

Positionspapier

18.02.2026

Novellierung HKJGB 2027

Leitungen stärken, Quereinstieg professionalisieren und Fachkarrieren ermöglichen

Die Novellierungen des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuchs (HKJGB) haben in den vergangenen Jahren wichtige Impulse für die Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung gesetzt. Insbesondere die Öffnungen des Fachkräftekatalogs und das Förderprogramm „Starke Teams, starke Kitas“ haben dazu beigetragen, das Betreuungs- und Bildungsangebot nachhaltig zu diversifizieren und zu stabilisieren.

Gleichzeitig zeigen sich für die Kitas in Hessen weiterhin erhebliche Herausforderungen:

- Familien brauchen verlässliche Betreuungszeiten.
- Kinder brauchen einen sicheren Ort zum Leben, Spielen und Lernen.
- Leitungen benötigen Zeit sowie Führungs-, Organisations- und pädagogische Kompetenz, um ihrer strategischen und pädagogischen Verantwortung gerecht zu werden.
- Quereinsteigende, wie auch einschlägig ausgebildete Fachkräfte brauchen Perspektiven für ihre Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung.
- Träger von Kindertagesstätten und Fachberatungen brauchen niederschwellige administrative Verfahren und flexible Organisationsstrukturen, um die Finanzierung ihrer Angebote auch unter den Bedingungen demographischer Umbrüche sicherzustellen.

Die Qualität frühkindlicher Bildung steht und fällt mit den Menschen, die sie gestalten. Leitungen und Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen tragen eine zentrale Verantwortung für die Aufwuchsbedingungen der Jüngsten in unserer Gesellschaft. Damit sie dieser Aufgabe gerecht werden können, brauchen sie qualitätssichernde Standards, entlastende Maßnahmen und Bedingungen, die eine fachliche Weiterentwicklung sowie die organisationale Anpassungsfähigkeit gleichermaßen begünstigen

Dieses Positionspapier bündelt konkrete Vorschläge, um die positiven Ansätze der HKJGB-Reformen konsequent weiterzuführen und die Kitas für Kinder und ihre Familien als zukunftsfähige, qualitätsvolle und verlässliche Orte der Begegnung und der Teilhabe weiterentwickeln zu können. Damit knüpfen wir unmittelbar an die im Koalitionsvertrag formulierten Vorhaben an: Die Entbürokratisierung der Unterstützungsleistungen des Landes, die Vereinfachung der Finanzierungsstrukturen sowie die Schaffung von Karriereperspektiven für Fachkräfte. Unsere Vorschläge verstehen wir als konkrete und praxisnahe Beiträge zur Umsetzung dieser Ziele.

Die sieben wichtigsten Forderungen der Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V.

1. Qualität durch starke Leitung: Einführung eines verbindlichen Leitungsprofils für Hessens Kitas

Ausgangslage und Problemstellung

Die Aufgaben von Kita-Leitungen sind komplex und erfordern vielfältige pädagogische, organisatorische und führungsbezogene Kompetenzen. Bislang gibt es in Hessen kein verbindliches standardisiertes Leitungsprofil. Dies führt zu qualitativ uneinheitlichen Leitungstätigkeiten, erschwert die gezielte Auswahl und Qualifizierung von Führungskräften und beeinträchtigt die Qualitätssicherung. Um eine verlässliche Grundlage für Personalentwicklung und Bewerbungsverfahren zu schaffen und die Qualität frühkindlicher Bildung nachhaltig zu sichern, ist ein verbindliches Leitungsprofil mit klaren Qualifikationsstandards dringend notwendig.

