

LAG der freien Wohlfahrtsverbände SH e.V. | Falckstr. 9 | 24103 Kiel  
Sozialausschuss im Schleswig-Holsteinischen  
Landtag  
Vorsitzende Frau K. Rathje-Hoffmann  
und die Damen und Herren Abgeordnete

Per E-Mail

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/3863

Falckstraße 9  
24103 Kiel  
T: 0431-33 60 75  
kontakt@lag-sh.de  
www.lag-sh.de  
Iris Janßen,  
Geschäftsführerin  
Anette Langner,  
Vorsitzende

Bankverbindung:  
Evangelische Bank  
IBAN: DE 6552 0604 1000 0640 1805  
BIC: GENODEF1EK1

Kiel, 28.10.2024

## Schriftliche Anhörung des Sozialausschusses zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes vom 09.09.2024 Drucksache 20/2496

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,  
Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die Landes-Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände (LAG-FW) bedankt sich für die Einladung, zur Formulierungshilfe für den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes Stellung zu nehmen. Unsere Stellungnahme beleuchtet im ersten Teil die Kernproblematik der geplanten Änderungen und im zweiten Teil die konkrete Einschätzung und Bewertung einzelner Paragraphen.

Die Kita-Träger übernehmen den öffentlichen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag. Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg ist die Bereitstellung eines angemessenen Personalschlüssels, insbesondere im Hinblick auf die Qualitätssicherung der Reform.

**Die Kitalandschaft in Schleswig-Holstein steht an einem Kipppunkt:** Sie entscheiden, ob die frühkindliche Bildungsqualität in der Trias Erziehung, Bildung und Betreuung aufgegeben oder in die Zukunft weiterentwickelt wird. Die geplante Änderung des Kita-Gesetzes in Schleswig-Holstein wird entscheidend dafür sein, ob das geante Ziel, eine hochwertige

frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung zu gewährleisten, erreicht werden kann oder ob wir uns – entgegen des Auftrags – künftig lediglich auf die reine Betreuung der Kinder beschränken müssen. Das Ziel, eine ganzheitliche Förderung der Kinder sicherzustellen, droht durch die aktuelle Gesetzeslage in den Hintergrund zu geraten.

Falls Sie an dem geeinten Ziel festhalten wollen, bedarf es Investitionen, die sich nachhaltig auf die Strukturqualität auswirken und über die bisher geleisteten hinausgehen. Welche wesentlichen Änderungen im Gesetzentwurf notwendig sind, können Sie unseren folgenden Kernforderungen sowie den Bewertungen der einzelnen Paragraphen entnehmen.

## Teil I Kernforderungen

### 1. Finanzierungslogik für Personal

2

#### **X Kritik am Gesetzesentwurf:**

Entgegen anderslautenden Aussagen führt der aktuelle Gesetzesentwurf zur Personalregelung in Kindertageseinrichtungen zu einer offensichtlichen **Qualitätsabsenkung** und gefährdet den gesetzlich festgelegten Betreuungsschlüssel von 2,0 Fachkräften pro Gruppe, indem **Personal u.a. nur bis zur Erfahrungsstufe 4 finanziert** wird. Eine Finanzierung und Übernahme höherer Erfahrungsstufen durch Standortgemeinden ist für den Träger nicht gewährleistet, da diese über dem Personalbudget und damit über SQKM liegen.

#### **✓ Forderung / Lösung:**

Die LAG FW fordert eine gesetzlich definierte Regelausstattung in Teil 4 des KiTaG, die den Anspruch des Trägers auf die Beschäftigung von **zwei qualifizierten Fachkräften je Stammgruppe** verbindlich absichert und refinanziert - **ohne eine Deckelung auf eine tarifliche Erfahrungsstufe** (Ergänzung in §26/27).

**i Hintergrundinformationen**

Die Evaluation hat gezeigt, dass die Refinanzierung des Betriebs der Kindertageseinrichtungen eine Finanzierungslücke aufweist. Das Sozialministerium gibt an, diese Lücke unter anderem durch Anpassungen und Verschiebungen in den Pauschalsätzen und durch die Einführung des Anstellungsschlüssels geschlossen zu haben und dabei gleichzeitig einen Qualitätsgewinn in Form von zusätzlichen Personalvertretungsstunden erreicht zu haben. Diese Rechnung ist falsch! **Sobald Personal über der Erfahrungsstufe 4 eingruppiert ist, müssen diese Kosten, die die Mittel übersteigen, ausgeglichen werden. Dies führt bei einer SQKM-Finanzierung dazu, dass Träger unter 2,0 Fachkräfte pro Gruppe bleiben müssen.**

Der Qualitätsgewinn eines Betreuungsschlüssels von 2,0 Fachkräften pro Gruppe, den die Kita-Reform von 2019 hervorgebracht hat, geht verloren. Es ist ein richtiger Schritt, die starre gruppenbezogene Regelung anzupassen und als Untergrenze eine Fachkraft-Kind-Relation zu wählen. Allerdings stellen wir bei genauer Betrachtung der Gesetzesänderungen fest, dass die geplante Flexibilisierung eine Sparmaßnahme zu Gunsten einer verlässlicheren Öffnung der Kindertageseinrichtungen und zu Lasten der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsqualität sowie der Fachkräfte darstellt.

In der Diskussion um das neue Gesetz wird dargestellt, dass das Personalbudget bei Vollausschöpfung dem bisherigen Betreuungsschlüssel des Qualitätsniveaus von 2,0 Fachkräften/Gruppe entspricht und jede Kita die Möglichkeit hat zu entscheiden, wie viele pädagogische Fachkräfte, Hilfskräfte und Praktikantinnen und Praktikanten angestellt werden. Das ist falsch!

Die genaue **Betrachtung der §§ 26/27** macht deutlich, dass der bisherige **Anspruch** auf die Anstellung und **Refinanzierung von 2,0 qualifizierten Fachkräften pro Gruppe** (Erzieherin/Erzieher/SPA) **nicht mehr besteht**. Die Definition des Betreuungsschlüssels von 2,0 Fachkräften/Gruppe (bisher § 26) ist der Definition der Mindestpersonalausstattung im Anstellungsschlüssel gewichen.

Die Möglichkeit über die Mindestpersonalausstattung hinaus qualifizierte Fachkräfte anzustellen, wird durch das Personalbudget (§§ 37/38), das die finanzielle Obergrenze

für die Personaleinstellung bildet, definiert. Das Personalbudget, das laut § 15 der Standortgemeinde zusteht, sieht im Vergleich zum aktuellen KiTaG zwar zusätzliche Vertretungsstunden vor, berücksichtigt aber alle Personalkosten nur noch auf Basis der Erfahrungsstufe 4 (TVöD).

**Personal, das oberhalb der Erfahrungsstufe 4 eingruppiert ist, sorgt bei der Personalplanung dafür, dass Träger im Personalbereich Einsparungen vornehmen müssen.** Im schlechtesten Fall ist das Ergebnis, dass die unzureichenden Ressourcen zu einer anhaltenden Diskussion über die Notwendigkeit von mehr Personal über dem Mindestanstellungsschlüssel hinaus pro Gruppe führen. Diese Regelung darf nicht zum Standard im Kitasystem werden und darf vor allem nicht abhängig von erfolgreichen Verhandlungen zwischen Kommunen und Träger sein. Der Anstellungsschlüssel muss im Zusammenhang mit der Finanzierungssystematik rigoros überdacht werden.

Durch die fehlende gesetzlich definierte Regelausstattung im Gesetz hängt die Personalausstattung in den Einrichtungen erneut von individuellen Finanzierungsvereinbarungen ab und wird je nach Standortkommune unterschiedlich ausfallen. Es liegt in der Verantwortung des Landes, die Chancengerechtigkeit der Kinder gesetzlich zu verankern.

4

## 2. Flexibilisierung durch den Anstellungsschlüssel / Verlässlichkeit bzgl. Öffnungszeiten durch Mindestanwesenheit

### **X Kritik am Gesetzesentwurf:**

Der Fokus auf die Personalanwesenheit durch den Anstellungsschlüssel und die neu definierte Mindestanwesenheit im Gesetzesentwurf führt unter den gegebenen Bedingungen zu einer erheblichen Absenkung der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsqualität in den Kindertageseinrichtungen.

### **✓ Forderung / Lösung:**

Die bisherigen Rahmenbedingungen sind nicht ausreichend, um den gleichzeitigen Anspruch der Trias aus Erziehung, Bildung und Betreuung zu erfüllen. Wollen Sie die Qualität in Kitas sichern und weiterentwickeln, müssen die Rahmenbedingungen verbessert werden. Auch

eine zeitliche Begrenzung der Mindestanwesenheit als qualitätsabsenkende Maßnahme darf nur eine Notfalloption sein.

## i Hintergrundinformationen

Der Anstellungsschlüssel gibt einen rechnerischen Wert vor, der definiert, wie viele Stellen mindestens besetzt sein müssen, um die Einrichtung zu betreiben. Es handelt sich dabei jedoch vor allem um einen Zahlenwert, der die Weitergabe von finanziellen Mitteln regelt. Er ist jedoch kein Instrument zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes.

