

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/3834



ver.di • Hübstr. 1 • 23552 Lübeck

Sozialausschuss des Landtages  
Schleswig-Holstein  
**Vorsitzende Frau Katja Rathje-Hoffmann**  
per E-Mail

*Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und  
Wissenschaft*

**Nord Christian Wölm**  
Stlv.  
Landesfachbereichsleiter

christian.woelm@verdi.de  
www.verdi.de

Zentrale: 0451-8100-0  
Durchwahl: 716  
Mobil: 0171-1809567

23. Oktober 2024

■ **Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di  
zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes (KitaG)**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns beim Sozialausschuss für die Möglichkeit, zur Änderung des  
■ KitaG Stellung zu nehmen. Als größte Interessenvertretung der Beschäftigten in  
der frühkindlichen Bildung nehmen wir dies sehr gerne wahr.

Dem Grunde nach begrüßen wir, dass ursprünglichen Ziele des Gesetzes, die  
Qualität mindestens zu halten, die Finanzierung zu sichern und Fachkräfte zu  
halten und zu gewinnen festgehalten wird.

Halten und erweitern wir qualitative Standards hat dies unmittelbare Auswirkung  
auf die von uns vertretenen Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag. Höhere Qualität  
kann weniger Belastung für Einzelne bedeuten.

**Zur Situation in den Kindertageseinrichtungen:**

Wir müssen uns eingestehen, dass sich das Kita-System in einer  
volumfänglichen Krise befindet. Das betrifft sowohl die Finanzierung des  
Ausbildungssystems, die Belastung der Beschäftigten, die Fachkräftelücke und,  
daraus resultierend die Qualität der pädagogischen Arbeit in den  
Kindertageseinrichtungen:

Die vorgenommenen Personalzuweisungen können in der gegenwärtigen Situation nicht einmal mehr den Betrieb gewährleisten, der mit den Eltern durch die entsprechenden Betreuungsverträge vereinbart ist. Dies liegt an den hohen Krankenständen bei den Beschäftigten, die insbesondere auf die psychische Belastung in den Einrichtungen zurückzuführen sind. Laut DAK-Gesundheit hatten Beschäftigte in Kindertagesstätten 2023 mit 534 Arbeitsunfähigkeitstagen je 100 Versicherte die meisten Krankheitstage auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Das sind umgerechnet im Durchschnitt 5,3 Krankheitstage pro Kopf (DAK /IGES (2024): Psychreport 2024).

Gleichzeitig besteht bundesweit eine stetig wachsende Fachkräftelücke im Bereich der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern. Wurde die Fachkräftelücke durch die Berechnungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) 2022 auf 16.087 Personen beziffert, beträgt die Lücke ein Jahr später 20.466 Personen. Die offenen Stellen sind von 24.281 auf 30.311 in nur einem Jahr angewachsen. Dies ist die größte Fachkräftelücke aller Einzelberufe im Jahr 2023 (Tiedemann / Kunath / Werner (2024): Jahresrückblick 2023 – Rückgang der Fachkräftelücke, aber keine Entspannung). Beide Faktoren führen dazu, dass selbst Eltern, deren Kind formal einen Platz in einer Kita belegt, diesen nicht verlässlich in Anspruch nehmen können.

Auch die Beschäftigten selbst signalisieren, dass sie und das System am Limit sind. Die bundesweite ver.di Arbeitszeitbefragung (2024) verdeutlicht die Personalengpässe. 56 Prozent der Beschäftigten berichten von sinkenden Beschäftigtenzahlen in ihren Kitas. Etwa 66 Prozent der Offenen Stellen werden aufgrund der Arbeitsmarktlage und der schlechten Arbeitsbedingungen nicht mehr nachbesetzt.

