



An

Landeshaus
Sozialausschuss
Vorsitzende des Sozialausschusses
Katja Rathje-Hoffmann,
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Flensburg, 17. Oktober 2024

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes

Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Drucksache 20/2496

Sehr geehrte Frau Hoffmann,

vielen Dank für die Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Stellungnahme

Die gesetzlichen Änderungen im Rahmen der Formulierungshilfe vom **09.09.2024** stellen für die Kindertageseinrichtungen eine komplette Systemumstellung in Bezug auf die Personalplanung, Haushaltsplanung, Dienstplangestaltung und konzeptionelle pädagogische Arbeit dar.

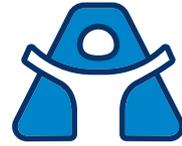
Es ist zu beachten, dass eine so weitreichende Umstellung in einem sehr kurzen Zeitrahmen umgesetzt werden soll, was zu erheblichen organisatorischen und qualitativen Herausforderungen führen kann.

Die strukturellen Anpassungen müssen über Dachverbände an Träger und Leitungen innerhalb von weniger als fünf Wochen aufbereitet und umgesetzt werden. **Dieser Zeitraum ist aus Sicht der Praxistauglichkeit äußerst knapp bemessen und könnte die Qualität der Implementierung gefährden. Eine längere Übergangsfrist wäre dringend notwendig.**

Erweiterte Vorgaben zur Dateneingabe (Personaldaten) in die Kita-Datenbank müssen zwischen dem **01.01. und dem 16.01.2025** umgesetzt werden, da vorher für die Träger keine rechtliche Grundlage besteht. **Das bedeutet, dass die Träger in dieser kurzen Zeit nicht nur organisatorische und technische Voraussetzungen schaffen, sondern auch mögliche datenschutzrechtliche Fragen klären müssen. Dies birgt ein erhöhtes Risiko für Fehler und Verzögerungen.**

Eine Flexibilisierung der starren Personalvorgaben (immer zwei Fachkräfte pro Gruppe) ist ein guter Ansatz. **Allerdings bleibt unklar, wie diese Flexibilisierung in der Praxis funktionieren soll, insbesondere unter Berücksichtigung von Ausfallzeiten, Weiterbildung oder Krankheit.**

Die vorliegenden Anpassungen initiieren eine starke **Qualitätsabsenkung** und stellen zudem eine Systemumstellung dar, die sich auf die Planung und Umsetzung folgender Bereiche auswirkt:



- Personalplanung und Erstellung des Stellenplans,
- Personaleinstellung (Entscheidungen zu (Grund-)Qualifikationen, Weiterbildungen, Weiterqualifizierung SPA → Gruppenleitung),
- Dienstplangestaltung,
- Pädagogik.

Kritisch anzumerken ist hier, dass die Flexibilisierung zwar als Entlastung dargestellt wird, aber gleichzeitig ohne angemessene finanzielle und personelle Absicherung zu einer zusätzlichen Belastung für die Fachkräfte führen kann.

Änderungen folgender Paragraphen sind notwendig:

1. **§ 3 – Datenbank:** Eingabe von Personaldaten, bisher keine gesetzliche Grundlage, Diskussion, ob die Eingabe von persönlichen Daten oder anonymisiert erfolgen sollte, läuft. **Hier fehlt eine klare und verbindliche Regelung. Datenschutzaspekte müssen zwingend geklärt werden, um Unsicherheiten und rechtliche Risiken zu vermeiden.**
2. **§ 15 a Abs. 2:** Die Vereinbarung kann insbesondere eine Fehlbedarfsfinanzierung vorsehen und muss den Betrieb der Kindertageseinrichtung unter Einhaltung der Fördervoraussetzungen nach Teil 4 sicherstellen. Den Anspruch auf die Förderung der Standardqualität nach Maßgabe von Teil 5 hat die Standortgemeinde (§15).

