



# AKTIONSFORUM Fachkräftesicherung und -gewinnung

Arbeitspapier

## Exposee

Die Verantwortung für die Kindertagesbetreuung ist auf viele Schultern verteilt. Diese Vielfalt an Verantwortungsträgern erfordert, dass die einzelnen Akteurinnen und Akteure sich als Verantwortungsgemeinschaft verstehen.

Für den Umgang mit dem Mangel an Fachkräften zeichnet sich diese Gemeinschaft verantwortlich. Sie entwickelt im Rahmen des Aktionsforums für Fachkräftesicherung und -gewinnung Handlungsoptionen, um mit dem Mangel umzugehen und den Bestand an Fachkräften zu sichern und neue zu gewinnen.

Gemeinsam verfolgen wir das Ziel, den Kindern in Rheinland-Pfalz eine verlässliche und qualitativ hochwertige Erziehung, Bildung und Betreuung zu ermöglichen, Familien zu unterstützen und den Arbeitsplatz Kindertageseinrichtung weiterzuentwickeln.

Das Aktionsforum nahm seine Arbeit am 5. Oktober 2022 auf. Die letzte Arbeitssitzung fand am 24. Februar 2023 statt. Um den initiierten Prozess weiterzuverfolgen, wurde ein Monitoring-Prozess etabliert.

## Inhalt

1	Präambel .....	3
2	Der Arbeitsprozess des Aktionsforums .....	4
3	Monitoring – Den Umsetzungsprozess begleiten, moderieren und Maßnahmen einfordern .....	5
4	Leitgedanken des Aktionsforums .....	6
5	Maßnahmen zum Umgang mit dem Fachkräftemangel: Handlungsoptionen und Verantwortlichkeiten .....	7
5.1	Transparenz herstellen.....	7
5.1.1	Informationen über Zugangswege zum Berufsfeld kommunizieren.....	7
5.1.2	Digitale Kommunikationswege nutzen.....	9
5.1.3	Wertschätzend und positiv kommunizieren .....	10
5.1.4	Kommunikation im Fall der Notwendigkeit der Einschränkung des Betreuungssystems .....	10
5.1.5	Die Qualität einer Kindertageseinrichtung aus Kinderperspektive beschreiben .....	11
5.2	Ausbilden und Qualifizieren .....	12
5.2.1	Ausbildung gestalten .....	12
5.2.2	Ausbildung in der Kindertageseinrichtung ermöglichen .....	13
5.2.3	Fachkräftevereinbarung fortschreiben .....	13
5.2.4	Personaleinsatz außerhalb der Fachkräftevereinbarung prüfen .....	14
5.2.5	Interne Ressourcen nutzen .....	14
5.3	Rahmen- und Arbeitsbedingungen verbessern.....	15
5.3.1	Träger nehmen Verantwortung wahr .....	15
5.3.2	Träger bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen .....	19
5.3.3	Leitungen und Teams unterstützen .....	20
5.3.4	Durch pädagogische Aspekte zur Entlastung beitragen.....	22
5.4	Tarifgerecht entlohnen.....	23
5.4.1	Eingruppierungsmöglichkeiten nutzen.....	23
6	Nachwort.....	24
7	Positionspapiere .....	26
7.1	Positionspapier des Landeselternausschusses Rheinland-Pfalz.....	26
7.2	Positionspapier des Verbands KiTa-Fachkräfte Rheinland-Pfalz.....	26
7.3	Beschluss des Landesvorstands der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft .....	26
7.4	Positionspapier des Landesjugendhilfeausschusses / Fachausschuss 2 .....	26
8	Mitglieder des Aktionsforums .....	27

## Abkürzungsverzeichnis

<b>ADD</b> .....	<i>Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion</i>
<b>BA</b> .....	<i>Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland</i>
<b>BGF</b> .....	<i>Betriebliche Gesundheitsförderung</i>
<b>BM</b> .....	<i>Ministerium für Bildung</i>
<b>FKV</b> .....	<i>Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz</i>
<b>GStB</b> .....	<i>Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz</i>
<b>IBEB</b> .....	<i>Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit   Rheinland-Pfalz</i>
<b>JA</b> .....	<i>Jugendamt</i>
<b>KAV</b> .....	<i>Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e.V.</i>
<b>KEA</b> .....	<i>Kreiselternausschuss</i>
<b>LEA</b> .....	<i>Landeselternausschuss der Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz (LEA-RLP)</i>
<b>LKT</b> .....	<i>Landkreistag Rheinland-Pfalz</i>
<b>LSJV</b> .....	<i>Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung</i>
<b>StEA</b> .....	<i>Stadtelternausschuss</i>
<b>UK</b> .....	<i>Unfallkasse Rheinland-Pfalz</i>
<b>ZAB</b> .....	<i>Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen</i>

# 1 Präambel

Die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen für Kinder vollzieht sich in einem komplexen und dynamischen Beziehungsgefüge. Das einzelne Kind und die Kindergruppe, die Fachkraft, das Team und die Leitung, Mütter, Väter und die Elterngruppe; das Miteinander all dieser Menschen wird strukturgebend geprägt durch den Einrichtungsträger, die Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendamt, Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung, Abteilung Landesjugendamt), Verantwortungsträger und Verwaltungen auf örtlicher und überörtlicher Ebene. Die Qualität einer Tageseinrichtung für Kinder ist damit – wie ihr Beziehungsgefüge – kontextabhängig und nicht absolut. Dem Bild eines Mobiles folgend, geht es um eine gute Balance im Miteinander, trägt jedes Teil an seiner Stelle zum Gelingen des Ganzen bei. Ist ein Glied geschwächt, hängt das Mobile möglicherweise im wahrsten Sinne des Wortes „in den Seilen“.

Der Mangel an Fachkräften verbunden mit den Herausforderungen der vergangenen Jahre geht mit einer hohen Belastung der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen einher. In der Folge sind – trotz gleichbleibend hohem Engagement seitens der Kita-Teams – in vielen Fällen erhöhte Krankenstände zu verzeichnen sowie eine Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation.

Unweigerlich wirkt sich die Situation auf Eltern und Kinder aus, insbesondere, wenn Maßnahmenpläne zur Einschränkung des Betreuungsangebotes führen. Eltern und Kinder brauchen verlässliche Kindertagesbetreuung. Eltern müssen ihre Kinder in den Tageseinrichtungen gut aufgehoben und gefördert wissen.

Es geht darum, möglichst allen Kindern einen Zugang zu Erziehung, Bildung und Betreuung in ihrer Kindertageseinrichtung sicherzustellen, Eltern und Familien zu entlasten und zu gewährleisten, dass Leitungen von Tageseinrichtungen für Kinder und ihre Teams die Unterstützung erfahren, die ihnen ermöglicht, einen pädagogisch gut gelebten Alltag zu gestalten.

Vor diesem Hintergrund wurde beim 30. Kita-Tag der Spitzen<sup>1</sup> am 1. Juni 2022 die Initiierung eines „Aktionsforums Fachkräftesicherung und -gewinnung“ vereinbart mit dem Ziel, durch das Zusammenwirken der gesamten Verantwortungsgemeinschaft der beschriebenen Situation zu begegnen.

*Als Auftrag des Aktionsforums wurde formuliert:*

*„Das Aktionsforum versteht sich als ein gemeinsamer Prozess der Verantwortungsgemeinschaft, bei dem kurz- und mittelfristige Maßnahmen vereinbart werden, die der Sicherung und Gewinnung von Fachkräften sowie dem Umgang mit dem Fachkräftemangel dienlich sind. Am Ende des Arbeitsprozesses soll eine Vereinbarung stehen, die Maßnahmen festhält, die von allen im Prozess Beteiligten mitgetragen und nachverfolgt werden, um ihnen in der Praxis größtmögliche Verbindlichkeit zu verleihen.“ (Zitat aus dem Einladungsschreiben des Ministeriums für Bildung zur ersten Sitzung des Aktionsforums vom 2. September 2022)*

---

<sup>1</sup> Dem Kita-Tag der Spitzen gehören unter der Leitung des Ministeriums für Bildung an: Kommunale Spitzenverbände, Spitzenverbände der Einrichtungsträger (Katholisches und Evangelisches Büro, LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz), Gewerkschaften (GEW Rheinland-Pfalz, komba gewerkschaft rheinland-pfalz, ver.di), Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz, Landeselternausschuss Rheinland-Pfalz, Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit Rheinland-Pfalz, Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung. Dem Aktionsforum Fachkräftesicherung und -gewinnung gehörten neben den genannten Gruppierungen der Verband KiTa-Fachkräfte Rheinland-Pfalz, das Statistische Landesamt Rheinland-Pfalz sowie die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit an. Die ver.di beteiligte sich nicht am Aktionsforum.

Das hier vorgelegte Kompendium ist das Ergebnis eines intensiven Erarbeitungsprozesses und steht am Beginn einer Umsetzungsphase, die durch ein Monitoring des Aktionsforums flankiert wird.

Das Kompendium richtet sich an Akteurinnen und Akteure, die den Bereich Kindertagesbetreuung in Kindertageseinrichtungen strukturell und inhaltlich weiterentwickeln und diesen in der Praxis gestalten. Die im Weiteren genannten Maßnahmen zeigen auf, welche Möglichkeiten die geltenden Rahmenbedingungen in Rheinland-Pfalz eröffnen. So wird es nicht überraschen, dass im Vergleich einige Akteurinnen und Akteure viele, andere weniger neue Anknüpfungspunkte für ihre weitere Arbeit vorfinden werden.

