeit** (Umfang von mind. 160 Stunden) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Einsatzes in einer KiTa oder
- **Absolvieren einer Qualifizierung** (160 Stunden Unterricht und 160 Stunden Praxis) innerhalb von zwei Monaten nach Beschäftigungsbeginn (während dieser Zeit nur Einsatz als Praktikant:in möglich)

Wichtig:

- **Anstellung nur als Zweitkraft** möglich
- **Anrechnung auf den Fachkraftschlüssel** im Umfang von **max. 90% der Arbeitszeit**
- **Der Anteil** dieser Personengruppe am **Erziehungspersonal** beträgt **max. 10%** (Quote darf überschritten werden, wenn nur eine Person auf Grundlage dieser Maßnahme beschäftigt wird)
- Personen, die im Rahmen dieser Maßnahme eingestellt werden, haben die **Möglichkeit, eine berufsbegleitende Weiterbildung für Sozialpädagogische Assistenz (SPA)** aufzunehmen.
- Sollte vor Ablauf von 4,5 Jahren nach Beginn der Tätigkeit **keine (berufsbegleitende) SPA-Ausbildung aufgenommen** worden sein, kann die Person **nicht weiter auf den Personalschlüssel angerechnet** werden.
- Die Verantwortung für die Einstellung geeigneten Personals liegt beim KiTa-Träger. Eine **Ausnahmegenehmigung der KiTa-Aufsicht** wird **nicht benötigt**.

6. Auszubildende und Studierende

(Beschluss zur Anrechnung von Berufsfachschülerinnen/-schülern und Fachschülerinnen/-schülern am 16. Dezember 2020)

Die Anrechnung von Auszubildenden und Studierenden als **Erst- oder Zweitkraft** erfolgt je nach **Ausbildungsart und -fortschritt**:

- Für die Anrechnung von Auszubildenden in der **berufsbegleitenden SPA-Ausbildung** gilt:
 - Im 1. Jahr zu 30% als Zweitkraft
 - Im 2. und 3. Jahr zu 90% als Zweitkraft

- Für die Anrechnung von Personen in der **berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung (Erzieher:in, Heilerzieher:in, Heilerziehungspfleger:in und Heilpädagog:in)** sowie für Studierende in **dualen Studiengängen der Sozialpädagogik und der Kindheitspädagogik** gilt:
 - Im 1. Jahr zu 30% als Zweitkraft
 - Im 2. Jahr zu 90% als Zweitkraft
 - Im 3. Jahr zu 90% als **Erstkraft**

Wichtig: Ein Einsatz als **heilpädagogische Fachkraft** ist jedoch **erst nach Abschluss der Ausbildung** möglich.

7. Einrichtungsleitung

(Nr. 4.2 Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen, § 3 Abs. 2 und § 4 LRV, Beschluss vom 3. Juni 2020)

Die **Leitung einer Kindertageseinrichtung** kann nur folgenden Berufsgruppen übertragen werden:

- Staatlich anerkannten **Sozialpädagog:innen**
- Staatlich anerkannten **Kindheitspädagog:innen**
- Staatlich anerkannten **Erzieher:innen**
- Personen mit **vergleichbaren Abschlüssen**
- Im **Einzelfall fachlich geeigneten Personen mit anderen Hochschulabschlüssen**

Außerdem können anderweitig qualifiziertes Personal oder qualifizierte Honorarkräfte **zur Unterstützung** (max. im Umfang von 1/3 der vertraglichen Wochenarbeitszeit des Leitungspersonals) **Leitungsaufgaben übernehmen**.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Begrenzung des Anteils bestimmter Personengruppen am Personalvolumen

- Grundsätzlich ist die **durchgehende Anwesenheit von sozialpädagogisch ausgebildetem Fachpersonal** (qualifizierte Erst- und Zweitkräfte, z. B. Erzieher:innen, Sozial- und Kindheitspädagog:innen oder sozialpädagogische Assistent:innen) **zu gewährleisten**.

- Insgesamt darf der Anteil von
 - **Personen mit (ggf.) Nachqualifizierungsbedarf** (siehe Nr. 3 dieser Übersicht),
 - **Personen mit einer Ausnahmegenehmigung** (siehe Nr. 4 dieser Übersicht) und
 - **weiteren Personen** für den Einsatz als Zweitkraft (siehe Nr. 5 dieser Übersicht)
- max. 25 % des erforderlichen Beschäftigungsvolumens** des pädagogischen Personals betragen.
- **Der Anteil weiterer Personen ohne pädagogische Qualifizierung**, die die Voraussetzungen für einen befristeten Einsatz als Zweitkraft erfüllen, darf **max. 10 % des Personalvolumens** betragen (Quote darf überschritten werden, wenn nur eine Person auf Grundlage dieser Maßnahme beschäftigt wird).

2. Regelungen zum Quereinstieg

Bestimmte Personengruppen sind für den Einsatz als **Erst- oder Zweitkräfte zugelassen**, müssen sich jedoch ggf. je nach **Grundqualifikation nachqualifizieren**.

- Für Personen mit einem **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss im Haupt- oder Nebenfach Pädagogik** aus dem In- oder Ausland gilt:
 - **Nachweis ausreichender Kenntnisse** in frühkindlicher Pädagogik, Entwicklungspsychologie und Kinderschutz im Rahmen der Studienleistungen **oder**
 - **Absolvieren einer Nachqualifizierung:**
 - › Umfang von mind. 80 Stunden
 - › Inhalte zu frühkindlicher Pädagogik, Entwicklungspsychologie und Kinderschutz
 - › Beginn spätestens innerhalb der ersten 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn
 - › Abschluss innerhalb eines Jahres nach Beschäftigungsbeginn
- Für Personen mit einem **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss** aus dem In- oder Ausland oder bestimmten **Berufsausbildungen** (z. B. auf DQR-6-Niveau, Logopäd:innen, Physiotherapeut:innen, Hebammen und Entbindungshelfer) gilt:
 - **Mit Nachweis über mind. 1000 Stunden einschlägige Praxiserfahrung** innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beschäftigungsbeginn:
 - › Absolvieren einer **Nachqualifizierung im Umfang von mind. 80 Stunden**

- **Ohne Praxiserfahrung:**
 - › Absolvieren einer **Nachqualifizierung im Umfang von mind. 160 Stunden**
- Für die Nachqualifizierung gilt in beiden Fällen:
 - › Inhalte zu Pädagogik der Kindheit, Entwicklungspsychologie und Kinderschutz
 - › Beginn spätestens innerhalb der ersten 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn
 - › Abschluss innerhalb eines Jahres nach Beschäftigungsbeginn

3. Voraussetzung für den Einsatz von Personen ohne pädagogische Qualifikation

Personen ohne pädagogische Qualifikation, die

- **mind. 18 Jahre** alt sind,
- **mind. einen Hauptschulabschluss** bzw. einen gleichwertigen Bildungsabschluss haben und
- **nicht über die erforderliche pädagogische Vorqualifizierung und einschlägige Praxistätigkeit** in den letzten fünf Jahren vor Beginn des Einsatzes in einer KiTa verfügen,

müssen eine entsprechende **Qualifizierung** absolvieren, um **als Zweitkraft** eingesetzt werden zu können:

- **im Umfang von**
 - 160 Stunden theoretischem Unterricht **und**
 - 160 Stunden begleitende praktische Tätigkeit
- **in den ersten zwei Monaten nach Beschäftigungsbeginn** (während dieser Zeit nur Einsatz als Praktikant:in möglich)
- **ausschließlich in durch die Sozialbehörde anerkannten Qualifikationsmaßnahmen.**

Qualifizierungskosten bis zu einer Summe von 2.000 € werden **nach Abschluss der Qualifizierung durch die Sozialbehörde erstattet**.

4. Verantwortung der Träger

Grundsätzlich liegt die **Verantwortung**, dass **Quereinsteiger:innen** bzw. Personen mit Nachqualifizierungsbedarf **die Anforderungen für die pädagogische Arbeit erfüllen** und sich entsprechende Fachkenntnisse aneignen (z. B. durch Fortbildungen) – **besonders für den Einsatz im Krippenbereich – bei den Einrichtungsträgern**.

Veränderungen seit 2019

1. Erweiterung zugelassener Berufsgruppen (ggf. mit Nachqualifizierungsbedarf)

Die Liste von Berufsqualifikationen, mit denen ein Einsatz als Erst- oder Zweitkraft möglich ist, wurde **erweitert**, z. B. um Lehrkräfte mit Bachelor- oder Masterabschluss, Berufsabschlüsse auf DQR-6-Niveau, Diakon:innen, Pflegefachfrauen und -männer, Lerntherapeut:innen und Tanzpädagog:innen

2. Regelungen zum Quereinstieg und zum befristeten Einsatz nicht pädagogisch qualifizierter Personen

- **Neu:** Für Personen mit einem pädagogischen Hochschulabschluss Notwendigkeit einer Nachqualifizierung bzw. des Nachweises bestimmter Fähigkeiten im Umfang von mind. 80 Stunden, wenn Inhalte nicht ausreichend Teil des Studiums waren (2019 benötigten diese Personen **keine Nachqualifizierung** oder mussten **Kenntnisse nachweisen**)
- **Änderung der Anforderungen für den Quereinstieg von Personen mit anderen Hochschul- oder Berufsabschlüssen:** Auch bei 1000 Stunden Praxiserfahrung ist eine Nachqualifizierung von mind. 80 Stunden notwendig, außerdem wurde der Bereich **Kinderschutz als erforderlicher Inhalt** der Nachqualifizierung hinzugefügt (2019 musste **entweder eine Nachqualifizierung** von mind. 160 Stunden **oder einschlägige Praxiserfahrung** von mind. 1000 Stunden nachgewiesen werden)
- **Änderung der Anforderungen für den Einsatz von staatlich anerkannten Kinderpfleger:innen oder sozialpädagogischen Assistent:innen als Erstkraft:** Die fünfjährige berufliche Tätigkeit muss nun **bei demselben KiTa-Träger** erbracht werden (2019 musste die Tätigkeit „**in einer Kindertageseinrichtung**“ erbracht werden, wobei nicht betont wurde, dass es dieselbe Einrichtung sein muss)
- **Neu:** Qualifikationsmaßnahmen für die Qualifizierung von nicht pädagogisch qualifizierten Personen **müssen durch die Sozialbehörde anerkannt sein** (2019 keine Angaben zu einer erforderlichen Anerkennung entsprechender Maßnahmen)

- **Ergänzung:** Personen ohne Qualifikation, die befristet als Zweitkraft eingesetzt werden können, zählen ebenfalls zu den **Beschäftigungsgruppen**, deren Anteil am Personalvolumen zusammen max. 25 % ausmachen darf (2019 bereits Begrenzung des Anteils von Quereinsteiger:innen und Personen mit Ausnahmegenehmigung auf max. 25 % des Personalvolumens)

3. Auszubildende und Studierende

Ergänzung der Regelungen zum Einsatz von Auszubildenden **um bestimmte Berufsgruppen:** Heilerzieher:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Heilpädagog:innen sowie dual Studierende der Sozialpädagogik und der Kindheitspädagogik (2019 nur Regelungen für SPA- und Erzieher:innen-Auszubildende)

4. Unterstützung bei Leitungsaufgaben

Neu: Erledigung von Leitungsaufgaben durch anderes Personal oder Honorarkräfte zu gewissem Anteil möglich (2019 keine entsprechende Unterstützungsmöglichkeit für Leitungskräfte vorgesehen)

Hessen

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Hessen

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Hessen gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

In Hessen ist die Liste der Berufsgruppen, die für eine Tätigkeit in der KiTa zugelassen sind, nach 2019 erweitert worden. Unter anderem wurde die Einstellung von „sonstigen Personen“ als Fachkräfte für die Leitung sowie für die Mitarbeit in KiTas („profilergänzende Fachkräfte“) ermöglicht. Zudem wurden einige Einschränkungen für die Beschäftigung von bestimmten Berufsgruppen (z. B. Kinderpfleger:innen) aufgehoben. Diese Änderungen vergrößern das Spektrum an Qualifikationsprofilen, die als Voraussetzung für verschiedene Positionen in der KiTa gelten, einschließlich der Leitung sowie der Mitarbeit in Gruppen.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte (§ 25b Abs. 1 und 3 HKJGB)

Diese Personen dürfen als **Fachkräfte in Gruppen** arbeiten **und Leitungsfunktionen** übernehmen:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**
- **Sozialarbeiter:innen / Sozialpädagog:innen**
(Diplom BA oder FH¹ oder grad.²)
- **Diplom-Pädagog:innen**
- **Diplom-Heilpädagog:innen (FH)**
- Personen mit **Lehramtsbefähigung für Grund- oder Förderschulen**
- Personen mit einem **früh-/allgemeinpädagogischen, sozialpflegerischen oder sozialarbeiterischen Hochschulabschluss** (z. B. Bachelor) nach § 11 des Gesetzes über die staatliche Anerkennung von Berufsakademien vom 15. September 2016 (GVBl. S. 162)
- Personen mit **ausländischem oder inländischem Abschluss, der durch das Ministerium als gleichwertig anerkannt ist**
- „**Sonstige Personen**“ mit einem Abschluss, der mindestens einer Qualifikation der Niveaustufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) entspricht und Leistungen mit bestimmten Mindest-Creditpoints in relevanten pädagogischen Themenbereichen beinhaltet
- Personen, **die am 12. Juli 2001 in einer Tageseinrichtung als Fachkräfte eingesetzt waren**, ohne

1 BA = Berufsakademie, FH = Fachhochschule.

2 Aus diesem Zusatz – der sich so nur im Gesetz von Hessen findet – geht nicht hervor, welche Abschlüsse hier gemeint sind.

die Voraussetzungen für Fachkräfte in Leitungsfunktion nach § 25 b Abs. 1 HKJGB zu erfüllen³

2. Mitarbeit in Gruppen (§ 25b Abs. 2 HKJGB)

Neben Fachkräften ist eine **Mitarbeit in Gruppen** durch folgende Personengruppen möglich:

- Staatlich anerkannte **Kinderpfleger:innen**
- Staatlich geprüfte **Sozialassistent:innen**
- Personen mit fachfremder Ausbildung und einschlägiger Berufserfahrung mit der **Auflage, eine sozialpädagogische Ausbildung zu absolvieren**⁴
- Personen in **berufsbegleitender Ausbildung** zum:zur staatlich anerkannten Erzieher:in (bis zum Abschluss)
- Personen im **Anerkennungsjahr** (im Rahmen von Ausbildung oder Studium)

Personen in **Ausbildung oder im Anerkennungsjahr** können mit bis zu 50%⁵ ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf den personellen Mindestbedarf der Einrichtung angerechnet werden (§ 25c Abs. 4 HKJGB).

3. Profilergänzende Kräfte / „sonstige Personen“ (§ 25b Abs. 2 Nr. 6 HKJGB)

Diese Personen dürfen **unter bestimmten Voraussetzungen** (müssen **alle** erfüllt werden, Prüfung erfolgt durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe) im Gruppendienst mitwirken:

- Mittlerer Bildungsabschluss, abgeschlossene Ausbildung auf **DQR-Niveau 4** und Erfahrung in der Arbeit mit Kindern oder **Feststellung der Eignung** durch das zuständige Ministerium aufgrund entsprechender Fort-/Ausbildung oder Erfahrung
- **Bezug zum Profil und Konzept der Tageseinrichtung**, der vom Träger zu begründen ist
- Teilnahme an einer **Weiterbildung mit 160 Unterrichtsstunden**

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Einsatzmöglichkeiten

Personen ohne pädagogische Ausbildung dürfen nur in **Ausnahmefällen** eingesetzt werden.

2. Begrenzung

Sie dürfen **maximal 25 %** des **personellen Mindestbedarfs** ausmachen (Leitungsanteile nicht mitgerechnet).

3. Qualifikationsanforderungen

Müssen die Anforderungen nach **§ 25b Abs. 2 Nr. 6 Buchstaben a bis d HKJGB** erfüllen:

- z. B. persönliche Eignung, Erfahrung, Teilnahme an Weiterbildungen (siehe oben „sonstige Personen“)

4. Fachkraftanwesenheitspflicht

Während der gesamten Öffnungszeit muss **mindestens eine zur (Gruppen-)Leitung qualifizierte Fachkraft** (nach § 25b Abs. 1 oder 3 HKJGB) anwesend sein.

Veränderungen seit 2019

1. Erweiterung der Gruppe der Fachkräfte, die zur Leitung von KiTas qualifiziert sind:

- **Staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger:innen** wurden als Fachkräfte mit der Befähigung zur Leitung von Einrichtungen oder Gruppen aufgenommen.
- **„Sonstige Personen“** (mit einer Qualifikation der Niveaustufe 6 des DQR und entsprechenden Studienleistungen) wurden als mögliche Leitungs Personen ergänzt.

3 Bei dieser Personengruppe bleibt unklar, ob sie auch Leitungsfunktionen übernehmen darf. Sie wird gesondert als Fachkraft aufgeführt (§ 25b Abs. 3 HKJGB), hat aber andere Befugnisse als Kräfte, die nur zur Mitarbeit in Gruppen qualifiziert sind.

4 Eine Frist, bis zu der die Ausbildung aufgenommen werden oder beendet sein muss, wird an entsprechender Stelle nicht bestimmt.

5 Die Formulierung „bis zu“ impliziert, dass es auch weniger sein kann. Aus der Regelung gehen an dieser Stelle keine möglichen Kriterien hervor, anhand derer entschieden wird, in welchem Umfang eine Anrechnung erfolgt, z. B. Ausbildungsstand.

2. Veränderungen in den Regelungen für die Mitarbeit in Gruppen:

- **Kinderpfleger:innen mit staatlicher Anerkennung** dürfen jetzt **generell** in allen Gruppen mitarbeiten – nicht mehr nur **beschränkt auf Gruppen mit Kindern unter drei Jahren**.
- **Staatlich geprüfte Sozialassistent:innen** sind jetzt **ausdrücklich** als **mitarbeitende Fachkräfte zugelassen**.
- Die Regelung für „**sonstige Personen**“ (mit bestimmten Qualifikationen und Weiterbildung) wurde erweitert, um deren Mitarbeit in Gruppen zu ermöglichen (profilergänzende Fachkräfte).

3. Quereinstiegsmöglichkeiten:

2019 gab es bereits Regelungen für Personen mit fachfremder Ausbildung und Berufserfahrung, die, mit der Auflage einer sozialpädagogischen Ausbildung, zur Mitarbeit in Gruppen eingestellt werden konnten. Diese Regelung blieb bestehen. Zudem wurden in den letzten Jahren „**sonstige Personen**“ als Quereinsteiger:innen **sowohl für die Leitung als auch für die Mitarbeit in Gruppen** zugelassen.

4. Regelungen zum Einsatz von Personen ohne einschlägige pädagogische Qualifikation:

Gegenüber 2019 ist nun der Einsatz von nicht einschlägig qualifizierten Personen auf **25 % des Personalbedarfs** begrenzt; eine solche Begrenzung gab es zuvor nicht. Die Regelung zur notwendigen Anwesenheit einer Fachkraft (nach § 25b Abs. 1 oder 3 HKJGB) während der gesamten Öffnungszeit galt hingegen schon vorher.

