

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by circles and ovals in various colors including blue, green, orange, red, and grey, set against a light blue background with a grid of thin lines.

**Strategien und Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung  
für die Umsetzung  
eines qualitätvollen Ganztagsangebots in NRW**  
Fachkonferenz „Bildungsperspektiven zur Fachkräftesicherung“  
Institut für soziale Arbeit e.v. (ISA)  
Düsseldorf, 26.10.2023  
Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey

# Agenda

1

Die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder als kommunale Kooperationsaufgabe

2

Fachkräftemangel und Personalbindung, -gewinnung und -entwicklung:  
Kommunale Strategien



# 1 Die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder als kommunale Kooperationsaufgabe

# Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG) vom 02.10.2021

## § 24 Absatz 4 SGB VIII:

Ein Kind, das im **Schuljahr 2026/2027** oder in den folgenden Schuljahren die erste Klassenstufe besucht, hat **ab dem Schuleintritt bis zum Beginn der fünften Klassenstufe einen Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung**. Der Anspruch besteht an Werktagen im Umfang von **acht Stunden täglich**. [= *subjektiver Rechtsanspruch gegenüber örtlichem Träger der öffentlichen Jugendhilfe (kommunales Jugendamt)*]

Der Anspruch des Kindes auf Förderung in Tageseinrichtungen gilt im zeitlichen Umfang des **Unterrichts** sowie der Angebote der **Ganztagsgrundschulen**, einschließlich der offenen Ganztagsgrundschulen, als **erfüllt**. [= *Umsetzung über Angebote im Schulsystem möglich, also in NRW Erfüllung des Rechtsanspruchs durch die Offene Ganztagschule*]

Landesrecht kann eine Schließzeit der Einrichtung im Umfang von bis zu vier Wochen im Jahr während der Schulferien regeln. **Über den vom Anspruch umfassten zeitlichen Umfang nach Satz 2 hinaus ist ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen vorzuhalten** [= *ergänzende Verpflichtung des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe*]; dieser Umfang der Förderung richtet sich nach dem individuellen Bedarf. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend. [= *Kindertagespflege bei besonderem Bedarf oder ergänzend*] [*zeitlich erweiterte Angebote*]

# Potenziale und Risiken des Rechtsanspruchs: Herausforderungen für die kommunale Bildungspolitik

- **Potenzial des Rechtsanspruchs** auf Ganztagsförderung nach § 24 Abs. 4:
  - **Sozialpolitisch: Armutsprävention** durch bessere **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf
  - **Bildungspolitisch:** Abbau von herkunftsbedingter Ungleichheit von **Bildungschancen** durch **ganztägige Förderung** und eine kindorientierte **Kooperation von Jugendhilfe und Schule**; Ganztags als Anknüpfungspunkt für **Präventionsangebote**
- **Risiken** in der Umsetzung:
  - Ausrichtung der örtlichen Umsetzungsstrategien auf die **Vermeidung von Klagen** (mit faktischer Vernachlässigung sozialpolitischer Aspekte)
  - **Quantitative Perspektive** auf **kostengünstige Angebote** auf Kosten der Beschäftigungsbedingungen des Personals (und damit auch der Qualität der Angebote)
  - **Additive Angebote** ohne kindorientierte Kooperation zwischen Jugendhilfe und Schule
  - **Konkurrenz / Verschiebung der Verantwortung** zwischen **Jugendhilfe und Schule**
  - Kreisangehöriger Raum: Kreis als Jugendhilfeträger (= Adressat des Rechtsanspruchs), Gemeinde als Schulträger -> **zwei Ebenen in Gemeinden ohne eigenes Jugendamt**