Forderung

Die Fachgruppe Kita der Liga Hessen fordert die Einführung eines verbindlichen, standardisierten Leitungsprofils, das die Anforderungen, Aufgaben und Kompetenzen einer Leitung eindeutig definiert und sowohl für Träger als auch für Führungskräfte einen verlässlichen Rahmen schafft. In diesem Zusammenhang ist eine Differenzierung des Fachkräftekatalogs (§ 25 b (1)) notwendig: Angesichts der hohen fachlichen und leitungsbezogenen Anforderungen soll die Übernahme einer Leitungsfunktion künftig mindestens einen fachschulischen Abschluss verbunden mit einer verbindlichen, spezifischen Leitungsweiterbildung mit Erfolgskontrolle oder einen fachhochschulischen Abschluss voraussetzen. Damit wird sichergestellt, dass Führungskräfte über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um den komplexen Aufgaben in pädagogischer Qualitätssicherung, Personalführung und Organisationsentwicklung gerecht zu werden. Leitungen, die bei Inkrafttreten der 11. Novellierung des HKJGB bereits im Amt sind und noch keine leitungsspezifische Qualifizierung oder gleichwertige Fortbildung absolviert haben, müssen diese innerhalb von fünf Jahren nachholen. Leitungen, die sich höchstens fünf Jahre vor Eintritt in das gesetzliche Rentenalter befinden, sind hiervon ausgenommen.

Begründung und Ziele

- **Transparenz und Nachvollziehbarkeit**
Ein standardisiertes Leitungsprofil schafft Klarheit über die Anforderungen an Führungskräfte. Träger können Eignung und Qualifikation besser bewerten, gezielt Weiterbildungsbedarfe erkennen und die Personalauswahl erleichtern.
- **Qualitätsentwicklung**
Ein klar definiertes Leitungsprofil unterstützt Führungskräfte dabei, die pädagogische Arbeit der Kita systematisch zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Es ermöglicht eine strukturierte Steuerung und Dokumentation von Qualitätsmanagementprozessen.

- **Professionalisierung**
Ein verbindliches Profil, das die Trägervielfalt berücksichtigt, trägt zur Aufwertung und Professionalisierung der Leitungsarbeit in Kitas bei. Dazu gehört auch eine verpflichtende Qualifizierung der Führungskräfte mit Befähigungsnachweis. Diese Maßnahme stellt sicher, dass Führungskräfte über die notwendigen fachlichen, organisatorischen und führungsbezogenen Kompetenzen verfügen, um den komplexen Anforderungen in Qualitätssicherung, Personalführung und Organisationsentwicklung gerecht zu werden.
- **Gezielte Personalentwicklung**
Die Definition von Aufgaben und Kompetenzen bildet die Grundlage für passgenaue Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Leitungen und an Leitungstätigkeiten interessierten Mitarbeitenden.

2. Qualität durch handlungsfähige Leitung: Strukturelle Entlastung durch Finanzierung von Verwaltungsaufgaben

Ausgangslage und Problemstellung

Kita-Leitungen tragen maßgeblich zur Qualität der frühkindlichen Bildung bei. Damit sie diese Verantwortung voll wahrnehmen können, müssen sie sich auf zentrale Aufgaben konzentrieren können, darunter:

- strategische Steuerung und Weiterentwicklung der Einrichtung,
- Team- und Personalentwicklung,
- Entwicklung der Kita als Ausbildungsort,
- Organisations- und Ressourcenmanagement,
- Kommunikation und Netzwerkpflege im Sozialraum,
- Sicherung des Bildungs- und Erziehungsauftrags,
- Innovation und Qualitätsmanagement.

Diese Kernaufgaben werden jedoch vielfach durch umfangreiche administrative Vorgänge erschwert. Verwaltungsaufgaben binden wertvolle Leitungszeit und mindern die Wirksamkeit pädagogischer Führungsarbeit.

Forderung

Im Zuge der Novellierung des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuchs (HKJGB) spricht sich die Fachgruppe Kita der Liga Hessen für die gesetzliche Verankerung einer Pauschale zur Finanzierung von Verwaltungskräften aus. Damit soll in jeder Kindertageseinrichtung die Einrichtung eines „Kita-Sekretariats“ ermöglicht werden.

Die Pauschale soll sich an der Größe der Einrichtung (Anzahl der Gruppen) orientieren. Beispielhaft schlägt die Liga folgende Staffelung vor:

- Pro Gruppe einer Einrichtung: 4 Wochenstunden administrative Unterstützung.