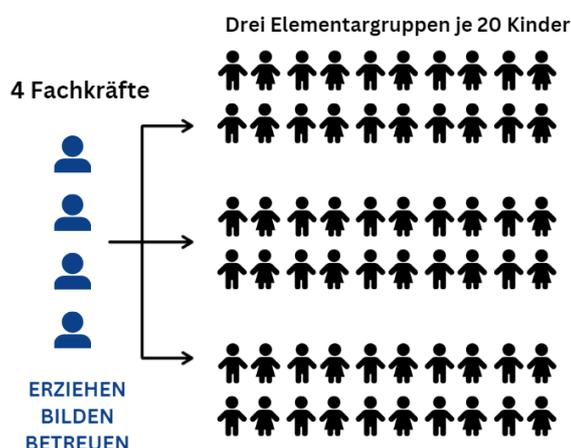
Zusätzlich gibt es die **Mindestanwesenheit**, die regelt, wie viel Personal im tatsächlichen pädagogischen Einsatz vor Ort sein muss. **Dieser Wert liegt mit 1,3 FK weit unter dem bisherigen Betreuungsschlüssel von 2,0** (siehe Grafik).

Die neu definierte Mindestanwesenheit soll, orientiert an den anwesenden Kindern, ermöglichen, die Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsqualität bei personellen Engpässen aufrechtzuerhalten. Durch den Anstellungsschlüssel erreichen wir möglicherweise eine Verlässlichkeit, was „geöffnete Kitas“ betrifft, aber die Qualität leidet durch eine veränderte Fachkräftesituation.

**Als Mindestvorgabe zwingt sie die Führungs- und Leitungskräfte trotz besseren Wissens dazu, die Betreuung aufrechtzuerhalten.** Denn außer Acht gelassen wird, dass die Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsqualität bei unterschiedlichen Fachkraft-Kind-Schlüsseln (also z. B. eine Fachkraft auf 10 Kinder oder eine Fachkraft auf 15 Kinder) nicht die gleiche ist. **Das Arbeiten im Kontext der „Mindestanwesenheit“ darf daher immer nur eine Ausnahme darstellen. Die Mindestanwesenheit darf nicht zum Auffangen**

### Was bedeuten 1,3 Fachkräfte in der Realität?

In einer drei-gruppigen Einrichtung mit drei Elementargruppen je 20 Kinder sind bei 1,3 FK **insgesamt 4 pädagogische Fachkräfte für 60 Kinder** im Einsatz.



**struktureller Defizite genutzt werden und muss als Notfallmaßnahme zwingend zeitlich begrenzt werden.**

Sofern lediglich die Mindestanwesenheit von Personal sichergestellt werden kann, muss immer auch das Kindeswohl sowie die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden individuell geprüft werden.

Die Idee, Personalstunden durch Arbeiten nach Mindestanwesenheit für Zeiten des Engpasses einzusparen entspricht zudem einer freiwilligen Qualitätsabsenkung, die nur funktioniert, wenn die Leitung frühzeitig Kenntnis von der Abwesenheit von Kindern hat. Arbeitsrechtlich können Mitarbeitende nicht spontan nach Hause geschickt werden, wenn unerwartet weniger Kinder im Haus sind. Sie setzt außerdem voraus, dass in der Einrichtung vor allem Teilzeitkräfte angestellt sind.

Das heißt, dass **pro Gruppe eine feste Fachkraft** im Einsatz ist. Wenn die vierte Fachkraft ohne feste Gruppe gleichmäßig aushilft, erhält jede Gruppe **für je 20 Minuten in der Stunde Unterstützung** von der vierten Fachkraft. In den übrigen 40 Minuten muss sich **je eine Fachkraft allein um 20 Kinder** kümmern und hat den Auftrag, diese zu betreuen und zu erziehen und **zu bilden**. Sie muss außerdem allein sicherstellen, dass die 20 Kinder die für ihre individuellen Bedürfnisse notwendige Unterstützung erhalten bzw. einzelnen Kindern helfen, ohne die jeweils anderen 19 Kinder aus dem Blick zu verlieren.



### 3. Ausfallzeiten

**X Kritik am Gesetzesentwurf:**

Ziel der Landesregierung ist es, über den Anstellungsschlüssels und seine Parameter, verlässlichere Öffnungszeiten in den Einrichtungen zu erreichen. **Die Berechnungen für den Schlüssel basieren jedoch auf einer Anzahl an Ausfalltagen, die in der Praxis**

**unrealistisch sind**, wie diverse Studien, Krankenkassen bzw. die Evaluation belegen. Dabei besteht ein Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen sowie den psychischen Belastungen, die Fachkräfte vor Ort erfahren. Diese bedingen sich gegenseitig, so dass **zu niedrig bemessene Ausfallzeiten im Umkehrschluss zu mehr Krankheitstagen** führen. Der Anstellungsschlüssel verhindert nicht, dass Einrichtungen geschlossen oder Öffnungszeiten gekürzt werden. Die Berücksichtigung der Leitungsausfallzeiten und die neue Personalspanne kompensieren die zu gering bemessenen Ausfallzeiten nicht.

### ✓ Forderung / Lösung:

Die LAG-FW fordert, wie in der UAG Gesetzesanpassungen bereits geent wurde, eine **mittelfristige dynamische Anpassung der Ausfalltage an die realen Gegebenheiten** sowie eine regelmäßige Überprüfung im Rahmen des Monitorings. Kurzfristig ist mindestens eine Erhöhung auf die in der Evaluation empfohlenen 21,9 Krankentage (2022) zuzüglich weiterer Ausfallzeiten (wie z. B. Verfügungszeiten, Fortbildung, etc.) angezeigt.

7

## i Hintergrundinformationen

Der Anstellungsschlüssel soll sicherstellen, dass genügend Personal in der Einrichtung beschäftigt ist und bezieht dafür bereits Krankheitstage (15 Tage/VZÄ) und weitere Ausfallzeiten (5 Fortbildungstage, 10 Urlaubstage, 2 Regenerationstage /VZÄ) ein. Für die Berechnung wurde jedoch ein Wert angesetzt, der sich erheblich von der Realität unterscheidet. Dies ist problematisch, da die versprochenen positiven Effekte des Anstellungsschlüssels nicht erreicht werden.

**Laut der Bertelsmann Stiftung liegt die durchschnittliche Anzahl an AU-Tagen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinderbetreuung und -erziehung bei 32 Tagen (2023). Im KiTaG hingegen werden lediglich 15 Krankentage eingeplant.**

Es ist anzunehmen – und dies zeigen Erfahrungen aus Bayern –, dass die Einrichtungen trotz der angestrebten Flexibilisierung auf § 27 zurückgreifen müssen, was Gruppenschließungen oder Reduzierung der Öffnungszeiten notwendig macht. Die tatsächlichen Ausfalltage werden dabei nicht ausreichend berücksichtigt.

#### 4. Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf

##### **X Kritik am Gesetzesentwurf:**

Der vorliegende Gesetzesentwurf scheitert daran, die Strukturqualität als zentrale Voraussetzung, um Fachkräfte zu halten bzw. zu gewinnen und ein attraktives Arbeitsfeld zu schaffen, nachhaltig zu verbessern. Es ist im Gegenteil sogar davon auszugehen, dass das Gesetz zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führt. Bisher eingeleitete Maßnahmen aus der Fachkräfte-Stärken-Strategie sind als Idee zwar positiv zu bewerten, verpuffen in ihrer Wirkung jedoch, insbesondere, weil für diese eine ausreichende Finanzierung bzw. Ressourcen fehlen.

##### **✓ Forderung / Lösung:**

Die LAG-FW fordert eine **Ausweitung inkl. ausreichender Investitionen in die Fachkräfte-Stärken-Strategie sowie eine angemessene Gestaltung der Rahmenbedingungen** für die Fachkräfte. Das beinhaltet z. B. einen angemessenen Fachkraft-Kind-Schlüssel, ausreichende Verfügungszeiten, Ausfallzeiten, Leitungsstunden, altersgerechte Strukturen, Budget für Personalgewinnung, Reformierung der Ausbildung, ein Ausbildungsmonitoring, Mentoring und Fortbildung, ausreichende und flächendeckende Angebote für die Qualifizierung von Quereinsteigenden, Fachkarrieren und den Aufstieg der Sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten.

8

#### **i Hintergrundinformationen**

Der Träger verpflichtet sich den Betrieb der Kindertageseinrichtung unter Einhaltung der Fördervoraussetzungen nach Teil 4 KiTaG sicherzustellen. In Teil 4 (§15 - §35) geht es richtigerweise und unter anderem um Qualitätsmanagement, päd. Fachberatung, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, Personalqualifikation, Aufnahmevorgaben und den wichtigen Kernparagrafen der pädagogischen Qualität. Die Vorgaben in § 19 stellen einen hohen Anspruch an die pädagogischen Mitarbeitenden, die aktuell im Auftrag des Ministeriums an die neusten wissenschaftlichen Erkenntnisse angepasst werden.