Mecklenburg-Vorpommern

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Mecklenburg-Vorpommern

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Mecklenburg-Vorpommern gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

In Mecklenburg-Vorpommern wurden seit 2019 zahlreiche Änderungen in den Regelungen für pädagogisches Personal eingeführt. Zum einen wurde der Kreis der anerkannten Fachkräfte etwas erweitert (Personen mit einem Hochschulabschluss im pädagogischen Bereich), zum anderen wurden die Einsatzmöglichkeiten bestimmter Beschäftigungsgruppen flexibilisiert: Studierende der Kindheitspädagogik dürfen, sofern sie bestimmte Bedingungen erfüllen, die Aufgaben einer Fachkraft übernehmen, Träger können entscheiden, ob Fachkräfte mit Nachqualifizierungsbedarf in den ersten beiden Jahren eigenverantwortlich tätig sein dürfen, und Assistenzkräfte können nach dreijähriger Berufserfahrung und bei entsprechender Eignung unter bestimmten Bedingungen eigenverantwortlich Teilgruppen betreuen. Gleichzeitig werden Auszubildende nur noch im dritten Ausbildungsjahr auf den Fachkraftanteil angerechnet. Zudem wurden die Anforderungen

an Nachqualifizierungen gelockert: Die Qualifizierung muss nun nicht mehr vor Tätigkeitsbeginn abgeschlossen sein. Neu eingeführt wurde auch die Beschäftigungsgruppe der Alltagshilfskräfte zur Unterstützung des pädagogischen Personals. Als Voraussetzung für ihren Einsatz wird lediglich genannt, dass sie keine pädagogischen Aufgaben übernehmen dürfen.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte

(§ 2 Abs. 7, § 13 Abs. 4 KiföG M-V)

Folgende Personen dürfen als **pädagogische Fachkräfte** in KiTas arbeiten:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen für 0- bis 10-Jährige**
- **Diplom-Pädagog:innen** mit sozialpädagogischer Ausbildung
- **Diplom-Sozialpädagog:innen**
- **Diplom-Sozialarbeiter:innen**
- Personen mit einem **fachlich entsprechenden Universitäts- oder Fachhochschulabschluss in Pädagogik, Sozialpädagogik oder Sozialer Arbeit**
- Personen mit einem **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss mit 120 Creditpoints im pädagogischen Bereich**
- **Diplom-Erziehungswissenschaftler:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**
- **Erzieher:innen** mit einer **Teilanerkennung als Krippenerzieher:in, Kindergärtner:in oder Horterzieher:in**

- Im jeweiligen Bereich, für den die Teilanerkennung gilt
- Staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen** (Fachhochschule, pädagogische Hochschule oder andere Hochschule)
 - Personen mit der **Befähigung für das Lehramt in Grundschulen, im Sekundarbereich I oder Sonderpädagogik** sowie Personen mit **bestandener erster Staatsprüfung** für dieses Lehramt
 - **Grundschullehrkräfte mit der Befähigung zur Arbeit in Heimen und Horten**
 - **Gemeindepädagog:innen**
 - Personen mit **gleichwertigen Abschlüssen zu den oben genannten**
 - Personen mit einer als **gleichwertig anerkannten Qualifikation aus dem Ausland**

Außerdem als **pädagogische Fachkräfte** tätig werden können, wenn sie eine **kindheitspädagogische Grundqualifizierung** (mind. 250 Stunden) sowie ein **Praktikum in einer Kindertageseinrichtung** (mind. 8 Wochen) absolviert haben:

- **Tanzpädagog:innen**
- **Musikpädagog:innen**
- **Sportpädagog:innen**
- **Theaterpädagog:innen**
- **Logopäd:innen**
- **Familienpfleger:innen**
- **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen**
- **Hebammen und Entbindungsangehörige**
- **Physiotherapeut:innen**
- **Ergotherapeut:innen**

2. Assistenzkräfte

(§ 2 Abs. 8, § 13 Abs. 4 und 6, § 14 Abs. 9 KiföG M-V)

Assistenzkräfte, die zur Unterstützung der Fachkräfte eingesetzt werden können, sind:

- **Sozialassistent:innen**¹
- **Kinderpfleger:innen**
- Personen mit einer als **gleichwertig anerkannten Qualifikation aus dem Ausland**

Für den **Einsatz von Assistenzkräften** gilt:

- **Die Anrechnung auf das Personal erfolgt in Höhe von 80% im Verhältnis zu den Fachkräften**
- **Der Träger der Kindertageseinrichtung entscheidet über den konkreten Einsatz**
- **Die Übernahme einer Teilgruppenbetreuung ist möglich, wenn:**
 - **mind. 3 Jahre Praxiserfahrung** in einer Kindertageseinrichtung vorhanden sind,
 - die **pädagogische und persönliche Eignung** durch die Einrichtungsleitung oder den -träger festgestellt wurde,
 - eine **fachliche Absprache mit einer pädagogischen Fachkraft** erfolgte und
 - **gleichzeitig mind. 1 pädagogische Fachkraft** in der Einrichtung anwesend ist.

3. Ausnahmegenehmigung (§ 13 Abs. 5 KiföG M-V)

Personen, die **nicht über die erforderlichen Qualifikationen** für Fach- oder Assistenzkräfte verfügen, können **im Einzelfall** durch den überörtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe **für eine Tätigkeit als Fach- oder Assistenzkraft zugelassen** werden.

4. Einsatz von Auszubildenden und Studierenden (§ 13 Abs. 3, § 14 Abs. 6 und 7 KiföG M-V)

Für Personen, die sich in einer **berufsqualifizierenden Ausbildung oder einem entsprechenden Studium** befinden, gibt es je nach **Art und Fortschritt der Qualifizierung** die Möglichkeit, Fachkraftaufgaben zu übernehmen bzw. anteilig **als Fachkraft eingesetzt** zu werden:

- **Studierende des Studiengangs Kindheitspädagogik** können die **gleichen Aufgaben übernehmen wie eine pädagogische Fachkraft**² (z. B. eine selbstständige Gruppenbetreuung in den Randzeiten), wenn sie:
 - **mind. 120 Creditpoints** erreicht haben und
 - von der Einrichtungsleitung oder dem -träger als **pädagogisch und persönlich geeignet** beurteilt wurden.

1 Hier wird nicht angegeben, ob diese Personen (sowie Kinderpfleger:innen) über eine staatliche Anerkennung verfügen müssen, d. h., ob selbstverständlich von einer staatlichen Anerkennung dieser Personen ausgegangen wird oder ob diese tatsächlich nicht notwendig ist.

2 Hier wird nicht klar, ob damit auch eine Anrechnung als Fachkraft auf die Personalbemessung und eine Anerkennung als Fachkraft einhergehen.

- Personen, die eine **Ausbildung zum:zur staatlich anerkannten Erzieher:in für 0- bis 10-Jährige** absolvieren, können:
 - **im 3. Ausbildungsjahr mit einem Stellenanteil von 50 % einer Fachkraft** angerechnet werden.

Wichtig: In den **ersten beiden Ausbildungsjahren** dürfen Auszubildende **nicht eigenverantwortlich in der Gruppe** tätig sein. Dasselbe gilt für Auszubildende im **3. Ausbildungsjahr**, wenn sie noch nicht volljährig sind.

Ausnahme: In bestimmten Fällen kann bis zum 31. Juli 2025 eine Anrechnung der Auszubildenden auf den Stellenanteil einer Fachkraft (im 1. Jahr von 30%, im 2. Jahr von 40%) erfolgen.³

5. Praktikant:innen und Freiwillige

(§ 13 Abs. 3 KiföG M-V)

Die **Arbeit des pädagogischen Personals** (Fach- und Assistenzkräfte) in KiTas kann zudem **unterstützt** werden durch:

- **Praktikant:innen**
 - in einer **sozialpädagogischen Ausbildung**
 - in einem **entsprechenden Studium**
 - in der **Vorbereitung auf eine sozialpädagogische Ausbildung oder ein Studium**
- Personen, die ein **Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)** oder den **Bundesfreiwilligendienst (BFD)** absolvieren

6. Einrichtungsleitung

(§ 15 Abs. 1 KiföG M-V)

Die **Leitung von Kindertageseinrichtungen** dürfen nur **pädagogische Fachkräfte** übernehmen, die:

- über **ausreichende Berufserfahrung** und
- eine **besondere Qualifikation für Leistungstätigkeiten**⁴ verfügen.

7. Alltagshilfskräfte für nicht pädagogische Aufgaben

(§ 2 Abs. 9 KiföG M-V)

Alltagshilfskräfte können eingesetzt werden, um **pädagogische Fachkräfte** bei nicht pädagogischen Aufgaben zu unterstützen.

Weitere Voraussetzungen für ihren Einsatz werden nicht formuliert.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Begrenzung des Anteils bestimmter Beschäftigungsgruppen (§ 14 Abs. 6 KiföG M-V)

Assistenzkräfte, Fachkräfte mit Nachqualifizierungsbedarf (z. B. Tanzpädagog:innen, Logopäd:innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen) und **Personen in der Ausbildung** zu Erzieher:innen für 0- bis 10-Jährige dürfen **insg. max. 25 % des erforderlichen pädagogischen Personals** ausmachen.

Wichtig: Werden **Personen** aus diesen Gruppen zusätzlich außerhalb des erforderlichen **Fachkraft-Kind-Verhältnisses** beschäftigt, kann durch diese der Anteil überschritten werden.

2. Nachqualifizierung

(§ 13 Abs. 2 KiföG M-V)

Für einige **Fachkräfte mit bestimmten Berufsqualifikationen** (z. B. Tanz- oder Musikpädagog:innen, Logopäd:innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen, Hebammen und Entbindungspfleger) sind sowohl eine **Nachqualifizierung** als auch das Absolvieren eines **Praktikums** notwendig:

- Für die **kindheitspädagogische Grundqualifizierung** gilt:
 - Umfang von **mind. 250 Stunden**
 - **Soll vor Tätigkeitsbeginn** absolviert werden
- Für das **Praktikum in einer Kindertageseinrichtung** gilt:
 - Umfang von **mind. 8 Wochen**
 - **Muss vor Tätigkeitsbeginn** absolviert werden

Wichtig: Grundsätzlich ist für diese Berufsgruppen in den **ersten beiden Beschäftigungsjahren** eine **eigenverantwortliche Tätigkeit in der Gruppe** nicht

3 Siehe dazu § 35 Abs. 2 KiföG M-V.

4 Bei dieser Formulierung bleibt unklar, ob es sich um eine bestimmte Qualifizierungsmaßnahme im Sinne einer Leistungsqualifizierung handelt.

erlaubt, wobei der Träger über Ausnahmen entscheiden kann.

3. Bewertung vergleichbarer Studiengänge (§ 13 Abs. 2 KiföG M-V)

Ob der **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss** einer Person fachlich der **Qualifikation** einer/eines

- **Diplom-Pädagog:in** mit sozialpädagogischer Ausbildung,
- **Diplom-Sozialpädagog:in** oder
- **Diplom-Sozialarbeiter:in**

entspricht bzw. ob ein vorliegender **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss mit 120 Creditpoints im pädagogischen Bereich** für eine Arbeit als **pädagogische Fachkraft** qualifiziert, bewertet der **überörtliche Träger** der öffentlichen Jugendhilfe.

Veränderungen seit 2019

1. Erweiterung möglicher Abschlüsse für eine Tätigkeit als Fachkraft

- Neu aufgenommen als Fachkräfte wurden Personen mit einem **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss**, der fachlich den Qualifikationen von **Diplom-Pädagog:innen, Diplom-Sozialpädagog:innen** und **Diplom-Sozialarbeiter:innen** entspricht, sowie Personen mit einem **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss mit 120 Creditpoints im pädagogischen Bereich**.
- Im Zuge dessen kam auch die Bestimmung hinzu, dass der **überörtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe bewertet, ob der Universitäts- oder Fachhochschulabschluss** den genannten Anforderungen entspricht.

2. Flexibilisierung der Einsatzmöglichkeiten bestimmter Beschäftigungsgruppen

Seit 2019 sind folgende Regelungen **neu eingeführt** worden:

- **Studierende des Studiengangs Kindheitspädagogik** können, sobald sie 120 Creditpoints erreicht

haben sowie als pädagogisch und persönlich geeignet beurteilt wurden, **die gleichen Aufgaben wie eine pädagogische Fachkraft übernehmen**.

- Der Träger kann über **Ausnahmen** entscheiden, d. h., ob **Fachkräfte mit Nachqualifizierungsbedarf** (z. B. Tanzpädagog:innen, Logopäd:innen, Hebammen und Entbindungs- pfleger) **bereits in den ersten beiden Beschäftigungsjahren** eigenverantwortlich tätig sein dürfen.
- **Assistenzkräfte** können nach mind. 3-jähriger Praxiserfahrung sowie bei festgestellter pädagogischer und persönlicher Eignung nach Absprache mit einer pädagogischen Fachkraft eine **Teilgruppenbetreuung übernehmen**, wenn zeitgleich mind. eine pädagogische Fachkraft in der Kindertageseinrichtung anwesend ist.

3. Änderungen des Anrechnungsumfangs

- **Neu: Nur noch Anrechnung von Auszubildenden im 3. Ausbildungsjahr** auf den Stellenanteil einer Fachkraft (2019 noch Anrechnung von Auszubildenden im 1. Jahr zu 30% und im 2. Jahr zu 40%)
- **Neu: Anrechnung von Assistenzkräften in Höhe von 80% im Verhältnis zu den Fachkräften** (2019 noch keine entsprechende Angabe)

4. Anpassung der Anforderungen an die Nachqualifizierung

Die erforderliche **kindheitspädagogische Grundqualifikation** muss **nicht mehr vor Tätigkeitsbeginn** absolviert werden, nur noch das Praktikum (2019 musste beides vor Tätigkeitsbeginn absolviert werden).

5. Ergänzung der Regelung zur Begrenzung des Einsatzes bestimmter Beschäftigungsgruppen

Die **Begrenzung** des Anteils von **Assistenzkräften, Fachkräften mit Nachqualifizierungsbedarf** und **Auszubildenden** gilt **nur für Personen, die auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis angerechnet werden**. Werden Personen dieser Gruppen darüber hinaus beschäftigt, darf ihr Anteil am erforderlichen Personal höher sein (2019 bereits Begrenzung auf max. 25%, aber keine Berücksichtigung von Personen, die nicht auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis angerechnet werden).

6. Einführung neuer Beschäftigungsgruppen

- **Neu:** Unterstützung des pädagogischen Personals explizit durch **FSJler:innen und BFDler:innen** möglich (2019 noch nicht als mögliche Personengruppen aufgeführt)
- **Neu:** Beschäftigung von **Alltagshilfskräften** zur Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte **für nicht pädagogische Aufgaben** (2019 Beschäftigungsmöglichkeit noch nicht vorgesehen)

Niedersachsen

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Niedersachsen

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Niedersachsen gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

Im Vergleich zu 2019 haben sich im Bereich der Kindertagesbetreuung in Niedersachsen vielfältige Veränderungen ergeben. So wurde der Kreis der als pädagogische Fachkräfte anerkannten Personen um einige Berufsgruppen erweitert, z. B. um Kindheitspädagog:innen und Grundschullehrkräfte, während für einige andere Berufsgruppen (z. B. Spielkreisleiter:innen) Zugangsvoraussetzungen eingeführt wurden. Gleichzeitig wurden zahlreiche komplexe Ausnahmeregelungen für die Mindestpersonalausstattung in Gruppen eingeführt, sollten auf dem Arbeitsmarkt nicht genug Fachkräfte zur Verfügung stehen. Im Zuge dessen wurde die Tätigkeit „weiterer geeigneter Personen“ anstelle der zweiten Fachkraft ermöglicht, ebenso eine Absenkung von den erforderlichen zwei Fachkräften auf zwei Assistenzkräfte. Außerdem wurde die Möglichkeit geschaffen, in plötzlichen Vertretungs-

fällen ebenfalls „anderen geeigneten Personen“ die Wahrung der Aufsichtspflicht zu übertragen. Obwohl für all diese Ausnahmefälle auch Bedingungen sowie Vorgaben für erforderliche Zusatzqualifizierungen eingeführt wurden, zeigen sich dennoch eine Erweiterung der Beschäftigungsoptionen für Personen ohne einschlägige pädagogische Qualifikation sowie eine Absenkung von Qualifikationsanforderungen.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte

(§ 9 Abs. 2 und § 11 Abs. 1 NKiTaG)

Als **pädagogische Fachkraft** können folgende Berufsgruppen tätig werden:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Sozialpädagog:innen**
- **Sozialpädagog:innen** ohne staatliche Anerkennung, die am 31. Juli 2021 als pädagogische Kraft beschäftigt waren
- **Grundschullehrkräfte**
- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**
- **Kinderpfleger:innen und Kinderkrankenschwestern**, die sowohl am 1. Januar 1993 als auch am 31. Juli 2021 als Gruppenleiter:in tätig waren, sofern sie regelmäßig tätig sind¹

Außerdem als **pädagogische Fachkräfte** gelten, wenn sie über **mind. 1 Jahr einschlägige Berufserfahrung** verfügen:

1 Diese Personen können die Leitung einer Kernzeitgruppe übernehmen. Unklar ist, ob sie erst als Fachkraft gelten, wenn sie eine Kernzeitgruppe leiten, oder auch, ohne diese Funktion zu übernehmen.

- Personen mit einem abgeschlossenen pädagogischen Hochschulstudium (Diplom, Bachelor oder Master) mit Studienanteilen von 80 Creditpoints, die auf die Arbeit mit Kindern in Kindertageseinrichtungen ausgerichtet sind

Ausnahme: Bezieht sich die Qualifikation von Fachkräften (Erzieher:in; Kindheitspädagog:in) nur auf eine bestimmte Altersgruppe, dürfen diese Fachkräfte nur in Gruppen eingesetzt werden, in denen vor allem Kinder der entsprechenden Altersgruppe betreut werden.

2. Pädagogische Assistenzkräfte

(§ 3 Abs. 3 NKiTaG)

Die folgenden Berufsgruppen können als pädagogische Assistenzkräfte in KiTas arbeiten:

- Sozialpädagogische Assistent:innen
- Personen mit einem abgeschlossenen pädagogischen Hochschulstudium (Diplom, Bachelor oder Master) mit mind. 80 Creditpoints in Inhalten die Arbeit mit Kindern in Kindertageseinrichtungen betreffend, aber ohne mind. einjährige einschlägige Berufserfahrung
- Kinderpfleger:innen
- Sozialassistent:innen mit dem Schwerpunkt Haus- und Familienpflege oder Persönliche Assistenz, die am 31. Dezember 2014 als pädagogische Kraft beschäftigt waren
- Spielkreisgruppenleiter:innen, die am 31. Juli 2021 als zweite Kraft² beschäftigt waren.

Ausnahmen: Bezieht sich die Qualifikation der Assistenzkraft (Sozialpädagogische:r Assistent:in) nur auf eine bestimmte Altersgruppe, dürfen diese Assistenzkräfte nur in Gruppen eingesetzt werden, in denen vor allem Kinder der entsprechenden Altersgruppe betreut werden.

3. Ausnahmeregelung (§ 9 Abs. 4 NKiTaG)

Neben Personen mit den oben genannten Qualifikationen können im Einzelfall weitere Personen mit anderen pädagogischen oder gleichwertigen Abschlüssen auf Antrag vom Landesjugendamt (LJA) anerkannt werden. Das LJA legt fest, ob die Person als Fach- oder Assistenzkraft eingesetzt werden darf.

Wichtig: Eine Person, die als Fach- oder Assistenzkraft zugelassen wurde, gilt auch als solche.

4. Dritte Kraft in Krippengruppen

(§ 11 Abs. 2 NKiTaG)

Ab dem 1. August 2025³ muss in Krippengruppen mit 11 oder mehr belegten Plätzen während der gesamten Kernzeit⁴ zusätzlich eine dritte Kraft eingesetzt werden. Als dritte Kraft eingesetzt werden dürfen:

- Pädagogische Fachkräfte
- Sozialpädagogische Assistent:innen
- Personen mit einem abgeschlossenen pädagogischen Hochschulstudium (Diplom, Bachelor oder Master) mit mind. 80 Creditpoints in Inhalten die Arbeit mit Kindern in Kindertageseinrichtungen betreffend, aber ohne mind. einjährige einschlägige Berufserfahrung
- Kinderpfleger:innen
- Spielkreisgruppenleiter:innen, die am 31. Juli 2021 als dritte Kraft⁵ beschäftigt waren
→ Nur wenn kein:e Spielkreisgruppenleiter:in bereits als Assistenzkraft in der Gruppe tätig ist

Außerdem als dritte Kraft eingesetzt werden können, wenn sie als Fach- oder Betreuungskraft in einer Krippengruppe mind. seit dem 1. September 2014 ununterbrochen bis zum 31. Dezember 2014 tätig waren:

- 2 Nach § 4 Abs. 3 Satz 4 KiTaG in der Fassung vom 7. Februar 2002 (Nds. GVBl. S. 57), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 10. Dezember 2020 (Nds. GVBl. S. 477).
- 3 Stehen keine der erforderlichen Kräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, muss erst ab dem 1. August 2026 eine zusätzliche dritte Kraft in Krippengruppen eingesetzt werden.
- 4 In Kernzeitgruppen werden Kinder durchgehend in derselben Gruppe betreut. In der Randzeit werden Kinder vor und/oder nach der Kernzeit ggf. mit Kindern aus anderen Gruppen gemeinsam betreut. Die Zeiträume der Kern- und Randzeiten werden von den Kindertageseinrichtungen festgelegt (mind. 4 Std. täglich an 5 Tagen/Woche).
- 5 Nach § 4 Abs. 4 Satz 3 KiTaG.