Dass nicht bei allen genannten Maßnahmen ein Konsens unter den Teilnehmenden des Aktionsforums herrscht, ist durch Anmerkungen kenntlich gemacht. Darum werden im Sinne der Interessensvertretung und der Weiterentwicklung in diesem Kompendium auch die Visionen und Forderungen, die nicht von allen Gruppierungen mitgetragen werden, aufgezeigt. Mit der Spannung des „konstruktiven Dissenses“ wird weiterhin umgegangen. Dies ist Herausforderung und Zeichen demokratischen Handelns zugleich.

Bei vielen der in diesem Kompendium aufgezeigten Maßnahmen geht es darum, bereits bestehende Handlungsmöglichkeiten konsequenter zu nutzen, als dies bislang in Summe geschieht. Durch die gemeinsame Vorgehensweise werden die Prinzipien der Pluralität, der Trägerautonomie sowie der kommunalen Selbstverwaltung ausdrücklich bestätigt. Alle Beteiligten sind in ihren Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten gefordert. Die konsequente Umsetzung der genannten Möglichkeiten bringt zuweilen weitreichende Verbesserungen der aktuellen Situation.

Der Kita-Tag der Spitzen wird die Umsetzung nachverfolgen.

## 2 Der Arbeitsprozess des Aktionsforums

Das Aktionsforum nahm seine Arbeit am 5. Oktober 2022 auf. Die Auftaktveranstaltung, in deren Rahmen Perspektiven und Erwartungen der beteiligten Gruppierungen besprochen wurden, bildete die Grundlage zur Formulierung der Leitgedanken, auf deren Basis die Weiterarbeit im Aktionsforum erfolgte.

Das hier vorgelegte Kompendium stellt die in sechs Treffen „Aktionsforum Fachkräftesicherung und -gewinnung“ erarbeiteten Ideen und Vorschläge zum Umgang mit dem Fachkräftemangel bzw. zur Gewinnung und zum Erhalt von Fachkräften dar. Deutlich wurde im Arbeitsprozess, dass es im Feld schon viele sehr gute Ansätze gibt, die wahrgenommen und multipliziert werden sollten. Deutlich wurde aber auch, dass die Komplexität des Themas mehrdimensional ist und von zum Teil gegensätzlichen Interessen der Vertretungen im Forum flankiert wird. Mehr als 150 Ideen und Vorschläge wurden bisher erarbeitet.

Das vorliegende Kompendium beinhaltet den Zwischenstand der Ergebnisse des Aktionsforums im Frühjahr 2023. Diese finden sich vor allem in Kapitel 5 und im Nachwort.

In Kapitel 5 werden die Maßnahmen aufgelistet, die umgehend eingesetzt werden und wirken können. Es handelt sich hierbei um eine Praxis, die es mancherorts in Rheinland-Pfalz schon gibt und die hier nun gebündelt vorgestellt wird. Die Maßnahmen sind praxiserprobt, innerhalb der bestehenden gesetzlich-strukturellen sowie finanziellen Rahmenbedingungen umsetzbar und können, falls vor Ort gewollt und nötig, von den dortigen Verantwortlichen operationalisiert werden. Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch ein Monitoring begleitet.

Auch die Ideen und Maßnahmen, die nicht sofort umgesetzt werden können, weil die dafür nötigen Rahmenbedingungen zum Teil fehlen, sind im Kompendium aufgeführt. Sie sind dem Nachwort zu entnehmen.

Das Aktionsforum wird die Umsetzung begleiten und dem Kita-Tag der Spitzen berichten.

### 3 Monitoring – Den Umsetzungsprozess begleiten, moderieren und Maßnahmen einfordern

Das Aktionsforum begleitet die Umsetzung der in diesem Kompendium festgehaltenen Maßnahmen, moderiert Prozesse und fordert, wo möglich und nötig, die Umsetzung der hier festgehaltenen Maßnahmen von den im Aktionsforum vertretenen verantwortlichen Gruppierungen ein. Das Aktionsforum tagt zur Begleitung der Umsetzung anfangs monatlich, je nach Bedarf überwiegend digital. In regelmäßigen Abständen, mindestens halbjährlich, berichtet das Gremium dem Kita-Tag der Spitzen über Erfolge und Herausforderungen, die sich bei der Umsetzung des Kompendiums ergeben. Seine Mitglieder werden öffentlich auf dem Kitaserver des Landes bekannt gemacht.

Das Aktionsforum macht sich zur Aufgabe, regelmäßig mit allen Akteuren des Kita-Systems in Austausch zu treten. Dies ermöglicht ein wechselseitiges Fortschreiten des Prozesses, das das Feedback der Verantwortlichen vor Ort immer wieder aufgreift und berücksichtigt. In ihren Zuständigkeiten generieren die Mitglieder des Aktionsforums regelmäßig Erfahrungen aus der Praxis. Dies betrifft Jugendämter, Träger, Fachberatungen, Leitungen, Fachkräfte sowie Elternvertretungen und das Land.

Zudem empfehlen die Mitglieder des Aktionsforums dem Kita-Tag der Spitzen, auch die mittel- und langfristigen Maßnahmen im Blick zu behalten und im Folgenden zu prüfen, welche der im Nachwort aufgeführten Maßnahmen in welcher Priorisierung und unter welchen Voraussetzungen umgesetzt werden können. Da die Interessen der Vertretungen unterschiedlich und zum Teil gegensätzlich sind, wird ein Ringen um das bestmögliche Einwirken auf die Situation im Kita-Feld weiterhin nötig sein und fortgeführt werden.

Im Umsetzungsprozess identifizierte weitere Möglichkeiten werden in das Kompendium aufgenommen. Dadurch kann eine Weiterentwicklung des Arbeitspapiers des Aktionsforums sichergestellt werden.

## 4 Leitgedanken des Aktionsforums

Zu Beginn des Arbeitsprozesses formulierten die Teilnehmenden gemeinschaftlich Leitgedanken, die die Inhalte des Kompendiums maßgeblich prägen:

- Im Zentrum des Prozesses steht zu jeder Zeit das Kind mit seiner Familie in seiner individuellen Lebenswelt und im Sinne einer konsequenten Verfolgung hochwertiger qualitativer Standards sowie seinem Wohlbefinden zuträglichen Entscheidungen.
- In diesem Bewusstsein muss Qualität umfassend gedacht werden. Das bedeutet allem voran, die Sicht des Kindes auf diesen Aspekt zu berücksichtigen und Fachkräfte als ein zentrales Element von Qualität zu betrachten.
- Dabei ist Qualität nicht zuletzt auch abhängig von strukturellen Gegebenheiten. Diese müssen den Kindern Raum für Entwicklung und dem Personal angemessene Bedingungen bieten, die dem Anspruch ihrer Tätigkeit gerecht werden.
- Das Recht des Kindes auf einen Platz in der Kindertagesbetreuung ist universell. Unabhängig des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der weltanschaulichen und religiösen Zugehörigkeit, einer Behinderung, der sozialen und ökonomischen Situation der Familien und ihren individuellen Fähigkeiten.
- Die Kindertageseinrichtung soll ein sicherer Ort für alle Kinder sein, in dem eine ganzheitliche Erziehung, Bildung, und Betreuung stattfinden kann.
- Mitentscheidend für eine gute frühkindliche Erziehung, Bildung und Betreuung ist die Haltung aller Verantwortlichen und eine im Alltag gelebte Pädagogik, die sich an den Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz plus Qualitätsempfehlungen orientiert und deren Inhalte erfahrbar macht.
- Im Zentrum der Überlegungen stehen die Fachkräftesicherung und -gewinnung und das Bestreben, den pädagogischen Alltag bestmöglich auszugestalten.

Die teilnehmenden Gruppierungen des Aktionsforums bringen unterschiedliche Sichtweisen auf die be- und entstehenden Frage- und Aufgabenstellungen mit. Für die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen haben sie unterschiedliche Befugnisse und Zuständigkeiten. Der bisherige Arbeitsprozess ist geprägt durch eine faire und vertrauensvolle Zusammenarbeit, gegenseitige Perspektivübernahme sowie Einigkeit darin, dass die Ergebnisse ein hohes Maß an Verbindlichkeit aller erfordern. Ziel ist es, einen gemeinsamen beschlussfähigen Weg zu finden, Prioritäten zu setzen und Verantwortlichkeiten zu definieren.

## 5 Maßnahmen zum Umgang mit dem Fachkräftemangel: Handlungsoptionen und Verantwortlichkeiten

Die nachstehenden Maßnahmen können aus Sicht des Aktionsforums kurzfristig umgesetzt oder in die Wege geleitet werden und sind zielführend.