Dies führt dazu, dass sich 88 Prozent der Beschäftigten nach der Arbeit ausgebrannt und leer fühlen und 85 Prozent sich in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht mehr erholen und abschalten können. 41,1 Prozent der Beschäftigten verzichten zudem aufgrund der Arbeitssituation auf Pausen. Viele Beschäftigte machen regelmäßig Überstunden, um nicht besetzte Stellen auszugleichen und ausgefallene Beschäftigten zu vertreten. Ca. 70 Prozent fühlen sich dadurch stark belastet, unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

Gefragt danach, ob die vielen Teilzeit-Beschäftigten in den Kitas bereit wären, ihre Stunden aufzustocken, verneint dies die Mehrzahl mit der Begründung, die Belastung im Arbeitsalltag sei zu hoch. Die meisten Beschäftigten würden gern durchschnittlich 5 Stunden pro Woche reduzieren. 78 Prozent begründen dies mit dem Wunsch der Verringerung der Arbeitsbelastung und 33 Prozent mit gesundheitlichen Problemen. Nur 6 Prozent der Beschäftigten in den Kindertagesstätten gehen zum heutigen Zeitpunkt davon aus, unter den aktuellen Bedingungen bis zum regulären Renteneintritt arbeiten zu können.

Aber auch die Qualität der Kindertageseinrichtungen entwickelt sich in eine problematische Richtung. Pädagogische Arbeit, welche dem gemeinsamen „Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen“ und den Bildungsplänen der Länder entspricht, kann unter den oben beschriebenen Bedingungen nicht mehr geleistet werden. Beide Aspekte, Qualität und Vereinbarkeit, betreffen besonders Einrichtungen in Ländern und Kommunen, die finanziell schlechter gestellt sind.

Dies betrifft vor allem Kinder und Familien die sozioökonomisch benachteiligt sind (Schieler/ Daniela Menzel (2024): Kitas 2. Klasse). Von der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse beim Aufwachsen von Kindern und der Herstellung von Chancengerechtigkeit entfernen wir uns täglich weiter. Zwar lässt sich statistisch zeigen, dass sich die Personalschlüssel in den Ländern als wesentliches Kriterium für die Prozessqualität leicht verbessert haben, aber das Erleben der Fachkräfte, Eltern und Kinder spiegelt dies in der Realität nicht. Dies vorausgeschickt ist eine fortwährende Evaluation des KiTaGes unerlässlich.

### **Zur Änderung des KitaG im Einzelnen:**

#### **§ 23 Räumliche Anforderungen**

Nach § 23 Abs. 3 S. 2 kann an das Leitungszimmer an Standorten mit höchstens zwei gleichzeitig anwesenden Gruppen gleichzeitig als Personalraum dienen. Der DGB Index für Gute Arbeit zeigt immer wieder, dass Störungen im Arbeitsablauf sowie die Nichteinhaltung von ungestörten Pausenzeiten die Beschäftigten gesundheitlich sehr belasten. Daher sollte auch in kleineren Einrichtungen gewährleistet sein, dass die Leitung ungestört und unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten ordnungsgemäß arbeiten und sich die übrigen Beschäftigten in ihren Pausenzeiten in einem geschützten Personalraum aufhalten können.

#### **§ 24 Aus-, Fort- und Weiterleitung**

Aus unserer Sicht ist es dringend erforderlich, die Vorschrift um weitere Beschäftigte zu ergänzen. Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung ist es unabdingbar, Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und -ansprüche zu schaffen, so dass auch Beschäftigte ohne Ausbildung, mit einer berufsfremden Ausbildung oder die sog. Quereinsteiger:innen (vgl. § 28) eine Perspektive im Beruf haben. Ferner kann auch nur durch gute, kontinuierliche Aus-, Fort- und Weiterbildung der notwendige Qualitätsstandard, insbesondere in der pädagogischen Arbeit erreicht bzw. gehalten werden. Die Durchlässigkeit muss dahingehend verbessert werden.

