

1 **Rahmenvereinbarung zur Gestaltung von Leitungsqualifizierungen** 2 **im Sinne der Fachkräftevereinbarung für Kindertageseinrichtungen** 3 **in Rheinland-Pfalz**

4 **Präambel**

5 In den letzten Jahrzehnten hat sich die Tätigkeit von Kitaleitungen deutlich verändert.
6 Kinder sind länger und früher in den Einrichtungen, Familien sind heterogener
7 geworden und Kitas werden größer mit einer Vielzahl an Mitarbeiterinnen und
8 Mitarbeitern

9 Leitung von Kindertageseinrichtungen ist eine komplexe und anspruchsvolle
10 Tätigkeit. Mitarbeiterführung, die Schaffung von Strukturen, die Steuerung und
11 Begleitung von Veränderungsprozessen, aber auch die Gestaltung der internen und
12 externen Kommunikation sind nur einige Anforderungen, die sich einer Kitaleitung
13 stellen. Von großer Bedeutung ist außerdem die Etablierung klarer und verbindlicher
14 Kommunikations- und Verantwortungsstrukturen zwischen Träger und
15 Leitungskräften.

16 Viele dieser Themen werden in der regulären Erzieherinnenausbildung nicht
17 abgebildet. Im Kontext der Novellierung der Fachkräftevereinbarung haben die
18 Unterzeichner daher beschlossen, eine Leitungsqualifizierung als Voraussetzung für
19 die Tätigkeit als Leitung einer Kindertageseinrichtung verbindlich festzuschreiben
20 und zur Konkretisierung eine trägerübergreifende Rahmenvereinbarung zu
21 verabschieden.

22 Ziel ist die Erreichung einer Standardisierung und die Herstellung einer
23 vergleichbaren und abgesicherten Mindestqualität der unterschiedlichen Angebote
24 zur Leitungsqualifizierung für Rheinland-Pfalz.

25 Die Rahmenvereinbarung gibt zum einen den Fortbildungsträgern Auskunft über
26 rheinland-pfälzische Standards in Bezug auf Leitungsqualifizierungen. Zum anderen
27 enthält sie alle wichtigen Informationen für diejenigen, die sich für eine Qualifizierung
28 zur Leitung entscheiden. Darüber hinaus dient sie als Information für die einzelnen
29 Träger.

30 Die Inhalte, die in dieser Rahmenvereinbarung aufgenommen wurden, bilden die
31 Grundlage für eine trägerspezifische Ausgestaltung. Gleichzeitig ist die in den

32 Bildungs- und Erziehungsempfehlungen beschriebene Haltung maßgeblich für das
33 Handeln von Leitungen.

34 Die Unterzeichner verpflichten sich, die trägerübergreifende Rahmenvereinbarung an
35 den sie betreffenden Punkten einzuhalten und in ihrem Zuständigkeitsbereich für die
36 Umsetzung zu sorgen.

37

38 **Allgemeines**

39 **Voraussetzung für die Leitung einer Kindertageseinrichtung**

40 Personen, die mit der Leitung einer Kindertageseinrichtung betraut werden,

41 ▪ müssen bei persönlicher Eignung als qualifizierte pädagogische Fachkräfte gemäß
42 der Fachkräftevereinbarung zur Leitung einer Kindertageseinrichtung befähigt sein
43 und

44 ▪ müssen über den Nachweis einer Qualifizierung zur Leitung einer
45 Kindertageseinrichtung im Sinne der Rahmenvereinbarung verfügen.

46

47 **Rechtliche Grundlagen**

48 In § 21 Abs.2 des Landesgesetz über die Erziehung, Bildung und Betreuung von
49 Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaG) ist festgelegt, dass
50 der überörtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Kirchen und
51 Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts, den auf Landesebene
52 zusammengeschlossenen Verbänden der freien Wohlfahrtspflege und den
53 kommunalen Spitzenverbänden eine Vereinbarung über die Voraussetzungen der
54 Eignung von pädagogischem Personal in Tageseinrichtungen trifft. In dieser
55 Vereinbarung (Fachkräftevereinbarung für Kindertageseinrichtungen in Rheinland-
56 Pfalz) hat man sich darauf verständigt, dass die Voraussetzung zur Leitung einer
57 Kindertageseinrichtung neben formaler Qualifikation sowie Berufserfahrung auch die
58 Absolvierung einer Leitungsqualifizierung ist.