**Die tatsächlichen Rahmenbedingungen in den Einrichtungen bleiben aber weit hinter den wissenschaftlichen Empfehlungen und Erkenntnissen zum Einfluss qualitativ hochwertiger Erziehung, Bildung und Betreuung zurück.** Statt proaktiv Bedingungen zu schaffen, die den Fachkräftemangel bekämpfen, werden hier lediglich Symptome des Fachkräftemangels behoben und der Mangel verwaltet. Die aktuelle Situation stellt nicht nur eine Kapitulationserklärung des Landes dar, sondern zeigt auch, dass wir uns mit dem bestehenden Fachkräftemangel arrangieren. Wir müssen alles daransetzen, die Arbeitsbedingungen in den Kitas so attraktiv zu gestalten, dass sie nachhaltig Fachkräfte anziehen und halten können. Statt uns dem Fachkräftemangel anzupassen, gilt es, unser System aktiv zu stärken. Zudem bedarf es einer **Intensivierung von Programmen zur beruflichen Bildung**, einschließlich dualer Ausbildungssysteme und praxisorientierter modularer Weiterbildung, sowie einer **Reformierung der Ausbildung**, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Der noch erforderliche quantitative Ausbau des Kita-Systems wird zusätzliche Investitionen benötigen. Zusätzliche Gruppen und Einrichtungen lassen sich nicht mit einem starren Betrag finanzieren. Diese Investitionen sind notwendig.

9

## 5. Fazit

Die LAG-FW fordert auf Grundlage der vorangegangenen Ausführungen eine klare und verbindliche Strategie zur Verbesserung der Personalsituation in den Kitas, verbunden mit einer entsprechenden Zukunftsinvestition, die den Ansprüchen an die frühkindliche Bildung und der tatsächlichen Realität in den Kitas gerecht wird.

Nur durch ein nachhaltiges und gut ausgestattetes System können wir die Qualität unserer Kindertageseinrichtungen sichern und den Bedürfnissen von Kindern, Eltern und allen anderen Beteiligten gerecht werden. Es ist Aufgabe des Landes, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, um den Bundesauftrag zu erfüllen und die Kinderrechte sicherzustellen.

## Teil II Juristische Bewertung der einzelnen Paragraphen

### § 3 Kita-Datenbank, Datenverarbeitung, regelmäßige Datenübermittlung, Verordnungsermächtigung

- Die Träger müssen das gesamte Personal, welches beschäftigt wird, in der Datenbank erfassen und stetig aktuell halten. Das bedeutet für einige Träger, dass sie drei bis vierstellige Mitarbeitendenzahlen eingeben müssen. Schnittstellen zur Kita-Datenbank werden voraussichtlich nach dem ersten geplanten Finanzierungslauf im Januar 2025 erstellt. Eine rechtzeitige Eingabe ist kaum flächendeckend zu meistern. Ohne gesetzliche Grundlage ist die Eingabe zum aktuellen Zeitpunkt datenschutzrechtlich schwierig.
- Im Sinne der Argumentation der Entbürokratisierung, die diesen gesetzlichen Änderungen zu Grunde liegt, erwarten wir, dass die vom Träger eingegebenen Personaldaten in der Datenbank automatisch zur Erfüllung der einschlägigen verpflichtenden statistischen Erhebungen genutzt werden. Dabei ist zu prüfen, welche personenbezogenen Daten wirklich benötigt werden.
- Für die Verarbeitung personenbezogener Daten gilt vorrangig das europäische Datenschutzrecht. Die neue Regelung im KiTaG gibt jedoch keinen Zweck an. Dieser muss gemäß Art. 6 Abs. 3 S. 2 DSGVO jedoch festgelegt werden. Die Regelung setzt auch die anderen Forderungen der DSGVO nicht um, zum Beispiel fehlen „spezifische Bestimmungen [...] wie lange sie [die Daten] gespeichert werden dürfen“ (Art. 6 Abs. 3 S. 3 DSGVO).

10

### § 5 Anspruch auf Kindertagesförderung

- Abs. 4 siehe Anmerkungen zur Inklusion in § 8

### § 7 (3) Anspruch auf Geschwisterermäßigung und soziale Ermäßigung von Elternbeiträgen

- Grundsätzlich ist diese Regelung für Sorgeberechtigte zu begrüßen, allerdings bedeutet es für Träger einen höheren Verwaltungsaufwand, wenn Folgeanträge nicht direkt im Anschluss gestellt werden und Elternbeiträge, die zunächst wieder vollständig gezahlt werden mussten, rückwirkend erstattet werden müssen.
- Die LAG-FW fordert, dass die Antrags- und Abrechnungssysteme landesweit vereinheitlicht werden, die Kita-Datenbank als Grundlage für das Berechnungsverfahren genutzt wird und ein Hinweis darüber aufgenommen wird,

dass sich Anträge in Bearbeitung befinden, so dass für alle Beteiligten Transparenz im Prozess entsteht. Da die Antragsbearbeitung mancherorts mehrere Monate in Anspruch nimmt, bekämen Träger dadurch Kenntnis über den Eingang und Bearbeitungsstand von Anträgen und könnten den Beitragseinzug entsprechend steuern.

## § 8 Planung und Gewährleistung

- Wir begrüßen, dass im Sinne der Inklusion Kinder mit besonderen Bedarfen schon bei der Planung und Gewährleistung von Plätzen berücksichtigt werden. Nach wie vor enthält das KiTaG **keine verbindlichen strukturellen Rahmenbedingungen, Regelungen und Refinanzierungsstrukturen, um die Teilhabe aller Kinder und Familien zu sichern.**
- Der Weg zur inklusiven Ausrichtung aller Kitas im Land wird von der LAG-FW seit Jahren unterstützt. An dieser Stelle möchten wir daher auf die Arbeitsergebnisse und Empfehlungen der „AG Inklusion in der frühkindlichen Bildung und Betreuung“ verweisen, die seit März 2020 in mittlerweile 22 Sitzungen erarbeitet wurden. Laut „Protokoll über das Treffen der „Lenkungsgruppe inklusive Modellkita“ am 26.02.2019 (10:00 bis 12:15 Uhr)“ liegt dieser AG folgende Intention zugrunde:  
*„Allerdings wird das Thema Inklusion nicht mehr in den laufenden Kita-Reform-Prozess und die Verhandlungen zum Landesrahmenvertrag (LRV) eingebunden werden können. Die Hausspitze hat beschlossen, eine neue Arbeitsgruppe „Inklusion in frühkindlicher Bildung und Betreuung“ einzusetzen. In dieser werden Vertreter der Referate 24, 34 und 35 sowie der KLV und LAG **bis spätestens zum 31.12.2023 eine einvernehmliche Lösung** zum Thema Inklusive Kita und deren Finanzierung erarbeiten. Eine sinnvolle Erweiterung des Personenkreises (wie beispielsweise durch den Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung und ElternVertreter) ist nicht ausgeschlossen. Bis dahin sollen Übergangslösungen im KiTaG und LRV aufgenommen werden und an der bisherigen Praxis festgehalten werden.“*  
Der aktuelle Gesetzesentwurf lässt die in Aussicht gestellten Regelungen zur Inklusion vermissen. Die Umsetzung von Inklusion in der Kita wurde flächendeckend strukturell bislang schlicht „ausgespart“, bei gleichzeitiger stärkerer Betonung auf die berechtigten Ansprüche von Kindern und Familien auf eine inklusive Kita.

Die fehlende Einbindung in Regelungen zu Inklusion ist ein Rückschritt und widerspricht internationalen und nationalen Verpflichtungen Deutschlands, insbesondere mit dem Blick auf die UN-Behindertenrechtskonvention. Inklusion darf nicht als Zusatz gesehen werden, sondern muss integraler Bestandteil des KiTaG sein.

## **Forderung der LAG-FW:**

**Sicherung inklusiver Strukturen durch die Aufnahme der Regelungen zu Basisleistungen und Gruppenreduzierung im KiTaG gemäß den Arbeitsergebnissen der AG Inklusion.**

### § 9 Bestandserfassung und Bedarfsermittlung

- Ebenso wie bei der Planung und Gewährleistung von Plätzen begrüßen wir an dieser Stelle den umfassenden Blick bei der Bedarfsermittlung, der zusätzlich die besonderen Förder- und Betreuungsbedarfe von Kindern mit Behinderungen berücksichtigt. Fachlich verweisen wir an dieser Stelle auf die Argumentation zu § 8.
- Um eine realistische Bedarfsplanung zu ermitteln, wäre es effektiv, wenn durch den Gesetzgeber hier eine Präzisierung zur zeitlichen Vorgabe einer Bedarfsermittlung durch die kreisangehörigen Gemeinden erfolgt. Empfehlenswert ist eine Bedarfsermittlung im gleichen zeitlichen Turnus, wie auch der örtl. Träger der öffentlichen Jugendhilfe seiner Verpflichtung zur Anpassung seiner Bedarfsplanung nachkommen muss.

12

### § 10 Bedarfsplan

- § 10 Abs. 1 lässt weiterhin offen, in welchem Zeitraum eine kontinuierliche Fortschreibung des Bedarfsplanes erfolgen soll. Die gewünschte Anpassung erfolgte bisher nicht. Für den Träger ist eine verlässliche und sichere Personal- und Angebotsplanung relevant und dass der Bedarfsplan sich verlässlich auf mind. drei Jahre bezieht, auch wenn die Fortschreibung der Bedarfsplanung des örtlichen Trägers zu einem früheren Zeitpunkt z. B. eine Minderung des Angebots vorsieht. Für die Gruppen, die im Bedarfsplan aufgenommen wurden, müssen die drei Jahre ebenfalls verbindlich eingehalten werden, um dem Träger eine rechtlich geschützte Position zur Planungssicherheit einzuräumen.