- **Sozialassistent:innen** mit dem Schwerpunkt Haus- und Familienpflege oder Persönliche Assistenz
- **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen**
- **Andere Kräfte**

5. Personen in Ausbildung oder Studium (§ 9 Abs. 3 und 4, § 11 NKiTaG)

Der **Einsatz** von Personen, die gerade eine Ausbildung oder ein Studium zur pädagogischen Fachkraft absolvieren, ist **nur in Ausnahme- oder Einzelfällen** vorgesehen:

- Stehen **nicht ausreichend pädagogische Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt** zur Verfügung, dürfen **Auszubildende oder Studierende im Berufspraktikum** eingesetzt werden:
 - als **Assistenzkraft**
 - als **dritte Kraft in Krippengruppen**
- Auf **Antrag des Einrichtungsträgers** können Personen bis zum Vorliegen des Prüfungsergebnisses **als Assistenzkraft** eingesetzt werden, die:
 - keine abgeschlossene Ausbildung als sozialpädagogische:r Assistent:in besitzen, aber
 - über eine gleichwertige Vorbildung verfügen⁶ und
 - sich **in der Ausbildung zum:zur staatlich anerkannten Erzieher:in** befinden.

6. Helfer:innen und weitere geeignete Personen (§ 11 Abs. 1 und 3 NKiTaG)

Stehen **auf dem Arbeitsmarkt nicht ausreichend pädagogische Fachkräfte** zur Verfügung, sind **Abweichungen von der personellen Mindestausstattung** möglich. Statt 2 pädagogischen Fachkräften können dann:

- **1 pädagogische Fachkraft und 1 pädagogische Assistenzkraft** oder
- **1 pädagogische Fachkraft und 1 Helfer:in⁷**, die oder der sowohl am 1. Januar 1993 als auch am

31. Juli 2021 als zweite Kraft in einer Gruppe tätig war, regelmäßig tätig sein.

Außerdem genügt **in Gruppen mit weniger als 10 Kindern**, von denen **max. 5 Kinder unter 3 Jahren** alt sind und in denen **kein Kind mit Behinderung** mit heilpädagogischem Förderbedarf von mindestens zehn Stunden wöchentlich betreut wird:

- **1 pädagogische Fachkraft und 1 weitere geeignete Person⁸**

7. (Vorübergehende) Befähigung zur Gruppenleitung von Assistenzkräften bei arbeitsmarktbedingtem Personalmangel (§ 11 Abs. 1 NKiTaG)

- Wenn **aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation nicht genug Fachkräfte** eingestellt werden können, ist es neben dem Einsatz von Assistenzkräften, Helfer:innen und weiteren geeigneten Personen anstelle der zweiten Fachkraft zudem möglich, dass **in Gruppen mit max. 2 Kindern unter 3 Jahren** während der Kernzeit⁹ und der Randzeit¹⁰ **anstelle der pädagogischen Fachkraft eine zweite pädagogische Assistenzkraft** eingesetzt werden kann.

Voraussetzungen: Die in diesem Fall eingesetzte **zweite Assistenzkraft** muss:

- eine Qualifikation als **Sozialpädagogische:r Assistent:in** oder **Kinderpfleger:in** haben oder ein **pädagogisches Studium abgeschlossen** haben und
- über **mind. 5 Jahre einschlägige Berufserfahrung** in einer Kindertageseinrichtung verfügen und zur **Weiterbildungsmaßnahme „Aufbauqualifizierung zur Gruppenleitung für Kindertageseinrichtungen in der Fachschule Sozialpädagogik“** (Umfang 1 Jahr in Vollzeit) angemeldet sein, diese gerade absolvieren oder abgeschlossen haben oder
- über **mind. 10 Jahre einschlägige Berufserfahrung** in einer Kindertageseinrichtung verfügen.

6 Gemeint ist eine Vorbildung, durch die sie seit dem 1. August 2018 zu einem direkten Einstieg in die Fachschule Sozialpädagogik zugelassen sind.

7 Näheres zu Fähigkeiten oder Qualifikationen dieser Personengruppe wird nicht angegeben

8 Für diese Personen wird nur angegeben, dass sie nicht wegen bestimmter Straftaten rechtskräftig verurteilt sein dürfen. Angaben über die Eignung, z. B. erforderliche Fähigkeiten, Qualifikationen etc., werden nicht gemacht.

9 Bis zum Ablauf des 31. Juli 2030.

10 Vom 1. August 2026 bis zum Ablauf des 31. Juli 2030.

Wichtig:

- Bis zum 31. Juli 2026 muss die **zweite Assistenzkraft lediglich über die erforderlichen Qualifikationen verfügen** (Berufserfahrung und/oder das Absolvieren der **Weiterbildung** sind bis dahin **noch nicht nötig**).
→ *Einsatz muss vom Träger vorher beim LJA angezeigt werden*
- Sind **zwei Assistenzkräfte statt der beiden Fachkräfte** eingesetzt, **kann nicht** eine der beiden Assistenzkräfte durch **eine:n Helfer:in oder eine weitere geeignete Person** ersetzt werden.
- Wird die **Weiterbildung bis zum 31. Juli 2030 abgeschlossen**, ist ein **Einsatz anstelle einer Fachkraft dauerhaft möglich**,¹¹ auch nach dem 31. Juli 2030 und unabhängig davon, ob ausreichend Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Wird die **Weiterbildung nicht innerhalb von 30 Monaten abgeschlossen**, ist nur ein **befristeter Einsatz längstens bis zum 31. Juli 2030** anstelle einer Fachkraft möglich.
- Auch **Assistenzkräfte mit mind. 10 Jahren Berufserfahrung sollen eine Weiterbildung (600 Unterrichtsstunden) absolvieren**.¹²

8. Vertretungskräfte

(§ 11 Abs. 6 NKiTaG und § 11 DVO-NKiTaG)

Fallen erforderliche Fach- oder Assistenzkräfte unumgänglich und unvorhersehbar aus und **können nicht durch gleichwertig qualifizierte Kräfte vertreten werden**, können **je Kalendermonat und Gruppe für max. 3 Tage bzw. max. 5 Tage** (bis 31. Juli 2026):

- **andere geeignete Personen** mit der Aufsichtspflicht betraut werden.

Voraussetzungen:

- In **derselben Gruppe** arbeitet **regelmäßig gleichzeitig mindestens**
 - **eine pädagogische Fachkraft** oder

- **eine pädagogische Assistenzkraft**, die die Voraussetzungen für eine (vorübergehende) Übernahme der Gruppenleitung erfüllt.
- **Je Krippengruppe darf max. eine andere geeignete Person** zur Wahrnehmung der Aufsichtspflichten eingesetzt werden.
- **Die Person darf nicht für bestimmte Straftaten rechtskräftig verurteilt sein.**
- Vor dem erstmaligen Einsatz und danach in regelmäßigen Abständen wird dem Einrichtungsträger ein **erweitertes Führungszeugnis** vorgelegt.
- **Die Kindertagesstätte hat mind. zwei Kernzeitgruppen.**
- Der Einsatz und die Feststellung der Eignung der Person werden vom **Einrichtungsträger dokumentiert** (Dokumentation ist drei Jahre lang aufzubewahren).
- **Im selben Zeitraum dürfen in der Kindertagesstätte nicht mehrere andere geeignete Personen mit der Wahrnehmung von Aufsichtspflichten betraut sein.**

9. Betreuung im Rahmen der Ergänzungszeit (befristet bis 31. Juli 2026) (§ 11 Abs. 7 NKiTaG)

Bis Ende des befristeten Zeitraums können **für Gruppen mit max. zwei Kindern unter 3 Jahren** vor und nach der Kern- und Randzeit einen **Zeitraum der ergänzenden Förderung** festgelegt werden (**Ergänzungszeit**).¹³ Während dieser Zeit müssen

- in der Gruppe **mind. eine pädagogische Assistenzkraft und eine weitere geeignete Person** und
- **zeitgleich in der Kindertagesstätte eine weitere pädagogische Kraft** anwesend sein.

Die weitere geeignete Person soll eine **pädagogische Qualifikation** (Umfang von mind. 160 Unterrichtsstunden) absolvieren.¹⁴

11 Assistenzkräften, die sich entsprechend weitergebildet haben, wird es somit ermöglicht, dauerhaft als pädagogische Fachkräfte tätig zu sein, ohne jedoch grundsätzlich Fachkraftstatus zu haben.

12 Der Träger der Einrichtung soll darauf „hinwirken“, dass die Weiterbildung absolviert wird. Inwiefern es sich um eine Verpflichtung oder Voraussetzung handelt, ist nicht klar. Über einen dauerhaften Einsatz anstelle einer Fachkraft wird nichts ausgesagt.

13 Der Einrichtungsträger muss es dem LJA melden, wenn er beabsichtigt, Ergänzungszeit anzubieten, und welche Kräfte er für diese Zeit einsetzt.

14 Der Träger soll darauf „hinwirken“, dass die Person die entsprechende Qualifizierung absolviert. Inwiefern es sich dabei um eine Verpflichtung oder Voraussetzung handelt, ist nicht klar. Zeitliche Vorgaben gibt es nicht.

10. Zusatzkräfte Betreuung (RL Qualität in Kitas 2)

Neben dem erforderlichen Mindestpersonal können in KiTas **zusätzliche Kräfte** im Rahmen einer Zusatzförderung (Richtlinie Qualität in Kitas 2) beschäftigt werden.

→ *Einsatz in Kindergartengruppen und altersstufenübergreifenden Gruppen mit überwiegend Kindern ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt*

Voraussetzungen (müssen beide erfüllt werden):

- Mind. **Allgemeine Hochschulreife oder Sekundarabschluss I** und abgeschlossene Berufsausbildung
- Aufnahme einer **berufsbegleitenden Qualifizierung zur Fach- oder Assistenzkraft** (Ausbildung oder Studium) oder Absolvieren eines **Einführungskurses** (160 Unterrichtsstunden)

- muss vom LJA genehmigt werden (ggf. unter Auflagen, z. B. Erhöhung der Leitungszeit)
- muss konzeptionell ausgearbeitet sein:
 - › die Leitung und alle anderen Kräfte müssen in beiden Einrichtungen ihrer Arbeit ordnungsgemäß nachgehen können
 - › die Leitung muss an jedem Tag in beiden Einrichtungen anwesend sein

11. Gruppen- und Einrichtungsleitung (§ 10 NKiTaG und § 9 DVO-NKiTaG)

- Die **Gruppenleitung** einer Kernzeitgruppe können
 - **pädagogische Fachkräfte** mit einschlägiger Berufserfahrung,
 - **pädagogische Assistenzkräfte**, die die Voraussetzungen zur (vorübergehenden) Gruppenleitung erfüllen,
 - **Kinderpfleger:innen** und **Kinderkrankenpfleger:innen**, die sowohl am 1. Januar 1993 als auch am 31. Juli 2021 als Gruppenleiter:in tätig waren, übernehmen.¹⁵
- Die **Leitung einer Kindertageseinrichtung** können
 - **nur pädagogische Fachkräfte mit einschlägiger Berufserfahrung**
 - eine oder mehrere Personen übernehmen.
- Die **Leitung mehrerer Einrichtungen** (max. 2 Einrichtungen mit insg. max. 5 Kernzeitgruppen):
 - darf nur pädagogischen Fachkräften übertragen werden, die
 - › mind. 2 Jahre einschlägige Berufserfahrung besitzen und
 - › an einer Leitungsförderung teilgenommen haben (kann innerhalb eines Jahres nachgeholt werden)

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Anforderung an die Weiterqualifizierung zur Gruppenleitung von Assistenzkräften mit mind. 5 Jahren Berufserfahrung

Pädagogische Assistenzkräfte, die als **zweite Assistenzkraft** anstelle der **pädagogischen Fachkraft** in Gruppen eingesetzt werden, müssen:

- eine Berufsqualifikation als **Sozialpädagogische: Assistent:in, Kinderpfleger:in oder ein abgeschlossenes pädagogisches Studium** besitzen und spätestens nach dem 1. August 2026:
 - über **mind. 5 Jahre einschlägige Berufserfahrung** in einer Kindertageseinrichtung verfügen und
 - zur **Weiterbildungsmaßnahme „Aufbauqualifizierung zur Gruppenleitung für Kindertageseinrichtungen in der Fachschule Sozialpädagogik“** angemeldet sein, diese gerade absolvieren oder abgeschlossen haben:
 - Umfang von 1 Jahr (Vollzeit) bzw. 1,5 Jahre (Teilzeit)
 - Wird von allen Fachschulen Sozialpädagogik angeboten
 - Entspricht der 1. Klasse der Weiterbildung zum:zur staatlich anerkannten Erzieher:in
 - anschließend möglich, in Klasse 2 einzusteigen

2. Anforderung an die Weiterqualifizierung zur Gruppenleitung von Assistenzkräften mit mind. 10 Jahren Berufserfahrung

Pädagogische Assistenzkräfte, die

- eine Berufsqualifikation als **Sozialpädagogische: Assistent:in, Kinderpfleger:in oder ein abge-**

15 Ausnahmen gelten ggf. für Kindergartengruppen und Einrichtungen, die zuvor Kinderspielkreise waren.

- schlossenes pädagogisches Studium** besitzen sowie
- über **mind. 10 Jahre einschlägige Berufserfahrung** in einer Kindertageseinrichtung verfügen, können als **zweite Assistenzkraft anstelle der pädagogischen Fachkraft** in Gruppen eingesetzt werden und sollen sich zur Gruppenleitung weiterbilden.

Für die **Weiterbildung „Gruppenleitung Ü3 – 600 Stunden Weiterqualifizierung für die befristete Wahrnehmung von Gruppenleitungsaufgaben in Kindertageseinrichtungen“** gilt:

- Umfang von 600 Unterrichtsstunden à 45 Minuten
- Bildungsträger müssen über das „Gütesiegel für Qualifizierungsmaßnahmen in der fröhkindlichen Bildung“ verfügen
- Inhalte müssen dem entsprechenden Rahmen-curriculum¹⁶ entsprechen

3. Pädagogische Basisqualifizierung für weitere geeignete Personen

Weitere Personen, die **für die Betreuung von Kindern in der Ergänzungszeit** eingesetzt werden können, sollen eine **pädagogische Basisqualifikation** absolvieren. Für diese gilt:

- Umfang von mind. 160 Unterrichtsstunden à 45 Minuten
- Inhalte z. B. zur Förderung von Kindern, zur Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und im pädagogischen Team

Qualifizierungsangebote, die diese Anforderungen erfüllen:

- Einführungskurs für „Zusatzkräfte Betreuung“ in Kindertagesstätten
- Grundqualifizierung für Kindertagespflegepersonen nach dem QHB (bzw. DJI-Curriculum), sofern diese mit Zertifikat des Bildungsträgers abgeschlossen ist
- Berufliches Gymnasium Gesundheit und Soziales mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik (mindestens Abschluss der Klasse 12 mit dem schulischen Teil der Fachhochschulreife)

4. Einführungskurs für „Zusatzkräfte Betreuung“

Personen, die **nicht über eine geeignete pädagogische Ausbildung** verfügen, können als **Zusatzkräfte** in Kindertagesstätten in Kindergartengruppen und in **altersstufenübergreifenden Gruppen** mit überwiegend Kindern zwischen 3 Jahren und Schuleintritt beschäftigt werden.

Voraussetzungen:

- Mind. Allgemeine Hochschulreife oder
- Sekundarabschluss I (Realschulabschluss) und abgeschlossene Berufsausbildung

Die Zusatzkräfte sollen einen **Einführungskurs für „Zusatzkräfte Betreuung“ in Kindertagesstätten** absolvieren. Für diesen Kurs gilt:

- Umfang von 160 Unterrichtsstunden
- Kann tätigkeitsbegleitend absolviert werden
- Inhalte zu kindheitspädagogischen und rechtlichen Grundkenntnissen und Kompetenzen (Rahmenkonzept und curriculare Grundlagen)

5. Fachkraftquote

- **Keine konkrete Regelung des Anteils nicht einschlägig pädagogisch qualifizierten Personals** an der Mindestpersonalausstattung festgelegt.
- Zu welchen Bedingungen andere als pädagogische Fachkräfte in Gruppen eingesetzt werden dürfen, wird über die **Vorgaben zur personellen Mindestausstattung in den Gruppen** geregelt.
- **Grundsätzlich** sollen während der gesamten Kern- und Randzeit **zwei pädagogische Fachkräfte** regelmäßig in einer Gruppe tätig sein.
- Stehen **nicht ausreichend pädagogische Fachkräfte** auf dem **Arbeitsmarkt** zur Verfügung, kann **verschiedentlich davon abweichen** werden (siehe Nr. 5–7 dieser Übersicht).

16 Rahmencurriculum und Informationen zu allen hier aufgeführten Qualifizierungen unter: <https://bildungsportal-niedersachsen.de/fruehkindliche-bildung/fachkraefte-und-traeger/fachkraefte-in-kindertageseinrichtungen/qualifizierung-fachkraefte/taetigkeitsbegleitende-qualifizierungen> (Zugriff am 28.05.2025).

Veränderungen seit 2019

1. Pädagogische Fachkräfte

Erweiterung der Berufsgruppen, die als Fachkräfte tätig werden dürfen (z. B. Kindheitspädagog:innen, Sozialpädagog:innen ohne staatliche Anerkennung, Personen mit pädagogischem Hochschulabschluss und mind. einjähriger Berufserfahrung, Grundschullehrkräfte, Heilpädagog:innen und Heilerziehungspfleger:innen)

2. Pädagogische Assistenzkräfte und zweite Kräfte in Gruppen

- Änderungen der Bedingungen für Assistenzkräfte
 - Personen mit pädagogischem Hochschulabschluss ohne Berufserfahrung neu hinzugekommen
 - Einschränkung des Zugangs für Spielkreisleiter:innen (müssen am 31. Juli 2021 als zweite Kraft eingestellt gewesen sein) und für Sozialpädagogische Assistent:innen, die nur eine Ausbildung für die Kinder einer bestimmten Altersstufe haben
- Anpassung der personellen Mindestausstattung
 - nun grundsätzlich Anwesenheit 2 pädagogischer Fachkräfte pro Gruppe (2019 auch Assistenzkraft als zweite Kraft möglich – unabhängig von der Arbeitsmarktsituation)
 - Helfer:innen nur noch als zweite Kraft einsetzbar, wenn keine Fach- oder Assistenzkräfte zur Verfügung stehen (2019 regulär als zweite Kraft einsetzbar)
 - Neu: weitere geeignete Kräfte bei Personalmangel als zweite Kraft einsetzbar

Spielkreisleiter:innen und Auszubildende waren auch 2019 nur bei arbeitsmarktbedingtem Personalmangel als zweite Kraft einsetzbar.