Diese Stunden sind zusätzlich zum Leitungsdeputat zu gewähren und ausschließlich für administrative Tätigkeiten vorgesehen.

3. Qualität durch verlässliche Betreuung: Gleichstellung und Einsatz geeigneter Fachkräfte in Randzeiten

Ausgangslage und Problemstellung

Gemäß § 25c Abs. 5 des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuchs (HKJGB) muss während der gesamten Öffnungszeit einer Tageseinrichtung für Kinder mindestens eine Fachkraft nach § 25b Abs. 1 (Leitung einer Kindergruppe oder der Einrichtung) oder § 25b Abs. 4 (Fachkräfte mit Bestandschutz) anwesend sein.

Fachkräfte nach § 25b Abs. 3 HKJGB und Leitungen nach Abs. 2, die über eine pädagogische Basisqualifizierung verfügen und aus angrenzenden Berufsfeldern kommen, sind in dieser Regelung bislang nicht berücksichtigt.

Die bestehende Regelung führt dazu, dass in Randzeiten (z.B. frühe oder späte Betreuungsstunden) der Einsatz qualifizierter Fachkräfte nach § 25b Abs. 2 und 3 erschwert wird. Damit wird vorhandenes Personalpotenzial nicht genutzt, obwohl diese Kräfte eine anerkannte pädagogische Basisqualifizierung absolviert haben und ausdrücklich als Fachkräfte nach HKJGB gelten.

Forderung

Die Liga fordert eine Anpassung des § 25c Abs. 5 HKJGB, damit Fachkräfte nach § 25b Abs. 3 und Leitungen nach Abs. 2 gleichwertig zur Erfüllung der Anforderung „Fachkraft während der gesamten Öffnungszeit“ herangezogen werden können.

4. Qualität durch nachhaltige Personalentwicklung: Quereinstieg mit transparenten Standards und beruflicher Perspektive

Ausgangslage und Problemstellung

Der qualitative Entwicklungsbedarf und der Fachkräftemangel in Hessens Kindertageseinrichtungen erfordern, dass alle vorhandenen Potenziale für die Personalgewinnung ausgeschöpft werden. Gleichzeitig ist es entscheidend, dass dieser Weg eindeutig geregelt, qualitativ abgesichert und attraktiv gestaltet ist.

Ziel muss es sein, den Einstieg unbürokratisch zu ermöglichen und zugleich eine verbindliche Perspektive hinsichtlich des Erwerbs des Fachkraftstatus (nach § 25b Abs. 1) zu schaffen.

Aktuell fehlt es an landesweit einheitlichen, klar kommunizierten Vorgaben und Werkzeugen für Jugendämter und Träger, um den Quereinstieg transparent und rechtssicher zu gestalten. Uneinheitliche Verfahren und Interpretationen erschweren die Planungssicherheit für Träger und die Orientierung für Quereinsteigende (Fachkräfte nach § 25b Abs. 3, Satz 7 und 8 HKJGB).

Darüber hinaus besteht bislang keine verlässliche Anschlussoption, wie Fachkräfte nach § 25b Abs. 3, Satz 7 und 8 HKJGB mit Basisqualifizierung und Berufserfahrung perspektivisch den vollen Fachkraftstatus nach § 25b Abs. 1 erreichen können. Das hemmt langfristige Personalentwicklung und Karriereperspektiven im Arbeitsfeld Kita und führt bereits heute signifikant zu Abwanderungen dieser Personalgruppe aus dem Arbeitsfeld.

Forderung

Um den Quereinstieg in Hessens Kitas attraktiv, rechtssicher und planbar zu gestalten, fordert die Liga die Entwicklung und Bereitstellung einer praxisnahen Checkliste für Bewerbende, Träger und Jugendämter, die alle Voraussetzungen und notwendigen Schritte transparent darstellt.