# Personal für den Ganzttag: Quantitative und qualitative Perspektiven

- Bertelsmann Stiftung: je nach Szenario **Bedarf von zwischen 51.200 und 111.600 zusätzlichen Mitarbeiter\*innen bis 2030** (Bock-Famulla et al. 2022:18)
- Forschungsverbund des Deutschen Jugendinstituts (DJI) und der TU Dortmund: je nach Szenario **Bedarf von zwischen 17.870 und 35.660 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten 2026, Anstieg auf zwischen 19.360 und 39.550 bis 2029** (Rauschenbach et al. 2021:75f.).
- Allgemeine Prognose: **Verschärfung des Personalmangels** in den kommenden Jahren vor allem in den westdeutschen Bundesländern (vgl. bspw. zusammenfassend Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 169f.; Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022:318).
- **Erhebliche Qualifizierungsbedarfe** auch bei Lehrkräften / Erzieher\*innen:
  - Mangelnde Verankerung des Themas Ganzttag in einschlägigen Erstausbildungen (ebd.:15, 274)
  - Fehlen von Weiterbildungskonzepten (ebd.:290)
- Fachkräftemangel / Potenzial erfahrener Mitarbeiter\*innen ohne einschlägige Qualifikation: Diskussion über Einsatz und (Weiter-)Qualifizierung von Quereinsteigenden
- **Rechtsanspruchserfüllender und qualitätvoller Ganzttag mit heterogen zusammengesetzten Teams als gemeinschaftliche kommunale Gestaltungsaufgabe (Jugendamt UND Schulträger)**



## 2 Fachkräftemangel und Personalbindung, - gewinnung und -entwicklung: Kommunale Strategien

**Positionspapier** „Qualität durch Multiprofessionalität, qualifiziertes Personal und kooperationsförderliche Rahmenbedingungen“ der **AGJ (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe; AGJ 2022)**

## ➤ **Differenzierte Personalkonzepte und lokale Steuerung**

„Letztendlich muss das Personal, gleich welche formale Qualifikation es mitbringt, die fachlichen Kompetenzen haben, den im GaFöG formulierten Rechtsanspruch auf Förderung im Sinne des SGB VIII umzusetzen. [...] Das heißt, **Personal ohne einschlägige pädagogische Qualifikation, Quereinsteiger\*innen oder bereits im Feld tätiges Personal ohne entsprechende Qualifikation, aber mit praktischer Berufsfelderfahrung**, muss/müssen durch Anpassungsqualifizierungen in die Lage versetzt werden, den gesetzlichen Auftrag des GaFöG zu erfüllen. Wie genau diese Anpassungsqualifizierungen aussehen und welchen Umfang sie haben sollen, ist **lokal zu entscheiden**. Die Akteure vor Ort sind nicht nur an den gesetzlichen Auftrag und Standards, beispielsweise der Länder, gebunden, sondern müssen festlegen, welche lokalen Angebote, pädagogischen Settings und Strukturen für eine **an den kindlichen Bedürfnissen orientierte Förderung** notwendig sind und welches Personal für die Realisierung dieser pädagogischen Konzeption gebraucht wird.“ (ebd:12f.)



# Kooperative Strategie für die Ausbauplanung: Ermittlung von Platz- und Personalbedarf

Kommunale Bestandsaufnahme zum **Ist-Stand** als Basis, um **Entwicklungsbedarf** und **Personalstrategie** planen zu können

- **Jugendhilfeplanung** und **Schulentwicklungsplanung**
  - **Vorhandene Infrastruktur** (Anzahl an Plätzen in der Offenen Ganztagschule und in der Übermittag-Betreuung: Anzahl, Qualifikation und Arbeitszeitumfang der Mitarbeiter\*innen)
  - **Trägerstrukturen** (wer kann / will / muss zum Ausbau beitragen?)
  - Vorhandene Förderstruktur: **Kommunale Richtlinien / Kooperationsvereinbarungen** (vorhandene Personalstandards? Weiterentwicklungsbedarf?)
- **Möglichkeiten für Prognosen zum Platzbedarf:**
  - Platzzahl / **Versorgungsquote** im **Vergleich zu Kommunen mit ähnlichen Strukturen**
  - Bestandsaufnahme: **Wartelisten** für **Ganztagsangebote für Schulkinder**
  - Gedeckter und ungedeckter Bedarf an **Ganztagsplätzen in der Kita**
  - **Wachstum** des Bedarfs mit Rechtsanspruch **mitdenken** („Angebot schafft Nachfrage“)
  - **Elternbefragungen** für konkrete Bedarfsermittlung **weniger geeignet**