3. Dritte Kraft in Krippengruppen

Erweiterung der Personengruppe, die als dritte Kraft eingesetzt werden kann, um **Assistenzkräfte mit Hochschulabschluss** (keine Änderungen der Einsatzmöglichkeiten oder Voraussetzungen der anderen genannten Berufsgruppen seit 2019)

4. Personen in Ausbildung

Neu: Einsatzmöglichkeit als Assistenzkraft von Auszubildenden zum:zur staatlich anerkannten Erzieher:in ohne abgeschlossene Ausbildung als sozialpädagogische:r Assistent:in (Genehmigung durch LJA nötig)

5. Vertretungskräfte und zusätzliche Betreuungskräfte

- **2019 gab es noch keine Regelung von Vertretungsfällen**
- **Einstellung zusätzlicher Fach- und Betreuungskräfte** (über das erforderliche Personal hinaus) bereits 2019 möglich

6. Anforderungen an Leitungskräfte

- **Erweiterung des zugelassenen Personenkreises für Gruppen- und Einrichtungsleitung** (z. B. Heilpädagog:innen, Heilerziehungspfleger:innen) aufgrund weiterer anerkannter Berufsgruppen als Fachkraft (2019 explizit auch Ausnahmezulassung durch LJA möglich, Leitung durch Personen mit heilpädagogischer Qualifikation damals nur von integrativen Einrichtungen)
- **Neu: Kinderpfleger:innen und Kinderkrankenschwestern**, die sowohl am 1. Januar 1993 als auch am 31. Juli 2021 Gruppenleitung waren, **gelten als pädagogische Fachkräfte** (2019 nur Weiterführung der Gruppenleitung gesichert, ohne Fachkraftstatus zu verleihen)

7. Anforderungen an Weiter- oder Zusatzqualifizierungen

- **Einführung** der Möglichkeit und Voraussetzungen für die (vorübergehende) **Übernahme der Gruppenleitung für Assistenzkräfte**
- **Entwicklung der Anforderungen an die Weiterbildungsmaßnahmen** (Umfang, Inhalte, Zertifizierung)
- **Einführungskurse** bereits 2019 für **zusätzliche Betreuungskräfte** sowie **ausführliche Regelungen** für die Weiterqualifizierungsanforderungen für die Weiterbeschäftigung von **Spielkreisleiter:innen und -helfer:innen**

Nordrhein-Westfalen

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Nordrhein-Westfalen

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Nordrhein-Westfalen gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

Seit 2019 wurde in Nordrhein-Westfalen die damals gültige Personalvereinbarung stark überarbeitet und weiterentwickelt. So wurden die Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Berufsgruppen zum Fachkraftstatus erleichtert, und die Liste der Berufsgruppen, die auf Fachkraft- oder Ergänzungskraftstunden eingesetzt werden können, wurde deutlich erweitert – zum Großteil zunächst befristet im Rahmen eingeführter Sonderregelungen für den „erweiterten Personaleinsatz“ aufgrund von Personalmangel sowie für akuten Personalmangel. Besonders starke Auswirkungen hat diese Erweiterung auf den Umfang des Einsatzes von Auszubildenden und Studierenden. Außerdem wurden die Regelungen für den ausnahmsweisen Einsatz anderer Personen, standardisierte berufliche Anerkennungsverfahren sowie für ggf. erforderliche Zusatzqualifizierungen präzisiert, und der Einsatz fachfremd qualifizierter Personen als „profilrelevante Kräfte“ wurde ermöglicht. Zudem wurde das erforderliche Niveau

deutscher Sprachkenntnisse bei Einstellung pädagogischer Kräfte auf B1 (GER) gesenkt. Die Anforderungen an die Gruppen- und Einrichtungsleitungen, die Qualifikation, die Berufserfahrung und die Deutschkenntnisse betreffend, wurden hingegen nicht geändert.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte (§§ 4 und 7 PersVO)

Die folgenden Berufsgruppen gelten als **sozial-pädagogische Fachkräfte** mit der **Befähigung zur Gruppenleitung**:

- staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
 - staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
 - staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**
 - staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen**
 - staatlich anerkannte **Sozialarbeiter:innen**
 - staatlich anerkannte **Sozialpädagog:innen**
 - **Absolvent:innen von Diplom-, Bachelor- und Master-Studiengängen** der Fachrichtungen (unabhängig von einer möglichen staatlichen Anerkennung)
 - **Erziehungswissenschaften**
 - **Heilpädagogik**
 - **Rehabilitationspädagogik**
 - **Sonderpädagogik**
 - **Soziale Arbeit**
 - **Kindheitspädagogik**
 - **Sozialpädagogik**
- Übernahme der **Gruppenleitung erst nach insg. mind. 6 Monaten Praxiserfahrung** in der Kindertagesbetreuung möglich

- **Personen mit partiellem Berufszugang (Berufsbild Erzieher:in) gemäß § 13b Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz NRW, sofern sie über deutsche Sprachkenntnisse auf B2-Niveau (GER) verfügen**

Außerdem als **sozialpädagogische Fachkräfte** gelten, wenn sie eine **zusätzliche 160h-Qualifizierung** absolvieren:

- **Personen mit der Befähigung zum Lehramt an Grundschulen (1. Staatsexamen/Master)**
→ Übernahme der **Gruppenleitung erst nach insg. mind. 6 Monaten Praxiserfahrung in der Kindertagesbetreuung und nach Abschluss der 160h-Qualifizierung möglich**

2. Weitere Fachkräfte (keine Befähigung zur Gruppenleitung) (§ 5 und § 9 Abs. 1 PersVO)

Als „**weitere Fachkräfte**“ können eingesetzt werden:

- **Pflegefachfrauen und -männer mit gesondertem Abschluss in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege**
- **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen**

Außerdem können als „**weitere Fachkräfte**“ auf Antrag vom **Landesjugendamt (LJA)** zugelassen werden (mit der Auflage, eine **160h-Qualifizierung** zu absolvieren):

- **Personen mit einer pädagogischen Ausbildung (mind. Niveau 6 DQR)**

3. Einsatz auf Fachkraftstunden (keine Befähigung zur Gruppenleitung) (§ 11 PersVO)

Der **Einsatz auf Fachkraftstunden**² ist möglich für folgende Berufsgruppen, wenn sie eine **zusätzliche 160h-Qualifizierung** absolvieren:

- **Erzieher:innen mit fachtheoretischer Prüfung vor mehr als vier Jahren (ohne Anerkennungsjahr)**
- **Personen mit abgeschlossener Ausbildung bzw. abgeschlossenem Studium in den Fächern**
 - **Logopädie**

- **Motopädie**
- **Physiotherapie**
- **Ergotherapie**
- **Theaterpädagogik**
- **Kulturpädagogik**
- **Musikpädagogik**
- **Religionspädagogik**
- **Sportpädagogik**
- **Kunstpädagogik**
- **Medienpädagogik**
- **Psychologie**
- **Bildungswissenschaft**

Ausgeschlossen von dieser Einsatzmöglichkeit sind Personen, die das **Berufspraktikum** mit fachpraktischer Prüfung **endgültig nicht bestanden** haben. Darüber hinaus können die folgenden Personen in **Gruppen mit Kindern im Alter von 2 Jahren bis Schuleintritt** (Gruppenform I) und in **Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren** (Gruppenform III) außerdem auf **Fachkraftstunden eingesetzt** werden, wenn sie **3 Jahre Berufserfahrung** in einer Kindertageseinrichtung haben und **160 Stunden Fortbildung** (160h-Fortbildung) absolvieren:

- **Ergänzungskräfte** (nach § 6 PersVO, siehe 4.)
- **Personen mit Ausnahmezulassung als Ergänzungskraft** (päd. Qualifikation, mind. DQR 4, 160h-Qualifizierung) (nach § 9 Abs. 2 PersVO, siehe 5.)

Personen, die bereits bei einem Träger angestellt waren, als die aktuelle Personalverordnung in Kraft trat, und die nach § 10 Abs. 2 der zuvor gültigen **Verordnung auf Fachkraftstunden eingesetzt** waren, **können weiterhin** bei diesem oder einem anderen Träger auf **Fachkraftstunden eingesetzt** werden.

4. Ergänzungskräfte (§ 6 PersVO)

Als **Ergänzungskräfte** zur **Mitarbeit in Gruppen** gelten:

- **Kinderpfleger:innen**
- **Sozialassistent:innen**
- **Heilerziehungshelfer:innen**

1 Diese Berufsgruppen werden zwar als Fachkräfte aufgeführt, sind aber wohl zwischen pädagogischen Fachkräften und Ergänzungskräften angesiedelt. Sie werden nicht als Ergänzungskräfte geführt, können aber auch keine Gruppenleitung übernehmen und befinden sich dadurch in einer Zwischenstellung, die für die praktische Umsetzbarkeit der Personalorganisation Fragen aufwirft.

2 Aus den rechtlichen Regelungen geht nicht hervor, in welchem Umfang der Einsatz auf Fachkraftstunden erfolgt.

- Krippenerzieher:innen
- Hortner:innen
- Personen mit einer vergleichbaren Ausbildung
- Personen, die entsprechend geeignet und qualifiziert sind, um die Fachkräfte in der Einrichtung in der pädagogischen Arbeit zu unterstützen und bereits am 15. März 2008 in einer Einrichtung eingesetzt waren

5. Einsatz auf Ergänzungskraftstunden (§§ 12 und 9 Abs. 2 PersVO)

Folgende Berufsgruppen können auf **Ergänzungskraftstunden eingesetzt** werden:

- Arbeitserzieher:innen
- Familienpfleger:innen
- Dorfhelper:innen
- Gymnastiklehrer:innen
- Kindertagespflegepersonen (mit mind. 3-jähriger Berufserfahrung als Kindertagespflegeperson oder QHB-Qualifikation³ nach § 21 Abs. 2 Satz 1 KiBiz, wenn die praxisbegleitende Tätigkeit als Kindertagespflegeperson mit Erlaubnis zur Kindertagespflege absolviert wurde)

Außerdem kann der **Einsatz auf Ergänzungskraftstunden** auf Antrag vom LJA zugelassen werden (mit der **Auflage**, eine 160h-Qualifizierung zu absolvieren), für:

- Personen mit einer pädagogischen Ausbildung (mind. Niveau 4 DQR)

6. Profilrelevante Kräfte (§ 14 PersVO)

Auf Antrag können vom LJA **andere Personen für den Einsatz auf Ergänzungskraftstunden zugelassen** werden.

Voraussetzungen für den Einsatz profilrelevanter Kräfte ist:

- eine abgeschlossene Qualifikation, die mind. dem Niveau 4 DQR entspricht
- das Absolvieren einer 160h-Qualifizierung, wobei 80 Stunden (inkl. der Teile zu Kinderschutz

- und Gefahrenabwehrung) **bereits vor Tätigkeitsaufnahme** absolviert sein müssen
- eine pädagogische Konzeption, die den Einsatz des Berufsbildes der einzusetzenden Kraft darstellt und beschreibt
- eine pädagogische Anleitung der profilrelevanten Kräfte

Wichtig: Der Einsatz von profilrelevanten Kräften ist auf **maximal 20 % der Mindestpersonalkraftstunden** begrenzt.

7. Personen in Ausbildung (§ 13 PersVO)

Je nach **Art und Fortschritt von Ausbildung oder Studium** können Personen auf **Fach- oder Ergänzungskraftstunden eingesetzt** werden:

- Personen in der **praxisintegrierten Ausbildung (PiA)** bzw. in einem dualen Studium (Erzieher:in, Heilerziehungspfleger:in) können wie folgt eingesetzt werden:
 - bereits im 1. Jahr als **Ergänzungskraft** (mit bis zu 100 % ihrer Präsenzzeit)
 - im 2. Jahr mit bis zu 50 % ihrer Präsenzzeit **auf Fachkraftstunden**
 - im 3. Jahr mit bis zu 2/3 ihrer Präsenzzeit **auf Fachkraftstunden**
- Personen im **Berufspraktikum** für die Berufe **Erzieher:in und Heilerziehungspfleger:in** können im **3. Jahr**:
 - sowohl als **Ergänzungskraft** (mit bis zu 100 % ihrer Präsenzzeit)
 - als auch **auf Fachkraftstunden** (mit bis zu 50 % ihrer Präsenzzeit) eingesetzt werden
- Personen in der **praxisintegrierten Ausbildung zum:zur Kinderpfleger:in** können:
 - im 2. Jahr mit bis zu 50 % ihrer Präsenzzeit **auf Ergänzungskraftstunden** eingesetzt werden
- **Studierende** (Erziehungswissenschaften, Heilpädagogik, Rehabilitationspädagogik, Sonderpädagogik, Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und

3 Qualifikation auf der Grundlage eines wissenschaftlich entwickelten Lehrplans, der inhaltlich und im zeitlichen Umfang dem Standard des vom Deutschen Jugendinstitut entwickelten Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs Kindertagespflege (QHB) entspricht (vgl. § 21 Abs. 2 KiBiz).

Sozialpädagogik) können, wenn sie **bereits bestimmte Studieninhalte** (z. B. Grundlagenwissen zu sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Entwicklungspsychologie, professionelles Handeln) nachweisen können, **befristet auf 2 Jahre**:

- ab 60 Creditpoints und 200 Stunden Praxiserfahrung in einer Kindertageseinrichtung **als Ergänzungskraft** und
- ab 90 Creditpoints und 400 Stunden Praxiserfahrung in einer Kindertageseinrichtung auch **auf Fachkraftstunden** eingesetzt werden

- Personen in **Vorbereitung auf eine Externenprüfung** (Erzieher:in, Heilerziehungspfleger:in), die Kurse bei einem anerkannten Weiterbildungsträger belegen und dem Träger schriftlich versichern, die Externenprüfung abzulegen, können, **befristet auf 2 Jahre**:
 - **auf Ergänzungskraftstunden** eingesetzt werden
- Personen, die sich in **einem beruflichen Anerkennungsverfahren** (nach § 10 des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes NRW) befinden, können, **befristet auf 2 Jahre**, während sie einen Anpassungslehrgang absolvieren oder parallel zur Vorbereitung auf eine Eignungsprüfung:
 - **auf Ergänzungskraftstunden** eingesetzt werden

8. Personen mit ausländischen Abschlüssen

(§ 2 Abs. 6 PersVO)

Der **Nachweis der Gleichwertigkeit des Abschlusses** mit einem fachlich entsprechenden deutschen Abschluss erfolgt

- durch eine Einstufung der **Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz** bzw. durch einen entsprechenden Eintrag in der Datenbank „anabin“ (Bewertung der besuchten Hochschule mit „H+“, die angegebene Studiendauer wurde eingehalten, und der Abschluss wurde mit „entspricht“ oder „gleichwertig“ bewertet)
- durch ein **Anerkennungsverfahren nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz NRW** (GV. NRW. S. 272)

9. Regelung bei akutem Personalnotstand

(§ 15 PersVO)

Im **Ausnahmefall** (i. d. R. einmal pro Kindergartenjahr), kann das **LJA**, um den plannmäßigen Betrieb aufrechtzuerhalten, **auf Antrag einem Träger erlauben**, für einen **Zeitraum von bis zu sechs Wochen in allen Gruppenformen**⁴ die Mindestbesetzung mit pädagogischem Personal durch den **verstärkten Einsatz von Ergänzungskräften** sicherzustellen.

Voraussetzungen, die alle erfüllt sein müssen:

- Der Personalausfall war, trotz pflichtgemäßer Personalplanung, nicht absehbar.
- Der Personalengpass dauert voraussichtlich nicht länger als sechs Wochen.
- **Mind. eine sozialpädagogische Fachkraft** ist zu jeder Zeit in der Einrichtung anwesend.
- In **Einrichtungen mit mehr als 60 Kindern** ist **mind. eine zusätzliche Fachkraft** (nach den §§ 4, 5 oder 9 Abs. 1 PersVO, d. h. **„weitere Fachkraft“**) anwesend.
- In **Gruppen mit Kindern unter drei Jahren oder Kindern mit oder mit drohender Behinderung** soll auch eine **zusätzliche Fachkraft** (nach den §§ 4, 5 oder 9 Abs. 1 PersVO, d. h. **„weitere Fachkraft“**, anwesend sein.

Wichtig: Diese Regelung tritt **am 31. Dezember 2030 außer Kraft**.

10. Einrichtungsleitung

(§ 29 KiBz, §§ 7 und 8 PersVO)

Die **Leitung einer Einrichtung** dürfen **nur pädagogische Fachkräfte** übernehmen, die bestimmte **Voraussetzungen** erfüllen:

- **Erfüllung der Voraussetzungen**, die **für die Übernahme der Gruppenleitung** erforderlich sind
 - berufliche Qualifikation nach § 4 PersVO (teilweise mit vorheriger 6-monatiger Praxiserfahrung und abgeschlossener 160h-Qualifizierung)
 - Deutschkenntnisse auf B2-Niveau GER

4 Gruppenform I: Kinder im Alter von 2 Jahren bis zur Einschulung, Gruppenform II: Kinder im Alter von unter 3 Jahren, Gruppenform III: Kinder im Alter von 3 Jahren und älter.

- **zusätzlich mind. 2 Jahre einschlägige pädagogische Berufserfahrung** (Praxiszeiten einer Berufsanerkennung oder Ausbildung werden nicht berücksichtigt)

11. Sprachliche Anforderungen

(§ 2 Abs. 5 und § 7 Abs. 1 PersVO)

- Bei Tätigkeitsbeginn sollen **alle pädagogischen Kräfte** mind. über **Deutschkenntnisse auf B1-Niveau** des GER verfügen.
- **Spätestens nach 24 Monaten** sollen **deutsche Sprachkenntnisse auf B2-Niveau** vorhanden sein.
- Personen, die bereits vor Inkrafttreten der Personalverordnung eingesetzt waren, sind von dieser Regelung ausgenommen.
- Für die **Leitung von Gruppen** sind **Deutschkenntnisse** mind. auf **B2-Niveau** erforderlich.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Begrenzung des Einsatzes von profilrelevanten Kräften und bei Personalnotstand

- **Profilrelevante Kräfte** dürfen nur **max. 20 %** des **Mindestpersonals** ausmachen.
- Im Fall des **verstärkten Einsatzes von Ergänzungskräften** bei akutem Personalnotstand gilt:
 - **Mind. eine sozialpädagogische Fachkraft** muss permanent anwesend sein
 - **Zusätzliche Fachkräfte** (mind. „**weitere Kraft**“) sind erforderlich in Einrichtungen mit mehr als 60 Kindern sowie in Krippen- und integrativen Gruppen.

2. Regelungen zum Quereinstieg

- Absolvieren einer **zusätzlichen Qualifizierung** (160h-Qualifizierung) für bestimmte Berufsgruppen (z. B. Grundschullehrer:innen):
 - **Umfang von 160 Zeitstunden**

- Inhalte zu Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspychologie, Handlungskompetenzen (Orientierungsrahmen als Anlage zur PersVO⁵)
- Anerkennung des Anbieters durch die oberste Landesjugendbehörde
- **Beginn innerhalb von 6 Monaten**
- **Abschluss spätestens 24 Monate** nach Tätigkeitsaufnahme
- Absolvieren von **Fortbildungen** (160h-Fortbildung) für bestimmte Berufsgruppen (z. B. Kinderpfleger:innen, Sozialassistent:innen, Heilerziehungshelfer:innen mit jeweils 3-jähriger Berufserfahrung in KiTas):
 - Umfang von **160 Zeitstunden**
 - Inhalte zu Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspychologie
 - **Beginn innerhalb von 6 Monaten**
 - **Abschluss spätestens 24 Monate** nach Tätigkeitsaufnahme

3. Erweiterung des Personaleinsatzes (§ 10 PersVO)

Der **Einsatz weiterer Personen** als pädagogisches Personal auf **Fachkraft- bzw. Ergänzungskraftstunden** (nach §§ 11-14 PersVO, siehe Nr. 2, 5-7 dieser Übersicht) ist **bis einschließlich 31. Dezember 2030** befristet. Ein **dauerhafter Einsatz** auf **Fachkraft- oder Ergänzungskraftstunden** der Personen, die im Rahmen dieser Bestimmung eingesetzt werden, **über den 31. Dezember 2030 hinaus** ist möglich.

Veränderungen seit 2019

1. **Mind. 6 Monate Praxiserfahrung für den Einsatz als Fachkräfte** für bestimmte Berufsgruppen (z. B. Absolvent:innen mit einem Hochschulabschluss in Erziehungswissenschaften, Heilpädagogik oder Grundschullehramt) **nicht mehr nötig, nur noch für den Einsatz als Gruppenleitung**

5 Orientierungsrahmen für 160h-Qualifizierung (Anlage zu § 3 Abs. 2 PersVO): https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&bes_id=54169&aufgehoben=N&keyword=Vorschriften#ANLAGEN (Zugriff am 25.05.2025).

2. Änderung der Bestimmungen zu „weiteren Fachkräften“

- „Weitere Fachkräfte“ nun gesondert (§ 5 PersVO) und nicht mehr wie 2019 unter „sozialpädagogische Fachkräfte“ (§ 1 Abs. 4 Personalvereinbarung) aufgeführt
- **Erweiterung um Pflegefachfrauen und -männer**, die im Rahmen ihrer Ausbildung einen gesonderten Abschluss in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege erworben haben
- **Einsatz von Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen nicht mehr vor allem für die Betreuung von Kindern mit besonderem pflegerischen Betreuungsbedarf**
- Personen in Ausbildung oder Studium gelten nicht mehr als „weitere Fachkräfte“, sondern sind eine gesonderte Personengruppe unter eigenem Paragrafen (§ 13 PersVO)
- Personen mit abgeschlossenem Fachtheorie teil der Erzieher:innenausbildung, aber ohne Anerkennungsjahr gelten nicht mehr als „weitere Fachkräfte“, sind jedoch im Rahmen des erweiterten Personaleinsatzes auf Fachkraftstunden einsetzbar (§ 11 PersVO)

3. Einführung der Bestimmungen zum erweiterten Personaleinsatz (§§ 10 sowie 11 bis 14 PersVO)

- **Erweiterung der Berufsgruppen, die auf Fachkraft- und Ergänzungskraftstunden eingesetzt werden können**
- **Befristung der Bestimmung bis einschließlich 31. Dezember 2030**
- Ermöglichung eines dauerhaften Einsatzes der im Rahmen der Bestimmung eingesetzten Personen über den 31. Dezember 2030 hinaus

4. Änderungen zum Einsatz von Ergänzungskräften auf Fachkraftstunden in den Gruppenformen I und II

- **Keine eindeutige Begrenzung mehr des Einsatzes auf max. die Hälfte der ausgewiesenen Fachkraftstunden**
- **Mind. 3 Jahre Berufserfahrung als Voraussetzung eingeführt**

6 Mit der Externenprüfung können Personen einen Berufsabschluss in einem Ausbildungsberuf erwerben, ohne die Berufsausbildung zu absolvieren, sofern sie die jeweils erforderlichen Voraussetzungen (z. B. bestimmter Schulabschluss, Berufserfahrung) erfüllen.