Teil 4 (§§ 15-35) regelt u.a.:

Mindestpersonalausstattung im Anstellungsschlüssel (§ 26),

Mindestanwesenheit von Betreuungskräften im Anstellungsschlüssel (§27)

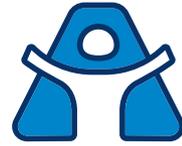
Personalqualifikation (§28)

Was Teil 4 für die Träger nicht definiert ist, ist der Anspruch auf das Personalbudget bzw. der Anspruch auf den bisherigen Betreuungsschlüssel von 2,0 Fachkräften. Der Qualitätsgewinn des KiTaG aus 2019 wird in Teil 4 nicht mehr definiert und der Träger hat auch keine rechtliche Grundlage diesen bei der Finanzierungsverhandlung zu fordern. Die Standortgemeinde hat Anspruch auf die Förderung nach Teil 5 u.a. § 37-40 Die § 37/38 berechnen die Obergrenze in Form eines Budgets. Das Budget orientiert sich an Erfahrungsstufe 4 und nicht mehr an Erfahrungsstufe 5. Der Träger hat auf dieses Budget nur unter Vereinbarung nach § 15 Abs. 2 Anspruch.

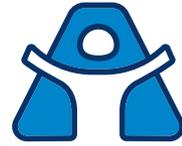
Forderung:

Wenn der Qualitätsgewinn von 2,0 Fachkräften gehalten werden soll, müssten:

Im Personalbudget, auch die dem Träger zustehenden Vollzeitäquivalente definiert werden und in § 27 zusätzlich zur Mindestanwesenheit eine Regelanwesenheit definiert werden. Dies könnte dazu führen, dass die Träger bei den Verhandlungen mit den Standortgemeinden benachteiligt werden, was letztlich zu einer Reduktion der Betreuungsqualität führen könnte.



3. **§ 18 – Aufnahme von Kindern und Beendigung des Betreuungsverhältnisses:** Abs. 5 – Aufnahme von Stichtagen für die Platzvergabe. **Es ist sinnvoll, hier klare Stichtagsregelungen zu schaffen, um Transparenz und Fairness im Vergabeprozess zu gewährleisten.**
4. **§ 20 – Qualitätsmanagement und pädagogische Fachberatung:** Beispiel: Eine viergruppige Einrichtung erhält 6.600 €, was für zwei Wochenstunden einer Erzieherin (8a/4) etwa 3.360 € ausmacht. **Die Höhe der Mittel erscheint nicht ausreichend, um eine umfassende Fachberatung sicherzustellen. Es bedarf einer genaueren Prüfung, ob diese finanziellen Vorgaben tatsächlich zur Sicherstellung einer hohen Beratungsqualität ausreichen.**
5. **§ 24 – Aus-, Fort- und Weiterbildung:** Zusammenführung der Vorgaben aus § 19 Abs. 7 zur alltagsintegrierten Sprachbildung und § 28 Abs. 7 zur Fortbildung im Bereich des Kinderschutzes für betreuende Hilfskräfte im § 24 zur besseren Übersichtlichkeit für die Verantwortlichen. **Dies ist eine sinnvolle Maßnahme zur Entlastung der Verantwortlichen und zur Erhöhung der Transparenz bei der Umsetzung der Fort- und Weiterbildungsanforderungen.**
6. **§ 26 – Mindestpersonalausstattung im Anstellungsschlüssel:** In Kombination mit § 15a, der definiert, dass die Einrichtungsträger Anspruch auf die Förderung des Betriebs nach Teil 4 haben, könnte die Mindestanstellung von den Standortgemeinden auch als Obergrenze interpretiert werden. **Dies birgt die Gefahr, dass die Träger nur das absolute Minimum an Personal finanzieren dürfen, was die pädagogische Qualität weiter unter Druck setzen könnte.** Der Anspruch auf das Personalbudget steht der Standortgemeinde zu. **In Teil 4 wird weder der Anspruch auf das Budget noch auf den bisherigen Betreuungsschlüssel von 2,0 Fachkräften pro Gruppe definiert.** Dieser Anspruch muss in § 26 oder § 27 festgehalten werden, wenn die Qualität weiterhin gesichert werden soll.
7. **§ 27 – Mindestanwesenheit von Betreuungskräften im Anstellungsschlüssel:** Die aktuell geplante Mindestanwesenheit liegt rechnerisch bei 1,3 Fachkräften pro Regelgruppe. **Dies ist deutlich unter dem bisherigen Standard und muss entsprechend angepasst werden.** Es sollte klar definiert werden, dass dies nicht die Regel sein darf, und eine Regelanwesenheit von Betreuungskräften im Anstellungsschlüssel sollte in § 27 festgelegt werden.
8. **§ 37 Finanzierung des pädagogischen Personals im Anstellungsschlüssel:** Das Personalbudget beinhaltet auch die Gemeinkosten. Musterberechnungen haben ergeben, dass die Gemeinkosten im Vergleich zu den bisherigen Parametern abgesenkt wurden. Ausfalltage! Differenz von 17 Tagen, nicht durch Flexibilisierung aufzufangen, Belastung der Fachkräfte! Fachkraft stärken Strategie reicht nicht aus. Verringerung der Gemeinkosten, wenn der Anstellungsschlüssel nicht voll ausgeschöpft ist.