### 5.1 Transparenz herstellen

*Immer wieder kristallisierte sich in der Arbeit des Aktionsforums heraus, dass mangelndes Wissen über Handlungsmöglichkeiten zur Sicherung und Gewinnung von Personal bzw. zum Umgang mit den herausfordernden Situationen, die sich aus dem Fachkräftemangel ergeben, besteht. Kenntnisse zu rechtlichen Rahmenbedingungen in dem sich im steten Wandel befindlichen Feld sind stärker zu kommunizieren, sodass insbesondere sich daraus ergebende Handlungsoptionen im Sinne einer Ermöglichung nutzbar gemacht werden.*

*Die strukturellen Gegebenheiten vieler Einrichtungsträger sind herausfordernd. Dennoch haben sie die Hauptverantwortung für die Personalgewinnung, den Personaleinsatz und die Personalführung inne. Entsprechend muss ein wesentliches Ziel sein, Träger als Arbeitgeber, wo erforderlich, für ihre Aufgabe zu befähigen und diese zu unterstützen. Dabei sind alle im Aktionsforum vertretenen Gruppierungen gefragt. So ist ein zentraler Aspekt der leichte Zugang zu verständlicher und handhabbarer Information.*

#### 5.1.1 Informationen über Zugangswege zum Berufsfeld kommunizieren

*Die Vielzahl der Zugänge zu einer für das Berufsfeld qualifizierenden Ausbildung, die Varianten der Ausbildung und die Durchlässigkeit der verschiedenen Ausbildungswege werden aufgezeigt. Es ist wichtig zu wissen, welche berufsbegleitenden Ausbildungswege bestehen, um so bereits frühzeitig zukünftige Fachkräfte zu gewinnen. Auch kann es darum gehen, bereits Beschäftigten den Anreiz zu bieten, sich formal weiter zu qualifizieren oder überhaupt für die Einstellungspraxis um die Vielzahl der einschlägig qualifizierenden Berufswege zu wissen.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
BM	Bereitstellung gebündelter Informationen für unterschiedliche Zielgruppen auf dem Kitaserver, in FAQs, etc.
BM Trägerorganisationen	Auf Veranstaltungen zur Berufsinformation (Berufsmessen oder in Schulen bei Berufsfindungstagen) über das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung informieren. Dazu kann das Material der vom Land entwickelten Fachkräftekampagne genutzt werden.
BM Träger	Neue Formen von Praktika (auch kurzzeitigere) und Hospitationen, die auch ein- oder mehrtägig sein können, gestalten, bspw. für Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie Quer- und Seiteneinsteigende.
LSJV	Im Beratungskontakt auf die Informationen und auf die entsprechenden Stellen verweisen.
Alle	Auf die Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten der BA (Qualifizierung, Aus-/Weiterbildung, Beschäftigtenförderung) hinweisen; Stellenangebote der BA-Jobbörse melden.
Träger	Nichtqualifizierte Vertretungskräfte bei der formalen Qualifizierung unterstützen, ggfs. zur Aufnahme einer (berufsbegleitenden) Ausbildung zur Sozialassistentin / zum Erzieherin/zum Erzieher beraten und auf entsprechende Stellen hinweisen <a href="https://www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/von-der-idee-zum-berufseinstieg-wie-gehe-ich-vor">https://www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/von-der-idee-zum-berufseinstieg-wie-gehe-ich-vor</a>



Träger	Personalbedarfe transparent machen. Offene Stellen an Arbeitsagentur melden.
Trägerorganisationen Weiterbildungsträger <sup>2</sup>	Kommunikation der Fortbildungsangebote und Begleitformate für Neu- und Wiedereinsteiger über die jeweils eigenen Kommunikationskanäle, bspw. die Mitgliederinformationsformate, den Kitaserver, den Kitaserver-Newsletter etc.
Alle	<p>Einrichtung von Hotlines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbünde suchen und definieren</li> <li>• Expertise einholen von bestehenden Hotlines (z. B. DICV Speyer)</li> <li>• Spezialisierte ggf. trägerübergreifende Beratung und Information ist notwendig – Hotline, in der Fälle geklärt werden.</li> <li>• Die Hotline soll z. B. Auskunft geben zu: Kenntnissen zur Einstellung und Weiterentwicklung von Fachkräften / Informationen über Einstellungsmöglichkeiten / Kenntnisse über Aufbau, Einsatz und Finanzierung eines Vertretungspools, etc.</li> </ul> <p>Die Hotlines sollen Einrichtungsträgern, die sich mit einer personellen Notlage oder mit Fragen zur Einstellungspraxis konfrontiert sehen, schnellen Zugang zu Informationen eröffnen, Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und Hilfestellung bei der Umsetzung geben.</p>
BM KAV Fachschulen GEW	Kommunikation von Vergütungsmöglichkeiten in der Ausbildung. <a href="https://www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/von-der-idee-zum-berufseinstieg-wie-gehe-ich-vor">https://www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/von-der-idee-zum-berufseinstieg-wie-gehe-ich-vor</a> <a href="https://werde-erzieherin-oder-erzieher.rlp.de/finanzielle-verguetung-foerderung">https://werde-erzieherin-oder-erzieher.rlp.de/finanzielle-verguetung-foerderung</a> <a href="https://www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/verguetung-von-paedagogischen-fachkraeften">https://www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/verguetung-von-paedagogischen-fachkraeften</a>
IBEB	Kommunikation von Einstellungsmöglichkeiten an Studierende.

### Das Fachkräftegebot

*Unverändert wird daran festgehalten, dass Fachkräfte vorrangig einzustellen sind. Es gilt die Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz (einsehbar unter [www.kita.rlp.de](http://www.kita.rlp.de)), die bereits vielfältige Qualifizierungen zulässt, die es zu nutzen gilt. Vielfältige Informationen finden sich in den FAQ auf dem Kitaserver.*

### Die Vielfalt der Zugänge zur Ausbildung und (durchlässige) Wege

*Die Vielfalt der Zugänge zur Ausbildung und (durchlässige) Wege werden verständlich aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Die Qualifizierungsmöglichkeiten während der Beschäftigung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes (QCG) sind zu nutzen. Hier besteht ein Beratungsangebot der BA.*

<https://www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/von-der-idee-zum-berufseinstieg-wie-gehe-ich-vor>

<https://werde-erzieherin-oder-erzieher.rlp.de/>

<sup>2</sup> Zu nennen sind hier u. a. das [Sozialpädagogische Fortbildungszentrum \(SPFZ\)](#), der [Kommunal-Akademie Rheinland-Pfalz e.V.](#), das [Institut für Lehrerfort- und -weiterbildungen \(ILF\)](#) sowie trägereigene Fortbildungsangebote.

Qualifizierungschancengesetz für Arbeitnehmer: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/bruehl/qualifizierungschancengesetz>

### Die Einstellungsmöglichkeiten

Bestehende Möglichkeiten (Stand Februar 2023):

- Die Möglichkeiten der FKV sollen ausgeschöpft werden.
- Die Fachkräftevereinbarung (einsehbar unter [www.kita.rlp.de](http://www.kita.rlp.de)) ermöglicht den Einsatz verschiedener Professionen wie bspw. die Beschäftigung von Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten, Logopädinnen/Logopäden, Grundschullehrkräften uvm.
- Die Zulassung anderer Tätigkeitsprofile zur Zusammenstellung multiprofessioneller Teams, bspw. durch profilergänzende Fachkräfte.
- Die Beschäftigung Studierender pädagogischer Studiengänge als bezahlte Aushilfskräfte.
- Die 6-Monatsfrist für Vertretungskräfte ist bis zum Jahr 2028 aufgehoben. Durch den auf diesem Weg ermöglichten langjährigen Einsatz von Personen erhöht sich die Chance zur Aufnahme einer Qualifikation im Sinne der Fachkräftevereinbarung (bspw. berufsbegleitende Ausbildung / Ausbildung zur Sozialassistenten etc.).
- Die Beschäftigung von Hilfskräften, auch ohne Ausbildung, in der Vertretung.
- Sich aus dem Sozialraum ergebende personelle Mehrbedarfe können über das Sozialraumbudget gedeckt werden.
- Anerkennung von in anderen Bundesländern und im Ausland erworbener Fach- und Berufsqualifikationen.

Verantwortungsträger	Umsetzung
BM ZAB ADD	Prüfung des Umgangs mit im Ausland erworbenen Qualifikationen. Kommunikation an beratende Stellen (LSJV, BA, Trägerorganisationen etc.).

### 5.1.2 Digitale Kommunikationswege nutzen

Um Fachkräfte für das Feld zu gewinnen, sollen alle verfügbaren Kommunikationskanäle genutzt bzw. neue Kommunikationswege geschaffen werden. Stellenausschreibungen sollen, insbesondere digital, geteilt werden.

Verantwortungsträger	Umsetzung
Träger	Prüfung der Einrichtung digitaler Bewerbungsportale. Darüber könnten zeitnahe Reaktionen und ein niedrigschwelliger Zugang für Interessierte sichergestellt werden. Ein regelmäßiger Bewerbungs-Jour fixe, in dem Bewerbungen/Ausschreibungen besprochen werden, könnte etabliert werden.
Weiterbildungsträger	Vorhalten eines Angebots von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, bspw. Best-Practice-Veranstaltungen, Grundlagenschulungen zum Umgang mit den sozialen Medien zur Personalgewinnung.
Trägerorganisationen Träger	Die BA bietet vielfältige digitale Möglichkeiten zur Unterstützung bei der Gewinnung neuer Fachkräfte. Diese sollen trägerseitig genutzt werden.
BA	Information übergeordneter Trägerorganisationen über Möglichkeiten zur Gewinnung neuer Fachkräfte über bestehende Portale.