## § 13 Auswahl der zu fördernden Einrichtungsträger

- Innerhalb des Interessensbekundungsverfahrens nach §13-14 wird wiederholt der Begriff "Stammgruppe" aufgenommen. Selbst in Verbindung mit § 17 (geförderte Gruppen) ist dazu keine Definition zu finden. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff führt in erheblicher Weise zu Unsicherheit in der Anwendung des Gesetzes. **Besser wäre es, einen einheitlichen und definierten Rechtsbegriff zu verwenden.**
- Es ist für die Träger relevant, bestmöglich unbefristete Finanzierungsvereinbarungen abzuschließen. Die in § 13 vorgenommenen Eingrenzungen des Subsidiaritätsprinzips können somit auch Auswirkungen auf die Dauer der Finanzierungsvereinbarungen haben, die über einen Zeitraum von drei Jahren (Förderzeitraum Bedarfsplan) Bestand haben sollen. **Generell ist aus der Soll-Bestimmung in Absatz 4 eine Kann-Bestimmung zu formulieren.**
- §13 Abs. 4 ermöglicht der Standortgemeinde, bei einer zusätzlichen Aufnahme einer oder mehrerer Gruppen in einer bereits bestehenden Kita die Durchführung eines neuen Interessensbekundungsverfahrens. So kann es selbst bei einer Erweiterung einer Gruppe im Bedarfsplan dazu führen, dass ein Träger, der diese Erweiterung unter seiner Trägerschaft plant, einem Ausschreibungsprozess unterliegt. Von einem Interessensbekundungsverfahren in diesem Kontext sollte jedoch abgesehen werden.
- §13 Abs. 4 Ziffer 2 sieht vor, dass bei Beendigung oder Aufgabe der Trägerschaft im laufenden Förderzeitraum ein neues Ausschreibungsverfahren beginnt. Ehrenamtlich getragene Einrichtungen, die aufgrund dieser Strukturen die Trägerschaft im Einvernehmen mit der Standortgemeinde in hauptamtliche Strukturen übertragen möchten, sind von dieser Möglichkeit ausgeschlossen. Die Jahrzehnte lange ehrenamtliche Arbeit kann somit unter dem Dach der Organisation nicht weitergeführt werden. Daher ist eine Kann-Bestimmung sinnvoll.

**Die LAG-FW schlägt vor, dass im § 13 eine Ergänzung aufgenommen wird, die folgendes regelt:**

**„Ein Interessensbekundungsverfahren findet auch nicht statt, wenn während des laufenden Förderzeitraums der bisher geförderte Einrichtungsträger den Betrieb der Einrichtung nicht fortführen möchte und die Einrichtung im Wege eines Betriebsübergangs auf einen anderen Träger übergeht“**

- Da der Förderungszeitraum für die Aufnahme in den Bedarfsplan nur drei Jahre umfasst, ermöglicht die Neuaufnahme des § 13 Abs. 4 Ziffer 3 den

Standortgemeinden die Möglichkeit der Marktöffnung und negiert so die Planungssicherheit für den Träger, der dadurch ein hohes wirtschaftliches Risiko für die Übernahme einer öffentlichen Aufgabe tragen soll. Das ist wenig förderlich für einen weiteren quantitativen Ausbau zur Umsetzung des Rechtsanspruches sowie zur Sicherung der Attraktivität von Arbeitsplätzen. **Daher ist dieser Punkt aus der Formulierungshilfe zu streichen.**

- Im Austauschprozess zur Entbürokratisierung haben die Kommunalen Landesverbände vorgeschlagen, die Vorrangstellung der freien Träger zu streichen. Hiermit wurde die Haltung zum Subsidiaritätsprinzip deutlich. Gem. § 4 Abs. 2 SGB VIII greift hier jedoch das Bundesrecht vor Landesrecht. Daher sollte in § 13 Abs. 5 bei einer Trägerschaft durch den Kreis oder einer Standortgemeinde jedoch auch darauf geachtet werden, dass nach mind. 3 Jahren überprüft wird, ob sich nach diesem Zeitraum ein freier Träger findet, um so der Vorrangstellung wieder nachzukommen.

14

## § 15 Anspruch auf Förderung der Standardqualität

- Da der Fachkraft-Kind-Schlüssel von 2,0 gesetzlich angestrebt wird, muss Absatz 2 wie folgt ergänzt werden: „Der Anspruch nach Absatz 1 steht abweichend dem Einrichtungsträger zu... und berechnet sich gemäß § 26 KiTaG“. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass der Anspruch der Einrichtungsträger auf einen 2,0 Fachkraft-Kind-Schlüssel auch zukünftig klar geregelt ist. Bitte beachten Sie hierzu auch die weiteren Ausführungen unter §15a.
- Im Absatz 5 wird aus der bisherigen Soll- teilweise eine Kann-Bestimmung und die Rückforderung von Fördermittel auf zwei Anlässe begrenzt 1) außerplanmäßige Schließung und 2) bei unzulässig hohen Elternbeiträgen gem. § 31 KiTaG. Zu § 15 Abs. 5 Satz 1 ist folgendes festzuhalten: Die Auswirkungen der möglichen Gesetzesanpassungen bei zu gering bemessenen Ausfallzeiten und Herabsetzung von Qualitätsstandards bei wachsenden Anforderungen an die Ausübung des Berufs, Sicherung des Kindeswohls und Bildungsauftrags mit Folge eines hohen Krankenstandes, sind heute noch nicht absehbar. Es ist unklar, ob der jetzt vom Land gedachte gesetzliche Paradigmenwechsel nicht trotzdem zu verkürzten Öffnungszeiten, Gruppen- oder gar Kitaschließungen führt. Daher sollte dieser Satz gestrichen werden.

- Zu Satz 2 ist anzumerken, dass die in § 31 genannten Elternbeiträge bereits Vorgaben zu Elternbeiträgen enthält. In § 31 Abs. 2 sind die Auslagen für Ausflüge mit einem unbestimmten Rechtsbegriff hinterlegt, wohingegen angemessene Verpflegungskosten präzisiert wurden. Durch die Offenlegung der Kalkulation gegenüber der Elternvertretung und dem Beirat werden die Ausgaben transparent offengelegt. Es könnte an dieser Stelle ergänzt werden, dass starke Abweichungen, die zu einer deutlichen Erhöhung der Verpflegungskosten beitragen, der Elternvertretung und dem Beirat vorgelegt werden sollen. Bei so einem Vorgehen agiert der Träger auf Augenhöhe und somit wird auch der Absatz in § 15 Abs. 5 Satz 2 obsolet.
- Im § 15 Absatz 7 wurde ein Widerruf zur Aufnahme in den Bedarfsplan gem. § 13 KiTaG neu eingeführt. Diese Verschärfung fußt auf Misstrauen und basiert nicht auf einem partnerschaftlichen Aushandlungsprozess auf Augenhöhe. Daher sollte hier eine Entschärfung des Absatzes vorgenommen werden.

## § 15a Finanzierungsvereinbarung

- Abs. 2 die Vereinbarung kann insbesondere eine Fehlbedarfsfinanzierung vorsehen und muss den Betrieb der Kindertageseinrichtung unter Einhaltung der Fördervoraussetzungen nach Teil 4 sicherstellen und die Gesamtbetriebskosten abdecken. Den Anspruch auf die Förderung der Standardqualität nach Maßgabe von Teil 5 hat nach § 15 die Standortgemeinde. Teil 4 besteht aus den §§ 15-35. Hier werden Vorgaben zur pädagogischen Qualität, Aufnahme, Qualitätsmanagement und Fachberatung, Weiterbildung, Gruppengrößen und weiteres geregelt, ebenso wird der neue Kern des Gesetzes, die Mindestpersonalausstattung im Anstellungsschlüssel, die Mindestanzahl von Betreuungskräften im Anstellungsschlüssel und die Personalqualifikation beschrieben und definiert. Was in Teil 4 gänzlich fehlt, ist die Erwähnung, dass ein Träger in den Regelgruppen bis zu zwei Fachkräfte für die Gruppenöffnungszeit einsetzen kann. 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. Bisher enthielt § 26 die Definition des Betreuungsschlüssels, nun enthält er nur noch die Mindestpersonalausstattung, aber keinen Orientierungswert für die Höchstgrenze. Erst in Teil 5, speziell in den §§ 37 und 38 finden zwei Fachkräfte inkl. Leitungszeiten,

Verfügungszeiten und Ausfalltagen Berücksichtigung. Diese Personalstunden werden dann in Form eines Budgets ausgewiesen, dass sich an Erfahrungsstufe 4 und nicht mehr an Erfahrungsstufe 5 orientiert. Der Träger hat auf dieses Budget nur unter Vereinbarung nach § 15 Abs. 2 Anspruch.

**Wenn der Qualitätsgewinn von 2,0 Fachkräften gehalten werden soll, müssen folgende Änderungen vorgenommen werden:**

1. **Im Personalbudget müssen die dem Träger zustehenden Vollzeitäquivalente definiert werden.**
2. **§ 15 Absatz 2 muss ergänzt werden: „Der Anspruch nach Absatz 1 steht abweichend dem Einrichtungsträger zu, ... und berechnet sich gemäß § 26 KitaG.“**
3. **In §26 Abs. 1 Satz 1 muss ergänzt werden: „Die Förderung der Kinder in der Kindertageseinrichtung muss durch eine ausreichende Personalausstattung gewährleistet sein. Eine ausreichende Personalausstattung entspricht einem 2,0 Fachkraft-Kind Schlüssel.“**
4. **In § 27 muss zusätzlich zur Mindestanwesenheit eine Regelanwesenheit definiert werden.**

16

Weitere Ausführungen hierzu können den Anmerkungen zu § 27 entnommen werden.