Ebenso braucht es eine Rahmung mit verbindlichen Standards, die klar regelt, wie die Anerkennung und der Einsatz von Quereinsteigenden erfolgen sollen. Eine Positiv-Liste geeigneter Ausgangsberufe zur Profilbildung der Kita und die Anerkennung absolvierter Qualifikationen (Fort- und Weiterbildungen) soll darüber hinaus die Verfahren landesweit vereinheitlichen und beschleunigen sowie die Planbarkeit für alle Beteiligten verbessern. Darüber hinaus fordert die Liga eine verlässliche Perspektive auf den vollen Fachkraftstatus für Fachkräfte nach § 25b Abs. 3, Satz 7 und 8 HKJGB. Konkret soll geregelt werden, wie diese Fachkräfte – nach Absolvieren einer pädagogischen Basisqualifizierung und anschließender zweijähriger Praxiserfahrung in einer Kita und einer anerkannten Eignungsfeststellung (z.B. durch Fachschule oder qualifizierte Fortbildungsmaßnahmen) – in den vollen Fachkraftstatus nach § 25b Abs. 1 überführt werden können. Um landesweit einheitliche Standards sicherzustellen, ist zudem eine entsprechende Verwaltungsvorschrift und fachliche Begleitung notwendig.

Begründung

Für Menschen mit passenden Vorerfahrungen bietet die Aussicht auf Erreichen des vollwertigen Fachkraftstatus eine echte berufliche Perspektive, die das Arbeitsfeld attraktiv macht. Gleichzeitig wird den Trägern Planungssicherheit geboten und die Basis für gezielte Personalentwicklung gelegt.

5. Qualität durch Fachlichkeit: Einführung von Funktionsstellen und verbindlichen Ressourcen für mittelbare pädagogische Arbeit

Ausgangslage und Problemstellung

Kindertageseinrichtungen übernehmen einen zentralen Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsauftrag. Dabei steigen die Anforderungen an pädagogische Fachkräfte kontinuierlich – etwa durch Inklusion, Sprachbildung, Elternarbeit, Kinderschutz oder Qualitätsentwicklung. Viele Fachkräfte erwerben dafür zusätzliche Qualifikationen, die zum Teil unmittelbar in die pädagogische Arbeit mit den Kindern einfließen. Andere sehr grundständige Spezialisierungen wirken gruppenübergreifend, wie beispielsweise Praxisanleitung, Sprachförderung oder Inklusionskoordination, lassen sich aber aktuell nicht in der bestehenden Struktur abbilden.

Stattdessen werden diese Aufgaben häufig „nebenbei“ im Gruppendienst erledigt oder bleiben unerledigt – mit der Folge von Überlastung, Demotivation und Qualitätsverlust.

Forderung

Wir fordern die verbindliche Einführung von Funktionsstellen für Fachkräfte mit besonderen Qualifikationen und erweiterten Verantwortungsbereichen – etwa in der Praxisanleitung, Sprachförderung oder Inklusionskoordination. Diese Funktionsstellen müssen mit verbindlichen Zeitressourcen ausgestattet sein, damit sie ihre Wirkung entfalten können und Fachkarrieren in der Kita sichtbar werden.

Darüber hinaus braucht jede Kita feste Kontingente an mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit, die nicht an Funktionsstellen gebunden sind, sondern von der Leitung flexibel und bedarfsorientiert den Mitarbeitenden zugeordnet werden können.

So wird gewährleistet, dass auch für die pädagogischen Kernaufgaben – wie Beobachtung, Dokumentation, Elterngespräche oder Konzeptentwicklung – ausreichende Zeit zur Verfügung steht.

Begründung

Um die Qualität der frühkindlichen Bildung nachhaltig zu sichern und weiterzuentwickeln, müssen Fachkräfte mit besonderen Qualifikationen ihr Wissen gezielt und wirksam einbringen können. Funktionsstellen mit gruppenübergreifenden Aufgabenbereichen schaffen hierfür die notwendigen Strukturen: Sie ermöglichen die koordinierte Umsetzung von Inklusion, Sprachförderung, Qualitätsentwicklung oder Praxisanleitung und machen Fachkarrieren in Kitas sichtbar.