	<a href="https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/stellenangebot-melden">https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/stellenangebot-melden</a>
Träger	Nutzung sozialer Medien zur Kommunikation offener Stellen.

### 5.1.3 Wertschätzend und positiv kommunizieren

Ziele der Kindertagesbetreuung werden sichtbar gemacht, ihre Wertigkeit für die Gesellschaft herausgestellt und die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Beschäftigten in den Tageseinrichtungen für Kinder verdeutlicht. Die Ergebnisse und Produkte der Fachkräftekampagne des BM können hier unterstützend zum Einsatz kommen ([www.werde-erzieherin-oder-erzieher.rlp.de](http://www.werde-erzieherin-oder-erzieher.rlp.de)).

Verantwortungsträger	Umsetzung
Kita-Tag der Spitzen	Reflexion der Fachkräftekampagne: Wie wird die Fachkräftekampagne seitens der Kita-Spitzen und der von ihnen vertretenen Fachpraxis wahrgenommen? → Nutzung der Rückmeldungen zur möglichen Modifikation der Kampagnenmaßnahmen.  Prüfen, wie die eigene Kommunikation im Verantwortungsbereich wahrgenommen wird.
Alle	Bedeutung des Employer Brandings („Arbeitsfelddarstellung“) herausstellen: Es geht darum, auch die positiven Aspekte des Berufsfelds, bei einer realistischen Darstellung, hervorzuheben.
Alle	Die sozialen Medien sollen als kommunikativer Zugangsweg genutzt werden, um Zielgruppen zu erreichen.
Träger Leitungen Weiterbildungsträger	Die Attraktivität des Berufsfelds zeigt sich auch an den geregelten Ansprüchen auf Fort- und Weiterbildung.

### 5.1.4 Kommunikation im Fall der Notwendigkeit der Einschränkung des Betreuungssystems

Vor Ort kommt es ggf. zu Platzmangel oder das Betreuungsangebot muss eingeschränkt werden. Das handlungsleitende Stichwort ist „sich ehrlich machen“. Es wird deutlich kommuniziert, wer im System welche Verantwortung trägt und es wird mit Betroffenen wie Beteiligten der offene Austausch gesucht. Dabei soll auch die Perspektive der Kinder mit einbezogen werden.

Verantwortungsträger	Umsetzung
Alle	Einrichtungsträger, Leitungskräfte und Elternvertretungen wissen, dass der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Erfüllung des Rechtsanspruchs verantwortlich ist.
JA	Im Jugendamt gibt es eine Ansprechperson für Eltern. Es ist sinnvoll, dass diese Person in Kontakt mit dem KEA/StEA steht. Eltern haben Zugang zu Informationen und ihnen werden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt.
Träger, gegebenenfalls in Absprache mit dem JA	Träger und Leitung sind Ansprechpersonen für Eltern, insbesondere, wenn es um Beschwerden – z. B. hinsichtlich der Einschränkung des Betreuungsangebots – geht. Sie verweisen bei Bedarf auf eine Ansprechperson im örtlichen Jugendamt.

<p>JA unter Einbeziehung insbesondere der Träger sowie der StEAs/KEAs</p>	<p>Die nachfolgenden Orientierungshilfen bieten Unterstützung bei der Bedarfsplanung sowie bei der Herstellung von Transparenz im Rahmen der Erfüllung des Rechtsanspruchs.  <a href="https://www.kvjs.de/jugend/kindertageseinrichtungen/kommunale-bedarfsplanung">https://www.kvjs.de/jugend/kindertageseinrichtungen/kommunale-bedarfsplanung</a>  <a href="https://lsjv.rlp.de/de/buergerportaleservice/downloads/kinder-jugend-und-familie/">https://lsjv.rlp.de/de/buergerportaleservice/downloads/kinder-jugend-und-familie/</a></p> <p>Erarbeitung von Lösungen, die für alle Kinder einen Zugang zu Kindertageseinrichtungen ermöglichen.          Eltern werden über die Ansprüche ihrer Kinder und ihre Ansprüche informiert.          Die Kriterien zur Platzvergabe müssen transparent sein. Die Vergabe von Plätzen muss anhand dieser Kriterien nachvollziehbar sein.          Der Bedarf wird unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Familien und den bestehenden Ansprüchen ermittelt.</p>
<p>Alle</p>	<p>Den aktuellen Stand mit evidenzbasierten Daten zum Thema Personal untermauern – wo steht Rheinland-Pfalz in der Personalausstattung, wer arbeitet in Tageseinrichtungen für Kinder, etc.?          Herausforderungen der Kindertagesbetreuung sachlich wertfrei analysieren und kommunizieren.          Aufzeigen, dass die Kindertagesbetreuung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist.</p>

### 5.1.5 Die Qualität einer Kindertageseinrichtung aus Kinderperspektive beschreiben

*Was sind aus der Perspektive von Kindern unverzichtbare Umstände und Angebote in der Tageseinrichtung? Worauf legen sie wert? Was brauchen sie? Auch in Zeiten, in denen Maßnahmenpläne häufig zum Einsatz kommen, der Alltag durch Ausfälle bestimmt wird, ist es nötig zu klären, was Kindern wichtig ist. Zur Prioritätensetzung ist es bedeutsam, nicht nur als erwachsene Fachkräfte auf die Situation zu blicken, sondern auch zu wissen, was Kinder wollen und brauchen – aus ihrer eigenen Sicht. Ihre Perspektive soll den Entscheidungsprozess z. B. im Hinblick auf die Gestaltung des Alltags mitbestimmen.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
IBEB	Zusammenstellung vorhandener Studien, die Hinweise und Anregung geben.
Kita-Beirat	In einer Tageseinrichtung für Kinder bietet insbesondere der Kita-Beirat die Möglichkeit, Hinweise und Erkenntnisse darüber zu erhalten, was für die Kinder dieser konkreten Tageseinrichtung wichtig ist. Alle Vertretungsgruppen im Kita-Beirat sind gefordert, diesen Anspruch aktiv umzusetzen.
Kita-Tag der Spitzen	Aufnahme des Themas auf seine Agenda.
Kita-Tag der Spitzen	Diskussion: Soll eine Studie in Auftrag gegeben werden, die das Thema Qualität aus Kinderperspektive untersucht?
LSJV	Pädagogische Mitarbeitende adressieren das Thema in ihren Beratungen.
Kita-Tag der Spitzen	Institutionelle Vertretung der Kinderperspektive im Kita-Tag der Spitzen über eine FaKiK, zunächst für den Zeitraum Herbst 2023 bis Jahresende 2024.

## 5.2 Ausbilden und Qualifizieren

*Nachstehend als zielführend erachtete Handlungsmöglichkeiten betreffen die Ausbildung sowie die Fachkräftevereinbarung.*

### 5.2.1 Ausbildung gestalten

#### *Die Fachschulverordnung anpassen*

*Nach erfolgreich abgeschlossener Externenprüfung wird die Absolventin/der Absolvent im Anerkennungsjahr mit einem Praktikumsvertrag eingestellt (§ 9 FHSchulSozWV RP 2005). Damit wird die bisherige Eingruppierung nicht fortgeführt.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
BM LSJV	Prüfung der Möglichkeiten zur Anpassung der Fachschulverordnung.

#### *Den Lehrplan überarbeiten*

*Überarbeitung der Ausbildungsinhalte der Erzieherinnen-/Erzieherausbildung:*

- a) *Fokussiert auf alltagsintegrierte pädagogische Arbeit.*
- b) *Inklusion in der Praxis.*
- c) *Berücksichtigung intensiver Zusammenarbeit mit Eltern.*
- d) *Bewusstseins-schaffung für Tätigkeit der Fachkräfte in einem komplexen System/Gefüge.*
- e) *Berücksichtigung von Fragen von Partizipation und des Beschwerdemanagements, insbesondere mit Blick auf den Kinderschutz.*
- f) *Arbeit mit multiprofessionellen Teams.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
Kita-Tag der Spitzen	Berücksichtigung der oben genannten Ziele.

#### *Austausch zwischen Hochschulen und Praxiseinrichtungen intensivieren*

*Berufsbegleitende Studiengänge, die in einer Qualifizierung als pädagogische Fachkraft / Leitungskraft münden, sollen im Austausch mit der Praxis (weiter-)entwickelt und im ständigen Dialog umgesetzt werden.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
Hochschulen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Weiter-)Entwicklung praxisintegrierter Studiengänge.</li> <li>• Gegenseitige Unterstützung von Theorie und Praxis.</li> <li>• Gemeinsame Konzeptentwicklung von Hochschulen und Praxis.</li> </ul>
Träger IBEB Trägerorganisationen	Die Träger und das IBEB agieren als Schnittstelle zwischen Hochschule und Kindertageseinrichtung und transferieren sowohl Wissen aus der Theorie in die Praxis als auch das Praxiswissen in die Theorie.