- Abs. 3 legt fest, dass bei der Bemessung der Fördermittel zur Finanzierung der Standardqualität keine „Eigenmittel“ des Einrichtungsträgers einkalkuliert, werden dürfen. Die Berücksichtigung von „Fremdmitteln“ bleibt ungeklärt. Das Gesetz ist dahingehend wie folgt zu ergänzen: „... **dürfen keine eigenen und fremden Mittel des Einrichtungsträgers, mit Ausnahme, der vom Kostenträger erlangten, einbezogen werden**“.
- Die Finanzierung von unvorhergesehenen und mittelbaren Kosten hat weiterhin keine Regelung erfahren. Eine Berücksichtigung dieser Kosten ist aber fundamental, um absehbare Finanzierungslücken der Einrichtungsträger und nachfolgende Insolvenzen auf Trägerebene zu vermeiden. Es braucht auf Trägerebene Spielraum

für Unvorhergesehenes und somit eine ergänzende Aufnahme einer Möglichkeit zur Rücklagenbildung im Sinne des § 62 Abs. 2 AO sowie eine konkrete Prozessdefinition zum Ausgleich von mittelbaren und unvorhergesehenen Kosten.

- Abs. 2 regelt, wie vormals in § 57 Abs. 2 Nr. 2 KiTaG, die Möglichkeit der Standortgemeinden mit den Einrichtungsträgern eine Fehlbedarfsfinanzierung zu verhandeln. Dies kollidiert mit der Aussage im Vorschaltgesetz, dass keine Eigenmittel von Einrichtungsträgern bei der Finanzierung der Standardqualität einbezogen werden dürfen.

Demzufolge ist die Aufnahme einer Regelung, wonach im Falle des Abschlusses einer Fehlbedarfsfinanzierung zwischen Einrichtungsträger und Standortgemeinde eine Verrechnung von im Förderzeitraum erlangten eigenen und fremden Mitteln unterbleibt, zu ergänzen.

- Eine Antwort darauf, was bei Nichtzustandekommen einer Finanzierungsvereinbarung gilt, enthalten § 15 und § 15 a nicht. Die Rechtsfolgen müssen geklärt werden. Sollte trotz der bestehenden Verhandlungspflicht, eine Finanzierungsvereinbarung nicht abgeschlossen werden, sollte etwas gelten wie: **„Ist eine Finanzierungsvereinbarung trotz Verhandlung nicht zustande gekommen, hat der Einrichtungsträger gegenüber der Standortgemeinde einen Anspruch auf Zahlung der regulären SQKM-Mittel. Im Falle eines höheren Qualitätsstandards, auf den sich die Parteien zuvor geeinigt haben, etwa durch Vorlage einer entsprechenden Konzeption, besteht die Verhandlungspflicht fort.“**

17

Die Verankerung unseres Vorschlags und die Ergänzung des Gesetzes dahingehend würde zur Planungssicherheit auf beiden Seiten führen.

## § 16 Ergänzende Förderung

- Eine Klarstellung der Struktur- und Nachteilsausgleiche gem. § 16 Abs. 2 “Ergänzende Forderungen” ist notwendig, um den Verwaltungsaufwand zu minimieren und Gleichbehandlung zu gewährleisten. Es stellen sich folgende Fragen:
  - An welchen Kriterien bemisst sich der finanzielle Ausgleich?
  - Welche Parameter dienen als Ausgangsgrundlage?

Um zu verhindern, dass jeder örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe eigene Kriterien festsetzt, braucht es eine verbindliche Ausgangsgrundlage und eine Empfehlung des LJA zur weiteren Umsetzung. Das Land soll dahingehend wegweisend sein und seine Weisungsbefugnis einsetzen, wo es möglich ist.

## § 16a Sprach-Kindertageseinrichtungen

Wir verweisen an dieser Stelle auf unsere Stellungnahme zu den Sprach-Kindertageseinrichtungen.

## § 16b Perspektiv-Kindertageseinrichtungen

- Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe- und Chancengerechtigkeit sind zu begrüßen. Wir regen aber an, nachhaltige Maßnahmen zur Weiterentwicklung inklusiver Strukturen zu etablieren und diese konkrete Maßnahme mit den grundsätzlichen Überlegungen im Land Schleswig-Holstein zur Umsetzung inklusiver Strukturen in Kitas zu verzahnen, um eine „Versäulung“ von Projekten zu vermeiden, und vielmehr bereits funktionierende Strukturen in Kitas und Familienzentren mit einzubeziehen sowie die flächendeckende Umsetzung inklusiver Strukturen voranzubringen. Die Regelungslücke zur Sicherung inklusiver Strukturen in Kitas in Schleswig-Holstein wurde bislang nicht – wie zu Beginn der Übergangsphase zum KiTaG SH zugesagt – (landesrechtlich) geschlossen. Die inhaltliche Idee der Perspektiv-Kitas, in den Kindertageseinrichtungen armutssensibel und sprachvielfaltsbewusst Kinder und Familien, die von sozioökonomischen Teilhabebarrrieren oder Sprachbarriere betroffen sind, zu unterstützen, lässt sich aus unserer Sicht wunderbar mit der Idee der sogenannten Basisleistungen (Arbeitsergebnis aus der AG Inklusion in der frühkindlichen Bildung und Betreuung“) und einem umfassenden Verständnis von Teilhabegerechtigkeit vereinbaren. Auch die Erweiterung der Bildungsleitlinien um den Begriff der Antidiskriminierung belegt die Intention des Landes, eine diversitätsbewusste Pädagogik zu fokussieren. Eine Ausrichtung an frühkindliche Selbst-Bildungsprozesse und Ressourcenorientierung muss allen zusätzlichen Maßnahmen zugrunde liegen.
- Um dieses nachhaltig zu sichern, sind die strukturell verankerte Basisleistungen notwendig – nur so wird eine flächendeckende konzeptionelle Ausgestaltung realisierbar.

## § 17 Geförderte Gruppen

- Wir begrüßen die Anpassungen zum möglichen Verbleib der dreijährigen Krippenkinder in Krippengruppen im Zuge der Betreuung der künftigen Schulkinder bis zum Tag vor der Einschulung und unter Berücksichtigung des besonderen pädagogischen Bedarfes.

## § 18 Aufnahme von Kindern und Beendigung des Betreuungsverhältnisses

- Abs. 5 Aufnahme von Stichtagen für die Platzvergabe: Das Gesetz sieht die ganzjährige Aufnahme vor. Neue Kinder werden größtenteils zum Ende der Sommerferien aufgenommen, wenn künftige Schulkinder die Einrichtung verlassen, jedoch auch, wenn Plätze z. B. durch Wohnortwechsel frei werden. Die Träger haben ein großes Interesse daran, diese Plätze wieder zu vergeben. Dies erfolgt nicht nur zu einem Stichtag, sondern sobald Plätze frei werden. Es würden also monatliche Stichtage angegeben werden. **Die Festlegung von Stichtagen zur Platzvergabe führt damit nicht zur gewünschten Transparenz und sollte gestrichen werden.**
- Abs. 6. auch wenn Träger sich von Eltern bestätigen lassen, dass kein weiteres Betreuungsverhältnis besteht, darf der Träger keinen finanziellen Nachteil erlangen. Die Doppelbelegung von Plätzen sollte beispielsweise durch die Kita-Datenbank ausgeschlossen werden, denn dies ist das zukünftige Medium, dass genau diese Differenzen ausschließen sollte.

19

## § 19 Pädagogische Qualität

- Pädagogik entwickelt sich weiter: Anforderungen an die Bildung, Erziehung und Betreuung sowie den Schutz der Kinder ebenfalls. Diese Anpassungen finden wir in den Änderungen in § 19 Abs. 1, 5 und 6 wieder. Aus unserer Sicht müsste neben den geplanten Änderungen in Abs. 1 auch der Kinderschutz als Handlungsprinzip aufgenommen werden: “ (...) Die Arbeit in der Kindertageseinrichtung erfolgt nach den Handlungsprinzipien der demokratischen Partizipation, der Inklusion und Antidiskriminierung, **des Kinderschutzes** sowie der Nachhaltigkeit.” Die Überarbeitung und Anpassung der Leitlinien bedürfen im nächsten Schritt auch der Schulung der Mitarbeitenden. Hierfür müssen in den Sachkosten ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

## § 20 Qualitätsmanagement und pädagogische Fachberatung

- Die konkrete Ausweisung von Fördermitteln für die in § 20 KiTaG benannten Anforderungen an die Umsetzung von Qualitätsmanagement und Fachberatung in § 39 Abs. 5 ist zu begrüßen. Aus unserer Sicht sind die finanziellen Ansätze aber nicht ausreichend, welches wir kurz skizzieren möchten:
- Nach der Berechnungsgrundlage in § 39 Abs. 5 steht Einrichtungen folgendes zur Verfügung: „Der Zuschlag für Qualitätsmanagement und Fachberatung beträgt 445 Euro zuzüglich 35 Euro für jede Stammgruppe, beginnend mit der zweiten bis zur zehnten Gruppe.“

### Beispielrechnung:

- Einer viergruppigen Einrichtung stehen jährlich 6.600 € zur Verfügung.  
Hiervon müssen Qualitätsmanagement und Fachberatung finanziert werden.