Gleichzeitig braucht jede Kita feste Zeitressourcen für mittelbare pädagogische Arbeit, die unabhängig von Funktionsstellen je nach Aufgabe und Bedarf den Team-Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden können. Nur wenn Tätigkeiten, wie Beobachtung, Dokumentation, Elterngespräche oder Konzeptentwicklung verbindlich in den Arbeitsstrukturen berücksichtigt werden, können die pädagogischen Kernaufgaben in hoher Qualität erfüllt werden.

Die Kombination aus Funktionsstellen und verbindlich verankerter mittelbarer pädagogischer Zeit verbessert nicht nur die Arbeitsbedingungen und die Attraktivität des Berufs, sondern stellt auch sicher, dass zusätzliche Qualifikationen und Spezialisierungen tatsächlich in der pädagogischen Praxis wirksam werden – zum Wohl aller Kinder.

6. Qualität durch systematische Begleitung: Kontinuierliche Fachberatung für alle Kitas

Ausgangslage und Problemstellung

Das System der Fachberatung ist aktuell in sich nicht einheitlich aufgebaut. Verschiedene Strukturen existieren derzeit parallel und sind teilweise nicht zusammenzubringen – eine generalistische Fachberatung, die auch eine administrative Begleitung bedeutet, eine reine BEP- und Schwerpunkt-Kita-Fachberatung, die Sprach-Kita-Fachberatung wie auch die Möglichkeit, über Fördergelder eine Fachberatung für multiprofessionelle Teams zu erhalten.

Forderung

Die Landesförderung muss so aufgebaut werden, dass Fachberatung alle Themen-Schwerpunkte abdecken kann. Wir fordern eine neue Finanzierungsstruktur der Fachberatung, die allen Trägern – insbesondere auch kleinen freien Trägern – haushaltsplanerische Sicherheit und verlässliche Unterstützung bietet. Dazu gehören:

- der Auf- und Ausbau einer kontinuierlichen Fachberatung für alle Träger mit einem eigenen, den Aufgaben angemessenen Budgetansatz.
- die Vereinfachung und Bündelung der Landesförderungen bei gleichzeitiger Sicherstellung einer fairen und bedarfsgerechten Verteilung. Erforderlich ist eine neue Finanzierungsstruktur, die die Fachberatung als obligatorischen Teil des Kita-Systems begreift, die planbare mehrjährige Zusagen ermöglicht und Trägern haushaltsplanerische Sicherheit bietet.

- die Einführung eines neuen, nur auf Veränderungen basierenden Dokumentationssystems und die Digitalisierung aller entsprechenden Prozesse.

Begründung

Um die Qualität der frühkindlichen Bildung langfristig zu sichern, braucht es professionelle Strukturen, die alle, auch kleinere Träger nachhaltig unterstützen. Eine kontinuierliche, flächendeckende Fachberatung stärkt Träger und Einrichtungen in ihrer Arbeit, sorgt für Qualitätssicherung und ermöglicht eine fachlich fundierte Weiterentwicklung. Durch die Vereinfachung und Bündelung der Landesförderungen wird der Zugang zu öffentlichen Mitteln fairer und effizienter gestaltet, Bürokratie reduziert und eine gerechte Verteilung sichergestellt.

7. Qualität durch sozialräumliche Strukturen: Ausbau von Sozialarbeit und sozialräumlicher Arbeit in Kitas

Ausgangslage und Problemstellung

Kindertageseinrichtungen fördern nicht nur frühkindliche Bildung und Entwicklung, sondern wirken auch präventiv gegen soziale Ungleichheit. Kitas übernehmen viele Aufgaben: Sie unterstützen Sprachförderung, Gesundheitsprävention, soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen, bauen Bildungs- und Erziehungspartnerschaften mit Eltern auf und vernetzen sich im Sozialraum. Die derzeitige Schwerpunkt-Kita-Förderung nach § 32 Abs. 4 HKJGB verfolgt diese Ziele bereits und bildet einen wichtigen Ansatzpunkt für eine gezielte Förderung von Einrichtungen mit besonderen Herausforderungen.