### 5.2.2 Ausbildung in der Kindertageseinrichtung ermöglichen

*Werbung und Kommunikation: Spitzenverbände der Einrichtungsträger und örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
JA Träger	Prüfen bestehender Einschränkungen hinsichtlich der Anzahl von Auszubildenden pro Kindertageseinrichtung.
BM	Etablierung einer Studienmöglichkeit in Rheinland-Pfalz für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen mit dem Fach Sozialpädagogik.
Träger	Schaffung von Hospitationsmöglichkeiten während der Ausbildung, bspw. in anderen Kindertageseinrichtungen.
BA BM Trägerorganisationen	Kommunikation von Fördermöglichkeiten für Quereinsteigende/Seiteneinsteigende/Auszubildende/Beschäftigte und individuelle Beratung von Interessenten.
BM	Es wird sichergestellt, dass es für jede geeignete Auszubildende / jeden geeigneten Auszubildenden einen Ausbildungsplatz an einer Fachschule gibt.
Träger Fachschulen	Die Eignungsprüfung der Auszubildenden erfolgt durch eine kritische Prüfung durch die Fachschulen. Bei der berufsbegleitenden Ausbildung erfolgt diese durch den Träger.
Träger BM LSJV JA	Auch für Zeiten externer Praktika, die während der berufsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher in einer Tageseinrichtung für Kinder absolviert werden müssen, wird von den Einrichtungsträgern der Kindertageseinrichtungen geprüft, ob eine Vergütung auch für diese Zeit erfolgen kann. Bei positiver Prüfung handelt es sich um Personalkosten nach § 25 KiTaG.

### 5.2.3 Fachkräftevereinbarung fortschreiben

*Die Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz, die im Zuge der Gesetzesnovellierung zum 1. Juli 2021 im Februar 2021 zwischen den Beteiligten geschlossen wurde, gewährleistet fachliche Standards in der Kindertagesbetreuung.*

*Im Rahmen der Erarbeitung der FKV wurden die Reflexion und Überarbeitung der getroffenen Regelungen nach einer gewissen Zeit besprochen. Die intensive Befassung mit unterschiedlichen Aspekten, die die Fachkräftevereinbarung betreffen, sieht das Aktionsforum als Aufgabe der bestehenden Sondierungsgruppe zur Überarbeitung der Fachkräftevereinbarung.*

#### 5.2.4 Personaleinsatz außerhalb der Fachkräftevereinbarung prüfen

Um dem hohen Anspruch der Fachlichkeit in der Kindertagesbetreuung gerecht zu werden, brauchen Kindertageseinrichtungen pädagogisch ausgebildetes Personal. Mit den durch das KiTaG einhergehenden Neuregelungen wurde die Möglichkeit geschaffen, multiprofessionelle Teams in der Kindertageseinrichtung einzusetzen und so dem pädagogischen Personal ergänzende Fachkräfte anderer Bereiche zur Seite zu stellen. Neben den genannten Kräften gibt es weitere Personen, die in einer Kindertageseinrichtung tätig werden, insbesondere im Vertretungsfall. Für diese Personen sollen Regelungen gefunden werden, um diese perspektivisch als Fachkräfte in der Kindertageseinrichtung einbinden zu können.

Verantwortungsträger	Umsetzung
Träger Leitungen	Beratung von Personen ohne einschlägige Ausbildung über Einsatz-/Ausbildungs-/Weiterbildungsmöglichkeiten, um langfristig als Arbeitskraft im Bereich Kindertagesbetreuung angestellt werden zu können.
Träger	Prüfung der Entfristung von Arbeitsverträgen von Vertretungskräften mit der Perspektive, sich formal zu qualifizieren.
BM	Prüfung von zusätzlichen Wegen zur Qualifizierung von Nichtfachkräften (z. B. Prüfung der Etablierung einer Nichtschülerinnen-/Nichtschülerprüfung zur Sozialassistenten).

#### 5.2.5 Interne Ressourcen nutzen

Bereits in der Kindertagesbetreuung tätiges Personal (pädagogisches Fachpersonal, Leitungskräfte, profilergänzende Kräfte, etc.) soll hinsichtlich seiner Motivation zur Arbeit in der Kindertagesbetreuung befragt werden.

Die motivationalen Faktoren werden ermittelt und nutzbar gemacht.

Verantwortungsträger	Umsetzung
IBEB	Entwicklung eines Formats mit Fachkräften, die gerne im Feld sind, mit der leitenden Fragestellung, welche Faktoren diese zur Ausübung ihres Berufes und zum Verbleib im Feld motivieren. Auch profilergänzende Kräfte und Quereinsteigende sollen hinsichtlich ihrer Motivation zur Arbeit im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung befragt werden.
Trägerorganisationen Weiterbildungsträger	Es werden spezifische Angebote entwickelt.

### 5.3 Rahmen- und Arbeitsbedingungen verbessern

*Bei den in diesem Kapitel aufgezeigten Maßnahmen zeigt sich in besonderer Weise die Verantwortung der Einrichtungsträger. Alle aufgeführten Maßnahmen sind in ihrer Bedeutung durch Empirie oder Erfahrungswissen belegt. Eine gute Trägerqualität zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitgeber um ihre Verantwortung und Aufgaben wissen und diese wahrnehmen bzw. deren Wahrnehmung durch entsprechende Strukturen sicherstellen. Dies stärkt und unterstützt Leitungskräfte und ihre Teams, denn es gibt Sicherheit und Orientierung. Zugleich sollen Einrichtungsträger die Möglichkeit erhalten, in ihrer Trägerverantwortung gestärkt zu werden bzw. Unterstützung zu erfahren.*

#### 5.3.1 Träger nehmen Verantwortung wahr

*Träger und Leitung: Zuständigkeiten klären, Verantwortungen definieren*

- Die administrativen Abläufe sind zwischen Träger(-vertretung) und Leitung geklärt.
- Der Träger nimmt seine Verantwortung bzgl. der Administration wahr (z. B. PK-Abrechnung KiDz).
- Es gibt eine Rollenklärung, aus der Verantwortlichkeiten ersichtlich sind.
- Der Elternschaft gegenüber sind Ansprechpersonen zu benennen (insbesondere, wenn es zur Anwendung des Maßnahmenplans kommt).

Verantwortungsträger	Umsetzung
Kita-Tag der Spitzen	Die im Kita-Tag der Spitzen vertretenen Verantwortungsträger weisen auf die Notwendigkeit der Aufgaben- und Rollenklärung zwischen Leitungskräften und Trägern hin.
Fachberatung	Die Leitung und der Einrichtungsträger erhalten bei Bedarf Unterstützung seitens ihrer zuständigen Fachberatung.
LSJV Trägerorganisationen	Die Fachberatung kann ihrerseits Unterstützung in ihrer Trägerorganisation bzw. beim LSJV erhalten.
Trägerorganisationen	Die Trägerorganisationen unterstützen die Träger.
BM Weiterbildungsträger	Entwicklung von Unterstützungsformaten, die Beispiele guter Praxis vorstellen.
Kita-Tag der Spitzen	Einberufen einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Orientierungshilfe „Träger von Kindertageseinrichtungen“ in Anlehnung an die Ausarbeitung „ <a href="#">Leitung in Kindertagesstätten</a> “ aus dem Jahr 2010. In diesem Zuge muss die Ausarbeitung „Leitung“ hinsichtlich ihrer Aktualität geprüft und überarbeitet werden. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erstellung einer Übersicht der (administrativen) Aufgaben von Trägern und Leitungskräften.</li> <li>2. Kommunikation der Orientierungshilfen in die Fläche mit Benennung der Verantwortlichkeiten.</li> </ol>



### Für Leitungen zuverlässigen Zugang zum Träger sicherstellen

Um ihre Anliegen schnell vortragen und Unterstützung erfahren zu können, steht der Leitungskraft eine Ansprechperson auf Seiten des Trägers zur Verfügung.

Verantwortungsträger	Umsetzung
Kita-Tag der Spitzen	In den jeweiligen Verantwortungsbereichen wird in geeigneter Weise kommuniziert, dass Leitungskräfte dort, wo dies nicht erfolgt und vermisst wird, eine Rollenklärung von ihrem Träger eingefordert werden darf. Der Kita-Tag der Spitzen nimmt diesen Punkt in seine Agenda auf.

### Die Einhaltung des Maßnahmenplans sicherstellen

Der Maßnahmenplan soll zuverlässig eingehalten und gegebenenfalls angepasst werden (nach § 21 Abs. 6 KiTaG).

Verantwortungsträger	Umsetzung
Kindertageseinrichtungen Elternausschüsse Kita-Beirat Träger	Die fachlichen Hintergründe des Maßnahmenplanes sowie die spezifischen Besonderheiten für die jeweilige Kindertageseinrichtung werden in Informationsveranstaltungen für die Beteiligten transparent gemacht. Dabei werden Feedback eingeholt und die Ergebnisse vorgestellt. Der Maßnahmenplan wird gemeinsam evaluiert und mit dem Träger weiterentwickelt.
Kita-Beirat	Die Dienstplangestaltung liegt in der Verantwortung des Trägers und der von ihm beauftragten Leitung. Die generelle Frage, ob über die Dienstplangestaltung noch eine Optimierung der Nutzung vorhandener Ressourcen möglich sein könnte, kann ein Thema für den Kita-Beirat sein.
JA Träger Kindertageseinrichtungen	Es wird angeregt, dass der Maßnahmenplan regelmäßig durch Vertretungen der Statusgruppen evaluiert wird. Dabei beziehen die jeweiligen Vertretungen ihre Gruppierung ein. Den Rahmen hierfür bietet z. B. der Kita-Beirat.
JA Träger Leitung	Die administrativen Abläufe werden inklusive Zuständigkeiten geklärt und regelmäßig überprüft (bspw. Umsetzung des Maßnahmenplans, Kommunikation an Eltern, etc.).