20

### Kostenannahmen zur Umsetzung der Anforderungen zum Qualitätsmanagement gehören:

- Kosten für die (einmalige) Beschaffung des QM-Systems sowie der entsprechenden Schulung der\*des QMB (2.000 € – 4.000 €)
- Regelmäßige Fortbildung (ca. 750 €)
- Die zeitlichen Ressourcen für die Qualitätsmanagementbeauftragte/den Qualitätsmanagementbeauftragten wenn diese/dieser zur Implementierung, Überprüfung und Anpassung z. B. zunächst nur 2 Wochenstunden zur Verfügung hat, kosten für einen Erzieherin/einen Erzieher S 8a, Stufe 4 ca. 3.360 € (Arbeitgeber-Brutto).
- Ggf. kontinuierliche Betriebskosten (ca. 600 €/Jahr)
- Ggf. Kosten für Audits
- Gesamtkosten: Ohne Anschaffung und Erstausbildung 4.710 €

### Kostenannahmen zur Umsetzung der Anforderungen der kontinuierlichen Inanspruchnahme von pädagogischer Fachberatung gehört:

- Für pädagogische Fachberatung würde damit im besten Fall 1.890 €  
verbleiben. Bei einem angenommenen Stundenlohn einer externen

Referentin/eines externen Referenten von 175 € blieben für die Einrichtung 11 Stunden Fachberatung im Jahr.

## **Forderung der LAG-FW:**

**Zur Umsetzung der Vorgaben zum Qualitätsmanagement werden verbindliche zeitliche Ressourcen für QMB von 5 Wochenstunden pro Einrichtung benötigt, ein Budget für Fort- und Weiterbildung von mind. 750 €/Jahr, sowie die Kosten für die Anschaffung eines QM-Systems und die Erstausbildung QMB.**

**Fachberatung als kontinuierlich etabliertes Unterstützungssysteme muss mit 5 Wochenstunden pro Einrichtung hinterlegt werden. Zur prozesshaften Begleitung der geplanten multiheterogenen Teams und der Alltagsprozesse benötigt es ein Budget für Supervision und Coaching von: 1.000 Euro pro Gruppe.**

21

## § 22 Schließtage

- (6) Die Regelungen für eingruppige Einrichtungen sind eine Möglichkeit für eingruppige Kindertageseinrichtungen.
- Wir weisen an dieser Stelle erneut darauf hin, dass Weihnachten und Silvester analog des TVöD als Feiertage gelten und nicht als Schließtage angerechnet werden dürfen.

## § 23 Räumliche Anforderungen

- Die Entscheidung, den Platzbedarf für Hortkinder auf 2,5 m<sup>2</sup> pro Kind abzusenken, erscheint zunächst als Versuch, den steigenden Bedarfen in der Betreuung gerecht zu werden. Dennoch möchten wir diese Maßnahme in Frage stellen, da wir überzeugt sind, dass sich Qualität und Wohlbefinden der Kinder in solch reduzierten räumlichen Standards nicht nachhaltig widerspiegeln können.
- Ein angemessener Raum ist entscheidend für die päd. Arbeit, Konzeptions- und Methodenumsetzung und bietet den Kindern den nötigen Rückzug, um ihren individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Mit einer Reduktion auf 0,5 m<sup>2</sup> pro Kind – was in der Summe 12,5 m<sup>2</sup> weniger für eine Gruppe von 25 Kindern bedeutet – können die Anforderungen an eine qualitativ wertvolle Betreuung nicht erfüllt werden. Die Erhöhung der Gruppengröße bei gleichzeitig sinkenden Raumstandards

ist aus Sicht der LAG-FW keine tragfähige Lösung, die dem Recht der Kinder auf eine anregende und unterstützende Lernumgebung und Begleitung gerecht wird.

- In Anbetracht dieser Überlegungen plädieren wir für eine Überprüfung dieser Entscheidung, um sicherzustellen, dass wir den Kindern die bestmögliche Erziehung, Bildung, Betreuung und Unterstützung bieten können. Qualität sollte stets oberste Priorität haben.
- Die Anpassungen zu den Schlafräumen, sowie die Öffnung der Sonderregelung für alle Träger bewerten wir als positiv.

## § 24 Aus-, Fort- und Weiterbildung

- Im § 24 (2) wurde aufgenommen, dass neben den pädagogischen Fachkräften auch betreuende Hilfskräfte regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen müssen. Auch in weiteren Paragraphen werden förderrelevante Vorgaben zur Fort- und Weiterbildung gemacht:
  - § 19 Abs. 7 zur alltagsintegrierten Sprachbildung
  - § 28 Abs. 7 Fortbildung im Bereich des Kinderschutzes für betreuende Hilfskräfte
  - § 19 (1) Umsetzung der aktualisierten Bildungsleitlinien
  - § 16b (3) verweist auf EVi und impliziert weiteren Fortbildungsbedarf für Fachkräfte

22

### **Forderung der LAG-FW:**

**Zur besseren Übersichtlichkeit für die Verantwortlichen sollten diese Vorgaben an einer Stelle im Gesetz gebündelt aufgenommen werden.**

## § 26 Mindestpersonalausstattung im Anstellungsschlüssel

- Der Anstellungsschlüssel (von 1,5-2,0 FK/ Stufe 4) gibt einen rechnerischen Wert vor, der definiert, wie viele Stellen mindestens besetzt sein müssen, um die Einrichtung zu betreiben. Die Mindestpersonalausstattung beschreibt dabei eine neue und herabgesetzte Betreuungsgrundlage, unter der eine Einrichtung dauerhaft arbeiten könnte. Über den § 26 hinaus wird in Teil 4 KiTaG keine höhere Personalausstattung als Fördervoraussetzung und damit kein Anspruch für den Träger definiert, die finanziellen Mittel für 2,0 Fachkräfte bei der Standortgemeinde

einzufordern. Es fehlt im Teil 4 KiTaG eine in § 27 zu definierende Regelanwesenheit. Außerdem entspricht die Mindestpersonalausstattung nicht mehr dem Qualitätsgewinn der Kita-Reform. Im ursprünglichen Gesetzestext §26 waren die Regelungen zur Anwesenheit über die ganze Öffnungszeit und die drohenden Rückforderungen bei Nichteinhaltung sowie deren Koppelung an massive Dokumentationsanforderungen durch die Qualitätsaufsichten nicht praxistauglich. Allerdings weisen wir an dieser Stelle darauf hin, dass der maßgebliche Faktor für Gruppenschließungen nicht im Ausgleich nichtbesetzter Stellen lag, sondern bedingt war durch hohe Ausfallzeiten durch Krankheit. Qualitätsabsenkungen durch den Anstellungsschlüssel können dieses strukturelle Defizit nicht beheben, sondern belasten das System zusätzlich. Die Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsqualität, die konstitutiv von qualifizierten Fachkräften abhängig ist, ist im jetzt vorliegenden Gesetzestext nicht stringent zu halten.

- § 26 Absatz 1 S. 1 besagt: „Die Förderung der Kinder in der Kindertageseinrichtung muss durch eine ausreichende Personalausstattung sichergestellt gewährleistet sein“. **Die LAG-FW schlägt vor, dass im § 26 Abs. 1 S. 1 eine Ergänzung aufgenommen wird, die folgendes regelt: „Die Förderung der Kinder in der Kindertageseinrichtung muss durch eine ausreichende Personalausstattung gewährleistet sein. Eine ausreichende Personalausstattung entspricht einem 2,0 Fachkraft-Kind Schlüssel.“**

23

#### **Forderung der LAG-FW:**

**Die Mindestpersonalausstattung muss eine zeitliche Begrenzung haben, um einer dauerhaften Qualitätsabsenkung entgegenzuwirken**

Siehe außerdem → Ausführungen zu 2,0 Fachkräften unter §15 und §15a

#### § 27 Mindestanwesenheit von Betreuungskräften im Anstellungsschlüssel

- Die hier skizzierte Regelung bezieht sich ausschließlich auf die Mindestanwesenheit im Anstellungsschlüssel. Zu Grunde gelegt wird hier eine Betreuungskraft auf 15 Kinder, wobei Krippenkinder doppelt gezählt werden, Kinder mit besonderen Bedarfen jedoch nicht. Dies ist nicht nachvollziehbar. Weiterhin fehlt eine Wahrung der „Standard-Qualität“ (so wie bislang im § 26) fehlt im neuen Gesetzesentwurf.

Daher bedarf es an dieser Stelle der Erweiterung um die Regelanwesenheit von Betreuungskräften im Anstellungsschlüssel (Legaldefinition). Die Flexibilisierung beim Personaleinsatz und die Möglichkeit der Gruppenzusammenlegungen ermöglichen wichtige Spielräume, den Dienst- / Vertretungs- und ggf. auch den Personal-Notfallplan passgenauer zu konstruieren. Dieses ist grundsätzlich zu begrüßen.