Problemstellung

Trotz dieser bestehenden Ansätze fehlen in vielen Regionen verbindliche und ausreichende Ressourcen, um Kita-Sozialarbeit und sozialräumliche Arbeit nachhaltig und flächendeckend umzusetzen. Die Mittel für Schwerpunkt-Kitas sind bislang pauschal und berücksichtigen regionale Unterschiede nur unzureichend. Ohne eine systematische Steuerung auf Basis eines Kita-Sozialindex werden Mittel nicht immer gezielt dort eingesetzt, wo der Bedarf am größten ist. Gleichzeitig fehlen vielerorts die materiellen und personellen Ressourcen, um Unterstützungs- und Begleitangebote aus dem Sozialraum wirksam zu koordinieren und mit anderen Institutionen zu vernetzen.

Forderung

Wir fordern den strukturellen Ausbau von Kita-Sozialarbeit als ergänzende Ressource für Trägerverbände und Einrichtungen mit besonderem Bedarf gemäß Kita-Sozialindex. Sie ist nicht Teil des pädagogischen Teams, sondern beratend und koordinierend auf Träger- bzw. Verbundebene tätig. Durch die Anbindung an bestehende Beratungssysteme werden Teams entlastet, Eltern unterstützt und Unterstützungsangebote im Sozialraum besser koordiniert. Die Fördermittel für Schwerpunkt-Kitas sollen dynamisiert (durch Anpassung an Inflation oder Tarifsteigerung) werden und gezielt sowie bedarfsgerecht eingesetzt werden, insbesondere für die in § 32 Abs. 4 HKJGB genannten Ziele: Sprachförderung, Gesundheitsförderung, soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzentwicklung, Stärkung der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft sowie die Vernetzung im Sozialraum.

Die Förderung soll auf Basis eines Kita-Sozialindex weiterentwickelt werden, der regionale Unterschiede berücksichtigt und Mittel dorthin steuert, wo der Bedarf am größten ist.

Je nach Situation vor Ort soll die Weiterentwicklung von Kitas zu Familienzentren finanziert oder Zusammenschlüsse und Kooperationen mit bestehenden Familienzentren unterstützt werden. Die Kita als Ort des Zusammentreffens unterschiedlicher Familien soll als demokratiefördernder Ort unterstützt werden.

Begründung

Um allen Kindern unabhängig von ihrem Wohnort faire Bildungs- und Teilhabechancen zu eröffnen, braucht es eine verbindliche sozialräumliche Förderung mit landesweit gleichwertigen Standards. Kitas in sozial benachteiligten Lagen stehen mitunter vor Herausforderungen, die nicht durch allgemeine Pauschalen abgedeckt werden können. Eine Förderung auf Basis eines Sozialindex stellt sicher, dass zusätzliche Mittel gezielt dort ankommen, wo sie am dringendsten benötigt werden.

Materielle und personelle Ressourcen für sozialräumliche Arbeit sind unverzichtbar, um Netzwerke zu koordinieren, Unterstützungsangebote zu verknüpfen und präventiv auf die Lebenslagen von Familien einzuwirken. Kita-Sozialarbeit wirkt hierbei doppelt: nach innen, indem sie Teams entlastet und qualifiziert berät, und nach außen in den Sozialraum, indem sie Familien stärkt und passgenaue Hilfen vermittelt.

Darüber hinaus müssen Kitas als Familienzentren finanziert oder die Anbindung an entsprechende Strukturen ermöglicht werden. Diese Orte der Begegnung und Beratung stärken als demokratieförderliche Institutionen den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Nur mit diesen strukturellen Voraussetzungen kann das Land sicherstellen, dass jedes Kind – unabhängig von Herkunft und Wohnort – die gleichen Chancen auf eine hochwertige frühkindliche Bildung und eine gelingende Entwicklung erhält.