59

60

61

62

63 **Verantwortung des Trägers**

64 Es ist die Aufgabe des Trägers der Kindertageseinrichtung, dafür zu sorgen, dass die
65 Vorgaben in der Fachkräftevereinbarung in Bezug auf Leitungskräfte umgesetzt
66 werden.

67

68 **Übergangsfrist**

69 Für alle Leitungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fachkräftevereinbarung,
70 diese Funktion innehaben und eine leitungsspezifische Qualifizierung gemäß dieser
71 Rahmenvereinbarung oder Fort- und Weiterbildungen von äquivalenten Inhalten
72 sowie äquivalentem Umfang noch nicht absolviert haben, ist diese innerhalb von fünf
73 Jahren nachzuweisen. Leitungen, die die 5 Jahre vor dem Eintritt in das gesetzliche
74 Rentenalter stehen, sind hier ausgenommen.

75

76 **Gegenseitige Anerkennung**

77 Die Träger von Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe erkennen
78 gegenseitig Fort- und Weiterbildungen zur Leitung von Kindertageseinrichtungen an,
79 die dieser Rahmenvereinbarung entsprechen.

80

81 **Standards für die Qualifizierung von Leitungskräften**

82 Ziele der Qualifizierung sind:

- 83 ▪ für die Gestaltung, Steuerung und Koordination der pädagogischen Aufgaben unter
84 Berücksichtigung rechtlicher, struktureller und finanzieller Rahmenbedingungen
85 weiter zu qualifizieren,
- 86 ▪ die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle zu fördern bzw. zu intensivieren,
- 87 ▪ eigenes Führungs-, Kommunikations- und Konfliktverhalten zu reflektieren und
88 weiterzuentwickeln,
- 89 ▪ die Weiterentwicklung des eigenen Teams sowie die Gestaltung von
90 Veränderungsprozesse zu ermöglichen,
- 91 ▪ bei der Gestaltung der Kooperation mit dem Träger zu unterstützen,
- 92 ▪ Möglichkeiten und Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit kennenzulernen,

- 93 ▪ Zusammenarbeit mit Eltern und weiteren Kooperationspartner*innen im
94 Sozialraum,
95 ▪ Steuerungspunkt Qualitätsmanagement,
96 ▪ Netzwerkarbeit.

97

98 **Lernkonzept**

99 Grundlage ist ein handlungsorientiertes Lernverständnis, das an den Erfahrungen und
100 dem Wissenstand der Teilnehmenden ansetzt. Die wesentlichen Lernformen sind
101 Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung, Erfahrungsaustausch in Kleingruppen und
102 Wissensvermittlung im Wechsel von Plenum, Kleingruppen und Einzelarbeit sowie
103 erste Erfahrungen in Supervision und Coaching. Ziel ist die Auseinandersetzung mit
104 der eigenen Haltung, dem eigenen Handeln, den Zielen und Erfahrungen in Bezug auf
105 die Leitung einer Einrichtung.

106

107 **Inhalte**

108 **1. Rechtlicher Kontext**

- 109 • Grundlegende Regelungen im SGB VIII, insbesondere zu Kita,
110 • grundlegendes Wissen über das SGB IX und über die für den Kita-
111 Bereich zuständigen Behörden (LSJV, Landesjugendamt, Jugendamt,
112 Fachbehörden wie Gesundheitsamt, Lebensmittelüberwachung
113 Unfallkasse, Bauamt, Brandschutz),
114 • Landesgesetz über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern
115 in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaG) inklusive
116 Rechtsverordnungen sowie Ausführungshinweise wie z.B.
117 Rundschreiben,
118 • Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz und in der
119 Bundesrepublik Deutschland,
120 • Fachkräftevereinbarung RLP,
121 • ESSP und Maßnahmenplan,
122 • SGB VIII-Statistik und Monitoring,
123 • relevante Regelungen im Arbeitsrecht,
124 • Gesundheitsprävention und -schutz, Aufsichtspflicht, Haftung,

- 125 • Wahrnehmung des Schutzauftrags im Zusammenhang mit
126 Kindeswohlgefährdungen und Schutzkonzept für die Kita,
127 • Datenschutz,
128 • Bildungs- und Erziehungsempfehlungen (BEE)/Qualitätsempfehlungen.
129

130 **2. Persönliche Rollenklärung und Vergewisserung der eigenen**
131 **persönlichen und pädagogischen Ziele**