- Insgesamt ist die Fachkraft-Kind-Relation eine der wichtigsten Stellschrauben zur Sicherung pädagogischer Qualität, um den gesetzlichen Aufträgen der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen nachzukommen (vgl. Kernforderungen). Die Diskrepanz zwischen Mindestanwesenheit und notweniger Fachkraft-Kind-Relation zur Umsetzung der gesetzlichen Aufträge wird im Diskurs aktuell vernachlässigt. Pädagogische Arbeit unterhalb der Regelanwesenheit kann grundsätzlich nicht verantwortungsvoll die Umsetzung der gesetzlichen Aufträge, die Kita-Träger durch die Übernahme der Betriebsführung übernommen haben, gewährleisten. Daher ist in § 27 ein Abs. zur Regelanwesenheit zu ergänzen:

24

### **Regelanwesenheit von Betreuungskräften im Anstellungsschlüssel**

*In der Kindertageseinrichtung muss stets mindestens eine Betreuungskraft je angefangenem Kontingent von 10 Kindern anwesend sein, wobei die Mindestanzahl an Betreuungskräften von 1 bis 10 Kindern zwei beträgt. Dabei werden Kinder unter drei Jahren sowie Kinder mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Kinder aus Integrationsgruppen und nach § 25 Absatz 5 für die Berechnungen nach Satz 1 doppelt, Kinder unter neun Monaten vierfach gezählt. Mindestens eine der anwesenden Betreuungskräfte muss nach § 28 Absatz 2 zur Gruppenleitung befähigt sein. Weitere Betreuungskräfte müssen jeweils zur Hälfte Gruppenleitung nach § 28 Absatz 1 und pädagogische Assistentkraft nach § 28 Absatz 3 sein.*

- Abs. 2 Diese Regelung ist aus unserer Sicht obsolet, da sich der Personaleinsatz bei Ausflügen außerhalb des Kita-Geländes schon aufgrund der Aufsichtspflicht nicht pauschal bemessen lässt. Dieser Absatz suggeriert eine Regelung, die so grundsätzlich nicht haltbar ist.

## **Forderung der LAG-FW:**

**Die Mindestanwesenheit muss eine zeitliche Begrenzung haben, um einer dauerhaften Qualitätsabsenkung entgegenzuwirken. Kinder mit besonderen Förderbedarfen müssen ebenso wie die Krippenkinder Berücksichtigung finden.**

## § 28 Personalqualifikation, Verordnungsermächtigung

- Die beabsichtigte Neufassung der Personalqualifizierungsverordnung (PQVO) lässt bereits jetzt erkennen, dass weitere Absenkungen bei den Weiterqualifizierungskursen verfolgt werden sollen und somit ein weiterer schleichender Qualitätsverlust zu befürchten ist. (480 Stunden sollen auf 320 Stunden im Rahmen der Zusatzqualifikation der SPA als Gruppenleitung gekürzt werden) Wir verweisen an dieser Stelle auf unsere Stellungnahme zur Anpassung der PQVO, die mit Frist zur Stellungnahme zum 06.11. entsprechend eingehen wird.
- Abs. 7: Die Fortbildung, die betreuende Hilfskräfte absolvieren sollen, ist nicht weiter definiert, der Umfang kann sich über wenigen Stunden bis mehrere Tage erstrecken und es ist dann ggf. von der Prüfung der Qualitätsaufsicht abhängig, ob die Fortbildungsleistung anerkannt wird. Damit würde sich wieder ein Flickenteppich an Anforderungen ergeben, den wir vermeiden möchten. Daher bedarf es einer Konkretisierung.

25

## § 29 Verfügungszeiten, Leitungsfreistellung und Ausfallzeiten

- Wir begrüßen eine Transparenz und Festlegung des Umfangs der Leitungszeiten. Verwaltung allerdings muss als grundsätzlich anfallende Aufgabe in jeder Kita zusätzlich finanziert werden. Die Evaluatorinnen und Evaluatoren haben die Festlegung von 7,8 Stunden Leitungsfreistellung pro Gruppe als einen wichtigen Schritt zu qualitätvollen Strukturen in den Kitas gewürdigt, jedoch empfohlen, diesen Standard nicht wieder aufzuweichen, sondern erneut in den Blick zu nehmen, sich an wissenschaftlichen Expertisen zum Umfang von Leitungsfreistellungszeiten zu orientieren und diese kontinuierlich anzupassen. Der Einsatz von Verwaltungskräften sollte vor diesem Hintergrund als zusätzliches Add-On betrachtet und nicht auf den Anstellungsschlüssel angerechnet werden. Damit wäre auch das Ziel einer Entbürokratisierung zu erreichen. Es ist zusätzlich zu unterscheiden zwischen den zentralen Verwaltungsaufgaben, die bei Trägern anfallen, und den administrativen

Aufgaben, von denen Leitungen entlastet werden sollen. Keinesfalls darf Leitungen Zeit entzogen werden, die sie für ihre originären Aufgaben benötigen.

- Verfügungszeiten sollen kontinuierlich, an wissenschaftlichen Standards orientiert, ausgebaut werden.

### **Forderung der LAG-FW:**

**Zielführend ist die Übernahme des Vorschlages aus der UAG**

**Gesetzesanpassung, der vorsieht, die Ausfallzeiten regelmäßig anhand von Durchschnittswerten einschlägiger Statistiken auszurechnen und im KiTaG anzupassen. Diese Anpassung sollte in einem festzulegenden Stufenplan erfolgen. Im ersten Schritt sollte mind. eine Anpassung der Ausfallzeiten wegen Krankheit auf zunächst 22 Tage (Evaluationsbericht) erfolgen.**

### § 31 Elternbeiträge

26

- Essensgeld muss angemessen sein und die Kalkulation anhand der voraussichtlich tatsächlich anfallenden Kosten erfolgen. Essen ist eine wichtige Schlüsselsituation in der Kindertageseinrichtung. Die Finanzierung von Küchen- und Hauswirtschaftspersonal zu Lasten der Eltern birgt ein erhöhtes Risiko, dass nicht allen Kindern ein Mittagessen zur Verfügung gestellt werden kann. Küchenpersonal gehört zur Betriebsführung einer Einrichtung und sollte in den Sachkosten refinanziert sein. Essenskosten von 150€ im Monat zusätzlich zum Elternbeitrag müssen als verdeckte Erhöhung der Elternbeiträge gewertet werden. Zusätzlich müsste die Essenspauschale über die Bildung und Teilhabe entsprechend angepasst werden.

### § 37 Finanzierung des pädagogischen Personals im Anstellungsschlüssel

- Das Personalbudget beinhaltet die Gemeinkosten. Musterberechnungen haben ergeben, dass die Gemeinkosten im Vergleich zu den bisherigen Parametern abgesenkt wurden. Die Abgrenzung von Personal- und Gemeinkosten im Personalbudget kann anhand der im Gesetz hinterlegten Formeln vorgenommen werden. Allerdings sind die einzelnen Kostenansätze - wie bisher - nicht transparent. Dies ist jedoch erforderlich, um eine realistische Grundlage für die Haushaltsplanung mit den Standortgemeinden, Kommunen und Trägern führen zu können. Über die

Gemeinkosten werden die zentralen Verwaltungs- und Geschäftsführungsaufgaben (u.a. Lohnbuchhaltung, Elternbeitragseinzug, Finanzbuchhaltung und Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden) refinanziert. Diese stehen nun auf der Kippe. Außerdem dürfen die Gemeinkosten nicht sinken, wenn ein Träger weniger Personal eingestellt hat, da viele Fixkosten sich nur durch weniger Personal nicht verringern. Außerdem sehen wir mit dem Anstellungsschlüssel weitere Verwaltungsaufgaben auf die Träger zukommen, welche eine Entbürokratisierung nicht erkennen lassen.

### **Forderung der LAG-FW:**

**Die Kostenansätze für Gemeinkosten müssen transparent sein und den neuen Erfordernissen angepasst werden.**

- Die im Anstellungsschlüssel hinterlegten Positionen für FSJ; BFD und PiA-Kräfte sind nicht auskömmlich finanziert. Hier muss mit der Standortgemeinde über die Restkostenfinanzierung verhandelt werden oder die Finanzierung der Restkosten über den Verzicht auf Stunden für Gruppenleitungen oder pädagogische Assistenzkräfte erfolgen.

27

### § 38 Personalbudget im Anstellungsschlüssel

- Die höhere Personalbemessung für eingruppige Kitas ist zu begrüßen. Welche Auswirkungen zusätzliche 0,2 VK pro Einrichtungen auf die Verlässlichkeit der Öffnungszeiten der Kitas haben werden, muss die Umsetzung in der Praxis zeigen und kann in Bezug auf den Umfang noch nicht abschließend bewertet werden. Dabei gehen wir von den bisher formulierten Mindeststandards aus, damit diese Umsetzung gelingen kann.