Ansprechpartnerinnen

Dr. Daniela Wehrstein (Sprecherin der Liga-Fachgruppe Kita)

Der Paritätische Hessen

Auf der Körnerwiese 5, 60322 Frankfurt

Tel.: 069 955262 23

Mobil: 0172 3407317

Daniela.Wehrstein@paritaet-hessen.org

Sonja Zernia (Sprecherin der Liga-Fachgruppe Kita)

Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.

Bahnstraße 32, 55128 Mainz

Tel.: 06131 2826-141

Mobil: 0151-20495168

sonja.zernia@caritas-bistum-mainz.de

Petra Broo

Über der Lahn 5

65549 Limburg

Tel.: 06431 997-204

petra.broo@dicv-limburg.de

Kurz gesagt

Die Liga Hessen fordert klare Standards für Leitungen, weniger Bürokratie, flexiblere Personaleinsätze, verlässliche Quereinstiegswege, sichtbare Fachkarrieren, starke Fachberatung und zielgenaue sozialräumliche Förderung.

Sieben zentrale Forderungen

1. Verbindliches Leitungsprofil

- Einheitliche Standards für Kita-Leitungen.
- Mindestqualifikation: Fachschulabschluss + Leitungsausbildung oder FH-Abschluss.
- Nachqualifizierungspflicht (außer kurz vor Rente).
- Zugang zu Supervision.

2. Entlastung von Verwaltungsaufgaben

- Finanzierung von Verwaltungskräften (Kita-Sekretariate).
- Staffelung: pro Gruppe 4 Std. Verwaltung pro Woche.

3. Fachkräfte in Randzeiten einsetzen

- Gleichstellung von Fachkräften nach § 25b Abs. 3, Satz 7 und 8 HKJGB mit Fachkräften nach § 25 b Abs. 1.
- Ermöglicht flexibleren Personaleinsatz.

4. Quereinstieg mit Perspektive

- Einheitliche, transparente Standards & Checklisten für Träger/Jugendämter.
- Positivliste geeigneter Berufe.
- Übergang in vollen Fachkraftstatus nach Qualifizierung + Praxis + Eignungsfeststellung.

5. Funktionsstellen & mittelbare pädagogische Arbeit

- Einführung von Funktionsstellen (z. B. Praxisanleitung, Sprachförderung, Inklusion).
- Verbindliche Zeitkontingente für Dokumentation, Elterngespräche, Konzeptarbeit.

6. Kontinuierliche Fachberatung für alle Kitas

- Landesweite Struktur mit planbaren Budgets.
- Bündelung und Vereinfachung der Förderungen.
- Digitale, vereinfachte Dokumentation.

7. Ressourcen für Kita-Sozialarbeit & Sozialraum

- Ausbau von Kita-Sozialarbeit (beratend, koordinierend, nicht Teil des Teams).
- Förderung nach Kita-Sozialindex (bedarfsgerecht, regional differenziert).
- Dynamisierung der Schwerpunkt-Kita-Mittel.
- Stärkung von Kitas als Familienzentren und demokratische Orte.

Die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V. ist der Zusammenschluss der sechs hessischen Wohlfahrtsverbände. Sie vertritt die Interessen der hilfebedürftigen und benachteiligten Menschen gegenüber der Politik ebenso, wie die Interessen ihrer Mitgliedsverbände. Mit ca. 7.300 Einrichtungen und Diensten sind die Mitgliedsverbände ein bedeutender Faktor für die Menschen, für eine soziale Infrastruktur und für die Wirtschaft in Hessen.

Nah an den Menschen und ihren Bedürfnissen wissen die rund 113.000 beruflich Beschäftigten und rund 160.000 ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen in Pflegeeinrichtungen, Behinderteneinrichtungen, Werkstätten, Tagesstätten, Bildungsstätten, Beratungsstellen, in den Frühförderstellen, ambulanten Diensten und anderen Einrichtungen um die sozialen Belange und die realen Rahmenbedingungen in Hessen. Diese Kenntnisse bringt die Liga in die politischen Gespräche auf Landesebene und mit Verhandlungspartnern und Kostenträgern ein.