5. Erweiterung der Berufsgruppen, die auf Fachkraftstunden angerechnet werden können (z. B. Logopäd:innen, Motopäd:innen, Physio- und Ergotherapeut:innen)

6. Nachqualifizierung von Ergänzungskräften ohne Qualifikation

Die Angabe, dass die Träger eine **Nachqualifikation von Ergänzungskräften ohne pädagogische Qualifikation**, die bereits am 15. März 2008 in einer Einrichtung eingestellt waren, anstreben, ist in den aktuellen Bestimmungen **nicht mehr enthalten**.

7. Einführung einer Regelung zum Schutz bestehender Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der aktuell gültigen Personalverordnung

8. Erweiterung der Berufsgruppen, die auf Ergänzungskraftstunden eingesetzt werden können (z. B. Arbeitserzieher:innen, Familienpfleger:innen, Dorfhelper:innen und Kindertagespflegepersonen)

9. Einführung des Einsatzes profilrelevanter Kräfte (§ 14 PersVO)

10. Änderungen und Erweiterung der Ausnahmeregelungen

- **Einsatz auf Fachkraftstunden**
 - Pädagogische Ausbildung muss **mind. auf DQR 6-Niveau** erfolgen (2019 keine Angabe zu Qualifikationsniveau)
 - Kein Nachweis über **mind. 6 Monate Praxiserfahrung** mehr nötig
 - Statt 160 Stunden Fortbildung **nun 160h-Qualifizierung** notwendig
- **Einsatz auf Ergänzungskraftstunden** (pädagogische Ausbildung mind. auf DQR-4-Niveau erforderlich) neu eingeführt

11. Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten von Auszubildenden und Studierenden sowie von Personen in Vorbereitung auf eine Externenprüfung⁶

- **Einsatz von Berufspraktikant:innen oder Personen in der PiA zusätzlich zu Fach- und Ergänzungskräften nicht mehr vorgesehen**

- **Erhöhung der Arbeitszeitanteile**, zu denen Berufspraktikant:innen und Personen in Ausbildung auf Fachkraftstunden eingesetzt werden können:
 - Einsatz von Auszubildenden (PiA) im 2. Jahr **mit bis zu 50% ihrer Arbeitszeit (2019 mit 1/3)**
 - Einsatz von Auszubildenden (PiA) im 3. Jahr **mit bis zu 2/3 ihrer Arbeitszeit (2019 mit 50%)**
 - Einsatz von Berufspraktikant:innen **mit bis zu 50% ihrer Arbeitszeit in allen Gruppenformen (2019 mit 1/3 nur in den Gruppenformen I und II)**
- **Keine eindeutigen Begrenzungen des Einsatzes mehr** auf max. die Hälfte der ausgewiesenen Fachkraftstunden
- **Einsatz von Auszubildenden (PiA) ab dem 1. Jahr in allen Gruppenformen** anstelle einer Ergänzungskraft oder auf Ergänzungskraftstunden möglich (**2019 nur in Gruppenform III**)
- **Personen mit abgeschlossener fachtheoretischer Erzieher:innen-Ausbildung (ohne Anerkennungsjahr)** benötigen **keine mind. 1-jährige Praxiserfahrung mehr**
- Personen mit abgeschlossener theoretischer Erzieher:innen-Ausbildung, die das **Anerkennungsjahr endgültig nicht bestanden haben**, sind nun **explizit** von einem Einsatz auf Fachkraftstunden **ausgeschlossen (2019 dazu keine konkrete Regelung)**
- **Einführung des Einsatzes von Auszubildenden in der praxisintegrierten Kinderpfleger:innen-Ausbildung** (mit **bis zu 50%** ihrer Arbeitszeit im 2. Jahr auf Ergänzungskraftstunden)
- **Studierende entsprechender Fächer** (z. B. Erziehungswissenschaften, Heilpädagogik, Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik) können nun
 - **bereits ab Erreichen von 90 Creditpoints** in bestimmten Studieninhalten und **mit einer Praxiserfahrung von 400 Stunden auf Fachkraftstunden** eingesetzt werden (**2019 mind. 95 Creditpoints und 1 Jahr Praxiserfahrung**, davon die Hälfte vor Tätigkeitsbeginn)
 - **bereits ab Erreichen von 60 CP** in bestimmten Studieninhalten und **mit einer Praxiserfahrung von 200 Stunden auf Ergänzungskraftstunden** eingesetzt werden (**2019 entsprechender Einsatz noch nicht möglich**)
- **Einführung von Regelungen zum Einsatz von Personen in Vorbereitung auf eine Externenprüfung oder in einem beruflichen Anerkennungsverfahren** auf Ergänzungskraftstunden

12. Konkretisierung bzw. ergänzende Regelungen zur Berufsanerkennung und zum Verfahren nach dem Berufsqualifikationsgesetz (z. B. Nachweis der Gleichwertigkeit eines Abschlusses aus dem Ausland über „anabin“-Datenbank möglich)

13. Einführung der Regelungen zu akutem Personalnotstand (§ 15 PersVO)

14. Einführung allgemeiner Personalvorschriften zu deutschen Sprachkenntnissen

- **Deutschkenntnisse mind. auf B1-Niveau GER** für alle pädagogischen Kräfte **bei Einstellung erforderlich** (**2019 nur Nachweis von deutschen Sprachkenntnissen auf B2-Niveau GER für Personen mit Abschlüssen aus dem Ausland** geregelt)
- **Spätestens nach 24 Monaten** sollen alle pädagogischen Kräfte Deutschkenntnisse **auf B2-Niveau GER** besitzen

15. Änderungen der Bedingungen von erforderlichen Zusatzqualifizierungen oder Fortbildungen (160h-Qualifizierung und -Fortbildungen)

- **Beginn nun innerhalb von 6 Monaten** nach Tätigkeitsbeginn (**2019 innerhalb von 3 Monaten**)
- **Abschluss innerhalb von 24 Monaten** (**2019** keine zeitliche Begrenzung angegeben)
- **Vereinheitlichung und Konkretisierung der Vorgaben** für ggf. erforderliche Zusatzqualifizierung (**160h-Qualifizierung**) **durch eingeführten Orientierungsrahmen** (Anlage zu § 3 Abs. 2 PersVO)

Rheinland-Pfalz

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Rheinland-Pfalz

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Rheinland-Pfalz gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

In Rheinland-Pfalz ist die Liste der Berufsgruppen, die als Fach- oder Assistenzkräfte für die pädagogische Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zugelassen sind, seit 2019 erweitert worden, u. a. um Heilerziehungspfleger:innen, Waldorferzieher:innen sowie weitere Pflegeberufe, Absolvent:innen therapeutischer Studiengänge und Lehrkräfte aller Schularten. Außerdem wurden einige Regelungen (z. B. für die Zulassung fachfremd qualifizierter Personen, erforderliche Zusatzqualifizierungen, den Einsatz von Vertretungskräften oder die Anerkennung ausländischer Abschlüsse) konkretisiert. Erweitert wurde zudem die Gruppe der Personen, die eine zusätzliche pädagogische Basisqualifizierung absolvieren müssen, um als Fachkraft oder Fachkraft in Assistenz eingesetzt werden zu können; von dieser Bestimmung sind zum Teil auch Berufsgruppen betroffen, die 2019 noch keine zusätzlichen An-

forderungen erfüllen mussten. Neu eingeführt wurde 2021 die Regelung für „profilergänzende Fachkräfte“, die den Einsatz fachfremder Kräfte generell – nicht mehr nur noch als zu genehmigende Ausnahme – ermöglicht, und der Anteil von Assistenz- und profilergänzenden Kräften an der personellen Grundausstattung wurde begrenzt.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte

(Nr. 4.1 bis 4.3 sowie Nr. 3.1 bis 3.6, Nr. 11.1 sowie 11.1.1 bis 11.1.5 der Fachkräftevereinbarung)

Folgende Berufsgruppen gelten als **pädagogische Fachkräfte**:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilerzieher:innen**
- **Heilerziehungspfleger:innen** mit einer dreijährigen Fachschulausbildung mit staatlicher Anerkennung¹
- Staatlich anerkannte **Waldorferzieher:innen**
- Absolvent:innen der **Studiengänge Sozialpädagogik, Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik, Sozialmanagement** oder mit vergleichbaren Abschlüssen an Hochschulen oder Berufsakademien
- **Erzieher:innen im Berufspraktikum** ausnahmsweise und längstens drei Monate vor Ende des **Berufspraktikums** (nach Genehmigung durch das LJA)

1 Davon zu unterscheiden sind Heilerziehungspflegehelfer:innen nach Abschluss ihrer Ausbildung. Sie können nur als Assistenzkräfte eingesetzt werden.

Außerdem als pädagogische Fachkräfte, sofern sie die **pädagogische Basisqualifizierung** (mind. 160 Unterrichtseinheiten) abgeschlossen haben, gelten:

- Absolvent:innen der Studiengänge **Religionspädagogik, Heilpädagogik, Logopädie, Ergotherapie, Physiotherapie** oder mit vergleichbaren Abschlüssen an Hochschulen oder Berufsakademien
- Absolvent:innen pädagogischer Studiengänge (u. a. **Studiengänge der Erziehungs- sowie der Bildungswissenschaften**)
- Absolvent:innen **einschlägiger psychologischer Studiengänge**
- **Lehrkräfte aller Schularten** mit Bachelor- und Masterabschluss oder 1. Staatsexamen (inkl. Lehrkräfte mit nur einem Fach, die ihren Abschluss im Ausland erworben haben)

Folgende Berufsgruppen gelten als pädagogische Fachkräfte, wenn sie die **pädagogische Basisqualifizierung** absolviert haben und über **mind. 2 Jahre einschlägige Berufserfahrung²** verfügen oder vom LJA zugelassen wurden:

- **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen**
- **Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner** mit Vertiefungseinsatz Pflege in der Pädiatrie
- Absolvent:innen der **Berufsfachschulen oder Fachschulen Religionspädagogik, Heilpädagogik, Logopädie, Ergotherapie, Physiotherapie** und mit vergleichbaren Abschlüssen

2. Assistenzkräfte (Nr. 5.1 bis 5.3 und Nr. 11.1.4 der Fachkräftevereinbarung)

Als Assistenzkräfte zur **Mitarbeit in Gruppen** dürfen eingesetzt werden:

- **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen**
- **Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner** mit Vertiefungseinsatz Pflege in der Pädiatrie ohne Berufserfahrung, aber **mit der pädagogischen Basisqualifizierung**
- Absolvent:innen der **Berufsfachschulen oder Fachschulen Religionspädagogik, Heilpädagogik,**

2 In der Fachkräftevereinbarung von Rheinland-Pfalz wird „einschlägige Berufserfahrung“ definiert als „eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen Tätigkeit, die nur anerkannt werden kann, wenn sie in einem rechtlich zulässigen Rahmen erlangt wurde. D. h., diese muss in einem Einsatzbereich von Erzieherinnen und Erziehern erworben werden. Soweit Genehmigungen von Behörden oder Schulen erforderlich sind, müssen diese bei Aufnahme der Tätigkeit vorliegen. Tätigkeiten im Rahmen der Ausbildung bis zum erworbenen Abschluss zählen nicht als einschlägige Berufserfahrung, z. B. das Anerkennungsjahr“ (vgl. Fußnote 7 der Fachkräftevereinbarung).

Logopädie, Ergotherapie, Physiotherapie und mit vergleichbaren Abschlüssen ohne Berufserfahrung, aber **mit der pädagogischen Basisqualifizierung**

- **Sozialassistent:innen**
- **Staatlich geprüfte Erziehungshelfer:innen**
- **Staatlich anerkannte Kinderpfleger:innen**
- **Staatlich anerkannte Haus- und Familienpfleger:innen**
- **Heilerziehungspflegehelfer:innen** nach Abschluss der Ausbildung
- **Erzieher:innen** nach Abschluss der schulischen Prüfung **ohne staatliche Anerkennung**
- **Gesundheits- und Krankenpfleger:innen** nach Zulassung durch das LJA
- **Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner** nach Zulassung durch das LJA

3. Personen mit ausländischen Abschlüssen

(Nr. 9 der Fachkräftevereinbarung)

Für den Einsatz von Personen mit **im Ausland erworbenen Fach- und Berufsqualifikationen** als pädagogische Fach- oder Assistenzkraft gilt:

- Notwendigkeit der **Anerkennung durch die zuständige Stelle**
- Absolvierung der **pädagogischen Basisqualifizierung**
- Ggf. Nachweis über erforderliche **Berufserfahrung**
- Ausreichend **deutsche Sprachkenntnisse** (Niveau B2 GER)

4. Ausnahmeregelungen für Fach- und Assistenzkräfte (Nr. 11.1, Nr. 11.1.1 und 11.1.3, Nr. 11.2 der Fachkräftevereinbarung)

- Personen, die zum **Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fachkräftevereinbarung** in einer Kindertageseinrichtung eine Funktion innehatten, können diese auch **weiterhin ausführen**, ohne die erforderlichen Voraussetzungen der Vereinbarung zu erfüllen (Ausnahme ist z. B. das Nachholen der leitungsqualifizierenden Fortbildung).

- In begründeten Ausnahmefällen kann das Landesjugendamt (LJA) **geforderte Berufserfahrungen verkürzen** oder praktische Tätigkeiten im Rahmen der Ausbildung als Berufserfahrung anerkennen.

5. Profilergänzende Fachkräfte (Nr. 7 der Fachkräftevereinbarung)

- können ggf. je nach Ausbildungsniveau und Einsatzmöglichkeiten **pädagogischen Fachkräften oder Assistenzkräften** vergleichbar³ eingesetzt werden

Voraussetzungen:

- Einsatz und Umfang der Einstellung müssen **Teil der Einrichtungskonzeption** sein und die Person im Sinne eines multiprofessionellen Teams in dieses eingebunden werden
- Absolvierung der **pädagogischen Basisqualifikation**.
- **Französische Fachkräfte** sollen Französisch als Muttersprache oder in Ausnahmefällen auf C1-Niveau beherrschen sowie gute Deutschkenntnisse und „arbeitsfeldrelevante⁴ Berufserfahrungen“ haben.

6. „Weiteres Personal“ (§ 23 KiTaG)

- Personen in einer berufsqualifizierenden Ausbildung oder einem Studium im pädagogischen Bereich
- Personen im **Jugendfreiwilligendienst** oder **Bundesfreiwilligendienst**

7. Vertretungskräfte (§ 21 Abs. 6 KiTaG, § 2 Abs. 3 KiTaGAVO und Nr. 10 der Fachkräftevereinbarung)

Als Vertretungskräfte können Personen eingesetzt werden, die **nicht den Voraussetzungen für die Eignung pädagogischen Personals entsprechen**:

- **keine formale Qualifikation** erforderlich

- Einsatz dieser Personen **für längstens sechs Monate** möglich (in begründeten Ausnahmefällen ist ein verlängerter Einsatz möglich⁵)

8. Einrichtungsleitung und stellvertretende Leitung (Nr. 3, Nr. 6.1 und Nr. 9 der Fachkräftevereinbarung)

Die Leitung dürfen **nur pädagogische Fachkräfte mit bestimmten Grundqualifikationen** übernehmen, die:

- über eine **mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung** verfügen,
- alle weiteren Voraussetzungen, ihre Grundqualifikation betreffend, erfüllen,
- eine **leitungsspezifische Qualifizierungsmaßnahme** absolviert haben oder innerhalb des Jahres beginnen und nach spätestens 2 Jahren abschließen oder
- zum **Zeitpunkt des Inkrafttretens des KiTaG** **bereits diese Funktion innehatten** und die Teilnahme an einer leitungsspezifischen Qualifizierungsmaßnahme innerhalb von fünf Jahren nachweisen,
- über **gute deutsche Sprachkenntnisse auf der Niveaustufe C 1** des GER verfügen (falls sie ihre Qualifikation im Ausland erworben haben).

Ausnahme: Personen mit **fachfremden Berufsqualifikationen**, die langjährig als Leitung tätig waren und über umfassende Erfahrungen in arbeitsfeldrelevanten Berufsfeldern sowie die **pädagogische Basisqualifizierung** verfügen, können in begründeten Ausnahmefällen mit **Zustimmung der Betriebserlaubnisbehörde** als Einrichtungsleitung eingesetzt werden – jedoch **nicht als Fach- oder Assistenzkräfte**⁶ (Nr. 4.1 der Fachkräftevereinbarung).

Personen, die **keine leitungsspezifische Qualifizierungsmaßnahme** absolvieren müssen, sind:

3 Aus der Formulierung in der Fachkräftevereinbarung („analog zu“) geht nicht hervor, ob die betreffenden Personen nur wie Fach- oder Assistenzkräfte eingesetzt werden können oder ob sie als solche gelten.

4 Die Formulierung „arbeitsfeldrelevant“, die sich an mehreren Stellen in der Fachkräftevereinbarung findet, wird nicht genauer spezifiziert.

5 Für einen solchen verlängerten Einsatz gibt es keine weitere zeitliche Begrenzung, lediglich die Regelung an sich ist in ihrer Gültigkeit begrenzt bis 31.12.2028 (§ 2 Abs. 3 KiTaGAVO).

6 Dass eine Person als Einrichtungsleitung für eine Kindertageseinrichtung eingesetzt werden kann, jedoch nicht als pädagogische Fachkraft tätig werden kann, führt dazu, dass in diesen Fällen eine Nicht-Fachkraft im Sinne der Fachkräftevereinbarung eine Fachkraft fachlich anleiten und/oder überwachen müsste.

- Absolvent:innen von Studiengängen, die bereits eine leitungsspezifische Ausrichtung in ihrem Modulhandbuch verankert haben
- Leitungskräfte, die fünf Jahre vor dem Eintritt in das gesetzliche Rentenalter stehen

Ausgeschlossen von der Funktion der Einrichtungsleitung sind, unabhängig von ihrer Berufserfahrung und der absolvierten Basisqualifizierung:

- Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen
- Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner mit Vertiefungseinsatz Pflege in der Pädiatrie
- Absolvent:innen der Berufsfachschulen oder Fachschulen Religionspädagogik, Heilpädagogik, Logopädie, Ergotherapie, Physiotherapie und mit vergleichbaren Abschlüssen

Die Stelle der **stellvertretenden Leitung** können alle Personen übernehmen, die über

- mindestens eine **Qualifikation, die zur Tätigkeit als pädagogische Fachkraft befähigt**, und
- über eine **mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung** verfügen

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Die personelle Grundausstattung in einer Kindertageseinrichtung muss zu **mind. 70% aus pädagogischen Fachkräften** bestehen.
2. Der übrige Anteil verteilt sich auf Assistenzkräfte und profilergänzende Fachkräfte.
3. Absolvierung der **pädagogischen Basisqualifizierung**⁷:
 - Beginn soll innerhalb des ersten Jahres erfolgen
 - Abschluss innerhalb von zwei Jahren
 - Umfang von mind. 20 Tagen / 160 Unterrichtseinheiten
 - Pädagogische, psychologische sowie rechtliche Grundlagen
 - Pädagogische Fachkraft als Ansprechpartner:in

7 Informationen und Rahmenvereinbarung zur pädagogischen Basisqualifizierung: <https://kita.rlp.de/traeger-und-fachkraefte/fachkraeftevereinbarung/paedagogische-basisqualifizierung> (Zugriff am 23.05.2025).

Veränderungen seit 2019

1. Ausweitung der Fachkraftdefinition

- **Neue Berufsgruppen** wurden aufgenommen, z. B. Heilerziehungspfleger:innen, Waldorferzieher:innen, Personen mit Pflegeberufen, Absolvent:innen therapeutischer Studiengänge sowie Lehrkräfte aller Schulartern mit anerkanntem Abschluss (auch aus dem Ausland).
- **Nicht mehr** aufgeführt werden Kinderpfleger:innen ohne staatliche Anerkennung mit einschlägiger Berufserfahrung (konnten 2019 im Einzelfall noch als Gruppenleitung oder zur Mitarbeit in Gruppen zugelassen werden), therapeutische Kräfte für integrative Gruppen (konnten je nach Berufserfahrung als Einrichtungsleitung, Gruppenleitung oder zur Mitarbeit in Gruppen eingesetzt werden).

2. Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Stärkere Formalisierung: klare Regeln zu Sprachniveau, Gleichwertigkeit und Anerkennungsverfahren.