9. **§ 39 – Finanzierung des nichtpädagogischen Personals und der Sachkosten:** Das Sachkostenbudget wird weiterhin als eine Gesamtsumme ausgewiesen, Einzelpositionen sind nicht bekannt. Es heißt zwar, dass eine differenziertere Sachkostenförderung im Finanzierungssystem zu hinterlegen sein wird, die für uns zur Zeit aber nicht sichtbar ist. **Dies erschwert die Transparenz und die Verhandlungsbasis mit den Standortgemeinden erheblich. Träger sind so kaum in der Lage, Defizite nachvollziehbar darzustellen und entsprechende Nachverhandlungen zu führen.** Dies betrifft insbesondere den Einsatz von Fremdfirmen.

10. **§ 56 – Fachgremium: Es fehlt der verbindliche Charakter des Fachgremiums.** Die Erfahrungen aus der letzten Gesetzesänderung haben gezeigt, dass der Dialog mit den kommunalen Landesverbänden und Trägervertreter*innen notwendig war, um Gesetzesänderungen und Klarstellungen zu erarbeiten. **Dieser Dialog sollte nicht nur wieder aufgenommen, sondern verbindlich institutionalisiert werden, um zukünftige Systemumstellungen transparenter und partizipativer zu gestalten.**

Inklusion: Der aktuelle Gesetzesentwurf lässt die in Aussicht gestellten Regelungen zur Inklusion vermissen. **Dies ist besonders besorgniserregend, da der Bedarf an inklusiven Strukturen in Kitas stetig steigt.** Die Umsetzung von Inklusion in der Kita wurde flächendeckend strukturell bislang nicht berücksichtigt, obwohl die berechtigten Ansprüche von Kindern und Familien auf eine inklusive Kita stärker betont werden.

Wir fordern daher die Sicherung inklusiver Strukturen durch klare Regelungen zu Basisleistungen und Gruppenreduzierung im KiTaG SH, basierend auf den Arbeitsergebnissen der AG Inklusion.

Zusammenfassung der kritischen Ergänzungen:

- **Zeitplan zu knapp** für die Umsetzung der Reformen.
- **Fehlende Regelungen zum Datenschutz** bei der Eingabe von Personaldaten.
- **Gefahr einer Qualitätsabsenkung** durch Flexibilisierungen und reduzierte Anwesenheit von Fachkräften.
- **Fehlende Transparenz** bei der Sachkostenfinanzierung und den Verhandlungsgrundlagen mit den Standortgemeinden.
- **Keine klare Sicherstellung von Inklusionsmaßnahmen** im aktuellen Entwurf.

Mit freundlichen Grüßen

Gesa Görrissen
Stellv. Geschäftsführung
Abteilungsleitung Kindertageseinrichtungen

Sönke Andersen
Verwaltungsleitung