Ferner sollte der § 24 um Regelungen zur vereinfachten Anerkennung gleichwertiger und/oder ausländischer Qualifikationen ergänzt werden. Damit wäre ein richtiger und wichtiger Schritt in Richtung Bürokratieabbau gemacht.

## **§ 25 Gruppengröße**

Aus unserer Sicht sind in Anbetracht der erheblichen Belastungen der Kita-Beschäftigten kleinere Gruppengrößen dringend erforderlich. Zumindest müssten bei der Ermittlung der rechnerischen Kinderzahl nicht nur Kinder mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Kinder gesondert gewichtet werden, sondern auch Kinder mit besonders hohem Betreuungsbedarf. Nach Auskunft unserer Kolleg:innen hat die Zahl der Kinder, die eine überdurchschnittliche Betreuung oder Unterstützung auch bei einfachsten Tätigkeiten benötigt, deutlich zugenommen und steigt weiter.

## **§ 26 Anstellungsschlüssel**

Anhand des Gesetzestextes erschließt sich uns nicht, welche Verbesserungen der Anstellungsschlüssel gegenüber dem bisherigen Betreuungsschlüssel bringen soll. Insbesondere kann hier nicht ohne weiteres, zumindest ohne einer Beispielsrechnung ein Personalschlüssel oder eine Fachkraft-Kind-Relation ermittelt werden. Dies soll wohl durch das Pro Alpha Fördertool möglich sein. Aber auch dieses bedarf weiterer Erklärung.

Schaut man sich die zum Vorbild genommenen bayerischen Regelungen in den §§ 15 ff. AVBayKiBiG an, so ist dort ausdrücklich klargelegt, dass im Anstellungsschlüssel ausschließlich pädagogisches Personal geführt wird. Es gibt daher gerade keine Einbeziehung von Verwaltungskräften oder sog. Helfenden Händen in den Anstellungsschlüssel so wie es offenbar hier geregelt werden soll. Davon wird allerdings in den hier bekannten Studien allseits abgeraten. Exemplarisch wird hier genannt die „Evaluation erweiterter Fördermodule des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive. Teilbericht I. Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals“ aus 2022 (FIVE Forschungs- und Innovationsverbund an der Ev. Hochschule Freiburg e.V. und ZfKJ, Zentrum für Kinder- und Jugendforschung.) Zwar kann das pädagogische Personal von Verwaltungs- und Hauswirtschaftsaufgaben o.ä. entlastet werden. Auch Quereinsteiger:innen können die Lage entspannen. Abstriche an der pädagogischen Qualifizierung darf es aber keinesfalls geben, da andernfalls die Bildungsqualität leidet.

Ab einer gewissen Einrichtungs- bzw. Trägergröße müssen gegebenenfalls die Personalkosten für freigestellte Mitglieder der gesetzlichen Interessensvertretung (Personalrat, Betriebsrat, Mitarbeitervertretung) mit Berücksichtigung finden. Da es sich um eine gesetzliche Aufgabe handelt erschließt sich die fehlende Refinanzierung nicht. Aktuell müssen die Freistellungskosten über die

Sachkostenpauschale abgerechnet werden. Dies kann erhebliche Einschränkungen in der Personalplanung der Verwaltung mit sich bringen. Je nachdem in welchen Entgeltgruppen sich die Freigestellten befinden.

### **§ 27 Mindestanwesenheit von Betreuungskräften und außerplanmäßige Schließungen**

Die Regelung beinhaltet die Bezeichnung „Betreuungskräfte“. Sofern es zukünftig keinen Betreuungsschlüssel mehr geben sollte, müssten die Begrifflichkeiten angepasst werden. Zudem müsste die Regelung nach weiterer Prüfung des Anstellungsschlüssels nochmals in das Verhältnis gesetzt werden.