3. Profilergänzende Kräfte

Statt Einzelfallregelung: **Einführung genereller Regelungen** mit bestimmten Kriterien für den Einsatz fachfremder Kräfte.

4. Auszubildende und Berufspraktikant:innen

Zulassung als Fachkraft nur noch **max. 3 Monate vor Ausbildungsende** möglich; 2019 gab es keine Begrenzung für die zeitliche Befristung des damals nur „ausnahmsweise und zeitlich befristet“ vorgesehenen Einsatzes als Fachkraft.

5. Personen in Ausbildung

Frühere Ausnahmeregelungen (Einsatz vor Beginn der Ausbildung) entfallen – sie sind **nur noch bei laufender oder abgeschlossener Qualifikation** einsetzbar.

6. Pflegeberufe als Fach- und Assistenzkräfte

- **Haus- und Familienpfleger:innen** mit staatlicher Anerkennung sind **als Assistenzkräfte** neu hinzugekommen.
- Nur noch **staatlich anerkannte Kinderpfleger:innen als Assistenzkräfte** zulässig (zuvor auch Zulassung ohne staatliche Anerkennung möglich).
- **Kinderkrankenpfleger:innen** mit Berufserfahrung und Basisqualifikation **generell** als **Fachkräfte** anerkannt (keine Einzelfallgenehmigung mehr nötig).
- **Gesundheits- und Krankenpfleger:innen** sowie **Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner** nach Zulassung durch LJA einsetzbar.

7. Vertretungskräfte

Konkretisierung der bereits vorhandenen Regelung zur **Möglichkeit des vertretungsweisen Einsatzes von Personen ohne fachliche Qualifikation** (Bestimmungen zu Personalkosten, Einsatzdauer, Voraussetzungen).

8. Anforderungen an Leitungskräfte

- Leitung nun nur mit **zusätzlicher leitungsspezifischer Qualifizierung und deutschen Sprachkenntnissen (C1 des GER)** möglich; 2019 waren

weder eine zusätzliche Leitungsqualifizierung noch ein bestimmtes Niveau an deutschen Sprachkenntnissen erforderlich.

- **Übergangsfrist für bereits tätige Leitungen:** Leitungsqualifizierung muss binnen 5 Jahren nachgeholt werden.

9. Fachkraftquote

Einführung einer allgemeinen **Begrenzung für den Einsatz von Assistenzkräften und profilierten Kräften**, wonach **mind. 70%** des eingesetzten Personals Fachkräfte sein müssen. 2019 wurden über die Personalausstattung für die verschiedenen Gruppenformen die Stellenanteile für Fachkräfte und Mitarbeiter:innen in den Gruppen geregelt (z. B. in Kindergartengruppen 1 Stelle für die Gruppenleitung und eine $\frac{3}{4}$ -Mitarbeiter:innenstelle).

10. Basisqualifikation und Fortbildungen

Neue verpflichtende **Rahmenvorgaben für pädagogische Basisqualifikationen** eingeführt, die für bestimmte Berufsgruppen sowie für Quereinsteiger:innen und Assistenzkräfte mit fachfremdem Hintergrund gelten.

Saarland

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas im Saarland

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) im Saarland gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

Im Saarland ist die Liste der Berufsgruppen, die für eine Tätigkeit in der KiTa zugelassen sind, seit 2019 erweitert worden. Neben der Einstellung von Personen mit verschiedenen französischen pädagogischen Abschlüssen als Fachkräfte wurde auch die Möglichkeit geschaffen, Personen anderer akademischer und nicht-akademischer Professionen durch das Landesjugendamt (LJA) als Fachkräfte zuzulassen; außerdem wurde ein Bestandsschutz für seit 2008 bestehende Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Neu ist, dass Auszubildende jetzt – anders als 2019 – ohne Anrechnung auf den Personalschlüssel bezuschusst werden können. Zudem gelten nun zusätzliche Voraussetzungen für die Übernahme von Leitungstätigkeiten und die Einstellung von Verwaltungskräften wurde ermöglicht, um die Einrichtungsleitungen zu entlasten.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte (§ 3 Abs. 3 und 4 SBEBG):

Folgende Personen können als **sozialpädagogische Fachkräfte, die in der Regel¹ über die staatliche Anerkennung verfügen**, eingesetzt werden (ggf. mit Einschränkungen, z. B. Einsatz in bestimmten Gruppenformen oder als **Gruppenleitung nur möglich für Absolvent:innen akademischer Sozialberufe und Personen mit einem Abschluss auf DQR-6-Niveau und staatlicher Anerkennung**):

- Erzieher:innen
- Heilerziehungspfleger:innen
- Absolvent:innen von Studiengängen akademischer Sozialberufe (gemäß SLASozBG²), z. B.:
 - Sozialarbeit
 - Sozialpädagogik
 - Kindheitspädagogik
- Personen anderer Professionen, die konzept- oder zielgruppenbezogen eingesetzt werden (z. B. bei Inklusion)
 - Evtl. zusätzliche Nachqualifizierung nötig
- Personen mit französischen Abschlüssen (ggf. unter Auflagen³):
 - Éducatrice/Éducateur de Jeunes Enfants
 - Éducatrice/Éducateur Spécialisé(e)
 - Monitrice/Moniteur
 - Nur in Krippen und Kindergärten
 - Certificat d'aptitude professionnelle Petite Enfance
 - Nur in Krippen und Kindergärten
 - Éducatrice /Éducateur
 - Nur in Krippen und Kindergärten

1 An dieser Stelle in den rechtlichen Regelungen stellt sich die Frage, ob es auch ein „außerhalb der Regel“ gibt.

2 Saarländisches Gesetz über die staatliche Anerkennung akademischer Sozialberufe (SLASozBG) vom 12. Februar 2020 (Amtsbl. I S. 184).

3 Offen bleibt, um welche (Art) Auflagen es sich dabei handelt und durch wen diese bestimmt werden.

- **Kinderpfleger:innen**
→ Nur in Krippen und Kindergärten
- **Kinderkrankenpfleger:innen**
→ Nur in Krippen
- Personen, die bereits vor dem 1. August 2008 beschäftigt wurden

2. Quereinsteiger:innen

- Personen anderer Professionen können auf Antrag und im Einvernehmen mit dem Ministerium für Bildung und Kultur durch das Landesjugendamt als Fachkräfte anerkannt werden.
- Anerkennung ggf. mit Nachqualifizierung
- Ziel: Aufbau multiprofessioneller Teams⁴

3. Personen in Ausbildung⁵

- **Erzieher:innen im Anerkennungsjahr oder in der Praxisintegrierten Ausbildung (PIA)**
 - dürfen in Einrichtungen mit mind. 2 Gruppen außerhalb des Personalschlüssels bezuschusst werden (§ 4 Abs. 4 SBEBG)
- Kinderpfleger:innen dürfen an berufsbegleitenden Maßnahmen teilnehmen, um sich zum:zur Erzieher:in weiterzubilden (§ 6 Abs. 3 SBEBG).

4. Mitarbeit von Freiwilligen

(§ 9 Abs. 4 SBEBG)

Personen können auf freiwilliger Basis in Kindertageseinrichtungen tätig werden – in welcher Form, z. B. als Praktikant:innen, FSJler:innen oder engagierte Eltern, bleibt offen.

5. Einrichtungsleitung

(§ 5 Abs. 1 und 2 SBEBG)

Die Leitung einer Einrichtung bzw. die Gesamtleitung über mehrere Standorte dürfen übernehmen:

- Fachkräfte mit einem **sozialwissenschaftlichen Hochschulabschluss** oder
- Fachkräfte mit **Abschlüssen nach dem DQR der Niveaustufe 6** (in der Regel Bachelor Professional im Sozialwesen) und **staatlicher Anerkennung**

Voraussetzung: mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung

Ausnahme: Fachkräfte ohne einen Abschluss nach dem DQR der Niveaustufe 6, denen bereits vor Inkrafttreten des SBEBG eine Einrichtungs- oder Gesamtleitungsfunktion übertragen wurde, müssen sich ggf. nachqualifizieren.

Darüber hinaus kann eine **Verwaltungskraft** in einem Umfang von bis zu zwei Stunden pro Gruppe zur Unterstützung der Leitung eingestellt werden.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Einsatz möglich, wenn:

- sie zielgruppen- oder konzeptbezogen notwendig sind
- eine Anerkennung durch das LJA erfolgt
- eine Nachqualifizierung erfolgt (nicht immer zwingend)

2. Quote für den Einsatz von Kinderpfleger:innen und Kinderkrankenpfleger:innen:

- Max. ein Drittel des eingesetzten Personals darf aus diesen Gruppen stammen (§ 3 Abs. 5 SBEBG)

3. Mitarbeit von Eltern in Elterninitiativen kann berücksichtigt werden, muss aber beantragt und dokumentiert werden (§ 4 Abs. 7 SBEBG).

Veränderungen seit 2019

1. Erweiterung möglicher Beschäftigungsgruppen

- **Zusätzliche Berufsgruppen mit Fachkraftstatus**
 - Kindheitspädagog:innen
 - Heilerziehungspfleger:innen
 - Personen mit französischen Abschlüssen

4 Ob es sich dabei um eine förderliche Multiprofessionalität im eigentlichen Sinn (siehe Kapitel 4.3) handelt, ist zu hinterfragen.

5 Die gesetzlichen Regelungen enthalten keine Angaben zum Einsatz von Personen, die sich in einer akademischen Berufsausbildung befinden.

- Personen anderer akademischer und nicht-akademischer Professionen
 - **Anerkennung anderer nicht-akademischer Professionen durch das LJA möglich** (ggf. mit Qualifikationsauflagen)
 - **Einführung des Bestandsschutzes für Beschäftigungsverhältnisse**, die vor dem 1. August 2008 bestanden haben
- 2. Auszubildende sind nun außerhalb des Personalschlüssels** bezuschussbar; 2019 war die Bezuschussung von Erzieher:innen im Anerkennungsjahr unter Anrechnung als Fachkraft zu 50% auf den Personalschlüssel möglich
- 3. Zusätzliche Anforderung an Leitungskräfte:** nun **mind. 3 Jahre einschlägige Berufserfahrung sowie ggf. Nachqualifizierung**
- 4. Nun Einstellung von Verwaltungskräften** zur Unterstützung der Leitung möglich
- 5. Mitarbeit von Eltern** in bestimmten Einrichtungen **muss nun dokumentiert** werden, generell war deren Mitarbeit bereits 2019 möglich

Sachsen

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Sachsen

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Sachsen gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

In Sachsen wurden im Vergleich zu 2019 nur wenige Änderungen vorgenommen. Eine zentrale Neuregelung betrifft den Einsatz von Assistenzkräften, die im Jahr 2019 ausschließlich in Krippen tätig sein konnten, im Jahr 2025 nun aber auch in Kindergärten und Horten beschäftigt werden können; damit einher gehen entsprechende Bestimmungen. Bemerkenswert dabei ist, dass eine Beschäftigung als Assistenzkraft im Kindergarten/Hort, neben einer erforderlichen Grundqualifizierung, die Aufnahme einer Weiterqualifizierung zur pädagogischen Fachkraft innerhalb des ersten Jahres voraussetzt. Ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der Weiterqualifizierung gelten diese Personen als pädagogische Fachkräfte. Krippenerzieher:innen mit einer Anerkennung als Erzieher:in für den Teilbereich Krippe können ebenfalls als Assistenzkräfte in Krippen

arbeiten, wenn sie eine – nicht berufsqualifizierende – Fortbildung absolvieren.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte

(§ 1 Abs. 1-3, § 5a Abs. 1, § 7 Abs. 1 SächsQualiVO)

Personen mit den folgenden Berufsabschlüssen und Qualifikationen dürfen als **pädagogische Fachkräfte** in KiTas arbeiten:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Sozialpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Sozialarbeiter:innen**
- Personen mit der **Lehramtsbefähigung Höheres Lehramt an berufsbildenden Schulen mit der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik**
- **Absolvent:innen** (Diplom oder Bachelor) der Studiengänge
 - **Erziehungswissenschaft mit Studienrichtung oder -schwerpunkt in Sozialpädagogik**
 - **Pädagogik mit Studienrichtung oder -schwerpunkt in Sozialpädagogik**
 - **Soziale Arbeit**
 - **Kindheitspädagogik**
 - **Rehabilitationspädagogik**
- **Mit kindheitspädagogischer Zusatzqualifikation¹:** **Absolvent:innen** (Diplom, Magister oder Bachelor) der Studiengänge
 - **Erziehungswissenschaft**
 - **Pädagogik**

1 Diese muss mind. der VwV Weiterbildung Kindheitspädagogik (Umfang von mind. 400 Unterrichtsstunden sowie 800 Stunden Praxiserfahrung) vom 1. Oktober 2016 (SächsAbI. S. 1300), zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 9. Dezember 2019 (SächsAbI. SDr. S. S 385), in der jeweils geltenden Fassung entsprechen.

- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen** (Fachschulabschluss oder Hochschulabschluss)
- Staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**
→ *In integrativen Einrichtungen*²
- **Logopäd:innen**
→ *In Einrichtungen mit besonderer Förderung von Kindern mit Sprachauffälligkeiten*³
- **Absolvent:innen** (Diplom oder Bachelor) des Studiengangs **Sprachheilpädagogik**
→ *In Einrichtungen mit besonderer Förderung von Kindern mit Sprachauffälligkeiten*
- Personen, die **mind. zwei Jahre als zusätzliche Fachkraft** im Rahmen der Förderrichtlinie zum Bundesprogramm „**Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist**“ tätig waren
→ *In Einrichtungen mit besonderer Förderung von Kindern mit Sprachauffälligkeiten*
- Personen mit **anderen Berufsqualifikationen**, die **berufsbegleitend eine berufsqualifizierende Weiterbildung** (zum:zur Erzieher:in, Kindheitspädagog:in, Sozialpädagog:in oder Sozialarbeiter:in) aufnehmen und diese innerhalb von 5 Jahren abschließen
- Personen mit einem **Abschluss** (Diplom, Magister oder Bachelor) der **Erziehungswissenschaft** oder **Pädagogik** ohne Studienrichtung oder -schwerpunkt in Sozialpädagogik oder kindheitspädagogischer Zusatzqualifikation, die **berufsbegleitend eine Weiterbildung nach der VwV Weiterbildung Kindheitspädagogik**⁴ (Umfang von mind. 400 Unterrichtsstunden sowie 800 Stunden Praxiserfahrung) aufnehmen und innerhalb von 2 Jahren abschließen

2. Ausnahmeregelung (§ 1 Abs. 1 SächsQualiVO)

Ebenfalls als **pädagogische Fachkräfte** gelten **Personen mit anderen, aber vergleichbaren Berufsqualifikationen**, deren Einsatz aufgrund ihrer Eignung (Vorbildung und Erfahrung) vom **Landesjugendamt (LJA)** genehmigt wurde.

3. Assistenzkräfte (§ 1 Abs. 4 und 5 SächsQualiVO)

Neben pädagogischen Fachkräften können auch **Assistenzkräfte** unterstützend in den Gruppen mitarbeiten.

- Als **Assistenzkräfte in Kinderkrippen** können eingesetzt werden:
 - Staatlich geprüfte **Sozialassistent:innen**
 - Staatlich geprüfte oder anerkannte **Kinderpfleger:innen**
 - **Kinderkrankenpfleger:innen**
 - **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen**
 - **Kindertagespflegepersonen**⁵ mit **mind. dreijähriger** entsprechender **Berufserfahrung**
 - **Krippenerzieher:innen mit der Anerkennung** als staatlich anerkannte:r Erzieher:in für den **Teilbereich der Krippe**, die innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres nach erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit an einer **Fortbildung**⁶ (mind. 160 Unterrichtsstunden) teilnehmen
- **In Kindergärten und Horten** können, **bis zum Beginn der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme**, als **Assistenzkräfte** arbeiten:⁷

2 Hier wird ein Zusammenhang hergestellt zwischen beruflicher Qualifikation und Aufgabe.

3 Auch an dieser Stelle werden Qualifikation und Aufgabe miteinander verknüpft.

4 Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur berufsbegleitenden Weiterbildung auf dem Gebiet der Kindheitspädagogik (VwV Weiterbildung Kindheitspädagogik) vom 1. Oktober 2016 (SächsAbI. S. 1300): <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/16996-VwV-Weiterbildung-Kindheitspaedagogik#> (Zugriff am 31.05.2025).

5 Wenn sie eine Fortbildung absolviert haben, die mindestens dem Curriculum des Deutschen Jugendinstituts „Fortsbildung von Tagespflegepersonen“ entspricht.

6 Diese muss mindestens der Gemeinsamen Empfehlung des Landesjugendamtes und des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zu einem „Bildungscurriculum 2019 – Der Bildungsauftrag der Kindertageseinrichtungen auf der Grundlage des sächsischen Bildungsplans“ entsprechen. „Bildungscurriculum 2019“ unter: <https://www.kita-bildungsserver.de/publikationen/dokumente-zum-download/download-starten/?did=1459> (Zugriff am 31.05.2025).

7 Aus dieser Regelung geht hervor, dass sich Assistenzkräfte in KiTas und Horten mit dem Ziel einer Fachkraftqualifikation weiterbilden müssen und nur bis zur Aufnahme dieser Weiterbildungsmaßnahme als Assistenzkraft gelten. Interessant ist dabei, dass dies nicht für Assistenzkräfte in Krippen gilt; nur für Krippenerzieher:innen mit der Anerkennung als staatlich anerkannte:r Erzieher:in für den Teilbereich der Krippe ist eine – nicht berufsqualifizierende – Fortbildung erforderlich. Einerseits ermöglicht dies Personen mit einer entsprechenden Qualifikation eine Tätigkeit, ohne sich weiterbilden zu müssen, andererseits impliziert dies, dass in Krippen auch weniger qualifiziertes Personal ausreiche.

- Folgende Personen, die innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres **berufsbegleitend eine berufsqualifizierende Weiterbildung** (zum:zur Erzieher:in, Kindheitspädagog:in, Sozialpädagog:in oder Sozialarbeiter:in) absolvieren:
 - › Staatlich geprüfte **Sozialassistent:innen**
 - › Staatlich geprüfte oder anerkannte **Kinderpfleger:innen**
 - › **Kinderkrankenpfleger:innen**
 - › **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen**
 - › **Kindertagespflegepersonen** mit mindestens dreijähriger entsprechender Berufserfahrung
 - › Personen mit der **Anerkennung als staatlich anerkannte:r Erzieher:in für den Teilbereich Kindergarten oder Hort**
- Personen mit einem **Abschluss** (Diplom, Magister oder Bachelor) der
 - › **Erziehungswissenschaft** oder **Pädagogik**,
 - › **ohne Studienrichtung oder -schwerpunkt in Sozialpädagogik oder kindheitspädagogische Zusatzqualifikation**,
 - › die innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres **berufsbegleitend eine Weiterbildung nach der VwV Weiterbildung Kindheitspädagogik** beginnen.

Voraussetzung: Vorlage einer entsprechenden **Qualifizierungsvereinbarung** beim LJA vor Tätigkeitsbeginn.

Wichtig:

- Die **berufsqualifizierende Weiterbildung** muss innerhalb von **5 Jahren** absolviert werden.
- Die **Weiterbildung Kindheitspädagogik** muss innerhalb von **2 Jahren** absolviert werden.

4. Schutz bestehender Arbeitsverhältnisse (§ 7 Abs. 1 SächsQualiVO)

Haben Personen bereits am **29. Dezember 2020** aufgrund einer Zulassung des LJA als **pädagogische Fach- oder Assistenzkraft** gearbeitet, können sie dies weiterhin tun.

5. Einrichtungsleitung

(§ 12 Abs. 2 SächsKitaG, § 2 und § 5 Abs. 2-3 Sächs-QualiVO)

Die **Leitung von Kindertageseinrichtungen** muss durch **pädagogische Fachkräfte** erfolgen. Die **Anforderungen an Leitungskräfte** richten sich **nach der Einrichtungsgröße**:

- In KiTas mit **mehr als 70 Plätzen** können folgende Berufsgruppen die Leitung übernehmen:
 - Staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen**
 - Staatlich anerkannte **Sozialpädagog:innen**
 - Staatlich anerkannte **Sozialarbeiter:innen**
 - Personen mit der **Lehramtsbefähigung Höheres Lehramt an berufsbildenden Schulen mit der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik**
 - **Absolvent:innen** (Diplom oder Bachelor) der Studiengänge
 - › **Erziehungswissenschaft mit Studienrichtung oder -schwerpunkt in Sozialpädagogik**
 - › **Pädagogik mit Studienrichtung oder -schwerpunkt in Sozialpädagogik**
 - › **Soziale Arbeit**
 - › **Kindheitspädagogik**
 - › **Rehabilitationspädagogik**
 - Mit **kindheitspädagogischer Zusatzqualifikation: Absolvent:innen** (Diplom, Magister oder Bachelor) der Studiengänge
 - › **Erziehungswissenschaft**
 - › **Pädagogik**
 - Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen** (Hochschulabschluss)
- In KiTas mit **bis zu 70 Plätzen** können außerdem folgende Berufsgruppen die Leitung übernehmen, wenn sie **berufsbegleitend eine Zusatzqualifizierung**⁸ (Umfang von 250 Stunden) zur Leitung von Kindertageseinrichtungen absolvieren:
 - Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
 - Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen** (Fachschulabschluss)

Wichtig: Die **Leitungsqualifizierung** muss innerhalb von **2 Jahren** abgeschlossen werden.