# Kooperation Jugendhilfe-Schule: Qualität und Personalbindung, -gewinnung und -entwicklung

- An **vorhandene Strukturen** zur inhaltlichen Begleitung des Ganztags anknüpfen (Qualitätszirkel, Trägerarbeitskreise usw.)
- **Programme vernetzen:** Ganztag, Schulsozialarbeit, Inklusionsbegleitung, weitere Projekte; kommende Bundesprogramme „mitdenken“ (bspw. Startchancen lt. Koalitionsvertrag Bund für 4.000 Schulen bundesweit in benachteiligten Sozialräumen; ca. zwei Drittel Grundschulen vorgesehen)
- Ideal: **Ein Jugendhilfeträger pro Schule** für verschiedene Programme; möglichst langfristig angelegte Kooperationen
  - ermöglicht attraktive Arbeitsverhältnisse und Vertretungslösungen (Personalpool)
  - wenn nicht realisierbar: Gemeinsame Kooperationsvereinbarungen Schule - alle Träger
- **Raumplanung:** Neu- und Ausbauplanung (Nutzung der Bundesmittel); vorhandene kommunale „Checklisten“ nutzen; Konzepte für **multifunktionale Nutzung** von Räumen und für Kooperationen im Quartier (weiter-)entwickeln; partizipative Gestaltung der Planung – Einbeziehung des Personals; **Raumplanung = Teamentwicklung = Personalentwicklung**

# Vorausschauende Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung: Qualifizierungsstrategie für einen guten Ganzttag

## Prämissen:

- **Multiprofessionelle Teams** als Chance betrachten; **Wertschätzung** unterschiedlicher Qualifikationen als Basis
- **Strukturen multiprofessioneller Teams berücksichtigen**: Fachkräftequote, Teamzeiten, Leitungsstrukturen und Kapazitäten für Praxisanleitung

## Elemente der Strategie:

- **Kommunales Qualifizierungskonzept**
- **Basisqualifizierung** für neue **Quereinsteigende** (Kurzer Einführungskurs plus tätigkeitbegleitende Weiterqualifizierung)
- **PiA-Ausbildung** („Praxisorientierte Ausbildung“; Niveau: Erzieher\*in, Kinderpfleger\*in; angepasst an Schulalter und ggf. schulische Ganztagsangebote)
- **Berufsbegleitende Weiterbildungen** für vorhandenes Personal (nicht nur für Personen ohne einschlägige pädagogische Qualifikation)
- **Multiprofessionelle Inhouse-Weiterbildungen in Schulen** (für Ganztagspersonal und Lehrkräfte)

# Vorausschauende Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung: Umsetzungsschritte

- **Planung mit örtlichen Ganztagsträgern, Bildungsträgern und berufsbildenden Schulen**
- **Rahmenbedingungen klären:**
  - Förderbarkeit von Qualifizierungen durch die Arbeitsverwaltung / durch evt. Sonderprogramme
  - Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse
  - Anrechenbarkeit von Qualifizierungsmodulen auf den Erwerb anerkannter Abschlüsse
- Personalpool von **Quereinsteiger\*innen aufbauen**: am beruflichen Wiedereinstieg interessierte Elternteile von Grundschulkindern für geringfügige Beschäftigung in der Betreuung gewinnen; begleitende Qualifizierung für vorhandene und neue Mitarbeiter\*innen; später Übernahme in Verträge mit höherer Stundenzahl; Absprachen mit Arbeitsverwaltung
- **Attraktive Arbeitsverhältnisse** als Voraussetzung für die Bindung von qualifiziertem Personal
  - **Vollzeitstellen / vollzeitnahe Stellen** durch Funktionsstellen sowie durch Verknüpfung von Ganztag und anderen Programmen (bspw. Familiengrundschulzentrum) oder Ganztag und gruppenbezogener Inklusionsbegleitung
  - **Berufliche Entwicklungsperspektiven**

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey

Forschungsabteilung Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe (BEST)  
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen  
Gebäude LE 523, 47048 Duisburg, Tel.: +49-203-37-91807

E-Mail:

[sybille.stoebelossey@uni-due.de](mailto:sybille.stoebelossey@uni-due.de)

Folgen Sie uns auf Twitter: [https://twitter.com/BEST\\_IAQ](https://twitter.com/BEST_IAQ)