### Vertretungspools sicherstellen

Für den Vertretungspool sind der Träger bzw. Trägerzusammenschlüsse verantwortlich. Unterstützung kann durch übergeordnete Stellen der Träger (Trägerorganisationen, Verbandsgemeinde oder andere übergeordnete Verwaltungseinheit) gegeben werden. Trägerzusammenschlüsse ermöglichen auch, Befristungen von Arbeitsverträgen entgegenzuwirken.

Verantwortungsträger	Umsetzung
Träger JA LSJV BM	Vorhersehbare Ausfälle (bspw. Urlaube) sollen einkalkuliert werden. Es ist mit einem Ausfall von 14 bis 18 Prozent der Soll-Arbeitstage zu rechnen (vgl. BMFSFJ & JFMK 2016: <a href="#">Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern</a> , S. 24).

	Zukünftig wird auch die Auswertung des Personalmoduls in KiDz eine genaue Kalkulation ermöglichen. Träger und Jugendamt prüfen, in welcher Weise sichergestellt werden kann, dass Vertretungskräfte zuverlässig zur Verfügung stehen (Vertretungspool). Das LSJV berät Träger hinsichtlich bestehender Möglichkeiten zur Anstellung und Gegenfinanzierung. Das Land fördert entsprechend eingesetzte Vertretungskräfte mit, ohne dass deren Bemessung vorgegeben ist.
BM LSJV	Auswertung der durchschnittlich anfallenden Vertretungsstunden und Kommunikation ins Feld.
Träger	Sollten Personen den Anforderungen der Fachkräftevereinbarung entsprechen, prüft der Träger, ob diese unbefristet eingestellt werden können.
Trägerorganisationen Träger	Träger können sich über trägerübergreifende Zusammenarbeit zusammenschließen und sich gegenseitig in Personalangelegenheiten unterstützen und informieren. So ist bspw. eine gemeinsame Personalbörse denkbar oder eine gemeinsame Personalplanung und -entwicklung. Dabei können Träger von ihrer Trägerorganisation unterstützt werden.
JA	Das Jugendamt zeigt Möglichkeiten zur Organisation von Vertretungspools auf.
JA Träger	Wenn Kindertagespflegepersonen nicht länger als solche arbeiten wollen, sollte geprüft werden, ob diesen Personen angeboten werden kann, im Vertretungspool zu arbeiten und je nach Vorqualifikationen eine Weiterqualifikation (bspw. eine berufsbegleitende Ausbildung) anzustreben.
BM LSJV	Prüfung der Abrechnung von Vertretungskräften hinsichtlich der Möglichkeit zur Vereinfachung selbiger.
BM  Anmerkung: Die Gewerkschaften (GEW und komba) distanzieren sich ausdrücklich von diesem Punkt.	Prüfung der Möglichkeit zur Verlängerung der Entfristung der Anstellung von Vertretungskräften über 2028 hinaus.

### *Bereitschaft zu einer Vollzeit bzw. vollzeitnahen Tätigkeit erfragen*

*Arbeitgeber erheben regelmäßig Möglichkeiten und Bedarfe zur Anpassung der Arbeitszeit, um Entscheidungen vorzubereiten, die dazu führen könnten, dass Teilzeitbeschäftigte Stundendeputate erhöhen. Es ist denkbar, regelmäßig zu überprüfen, ob die Gestaltung der organisatorischen Abläufe es den Beschäftigten ermöglicht, Stunden aufzustocken oder in Vollzeit zu arbeiten (Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen der Beschäftigten). Auch dadurch können Unterschreitungen der Fachkraftschlüssel abgebaut werden. Die Frage, inwiefern die Attraktivität des Arbeitsplatzes gesteigert und damit einhergehend die Bereitschaft zur Erhöhung gefördert werden kann, sollte beachtet werden.*

<b>Verantwortungsträger</b>	<b>Umsetzung</b>
Träger	Regelmäßige Besprechung im Rahmen von Gesprächen mit Mitarbeitenden.

### Betriebliches Gesundheitsmanagement fördern

*In seiner Rolle als Arbeitgeber ist der Träger für die Gesunderhaltung seiner Mitarbeitenden mitverantwortlich.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
BM	Kommunikation von Informationen zur Koordinierungsstelle Regionale Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zur Beratung von Trägern.
Träger	Nutzung bestehender Angebote der Krankenkassen, der Beratung durch die Unfallkasse RLP und der BGF.

### Private Lebensumstände berücksichtigen

*Sollten Mitarbeitende äußern, dass sie aufgrund individueller familiärer oder gesundheitlicher Anforderungen ihre Arbeitszeit verändern wollen, muss dies durch den Träger berücksichtigt werden.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
Träger	Ermöglichung von Reduzierung bzw. Aufstockung von Arbeitszeiten.
Träger	Möglichkeiten für Langzeitarbeitskonten prüfen und bekannt machen.
Träger	Der Träger und die Mitarbeitenden prüfen gemeinsam und frühzeitig im Gespräch, was den Mitarbeitenden hilft, länger im Beruf zu bleiben.

### Möglichkeit zum Mobilen Arbeiten prüfen

*Die Option des Mobilen Arbeitens für Tätigkeiten, die nicht in der Einrichtung ausgeführt werden, könnte die Attraktivität des Berufes steigern. Diese darf jedoch nicht dazu führen, dass der Maßnahmenplan gezogen wird. Mitarbeitende stehen im Bedarfsfall vorrangig dem Dienst in der Kindertageseinrichtung zur Verfügung.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
Träger Leitungen	Nach individueller Absprache und unter Berücksichtigung der Möglichkeiten vor Ort könnten Arbeitsinhalte digital erbracht werden, zum Beispiel Teamsitzungen im hybriden Format. Die entsprechenden technischen Voraussetzungen sollten geschaffen werden.
Träger	Der Träger prüft, ob Fachkräfte mit Beschäftigungsverbot (z. B. aufgrund der BiostoffVO bei Schwangerschaft und bis zum Einsatz einer Vertretungskraft) als unterstützendes Back-up für Leitung und Team eingesetzt werden können. Dazu können digitale Möglichkeiten genutzt werden. Einsatzmöglichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elternarbeit</li> <li>• Konzeptionsarbeit</li> <li>• Verschriftlichung von Beobachtungen</li> <li>• Dokumentation</li> <li>• Teamsitzungen u. Ä. vorbereiten und Ergebnisse festhalten</li> <li>• Verwaltungstätigkeiten</li> <li>• Unterstützung der Leitung</li> </ul>

- Weiterqualifizierungsmaßnahmen

### 5.3.2 Träger bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen

Bei der Fachkräftesicherung ist der Träger entscheidend. Ein Träger, der gute Arbeitsbedingungen für sein Personal bietet, kann die Fachkräfte im Beruf und in der Einrichtung halten.

Verantwortungsträger	Umsetzung
Alle	Unterstützung der Träger bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung zur strukturellen Organisation in Trägerzusammenschlüssen oder Ansiedlung der Trägerverantwortung auf übergeordneter Ebene (bspw. der Verbandsgemeinde).</li> <li>• Beratung durch den jeweiligen Spitzenverband.</li> <li>• Abstimmung mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe.</li> <li>• Beratung des LSJV.</li> <li>• Angebote der Kommunalakademie sowie weitere Qualifizierungsmaßnahmen.</li> <li>• Geeignete modularisierte und wiederkehrend angebotene Fortbildungsveranstaltungen (bei kleinen Trägern wechseln ggf. auch häufiger die Trägerverantwortlichen).</li> <li>• Sammeln und Veröffentlichen von FAQs.</li> <li>• Regionale Arbeitsgemeinschaften der kleinen Träger (z. B. einmal pro Halbjahr; ggf. eigenorganisiert oder Angebote über die Kommunalakademie, etc.).</li> </ul>
BM LSJV	Die Beratungs-, Begleitungs- und Aufsichtstätigkeit des LSJV in erforderlichem Umfang sicherstellen.
Trägerorganisationen Träger	Zeitliche Ressourcen von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Träger sicherstellen/ausbauen.
BM GStB	Im Sinne der Professionalisierung: Unterstützung von Projekten, die der Entwicklung von Trägerqualität dienen.
Trägerorganisationen Träger	Die Trägerorganisationen/Träger fertigen Musterstellenbeschreibungen (bspw. für Funktionsstellen, Vertretungskräfte, Leitungskräfte, pädagogische Fachkräfte etc.) an und stellen diese den Trägern zur Verfügung.

### Träger in der Arbeit mit KiDz unterstützen / Weiterentwicklung von KiDz

Erleichterung bei der Berichterstattung, z. B. durch automatisierte Übernahme von bereits erfassten Daten.

Verantwortungsträger	Umsetzung
LSJV Trägerorganisationen	Gemeinsame Prüfung der Daten, deren automatisierte Erfassung erforderlich ist und der Machbarkeit der automatisierten Übertragung.
BM LSJV Träger Trägerorganisationen	KiDz wird in Zusammenarbeit mit den Trägern weiterentwickelt.

### Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten für Träger ausbauen

Aufgrund der Heterogenität der Träger werden unterschiedliche Qualifizierungen und Fortbildungen angeboten (§ 24 Absatz 4 KiTaG). Kennt der Träger seine Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereiche, kann seine Kindertageseinrichtung gute Arbeit leisten und ist ein guter Platz für Fachkräfte.

Verantwortungsträger	Umsetzung
Alle	Bestehende Fortbildungsangebote werden, wenn benötigt, ausgebaut.
Trägerorganisationen	Trägerorganisationen bringen sich in die Fortbildungen ein.
Weiterbildungsträger	Bieten Veranstaltungen zur Trägerqualifizierung an.
Kita-Tag der Spitzen	Entwicklung eines modularen Systems der Trägerqualifikation.
LSJV	Prüfung der Trägereignung im Zuge der Betriebserlaubniserteilung.

### 5.3.3 Leitungen und Teams unterstützen

#### Dienstpläne individuell und effizient gestalten

Bei der Dienstplangestaltung sollten sowohl die Präferenzen der Mitarbeitenden als auch die strukturellen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Dazu müssen Träger und Leitung darüber informiert sein, wie die Dienstplangestaltung individuell und kreativ umgesetzt werden kann.

Verantwortungsträger	Umsetzung
Träger JA LSJV BM	Prüfung bestehender Möglichkeiten und Entwicklung von Modellen zur Bildung von Leitungstandems.
BM	Prüft die Einrichtung einer Konsultationskita im Bereich Träger/Leitung/Personalmanagement zur Ermöglichung einer Peer-to-Peer-Beratung.
LSJV Trägerorganisationen	Prüfung, wie Träger und Leitung von der Dokumentation von An-/Abwesenheiten entlastet werden können.
BM LSJV	Prüfung der Entwicklung eines Dienstplantoools, das ggf. direkt mit KiDz oder anderen bereits vorhandenen Verwaltungsprogrammen verknüpft werden könnte. Auf diese Weise müssten Träger nicht monatlich im Personalerfassungsmodul Daten eintragen.
Weiterbildungsträger	Zur Verbreitung von Beispielen guter Praxis könnten Fortbildungsmodule entwickelt werden, bspw. zu folgenden Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienstplan in Verknüpfung mit pädagogischen Konzepten.</li> <li>• Dienstplangestaltung unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen, z. B. um familiäre oder gesundheitliche Anforderungen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.</li> <li>• Effiziente Integration von (kleinen) Stundenkontingenten (z. B. während einer Elternzeit).</li> </ul>
Hochschule Koblenz IBEB	Studie/Masterarbeit zum Thema gelingende Dienstplangestaltung. Der Zusammenhang mit pädagogischen Konzepten und der Einbezug von Eltern- und Kinderperspektiven könnten Gelingensfaktoren sein.
BM	Einrichtung einer Best Practice-Börse auf dem Kitaserver.

### Ausreichende Personalisierung mit Wirtschaftskräften sicherstellen

*Nutzung der Möglichkeiten des KiTaG zur ausreichenden Personalisierung mit Wirtschaftskräften für den Einsatz im hauswirtschaftlichen Bereich.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
JA Träger	Beratung von Trägern durch das Jugendamt. Gegebenenfalls können ein runder Tisch vor Ort oder andere Informationsangebote eingerichtet werden.
Träger	Der Träger einer Kindertageseinrichtung prüft den Bedarf an Wirtschaftskräften und nimmt entsprechend Anpassungen vor.

### Aufsichtspflicht – Anforderungen definieren, Fachkräfte schulen

*In der Praxis herrscht zuweilen Verunsicherung in Bezug auf die Ausübung der Aufsichtspflicht in Kindertageseinrichtungen. Durch Informationen und Schulungen soll dieser Unsicherheit begegnet werden.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
BM LSJV UK	Entwicklung und Kommunikation eines gemeinsamen Informationsschreibens für Trägerorganisationen/Träger/Leitungen und Fachkräfte.
BM LSJV UK	Entwicklung von Fortbildungen für Trägerorganisationen/Träger/Leitungen und Fachkräfte zur Aufsichtspflicht.
Träger Trägerorganisationen	Einrichtung eines Fortbildungsangebots vor Ort.

### Leitungskräfte stärken

*Durch regelmäßige Fort- und Weiterbildungen, u. a. mit Bezug zur Personalentwicklung, sollen Leitungskräfte in der Ausübung ihrer Tätigkeit bestärkt werden.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
Träger	Träger bieten ihren Leitungskräften Weiterbildungs-/Coaching-Veranstaltungen an und unterstützen diese in der Wahrnehmung selbiger.
Alle	Träger sollen über die Fördermöglichkeit von Fortbildungsangeboten nach § 25 Abs. 1 letzter Satz KiTaG Bescheid wissen. „Die nachgewiesenen Kosten der Fortbildung und Fachberatung werden bis zur Höhe 1 v. H. der übrigen zuwendungsfähigen Personalkosten berücksichtigt.“
Trägerorganisationen	Die Trägerorganisationen informieren die Träger über bestehende Möglichkeiten zur Qualifizierung. Es besteht ein Einverständnis darüber, dass die fortlaufende Qualifizierung von Leitungen wichtig ist.
LSJV SPFZ	Das Landesjugendamt und das Sozialpädagogische Fortbildungszentrum können Supervisorinnen/Supervisoren/Coaches benennen, wenn Teams Bedarf anmelden.

### 5.3.4 Durch pädagogische Aspekte zur Entlastung beitragen

#### Gute Zusammenarbeit mit Eltern fördern

*Kinder verbringen einen großen Anteil ihres Tages in der Kindertageseinrichtung. Umso mehr Bedeutung kommt der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Kindertageseinrichtung und Eltern zu. Eine gute Kooperation zwischen beiden Parteien, in der die Beteiligung von Eltern als Bereicherung empfunden wird, ist Basis und Ziel der Zusammenarbeit.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
Kita-Tag der Spitzen	Aufnahme des Themas auf seine Agenda: Zusammenarbeit mit Eltern im Spannungsfeld von Ressource und Belastung.
LEA JA Träger	Sensibilisiert und informiert über die StEAs und KEAs hin zu den EAs. Verbesserung der Meldekette von der Kita vor Ort über KEAs und StEAs zu LEA.
Weiterbildungsträger	Konzeption von Fortbildungsangeboten zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen pädagogischen Fachkräften und Eltern mit Perspektive auf Eltern als Bereicherung und Ressource.

#### Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsangebote auf Basis vorhandener Ressourcen umsetzen

*Die pädagogische Konzeption der Kindertageseinrichtung wird kontinuierlich weiterentwickelt und den Anforderungen und Gegebenheiten der praktischen Arbeit angepasst. Sie muss zu der Kindertageseinrichtung und den Anforderungen, die an sie gestellt werden, passen. Hier kann die Unterstützung durch die Fachberatung und die Beratung durch das LSJV erfolgen.*

Verantwortungsträger	Umsetzung
Kita-Tag der Spitzen	Aufnahme des Themas auf seine Agenda.
Kita-Beirat	Konzentration auf die pädagogischen Kernaufgaben: Träger und Leitung verständigen sich unter Einbezug des Kita-Teams, der Eltern und Kinder/FaKiB darüber, was im Kita-Alltag wesentlich ist und umgesetzt werden muss (was wichtig für die Kinder ist) und ob es Dinge gibt, die gestrichen werden können (bspw. tradierte Aktionen). Gemeinsam wird das Konzept im Kita-Beirat besprochen.

## 5.4 Tarifgerecht entlohnen

Für die Gewinnung neuer Fachkräfte sowie die Bindung von bestehenden Fachkräften an das System ist es wichtig, über die vorhandenen Eingruppierungsmöglichkeiten und entsprechenden Entgelttabellen zu informieren und den jeweiligen durch die Tarifverträge gegebenen Rahmen auszuschöpfen. Der Träger als Arbeitgeber ist verantwortlich für die Eingruppierung seines Personals im Rahmen der durch die Trägerorganisation vorgegebenen Tarifverträge.

### 5.4.1 Eingruppierungsmöglichkeiten nutzen

Die tariflichen Möglichkeiten zur Eingruppierung des Personals werden von den Einrichtungsträgern genutzt. Hierzu gehören auch die Anrechnung beruflicher Erfahrungen bei der Stufenfestsetzung, die Berücksichtigung von Funktionsstellen oder Zulagen und damit jeweils verbundene Ermessensentscheidungen der Arbeitgeber.

Verantwortungsträger	Umsetzung
BM KAV Gewerkschaften LSJV LKT STT	Verbreitung der Informationen für Einrichtungsträger, personalkosten-erstattende Stellen und Personalvertretungen über die tariflich bestehenden Eingruppierungsmöglichkeiten. Das LSJV wird einbezogen, um die Personalkostenförderung des Landes sicherzustellen. Der LKT und der STT werden einbezogen, um für die Umsetzung seitens der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu werben.
Alle	Bestehende Möglichkeiten kommunizieren. Tarifverträge, Entgeltta-bellen und gegebenenfalls dazu bestehende Erläuterungen auffindbar machen (bspw. Links zu den Tarifverträgen auf dem Kitaserver).
KAV Gewerkschaften	Unterstützung von Trägern und Fachkräften bei der Auslegung und In-formation zu tarifrechtlichen Möglichkeiten (bspw. Praxisanleitungs-pauschale).