8 Diese muss mindestens der „Empfehlung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zur Durchführung der Fortbildung für Mitarbeiter/innen zum Erwerb der Zusatzqualifikation als Leiter/in einer Kindertageseinrichtung im Freistaat Sachsen“ entsprechen: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/2385#> (Zugriff am 31.05.2025).

Beginnen **Erzieher:innen** oder **Heilpädagog:innen** mit Fachschulabschluss berufsbegleitend eine Weiterbildung zum:zur Kindheitspädagog:in, Sozialpädagog:in, Sozialarbeiter:in bzw. Heilpädagog:in mit Hochschulabschluss, können sie auch die **Leitung einer Einrichtung mit mehr als 70 Kindern** übernehmen.

Wichtig: Die berufsqualifizierende Weiterbildung muss **innerhalb von 5 Jahren** absolviert werden.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Fachkraftquote

(§ 12 Abs. 2 SächsKitaG)

Max. 20 % des erforderlichen Personals können **Assistenzkräfte** sein.

2. Fort- und Weiterbildung für Fach- und Assistenzkrafteinsatz

(§ 1 Abs. 1 und 4 SächsQualiVO)

Einige Berufsgruppen müssen **Fort- oder Weiterbildungen** absolvieren, um als **Fach- oder Assistenzkraft** eingesetzt werden zu können.

- Um als **pädagogische Fachkraft** tätig werden zu können, benötigen z. B. **Absolvent:innen** (Diplom, Magister, Bachelor oder Master) der **Studiengänge Erziehungswissenschaft oder Pädagogik** (ohne Studienrichtung oder -schwerpunkt Sozialpädagogik) eine **kindheitspädagogische Zusatzqualifikation**. Diese Zusatzqualifikation muss mind. der **VwV Weiterbildung Kindheitspädagogik** entsprechen:
 - Umfang von
 - › mind. 400 Stunden Unterricht,
 - › mind. 400 Stunden Selbststudienzeit sowie
 - › mind. 800 Stunden Praxiszeit
 - Inhalte u. a. zu Grundlagen der Kindheitspädagogik, Entwicklungspsychologie, Sozialraum, Konzeptionsentwicklung sowie rechtliche Grundlagen
 - Abschluss mit Kolloquium

Voraussetzungen für die Teilnahme:

- Hochschulabschluss in Erziehungswissenschaft oder Pädagogik
 - Bestehendes Teilzeitbeschäftigteverhältnis bei einem öffentlichen oder freien Träger einer Kindertageseinrichtung in Sachsen
- Um als **Assistenzkraft** eingesetzt werden zu können, müssen **Krippenerzieher:innen mit einer Anerkennung als Erzieher:in für den Teilbereich Krippe** eine **Fortbildung** absolvieren. Diese muss mind. dem „**Bildungscurriculum 2019 – Der Bildungsauftrag der Kindertageseinrichtungen auf der Grundlage des sächsischen Bildungsplans**“ entsprechen:
- Umfang mind. 160 Stunden
 - Inhalte u. a. zu rechtlichen Grundfragen, dem sächsischen Bildungsplan, Kinderschutz sowie Team- und Elternarbeit
 - Abschluss mit Kolloquium

3. Zusatzqualifizierung zur Leitung von Kindertageseinrichtungen

(§ 5a Abs. 3 SächsQualiVO)

Um die **Leitung einer KiTa** (mit max. 70 Plätzen) übernehmen zu können, müssen **Erzieher:innen** oder **Heilpädagog:innen mit Fachschulabschluss** eine zusätzliche Leitungsqualifizierung absolvieren:

- Umfang von insg. 250 Stunden
- Inhalte u. a. zu Planung, Leitung und Koordinierung Sozialer Arbeit, Teamarbeit, Konzeptionsentwicklung sowie Qualitätsmanagement
- Anleitung durch Fachkraft mit Leitungsqualifizierung

Voraussetzungen für die Teilnahme:

- Mind. 2 Jahre Berufserfahrung in einer Kindertageseinrichtung

Veränderungen seit 2019

1. Weitere Personengruppe als Fachkraft in Einrichtungen mit Sprachförderungsschwerpunkt

Neu aufgenommen als mögliche **Fachkräfte in KiTas mit besonderer Förderung von Kindern mit Sprachauffälligkeiten** wurden:

- Personen, die mind. 2 Jahre als zusätzliche Fachkräfte im Rahmen des Bundesprogramms „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ eingesetzt waren

2. Erweiterung der Regelungen für Assistenzkräfte

- Neu aufgenommen als mögliche **Assistenzkräfte in Kinderkrippen**:
 - Krippenerzieher:innen mit einer Anerkennung als Erzieher:in für den Teilbereich Krippe
- Einsatz von **Assistenzkräften nun auch in Kindergärten und Horten** möglich (2019 nur Assistenzkräfte in Krippen vorgesehen)
- **Anforderungen an Assistenzkräfte in Kindergärten und Horten** wurden formuliert
- **Schutz bestehender Arbeitsverhältnisse** wurde auf **Assistenzkräfte** erweitert

Sachsen-Anhalt

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Sachsen-Anhalt

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Sachsen-Anhalt gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

An den Bestimmungen für das pädagogische Personal in Sachsen-Anhalt wurden seit 2019 fast keine Änderungen vorgenommen. Wesentlich ist jedoch zum einen eine Änderung für Personen mit bestimmten Abschlüssen (pädagogische Hoch- oder Fachschulabschlüsse): Sie müssen nunmehr keine zusätzliche Qualifizierung im Umfang von 60 Stunden oder eine einschlägige praktische Tätigkeit im Umfang von mind. 1 Jahr nachweisen, um als pädagogische Fachkraft tätig werden zu können. Zum anderen finden sich im Rahmen des Landesmodellprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ neue Regelungen für die Praxisintegrierte Ausbildung.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte

(§ 21 Abs. 3 KiföG, §§ 2 und 3 ErzAnerkV ST)

Folgende Personengruppen können als **pädagogische Fachkräfte** arbeiten:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich geprüfte **Fachkräfte für Kindertageseinrichtungen**¹
- Personen mit **pädagogischen Hochschulabschlüssen** (mind. Niveaustufe 6 des DQR) besonders in den Bereichen Früh- oder Kindheitspädagogik, Soziale Arbeit oder in verwandten Gebieten
- Personen mit einem **pädagogischen Fachschulabschluss**
- Personen mit einer den bereits genannten Abschlüssen **entsprechenden Gleichwertigkeitsanerkennung** (gemäß BQFG LSA²)
- Personen mit einer **Anerkennung als Fachkraft für einen Teilbereich** (gemäß ErzAnerkV ST³), wenn sie eine **Anpassungsfortbildung** (Umfang von 1 Jahr) in mind. einem anderen Teilbereich absolviert haben⁴
- Personen mit einer **Anerkennung als staatlich anerkannte:r Erzieher:in** aufgrund:
 - einer Qualifikation als **Erzieher:in im kirchlichen Dienst** oder **Kinderdiakon:in** oder
 - von **zwei unabhängig voneinander erworbenen Qualifikationen für die Arbeit in verschiedenen Teilbereichen** (Krippe, Kindergarten oder Hort)

1 Eine genauere Spezifizierung dieser Berufsgruppe erfolgt nicht.

2 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Sachsen-Anhalt (BQFS LSA) vom 24. Juni 2014 (GVBl. LSA S. 350).

3 Verordnung zur Anerkennung von abgeschlossenen Ausbildungen in Erzieherberufen (ErzAnerkV ST) vom 29. September 2009 (GVBl. LSA S. 472).

4 Nach erfolgreichem Abschluss der Anpassungsfortbildung erhalten diese Personen die Anerkennung als staatlich anerkannte:r Erzieher:in und die Befähigung, in allen sozialpädagogischen Tätigkeitsfeldern als pädagogische Fachkraft tätig zu sein.

Außerdem als **pädagogische Fachkräfte für den jeweiligen Teilbereich** (Krippe, Kindergarten oder Hort) gelten Personen mit einem anerkannten Abschluss (gemäß ErzAnerkV ST):

- In **Kinderkrippen**:
 - Krippenerzieher:innen
 - Kinderpfleger:innen (vor 1974)
- In **Kindergärten**:
 - Kindergärtner:innen
 - Gruppenerzieher:innen
- In **Horten**:
 - Horterzieher:innen
 - Erzieher:innen in Heimen und Horten
 - Unterstufenlehrer:innen mit der Befähigung zur Arbeit in Heimen und Horten
 - Erzieher:innen für Hort und Heim mit der Lehrbefähigung für die Unterstufe
 - Unterstufenlehrer:innen oder Lehrer:innen für untere Klassen
 - Freundschaftspionierleiter:innen mit Lehrbefähigung

2. Ausnahmeregelung

(§ 21 Abs. 4 KiföG)

Im **Einzelfall** können Personen mit anderen Qualifikationen als Fachkräfte durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe **zugelassen** werden.

Voraussetzung:

- **Eignung für die Arbeit in einer konkreten Einrichtung** aufgrund ihrer individuellen Ausbildung oder praktischen Tätigkeit

3. Geeignete Hilfskräfte

(§ 21 Abs. 4 KiföG)

Neben pädagogischen Fachkräften können **geeignete Hilfskräfte** in KiTas eingesetzt werden:

- **Kinderpfleger:innen**
- **Sozialassistent:innen**
- Personen mit **vergleichbaren Qualifikationen**

Voraussetzungen:

- **Zulassung** durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- Das **Verhältnis von Hilfs- zu Fachkräften** soll **1:2** betragen.

4. Auszubildende

(Richtlinien Fachkräfteoffensive)

Personen, die im Rahmen der Fachkräfteoffensive eine **praxisintegrierte vergütete Erzieher:innen-ausbildung (PIA)** absolvieren und in einer KiTa beschäftigt⁵ werden, können mit ihrer Arbeitszeit in der Einrichtung **anteilig auf den Mindestpersonalschlüssel angerechnet** werden:

- im **2. Ausbildungsjahr** zu max. 30 % als Fachkraft
- im **3. Ausbildungsjahr** zu max. 70 % als Fachkraft

Wichtig: Im 1. Ausbildungsjahr darf **keine Anrechnung** auf den Personalschlüssel erfolgen.

Voraussetzung für eine Anrechnung auf den Personalschlüssel:

- **Zulassung des Einsatzes des:der jeweiligen Auszubildenden** durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe

5. Einrichtungsleitung

(§ 22 Abs. 1 KiföG)

Die **Leitung einer Kindertageseinrichtung** darf nur durch eine **pädagogische Fachkraft** erfolgen.

Voraussetzungen für die Übernahme der Leitungsfunktion:

- **Eignung der Persönlichkeit** für Leitungsaufgaben
- Teilnahme an entsprechenden **Aus-, Fort- oder Weiterbildungen für die Leitungstätigkeit**

5 Unklar ist in diesem Zusammenhang, ob die entsprechenden Regelungen auch über die Personen hinaus gelten, deren Ausbildung und Beschäftigung im Rahmen einer der Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung im Rahmen des Landesmodellprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ gefördert werden.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Begrenzung des Einsatzes von Hilfskräften (§ 21 Abs. 4 KiföG)

Das **Verhältnis eingesetzter Hilfskräfte zu pädagogischen Fachkräften** soll **1:2** betragen, d. h. eine Hilfskraft auf zwei pädagogische Fachkräfte.

2. Anerkennung als staatlich anerkannte:r Erzieher:in (§ 3 Abs. 1 ErzAnerkV ST)

Besitzen Personen eine **Berufsqualifikation**, die **sie nur für einen Teilbereich** (Krippe, Kindergarten oder Hort) als **pädagogische Fachkraft** qualifiziert, können sie durch die erfolgreiche Teilnahme an einer **Anpassungsfortbildung** eine **Anerkennung als staatlich anerkannte:r Erzieher:in** für die Tätigkeit in allen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern erhalten. Die entsprechende **Anpassungsfortbildung**:

- hat einen **Umfang von 1 Jahr**,
- muss in **mind. einem anderen Teilbereich** absolviert werden als die bereits vorliegende Qualifikation und
- wird mit einem **Kolloquium** abgeschlossen.

Veränderungen seit 2019

1. Vereinfachung des Zugangs zur Fachkrafttätigkeit

Für **Personen mit pädagogischen Hochschulabschlüssen oder Fachschulabschlüssen** ist eine **zusätzliche Qualifizierung oder Berufserfahrung** vor Tätigkeitsaufnahme **nicht mehr erforderlich**. 2019 mussten diese Personengruppen entweder eine Qualifizierung im Umfang von 60 Stunden oder mind. 1 Jahr praktische Tätigkeit nachweisen, um als Fachkraft tätig werden zu können.

2. Einführung des Landesmodellprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“

Im Rahmen der **Einführung der Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung im Rahmen des Landesmodellprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“⁶** (erstmals in der Förderperiode von 2020 bis 2023) finden sich nun **Regelungen für den Einsatz und die Anrechnung von Auszubildenden in der Praxisintegrierten Ausbildung zum:zur Erzieher:in (PIA)** auf die Personalausstattung.

6 Bis zum Inkrafttreten der Richtlinien auf Landesebene lief das Projekt unter der Leitung des Bundes.

Schleswig-Holstein

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Schleswig-Holstein

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Schleswig-Holstein gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

Seit 2019 wurden die Regelungen für die Beschäftigung pädagogischen Personals in KiTas umfassend weiterentwickelt und konkretisiert. Dazu gehört die erweiterte Anerkennung von Berufsgruppen als Fach- oder Assistenzkräfte. Nun können unter bestimmten Voraussetzungen neben den Fachkräften auch Personen mit vergleichbaren Qualifikationen, Quereinsteiger:innen sowie Teilnehmer:innen praxisintegrierter Ausbildungs- oder dualer Studiengänge eingesetzt werden. Zudem wurden für bestimmte Berufs- und Beschäftigungsgruppen verbindliche Anforderungen an Nachqualifizierungen eingeführt. Neu ist ebenfalls, dass erfahrene Assistenzkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation nun auch die Gruppenleitung übernehmen können. Außerdem wurden die Vorgaben zur Personalpräsenz konkretisiert: Mindestens die Hälfte

der Arbeitszeit muss durch Fachkräfte abgedeckt sein, der Einsatz von Quereinsteiger:innen ist auf ein Achtel begrenzt. Neben einer Öffnung der Zugangsmöglichkeiten zeigt sich in Schleswig-Holstein schließlich auch besonders die große Bandbreite möglicher pädagogischer Studiengänge.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte

(§ 28 Abs. 1 und 2 KiTaG, §§ 1, 3 und 7 PQVO)

Folgende Berufsgruppen gelten als **pädagogische Fachkräfte** bzw. sind diesen gleichgestellt und können sowohl die **Einrichtungsleitung** als auch die **stellvertretende Leitung**¹ und die **Gruppenleitung** in Einrichtungen übernehmen:

- **Absolvent:innen der Studiengänge** (Bachelor oder gleich- oder höherwertige Studiengänge)
 - **Kindheitspädagogik**
 - **Sozialpädagogik**
 - **Soziale Arbeit**
 - **Sozialpädagogik (Diplom)**
 - **Bildung und Erziehung im Kindesalter, Bildung und Erziehung in der Kindheit, Bildung und Förderung in der Kindheit, Frühkindliche Bildung und Erziehung, Pädagogik der Kindheit und Familienbildung sowie Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter** (Bachelor)
 - **Kita-Master** (Europa-Universität Flensburg)
 - **Pädagogik** (Diplom, Ein- oder Zwei-Fach-Bachelor, Ein- oder Zwei-Fach-Master, Magister)

1 Regelungen für die Übernahme der stellvertretenden Leitungsfunktion finden sich nur in wenigen Bundesländern: Außer in Schleswig-Holstein gibt es explizite Bestimmungen in Berlin und in Rheinland-Pfalz.

- **Erziehungswissenschaften** (Diplom, Ein-Fach-Bachelor, Ein-Fach-Master, Magister)
- **Psychologie** mit relevanten Inhalten z. B. im Bereich kindliche Entwicklung oder sprachliche Bildung (Diplom, Ein-Fach-Bachelor, Ein-Fach-Master, Magister)
- **Lehramt für Grund- oder Sonderschulen** (Master of Education)
- **Bildungswissenschaften** (Bachelor of Arts)
- **andere als gleich- oder höherwertig anerkannte Studiengänge** aus dem In- oder Ausland (nach § 7 PQVO²)
- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**
- Personen mit **mind. 5 Jahren Berufserfahrung als Leitung, stellvertretende Leitung oder Gruppenleitung** in einer öffentlich geförderten Kindertageseinrichtung³
- Personen mit dem **dänischen Abschluss „Professionsbachelor som Pædagog“**
- Personen mit einer als **vergleichbar anerkannten Ausbildung** aus dem In- oder Ausland (nach § 7 PQVO)
- Personen mit einer entsprechenden **Ausnahmegenehmigung**⁴

2. Assistenzkräfte

(§ 28 Abs. 2 und 3 KiTaG, § 2, 4 und 7 PQVO)

Die folgenden Berufsgruppen können als **pädagogische Assistenzkräfte** eingesetzt werden und ggf. die **Gruppenleitung** übernehmen, wenn sie über **mind. 10 Jahre Berufserfahrung** und eine abgeschlossene **Qualifizierung zur Gruppenleitung** (Umfang von mind. 480 Stunden) verfügen:

- Staatlich geprüfte **sozialpädagogische Assistent:innen**

- Personen mit einer **Qualifikation als pädagogische Fachkraft**⁵
- Staatlich geprüfte **Kinderpfleger:innen**
- Staatlich geprüfte **Sozialassistent:innen** mit sozialpädagogischem oder frühkindlichem Schwerpunkt
- Personen mit einer **gleich- oder höherwertigen pädagogischen Ausbildung** aus dem In- oder Ausland (nach § 7 PQVO)

Darüber hinaus können als **Assistenzkräfte** tätig werden:

- Personen in der **Weiterbildung zum:zur staatlich anerkannten Erzieher:in oder staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger:in** sowie **dual Studierende der Kindheitspädagogik und der Sozialen Arbeit** (Voraussetzungen siehe unten unter „Auszubildende und Studierende“)
- **Absolvent:innen der Bildungswissenschaften** (Bachelor of Education)
- Kirchlich anerkannte **Heimerzieher:innen** (IBAF⁶)
- Personen mit **mind. 5 Jahren Berufserfahrung als pädagogische Kraft** in einer Kindertageseinrichtung, einer **Zusatzqualifizierung** im Bereich frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (Umfang von mind. 480 Stunden) sowie der absolvierten **Praxiszeit** (Umfang von mind. 500 Stunden) (nach §§ 9 Abs. 1 und 10 PQVO)
- **Absolvent:innen des Waldorfseminars oder des entsprechenden Master-Abschlusses zur Klassenlehrkraft an der Waldorfschule** für die Jahrgangsstufen 1 bis 8
- Absolvent:innen mit dem **dänischen Abschluss „Pædagogisk Assistent“**
- Absolvent:innen mit dem **Zertifikat einer Zweitkraftausbildung bei einer Organisation einer nationalen Minderheit oder Volksgruppe**⁷
- Personen mit einer entsprechenden **Ausnahmegenehmigung nach § 2 Absatz 2 der Kindertages-**

2 Prüfung einer Gleich- oder Höherwertigkeit durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendamt) auf Antrag des Einrichtungsträgers und im Einvernehmen mit dem zuständigen Ministerium. Eine entsprechende Anerkennung gilt auch, wenn die Person bei einem anderen Träger in Schleswig-Holstein tätig wird.

3 In diesem Zusammenhang gibt es keine Einschränkung, wie lange die entsprechende Tätigkeit zurückliegt oder ob sie zu einem bestimmten Zeitpunkt bestanden haben muss.