- 132 • Leitung im Spannungsfeld widersprüchlicher Erwartungen/
133 Rollenklärung,
134 • Ziele des Leitungshandelns,
135 • Führungs- und Managementverständnis,
136 • pädagogische Ziele und Visionen,
137 • Sicherstellung der fachlichen Aktualität,
138 • Zeit- und Büromanagement/ Selbstorganisation,
139 • Selbstreflexion, Entwicklung einer professionellen Haltung,
140 • Psychohygiene (z. B. Nutzung von kollegialer Beratung, Supervision/
141 Coaching, Beratung durch Fachberatung).
142

143 **3. Ausgestaltung der Kooperation mit dem Träger**

- 144 • Klärung von Aufgabenverteilung, Verantwortlichkeiten, Finanzen und
145 Entscheidungsbefugnissen,
146 • Etablierung klarer und verbindlicher Kommunikationsstrukturen
147 • Auseinandersetzung mit trägerspezifischen Strukturen.
148

149 **4. Personalführung**

- 150 • Grundlagen der Kommunikation
151 • Grundlagen der Teamarbeit,
152 • Personalgewinnung, Personalentwicklung, Personalorganisation,
153 Fortbildungsplanung, Ausbildungsmanagement,
154 • Gesprächsführung/ Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche,
155 • Dienstplangestaltung,

- 156 • Konfliktmanagement,
157 • Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Delegation.

158

159 **5. Konzeptionelle Ausrichtung sowie deren Steuerung**

- 160 • Pädagogische Konzeptionen, Einrichtungskonzeption,
161 • Kinderrechte basierte Arbeit,
162 • Beschwerdeverfahren,
163 • Sozialraumanalyse,
164 • regelmäßige Reflektion der pädagogischen Arbeit im Team (z.B.
165 Fallbesprechungen, kollegiale Beratung),
166 • QE und QM-Verfahren nutzen,
167 • einrichtungsspezifische Herausforderungen managen (z.B. multiprofessionelle
168 Teams, Organisationstruktur),
169 • Steuerung und Begleitung von Veränderungsprozessen,

170

171 **6. Zusammenarbeit mit Eltern/ Erziehungsberechtigten¹**

- 172 • Zusammenarbeit mit dem Elternausschuss/ Elternbeirat und
173 Beteiligungsmöglichkeiten von Eltern
174 • Sensibilisierung des Teams für die Bedarfe und Bedürfnisse von Eltern,
175 • Gestaltung der Zusammenarbeit mit den Eltern,
176 • Klärung von Informationswegen zwischen Eltern und Einrichtung.

177

178 **7. Vertretung der Einrichtung nach außen**

- 179 • Gremien,
180 • Kooperationen,
181 • Öffentlichkeitsarbeit
182 • Netzwerkarbeit.

¹ Neben den personensorgeberechtigten Elternteilen eines Kindes können Personen über 18 Jahre erziehungsberechtigt sein, die aufgrund einer Vereinbarung mit dem Personensorgeberechtigten nicht nur vorübergehend und nicht nur für einzelne Verrichtungen Aufgaben der Personensorge wahrnehmen (vgl. § 7 SGB VIII).

183 Der Umfang dieser Qualifizierung dient als Grundlage für die Leitungstätigkeit. Die
184 kontinuierliche Weiterentwicklung des Führungshandelns und -bewusstseins durch
185 Fortbildung, Fachberatung, Supervision und Coaching ist unverzichtbarer Baustein
186 qualitativvoller Bildungsarbeit in Kindertagestätten.

187

188 **Zeitumfang**

189 Um eine gegenseitige Anerkennung zu gewährleisten, gilt als Orientierungsgröße ein
190 Mindestumfang von 15 Tagen/ 120 Unterrichtseinheiten.

191

192 **Anerkennung bereits absolvierter Qualifizierungen**

- 193 ▪ Anerkannt werden vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung absolvierte
194 leitungsspezifische Qualifizierungen oder Fort- und Weiterbildungen mit
195 äquivalenten Inhalten. Es besteht die Möglichkeit noch fehlende
196 Qualifizierungsinhalte und –umfänge als einzelne Module zu ergänzen.
- 197 ▪ Explizit auf Leitung von Kindertageseinrichtungen ausgerichtete Studiengänge
198 z.B. der berufsbegleitende Fernstudiengang „Bildungs- und Sozialmanagement
199 mit Schwerpunkt frühe Kindheit“ (Fachhochschule Koblenz) werden anerkannt.

200

201 **In-Kraft-Treten**

202 Die Rahmenvereinbarung tritt am 01.07.2021 in Kraft.

203

204

205 **Unterschriften aller Beteiligten**

206

207