### **§ 29 Verfügungszeiten und Leitungsfreistellung**

Hier ist zu begrüßen, dass die Regelungen sich nunmehr nach dem Bedarf ausrichten. Es bleibt insoweit zu hoffen, dass die Verfügungszeiten und Leitungsaufgaben dann auch während der Arbeitszeit geleistet werden. Dies ist derzeit häufig nicht der Fall.

### **§§ 37 & 39 Finanzierung des pädagogischen und nicht-pädagogischen Personals**

Wir verweisen zunächst auf unsere Ausführungen zu gesetzlichen Interessensvertretungen zu § 26. Weiterhin sind bei den Ausfallzeiten für die gesetzliche Interessenvertretung der Beschäftigten zu berücksichtigen. Hierzu zählen mindestens die planbaren Sitzungen, sowie die Grundlagenseminare und Weiterbildungen für Interessensvertretungen, welche für die Wahrnehmung des Amtes unerlässlich sind.

Darüber hinaus sei darauf hingewiesen, dass die Berechnung der Personalkosten nach einer festgelegten Erfahrungsstufe (in diesem Fall Stufe 4) jetzt schon und auch zukünftig nicht auskömmlich sein kann. Sie ist jetzt schon nicht auskömmlich, da das Gros der Kolleg:innen sich mindestens in Stufe 5 befindet. Hinzu kommt, dass ab nächstem Jahr werden die Stufenlaufzeiten denen der Übrigen im TVöD angepasst werden, was zu einer Höherstufung vieler Kolleg:innen und grundsätzlich einen schnelleren Stufenaufstieg in der gesamten Entgelttabelle führt. Konsequenter und auskömmlicher wäre es, würden die tatsächlichen Personalkosten, nach Eingruppierung und jeweiliger Stufe Berücksichtigung finden. Dies würde auch dazu führen, dass, sofern die tariflichen Voraussetzungen erfüllt sind, auch die Entgeltgruppe S8b voll refinanziert werden kann. Dies würde gestiegenen Anforderungen z.B. in sozialen Brennpunkten oder bei Sprachförderung gerecht.

## § 56 Fachgremium

Wir begrüßen ausdrücklich die Beteiligung der Gewerkschaften am Fachgremium des Ministeriums. Gleichzeitig bedauern wir, dass das Ministerium offenbar nur noch geschäftsführend am Gremium teilnehmen soll. Die anzugehenden Probleme müssen mit allen Beteiligten unter Teilnahme und aktiver Beteiligung des Ministeriums gelöst werden. Diskussionsrunde, welche das Ministerium lediglich organisiert und leitet, sind nicht zielführend. Solche Runden gibt es in anderen Zusammenhängen in verschiedensten Zusammensetzungen bereits. Die aktive Beteiligung des Ministeriums als fester Bestandteil des Fachgremiums halten wir unabdingbar.

Soweit unsere Stellungnahme im Hinblick auf gute Arbeitsbedingungen als einen wesentlichen Baustein, um Beschäftigte im Bereich der frühkindlichen Erziehung zu halten und neue Fachkräfte zu gewinnen. Abschließend weisen wir auch nochmals ausdrücklich darauf hin, dass die pädagogische Arbeit für die Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen einen sehr hohen Stellenwert hat. Häufig sehen sich insbesondere Erzieher\*innen nur noch als „Verwahrer“ von Kindern. Dies stellt eine erhebliche Belastung dar. Wir appellieren daher nochmals dringend, die Aus-, Fort- und Weiterbildung deutlich auszubauen. Daran fehlt es derzeit leider noch. Sollten zukünftig keine Qualifizierungsangebote und -ansprüche geschaffen werden, ist zu befürchten, dass nicht nur die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, sondern auch Quereinsteiger\*innen und „Helfende Hände“ mangels Perspektiven und einer angemessenen Bezahlung aus dem Bereich abwandern werden, was den bestehenden Personalmangel wiederum weiter verschärfen würde.

Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Sabine Kaiser

Landesfachbereichsleitung B



Christian Wölm

Stlv. Landesfachbereichsleitung C