## 6 Nachwort

Bei der Bearbeitung des vom Kita-Tag der Spitzen erteilten Auftrags, kurz- und mittelfristige Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften und zum Umgang mit dem Fachkräftemangel zu benennen, wurden zugleich Aspekte und Maßnahmen identifiziert, die von sehr grundsätzlicher Art sind und entsprechend längerfristiger Befassung bedingen. Die Einschätzung, welche Bedeutung diesen Themen zukommt, wie sie aufgegriffen bzw. welche Maßnahmen umgesetzt werden können, wird von den Beteiligten des Aktionsforums in unterschiedlicher Weise geteilt und bewertet. Die Themen- und Maßnahmenammlung als solche wird dennoch als so bedeutsam erachtet, dass sich dafür ausgesprochen wurde, diese zu erhalten. Dies ist mit der Erwartung verbunden, dass perspektivisch die Themen und Inhalte weiterverfolgt werden.

Die Sammlung sei hier zusammenfassend und unkommentiert vorgestellt:

- Grundlage für ein funktionierendes Kita-System ist eine solide Bedarfsplanung seitens der Jugendämter sowie eine hohe Qualität des Trägers. Dem ist bei allen Weiterentwicklungen Rechnung zu tragen.
- Der fachliche Anspruch an eine qualitativ hochwertige Kita-Arbeit soll durch die Überarbeitung der Bildungs- und Erziehungsempfehlungen und der Qualitätsempfehlungen gestärkt und transparent gemacht werden.
- Fachkräfte müssen in ihrer Fachlichkeit und deren Weiterentwicklung unterstützt werden. Aus- und Weiterbildung sind daher attraktiv, familienfreundlich und qualitativ hochwertig auszugestalten. Die Gewährleistung von ausreichenden Ausbildungsplätzen an Schulen und in der Praxis ist hierfür die Basis. Verbindliche Konzeptionen zur Kooperation zwischen Fachschule und Ausbildungseinrichtung unterstützen die Ausbildungsqualität und damit die Auszubildenden.
- Dem § 72 Abs. 2 SGB VIII entsprechend sollten leitende Funktionen im Jugendamt und im Landesjugendamt in der Regel Fachkräften übertragen werden.
- Ein durchdachtes und fürsorgliches Personalmanagement ist in den Kindertageseinrichtungen unabdingbar, um als Arbeitsfeld attraktiv zu sein. Hierzu gehören Personal- und Gesundheitsfürsorge, Mentoring für neue Leitungs- und Fachkräfte im Team, Möglichkeiten für Einzel- und Teamsupervision, die Gewährleistung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Entwicklung von altersgerechten Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodellen sowie dauerhafte Vertretungspools. Es sollte berufsbegleitend eine modulare Ausbildung angeboten werden. Der Zugang sollte niedrigschwellig sein.
- Die Einführung von flächendeckenden Audits zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Ausländische Abschlüsse sollten schneller anerkannt und der Aufenthaltsstatus schneller geklärt werden. Zudem sollte eine Begleitung von Menschen mit ausländischen Abschlüssen gewährleistet werden.
- Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit verschiedenen Themen könnte weitere Wege aufzeigen. So könnten Studien zu Themen in Auftrag gegeben werden, z. B. zu Faktoren, die pädagogische Qualität bedingen, zur Wirkung des Einsatzes von profilergänzenden Fachkräften, zu Gründen für den Berufsausstieg oder auch zu Gelingensfaktoren bei der Gewinnung von Fachkräften.

Darüber hinaus brachten Beteiligte des Aktionsforums auch grundsätzliche qualitative Aspekte ein, die zum Teil bereits in anderen Zusammenhängen, so auch an dieser Stelle angeführt sein sollen. Genannt wird hier zuvörderst die Verbesserung des Personalschlüssels im Sinne der wissenschaftlich formulierten Mindestanforderungen. Auch der weitere Ausbau von Kita-Sozialarbeit, die Anstellung von zusätzlichem therapeutischem Personal und die feste Definition von verbindlichen Verfügungszeiten sind hervorgehobene Aspekte. Sehr konkret wird benannt: die Erhöhung der Praxisanleitungsstunden um

eine Stunde, die Übernahme des Trägeranteils bei Auszubildenden durch die öffentliche Hand, zusätzliche Leitungsdeputate u. a. für Anleitungsstunden für Nicht-Fachkräfte, die Qualifizierung und der flächendeckende Einsatz von stellvertretenden Leitungen, zusätzliche Deputate für Verwaltungskräfte sowie die Finanzierung von Maßnahmen zur Steigerung der Trägerqualität durch das Land in den Blick zu nehmen.

Das Aktionsforum weist zusammenfassend auf die Notwendigkeit und die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Kita-Arbeit für Kinder und ihre Familien hin. Tageseinrichtungen für Kinder werden nahezu von allen Kindern in Rheinland-Pfalz besucht. Mit keinem anderen Angebot erreicht man niedrigschwellig eine so große Zahl an Familien. Damit kommt dem System eine enorm hohe präventive Bedeutung zu. Daher muss ein vorrangiges Ziel sein, unter Beibehaltung der Qualität bestehende Rechtsansprüche zu sichern. Die Verantwortungsgemeinschaft muss sich einer stetigen qualitativen Weiterentwicklung des Systems verpflichtet sehen. Das Kompendium und die oben genannten Punkte bieten bereits eine Vielzahl an Anknüpfungspunkten für kurz- und mittelfristige Verbesserung.

## 7 Positionspapiere

Die untenstehend aufgeführten Positionspapiere wurden durch die betreffenden Organisationen im Vorfeld des Aktionsforums veröffentlicht. Sie waren maßgeblich für die Entscheidung des Kita-Tags der Spitzen des Aktionsforum einzurichten.

### *7.1 Positionspapier des Landeselternausschusses Rheinland-Pfalz*

Landeselternausschuss Rheinland-Pfalz (2022): Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel.

Abrufbar unter:

[www.lea-rlp.de/wp-content/uploads/LEA-RLP-Positionspapier-Fachkr%C3%A4ftemangel.pdf](http://www.lea-rlp.de/wp-content/uploads/LEA-RLP-Positionspapier-Fachkr%C3%A4ftemangel.pdf)

### *7.2 Positionspapier des Verbands KiTa-Fachkräfte Rheinland-Pfalz*

Verband KiTa-Fachkräfte Rheinland-Pfalz (2022): Wie können wir dem Fachkräftemangel in unseren Kitas begegnen?

Abrufbar unter:

[www.kitafachkraefteverband-rlp.de/wp-content/uploads/2022/05/Dem-Fachkraeftemangel-begegnen-Vorschlaege-Kita-Fachkraefteverband-RLP\\_Positionspapier.pdf](http://www.kitafachkraefteverband-rlp.de/wp-content/uploads/2022/05/Dem-Fachkraeftemangel-begegnen-Vorschlaege-Kita-Fachkraefteverband-RLP_Positionspapier.pdf)

### *7.3 Beschluss des Landesvorstands der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft*

GEW Rheinland-Pfalz (2022): Fachkräftemangel in Kindertagesstätten. Positionspapier der GEW Rheinland-Pfalz. <https://www.gew-rlp.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=134473&to-ken=8cc39c4dcd8d447be996a6d39a785a0fd460e8f1&sdownload=&n=2022-10-12-Positionspapier-zum-Fachkraeftemangel-in-Kindertagesstaetten.pdf>

### *7.4 Positionspapier des Landesjugendhilfeausschusses / Fachausschuss 2*

Landesjugendhilfeausschuss (2022): Kurzfristige Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels in Kindertageseinrichtungen.

## 8 Mitglieder des Aktionsforums

Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland, vertreten durch Dunja Sauer und Christiane Schramm

Evangelisches Büro, vertreten durch Wolfgang Schumacher und Sandra Wehrle

Gemeinde- und Städtebund, vertreten durch Sven Normann

GEW Rheinland-Pfalz, vertreten durch Ingo Klein

Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland-Pfalz, vertreten durch Ulrike Pohlmann

Katholisches Büro, vertreten durch Eva Hannover-Meurer

komba gewerkschaft rheinland-pfalz, vertreten durch Manuel Hein, Katrin Herz und Nindya Rudnik

Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz, vertreten durch Dr. Markus Sprenger und Anika Engel

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung, vertreten durch Detlef Placzek, Iris Egger-Otholt, Doris Michell, Elke Courtial

Landeselternausschuss Rheinland-Pfalz, vertreten durch Karin Graeff, Gordon Amuser, Benjamin Stihler und Dr. Julia Stock

Landkreistag Rheinland-Pfalz, vertreten durch Anne Meiswinkel

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Rheinland-Pfalz, vertreten durch Bianca Monzel, Renate Schwarz, Ute Weis und Eva Thull

Ministerium für Bildung, vertreten durch Barbara Reinert-Benedyczuk, Xenia Roth, Susanne Skoluda-Feldes und Viktoria Grundmann

Städtetag Rheinland-Pfalz, vertreten durch Marc Ehling

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, vertreten durch Marcel Hürter

Verband KiTa-Fachkräfte Rheinland-Pfalz, vertreten durch Claudia Theobald und Carmen Stepputat