4 Nach § 2 Absatz 2 der Kindertagesstätten- und Tagespflegeverordnung vom 13. November 1992 (GVOBI. Schl.-H. S. 500) in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 geltenden Fassung.

5 Diese Personen qualifizieren sich bereits aufgrund ihrer Qualifikation als Fachkraft zur Übernahme der Gruppenleitung und benötigen für diesen Fall weder die geforderte Berufserfahrung noch die Gruppenleitungs-Qualifizierung.

6 ZBAF = Institut für berufliche Aus- und Fortbildung (<https://ibaf.de/>).

7 D. h. der nationalen dänische Minderheit, der Minderheit der deutschen Sinti und Roma und der friesischen Volksgruppe (vgl. Art. 6 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein).

stätten- und Tagespflegeverordnung vom 13. November 1992 (GVOBl. Schl.-H. S. 500)

- **Quereinsteiger:innen** anderer Berufsgruppen (sofern sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen, siehe unten unter „Quereinsteiger:innen“)

Außerdem als **Assistenzkräfte** tätig werden können **Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mind. 2 Jahre Berufserfahrung** als:

- **Hebamme oder Entbindungspfleger** mit der Zusatzqualifikation Familienhebamme [sic!]
- **Logopäd:in**
- **Physiotherapeut:in**
- **Ergotherapeut:in**
- **Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:in**
- **Pflegefachfrau oder -mann**

wenn sie **alle nachfolgenden Voraussetzungen** erfüllen:

- eine **Qualifizierung im Bereich der fröheren Betreuung, Bildung und Erziehung** im Umfang von mindestens 480 Stunden absolviert haben
- **bereits vor dem 15. September 2023** in einer Kindertageseinrichtung als **pädagogische Assistenzkraft** eingestellt waren und dort weiterbeschäftigt werden sollen

3. Auszubildende und Studierende

(§ 4 Nr. 1 und 2 PQVO)

Folgende Personen können während ihrer Ausbildung oder während ihres Studiums als **Assistenzkräfte** tätig werden:

- Personen in der **Weiterbildung zum:zur staatlich anerkannten Erzieher:in oder staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger:in**
 - im 3. Schuljahr
 - im 2. Jahr einer berufsbegleitenden oder praxisintegrierten Weiterbildung, wenn die Stundenanteile der praktischen Ausbildung im ersten Jahr wesentlich höher lagen als die der herkömmlichen Weiterbildung
- **Dual Studierende der Kindheitspädagogik und der Sozialen Arbeit** während der Praxiszeiten
 - ab dem 3. Semester, wenn die vorgegebenen Module des ersten und zweiten Semesters erfolgreich absolviert wurden

Grundsätzlich soll **in jeder Kindertageseinrichtung mit mind. 3 Gruppen ein Praktikumsplatz für Auszubildende oder Studierende** angeboten werden. Auch für eine angemessene Anleitung ist zu sorgen.

4. Quereinsteiger:innen

(§ 28 Abs. 3 Nr. 2 KiTaG, § 5 PQVO)

Personen **mit fachfremder Ausbildung oder Studium** können als **pädagogische Assistenzkräfte** eingesetzt werden, wenn **alle folgenden Voraussetzungen** erfüllt werden:

- Abgeschlossenes **Hochschulstudium** oder abgeschlossene **Berufsausbildung** mind. auf DQR-4-Niveau
- Abgeschlossene **Zusatzqualifizierung** im Bereich fröherer Betreuung, Bildung und Erziehung (Umfang von mind. 480 Stunden) (nach § 9 Abs. 1 PQVO)
- Nachweis über eine Praxiszeit (Umfang von mind. 500 Stunden) (nach § 10 PQVO)
- **Mind. 2 Jahre Erfahrung** in einem oder mehreren der folgenden Bereiche:
 - praktische berufliche Tätigkeit
 - › im pädagogischen, medizinischen oder psychologischen Bereich,
 - › in der Hauswirtschaft oder der Haus- und Familienpflege,
 - › im Bereich Natur, Umwelt oder Landwirtschaft,
 - › im Instrumentenbau, der Spielzeuggestaltung oder
 - › in der Mediengestaltung,
 - praktische berufliche oder außerberufliche Tätigkeit
 - › in der Musik, in der bildenden oder darstellenden Kunst, im Kunsthandwerk oder in der textilen Gestaltung,
 - › didaktische Tätigkeit in den Bereichen
 - › Sport oder Ernährung,
 - › Sprache, Zeichen, Schrift, Kommunikation oder Medien,
 - › Mathematik, Naturwissenschaft oder Technik,
 - › Kultur, Gesellschaft, Demokratie oder Antidiskriminierung,
 - › Ethik, Religion oder Philosophie,
 - › Musisch-ästhetische Bildung oder
 - › Medien und Digitalisierung oder

- andere Gebiete, wenn die Person über besondere Kenntnisse oder Fertigkeiten verfügt, deren Relevanz der Einrichtungsträger nachvollziehbar begründen kann

5. Heilpädagogische Kräfte (§ 28 Abs. 6 KiTaG, § 6 PQVO)

Folgende Berufsgruppen gelten als **vergleichbar qualifiziert wie heilpädagogische Kräfte** zur Förderung von Kindern mit Behinderung oder von Behinderung bedrohten Kindern:⁸

- Absolvent:innen der Studiengänge (Bachelor)
 - Frühförderung
 - Transdisziplinäre Frühförderung
 - Sprachheiltherapie
 - Rehabilitationspädagogik
- Motopädagog:innen
- Sonderpädagog:innen
- Ergotherapeut:innen
- Logopäd:innen
- Physiotherapeut:innen
- Erzieher:innen und sozialpädagogische Assistent:innen mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung oder mind. 2 Jahre Berufserfahrung in der Arbeit mit Kindern mit Behinderung im fröhpädagogischen Bereich

6. Betreuende Hilfskräfte (§§ 28 Abs. 7 und 57 Abs. 2 KiTaG)

Außerhalb der Mindestpersonalausstattung können in KiTas **betreuende Hilfskräfte** eingestellt werden, die **nicht über eine Qualifikation als Fach- oder Assistenzkraft** verfügen.

Voraussetzung: Absolvieren einer **Fortbildung im Bereich des Kinderschutzes** vor der Aufnahme oder innerhalb des 1. Jahres nach Aufnahme der Tätigkeit. Hilfskräfte, die bereits am 31. Dezember 2024 tätig waren, können die Fortbildung bis zum Ende des Jahres 2025 nachholen.

7. Einrichtungsleitung und stellvertretende Leitung (§§ 28 Abs. 1 und 29 Abs. 2 KiTaG, §§ 1 und 3 PQVO)

Außer einer entsprechenden **Qualifikation ausschließlich als pädagogische Fachkraft**, die zur Einrichtungsleitung oder stellvertretenden Leitung qualifiziert, gibt es **keine weiteren Voraussetzungen** für die Übernahme der Leitungsfunktion.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Mindestfachkraftbesetzung und Einschränkung des Einsatzes von Quereinsteiger:innen (§§ 26 Abs. 3 und 27 Abs. 1 KiTaG)

- **Mind. 50% der erforderlichen Arbeitszeit** muss von **pädagogischen Fachkräften** erbracht werden.
- **Max. 1/8 der Arbeitszeit** kann durch **Quereinsteiger:innen** anderer Berufsgruppen (§ 28 Abs. 3 Nr. 2 KiTaG und § 5 PQVO) geleistet werden.
- In jeder KiTa muss **mind. 1 Betreuungskraft** je angefangenem Kontingent von 15 Kindern anwesend sein; dabei müssen immer **mind. 2 Betreuungskräfte** anwesend sein, von denen **1 die Befähigung zur Gruppenleitung** hat. Dabei gilt:
 - Sind **mehr als 10 Kinder** anwesend, muss die **zweite Betreuungskraft** **mind. eine pädagogische Assistenzkraft** sein.
 - Kinder unter 3 Jahren, Kinder mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Kinder aus integrativen Kindergartengruppen sowie Kinder über 3 Jahre, für die das Jugendamt eine Verringerung der Gruppengröße festgestellt hat, **zählen doppelt**.
 - Kinder unter 3 Jahren, die zu Beginn des Monats den 9. Lebensmonat noch nicht vollendet haben oder für die das Jugendamt eine Verringerung der Gruppengröße festgestellt hat, **zählen vierfach**.

8 Es ist anzunehmen, dass sich die Vergleichbarkeit lediglich auf die heilpädagogische Qualifizierung bezieht. Einerseits wird an dieser Stelle ein Bezug zum Fachkraftstatus (Heilpädagog:innen und Heilerziehungspfleger:innen) hergestellt, andererseits wird den hier aufgeführten Berufsgruppen an anderer Stelle nur „Assistenzkraftstatus“ eingeräumt (z. B. Logopäd:innen).

2. Regelungen zum Quereinstieg

- **Zusatzqualifizierung im Bereich der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung** (§ 9 Abs. 1 PQVO)
 - Umfang von mind. 480 Zeitstunden
 - Inhalte u. a. zu pädagogischen und psychologischen Grundlagen, rechtlichen Grundlagen sowie Bildung und Erziehung (Anlage Nr. 1 PQVO⁹)
 - Zertifizierung der Qualifizierung nach § 9 Abs. 3 und 4 PQVO durch das zuständige Ministerium
- **Praxiszeit** (§ 10 PQVO)
 - Begleitend zur Qualifizierung oder im Anschluss an diese
 - Umfang von mind. 500 Stunden
 - Unter Anleitung einer pädagogischen Fachkraft
 - Auf die Praxiszeit werden angerechnet:
 - › Berufliche Tätigkeit als pädagogische Kraft oder Betreuungskraft in einer Kindertageseinrichtung
 - › Ein vor der Qualifizierung absolviertes Praktikum in einer Kindertageseinrichtung oder eine Tätigkeit als Kindertagespflegeperson im Umfang von bis zu 250 Stunden
- **Fortbildung zum Thema Kinderschutz für betreuende Hilfskräfte**

3. Qualifizierung zur Gruppenleitung

(für Assistenzkräfte mit bestimmter Qualifikation und mind. 10 Jahren Berufserfahrung)
(§ 9 Abs. 2 PQVO)

- Umfang von mind. 480 Zeitstunden
- Inhalte u. a. zu pädagogischer Beziehungsgestaltung, sozialpädagogischer Bildungsarbeit und Teamentwicklung (Anlage Nr. 2 PQVO⁹)
- Zertifizierung der Qualifizierung nach § 9 Abs. 3 und 4 PQVO durch das zuständige Ministerium

Veränderungen seit 2019

1. Erweiterung möglicher Beschäftigungsgruppen im pädagogischen Dienst

- **Explizite Anerkennung weiterer Berufsgruppen als Fach- und Assistenzkräfte** durch Personalverordnung (2019 Anerkennung vergleichbarer Qualifikationen im Ausnahmefall möglich, damals gültiger Fachkräfteerlass zur Orientierung ohne Anspruch auf Vollständigkeit)
- **Erleichterung des Berufseinstiegs für Lehrkräfte an Grund- oder Sonderschulen** (2019 1,5 Jahre Berufserfahrung notwendig)
- **Einführung von Bestimmungen zum Einsatz von Personen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen** (Erzieher:in, Heilerziehungspfleger:in) und dualen Studiengängen (Kindheitspädagogik, Soziale Arbeit)
- **Einführung der Möglichkeiten zum Quereinstieg für andere Berufsgruppen** (Voraussetzungen, Einsatzmöglichkeiten und -beschränkung; 2019 Quereinstieg fachfremd qualifizierter Personen nicht vorgesehen)
- **Etablierung und Präzisierung der Regelungen zur Gleich- oder Höherwertigkeitsanerkennung von Qualifikationen** (Zuständigkeit, Verfahren, Geltungsbereich; 2019 als Ausnahmeregelung)

2. Einführung konkreter Anforderungen an Nachqualifizierungen

- **Festlegung von Personengruppen, die Zusatzqualifizierung und ggf. Praxiszeitnachweise benötigen** (z. B. Logopäd:in, Physiotherapeut:in oder Quereinsteiger:in; 2019 eventuelle Auflagen im Rahmen von Einzelfallentscheidungen)
- **Bestimmungen zu Umfang, Inhalten und Zertifizierung von erforderlichen Zusatzqualifizierungen und Praxiszeiten** (2019 keine einheitlichen Vorgaben)
- **Fortbildung in Kinderschutz für betreuende Hilfskräfte ohne Qualifikation erforderlich** (2019 Einsatz von Personen ohne Qualifikation zusätzlich zu erforderlichem Personal bereits möglich, jedoch keine Angabe zu ggf. erforderlichen Fortbildungen)

9 Anlage zu § 9 Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 4 Nummer 4 PQVO: <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/bssh/document/jlr-PersQualVSH2025pAnlage> (Zugriff am 26.05.2025).

3. Leitungskräfte

- Seit 2019 keine Veränderungen bei den Anforderungen an Einrichtungsleitungen und stellvertretende Leitungen, lediglich umfassendere Liste qualifizierter Personen im Zuge der Ausweitung auf andere Berufsgruppen.
- Neu eingeführt wurde die Möglichkeit für Assistentenkräfte, mit bestimmten Qualifikationen und unter bestimmten Voraussetzungen (mind. 10 Jahre Berufserfahrung und absolvierte Gruppenleitungsqualifizierung) die **Gruppenleitung zu übernehmen** (2019 noch nicht gegeben).

4. Anwesenheit von Betreuungspersonal

- Festlegung des erforderlichen Anteils an Fachkräften an der Arbeitszeit auf 50 % (2019 nur Regelung von Stellenanteilen für Fachkräfte und weitere Kräfte nach Gruppenform)
- Einführung der Begrenzung des Einsatzes von quereingestiegenen Kräften auf max. 1/8 der Arbeitszeit (2019 kein Quereinstieg fachfremd qualifizierter Personen vorgesehen)
- Konkretisierung der Bedingungen zu erforderlichem Mindestbetreuungspersonal (eine Betreuungsperson pro 15 Kinder bzw. zweite Person muss Assistentenkraft sein, wenn mehr als 10 Kinder anwesend sind, Berechnungsgrundlage für anwesende Kinder). 2019 in Einrichtungen bereits Anwesenheit von zwei Personen, darunter eine Fachkraft, in jeder Einrichtung erforderlich, jedoch ohne weitere Bestimmungen.

Thüringen

Regelungen für das pädagogische Personal in KiTas in Thüringen

(Stand: 31. März 2025)

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht darüber, welche rechtlichen Regelungen derzeit für die Beschäftigung von Personen in Kindertageseinrichtungen (KiTas) in Thüringen gelten und inwiefern sie seit dem Stichtag 31. Dezember 2019 geändert wurden. Betrachtet wird, welche Berufsgruppen in KiTas tätig sein dürfen (z. B. pädagogische Fachkräfte) und in welcher Funktion (z. B. Gruppenleitung) sie eingesetzt werden dürfen. Neben den erforderlichen Berufsqualifikationen können dazu auch weitere Voraussetzungen gehören, beispielsweise Berufserfahrung, Zusatzqualifizierungen, Sprachkenntnisse oder individuelle Einzelfallzulassungen; sie werden hier ebenfalls aufgeführt. Die Darstellung basiert dabei nicht auf dem Fachkraftbegriff, wie er in Kapitel 2 auf Basis des § 72 Abs. 1 SGB VIII definiert wurde, sondern folgt der Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ des jeweiligen Bundeslandes.

In Thüringen wurden die rechtlichen Bestimmungen zu den Personengruppen, die in KiTas als pädagogisches Personal tätig werden können, seit 2019 nicht geändert. Anders als in anderen Bundesländern ist auf rechtlicher Ebene keine größere Öffnungstendenz zu verzeichnen: So gibt es etwa neben den Fachkräften keine weitere Beschäftigungsgruppe (z. B. Assistenzkräfte), die auf die Mindestpersonalausstattung ange rechnet wird. Das zuständige Ministerium kann jedoch generell oder in Einzelfällen Berufsgruppen oder Personen mit gleichwertigen Qualifikationen als Fachkräfte zulassen. Zudem können daneben weitere Kräfte in KiTas eingesetzt werden, aber die Regelungen hierzu, was beispielsweise Qualifikations- oder Fortbildungs anforderungen angeht, bleiben unspezifisch.

Wer darf in KiTas arbeiten – und in welcher Funktion?

1. Pädagogische Fachkräfte (§ 16 Abs. 1 ThürKigaG)

Als **pädagogische Fachkräfte** gelten folgende Berufsgruppen:

- Staatlich anerkannte **Erzieher:innen**
- Staatlich anerkannte **Kindheitspädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Heilerziehungspfleger:innen**

Außerdem als **pädagogische Fachkräfte** gelten, wenn sie ihre **methodisch-didaktische Befähigung zur Arbeit in Kindertageseinrichtungen** nachgewiesen haben¹:

- Staatlich anerkannte **Sozialpädagog:innen**
- Staatlich anerkannte **Sozialarbeiter:innen**
- **Absolvent:innen interdisziplinärer Frühförderstudiengänge**
- **Diplom-Pädagog:innen**
- **Diplom-Erziehungswissenschaftler:innen**
- **Absolvent:innen einer sozialwissenschaftlichen Hochschulausbildung mit dem Schwerpunkt „Frühe Kindheit“**
- **Grundschullehrer:innen**
- **Absolvent:innen fachlich entsprechender Bachelor-, Master- oder Magisterstudiengänge**

In **bestimmten Gruppenformen** gelten darüber hinaus als **pädagogische Fachkräfte**:

- **Krippenerzieher:innen**
→ in *Kinderkrippen*
- **Kindergärtner:innen**
→ in *Kindergärten*

1 Nähere Angaben, wie diese Befähigung geprüft und nachgewiesen werden soll, gibt es nicht.

- **Horterzieher:innen** mit der Befähigung zur Arbeit in Heimen und Horten
→ *in Kinderhorten*
- **Unterstufenlehrer:innen** mit der Befähigung zur Arbeit in Heimen und Horten
→ *in Kinderhorten*

Zudem kann das zuständige Ministerium generell oder in Einzelfällen weitere Personen mit gleichwertigen staatlichen oder nichtstaatlichen Qualifikationen als geeignete pädagogische Fachkräfte zulassen.

2. Weiteres Personal (außerhalb der Mindestpersonalausstattung)

(§ 16 Abs. 6 ThürKigaG)

Neben pädagogischen Fachkräften können zusätzlich weitere geeignete Kräfte² sowie Eltern zur Unterstützung beschäftigt werden. Der Einsatz dieser Personen erfolgt außerhalb der erforderlichen Mindestpersonalausstattung.

3. Personen in Ausbildung

(§§ 22 und 28 ThürKigaG)

Aus den rechtlichen Regelungen geht hervor, dass die Beschäftigung von Auszubildenden im Rahmen ihres Berufspraktikums oder einer praxisintegrierten Ausbildung vorgesehen ist. Jedoch finden sich keine Angaben zu ihrem Status, also ob – und wenn ja, in welchem Umfang – sie auf die Mindestpersonalausstattung angerechnet werden.

4. Einrichtungsleitung

(§ 17 Abs. 2 und § 35 Abs. 4 ThürKigaG)

Die Leitung einer Kindertageseinrichtung können Fachkräfte übernehmen, die:

- eine **Qualifikation als Fachkraft** haben, die sie nicht auf den Einsatz in einer bestimmten Gruppenform beschränkt, und
- über **mind. 3 Jahre einschlägige Berufserfahrung** verfügen.

2 Eine Konkretisierung der diesbezüglichen Anforderungen, etwa der notwendigen Qualifikationen und Erfahrungen, erfolgt in diesem Zusammenhang nicht.

Welche Regelungen gelten für den Einsatz von Personen ohne ausreichende oder einschlägige pädagogische Qualifikation?

1. Regelungen zum Quereinstieg

Bestimmte Berufsgruppen (z. B. Sozialpädagog:innen, Grundschullehrer:innen oder Personen anderer akademischer Abschlüsse) gelten als **Fachkräfte**, sofern sie ihre **methodisch-didaktische Befähigung zur Arbeit in Kindertageseinrichtungen nachgewiesen** haben. Genauere Angaben zu den Anforderungen an die entsprechenden Fähigkeiten oder ihrem Nachweis werden nicht gemacht.

Veränderungen seit 2019

Sämtliche hier aufgeführten Regelungen bestanden bereits 2019.

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Anette Stein
Director Bildung und Next Generation
Telefon +49 5241 81-81274
anette.stein@bertelsmann-stiftung.de
www.bertelsmann-stiftung.de/LfB