### **Forderung der LAG-FW:**

**Die höhere Personalbemessung ist ein erster Schritt, er muss allerdings, wie ursprünglich in der UAG Gesetzesanpassung geplant, auf zwei- und dreigruppige Einrichtungen ausgeweitet werden, ohne dass größeren Einrichtungen Nachteile entstehen.**

- In der Formulierungshilfe wird die Option gegeben, mit geringeren Personalstandards zu arbeiten. Es wird die Option der Flexibilität aufgezeigt, während der gesamten

Öffnungszeit und ohne zeitliche Befristung von den festgelegten Standards (2,0 Fachkräfte pro Gruppe) in der Personalbesetzung (Mindestpersonalausstattung) abzuweichen. Der Standard von 2,0 Fachkräften wird durch den Anstellungsschlüssel und den dazu gehörigen Ausführungen im Gesetz in die Verantwortung der Träger gelegt. Dies impliziert die Annahme, dass die Träger in der Lage sind, dieses Thema eigenverantwortlich zu lösen, sollte ein Fachkraft-Kind-Schlüssel von 1,5 Fachkräften vorherrschen. Dem ist nicht so. Wir sehen diese Thematik kritisch, da im Falle eines unzureichenden Personalbudgets die Thematik in die Verhandlungsebene zwischen Kommune und Träger verlagert wird. Der Standard von 1,5 Fachkräften darf keinesfalls zur Regel werden und nicht von der Verhandlung mit einzelnen Kommunen abhängen, da er die Qualität der Betreuung und die Förderung der Kinder gefährdet.

- **Wir plädieren dafür, den bestehenden Standard von 2,0 Fachkräften verlässlich abzubilden, damit Kita angemessen dem Auftrag der Bildung, Betreuung und Erziehung gerecht werden kann. Dies ist in § 27 aufzunehmen.**

28

## § 39 Finanzierung des nichtpädagogischen Personals und der Sachkosten

- Das Sachkostenbudget wird weiterhin als eine Summe ausgewiesen. Es beinhaltet u. a. die Kosten für nicht pädagogisches Personal, Mieten, Nebenkosten, Investitionskosten und pädagogischen Sachbedarf. Sind die angesetzten Einzelpositionen nicht bekannt, gibt es kaum Möglichkeiten mit der Standortgemeinde über die Abdeckung eines Defizits zu verhandeln.

### **Forderung der LAG-FW:**

**Die kalkulierten Kostenansätze für die Sachkosten müssen transparent sein.**

- Weitere Punkte, die in der Sachkostenpauschale Berücksichtigung finden müssen:
  - Es fehlt grundsätzlich der Ansatz für Küchenkräfte. Diese sollten nicht durch Eltern finanziert werden, sondern in einer auskömmlichen Sachkostenfinanzierung Berücksichtigung finden.
  - Kleine Einrichtungen können häufig keine eigenen Mitarbeitenden für Reinigungs- und Hausmeistertätigkeiten einstellen, daher benötigen sie Fremdfirmen. Die Kosten externer Anbieter sind oft höher und schmälern die

Sachkosten. Diese können aber nicht über die Position „nicht pädagogisches Personal“ abgebildet werden.

- Mieten sind in Schleswig-Holstein durch deutliche Unterschiede geprägt. Eine Pauschale, die lediglich das Baujahr der Einrichtung berücksichtigt, wird der Realität nicht gerecht.
- Neubauten erhalten einen Zuschlag, die Investitionskosten, besonders für alte Gebäude fehlen weiterhin. Dies ist unverständlich und bildet die anfallenden Kosten nicht realistisch ab.

## § 56 Fachgremium

- Wir vermissen an dieser Stelle den verbindlichen Charakter des Fachgremiums. Die Erfahrung aus der Gesetzesänderung und Systemumstellung 2019/2020 hat gezeigt, dass im Dialog mit den kommunalen Landesverbänden und Trägervertreterinnen/Trägervertretern und weiteren Beteiligten notwendige Gesetzesänderungen und Klarstellungen erarbeitet und umgesetzt wurden. Das vorliegende Gesetz beinhaltet eine weitere Systemumstellung, die mit weniger zeitlichem Vorlauf ohne Sicherheitsnetz umgesetzt werden soll.

29

### **Forderung der LAG-FW:**

**Über die verbindlichen Austauschstrukturen (z. B. Forum Umsetzung KiTaG) hinaus erhält das Fachgremium einen unmissverständlichen Auftrag zur Beratung der Landesregierung und des Haushaltsgesetzgebers bei fachlich-sachlichen Themen, insbesondere unter Berücksichtigung der Aufgaben nach § 58. Darüber hinaus fordern wir, dass die Beschlusslage des Fachgremiums transparent den Mitgliedern des Sozialausschusses mitgeteilt wird und eine unmittelbare Rückmeldung an das Fachgremium erfolgt. Die Geschäftsordnung ist dahingehend zwingend anzupassen.**

## § 57 Übergangsvorschriften

- Abs. 3: Wir vermuten, dass es sich hier um die alltagsintegrierte Sprachenbildung handelt. Diese ist nun in § 19 Absatz 7 verortet. Die Übergangsvorschrift bezieht sich noch auf § 19 Abs. 6. Grundsätzlich wird die Verlängerung der Frist zur Erlangung der Qualifikation von Einrichtungen dringend benötigt und begrüßt.

## § 58 Monitoring und Überprüfung der Kalkulationsparameter

- Die LAG-FW begrüßt ein Monitoring zu den Kalkulationsparametern. Ein Zeitraum von drei Jahren ist allerdings zu weit gewählt und müsste entsprechend kürzer gefasst werden.

### **Forderung der LAG-FW:**

**Durchführung des regelmäßigen Monitorings innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren.**

## § 59 Befristete Gruppenerweiterung zur Schaffung von zusätzlichen Betreuungsplätzen aufgrund des Zuzugs von geflüchteten Kindern

- Wie bereits in SN der LAG aufgeführt (Bsp. Richtlinie familienunterstützende Maßnahmen für Geflüchtete) sollten eher niedrigschwellige Maßnahmen umgesetzt werden anstatt dauerhaft die Gruppengröße von eigentlich 20 Kindern auf 22 –25 Kinder zu erhöhen. Ferner liegt es in der Trägerverantwortung, ob eine Gruppenerhöhung für die Einrichtung tragbar ist.

30

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung und verbleiben bis dahin mit freundlichen Grüßen

Anette Langner  
Vorsitzende

Michael Selck  
Koordinator FA Kita

LAG der freien Wohlfahrtsverbände SH e.V. | Falckstr. 9 | 24103 Kiel  
**Ministerium für Soziales, Jugend, Familie,  
Senioren, Integration und Gleichstellung des  
Landes  
Schleswig-Holstein**

per Mail: [jana.bojak@sozmi.landsh.de](mailto:jana.bojak@sozmi.landsh.de).

Falckstraße 9  
24103 Kiel  
T: 0431-33 60 75  
[kontakt@lag-sh.de](mailto:kontakt@lag-sh.de)  
[www.lag-sh.de](http://www.lag-sh.de)  
Iris Janßen,  
Geschäftsführerin  
Anette Langner,  
Vorsitzende

Bankverbindung:  
Evangelische Bank  
IBAN: DE 6552 0604 1000 0640 1805  
BIC: GENODEF1EK1

Kiel, 2024-07-31

## **Fachberatung Landesprogramm Sprach- KITAS-Förderung freier und kommunaler Träger zur Umsetzung der Fachberatungsstellen im Rahmen des Landesförderprogramm Sprach- KITAS**

Sehr geehrter Herr Wilke,  
sehr geehrte Frau Laux,

vielen Dank, dass wir im Rahmen des Beteiligungsverfahrens zur geplanten Änderung der  
Richtlinie unsere Expertise einbringen können.

Zu 2.1

Wie bereits in der ersten Stellungnahme vom 02.06.2023 aufgeführt, sind wir weiter der  
Ansicht, die Sprachfachberatungen an den Strukturen der pädagogischen  
Fachberatungen anzulehnen, um die Anzahl der Nebenstrukturen zu reduzieren.

Zu 4.2.2 - 4.2.3

Die Sprachfachberatung sollte analog den Qualifikationskriterien der päd.  
Fachberatung gleichgesetzt sein. Daher sollten – wie bei der päd. FB - die Praxisjahre  
von 6 auf 5 Jahre reduziert werden. Lediglich der Nachweis zur sprachlichen Bildung  
sollte die Spezifikation für die Sprach-Fachberatung deutlich machen.

Die Öffnung durch weitere Optionen der Qualifikation sowie durch Prüfung des Ministeriums erachten wir als sinnvoll. Eine Konkretisierung der möglichen Ausnahmen wäre hilfreich.

#### Zu 4.2.3

Aufgrund dieser Qualifikation und Verantwortung ist es notwendig, die Sprachfachberatung verbindlich in TVöD S17 einzugruppieren. Das begrüßen wir sehr. Wir stellen jedoch fest, dass die päd. FB aufgrund der fehlenden Refinanzierung und gesetzlichen Verankerung unter TVöD S17 eingruppiert werden. Das ist diesem Beratungskontext nicht förderlich. Zur Gleichbehandlung und aufgrund der wichtigen Funktion (auch im Zuge von multiheterogenen Teams und Stärkung der Leitung) muss diese prospektiv dem der Sprach-Fachberatungen angeglichen werden.

#### Zu 4.2.4

Der Beschäftigungsumfang beträgt mind. 19,5 Stunden/Woche. In einem Verbund soll die Sprachfachberatung nach Angaben der RL mind. 10 bis max. 15 anerkannte Sprach-Kindertageseinrichtung betreuen. Um nachhaltige Beratungsarbeit zu tätigen, sollte der Umfang der im Verbund zu beratenden Sprach-Kitas bei einer 19,5 Std/W- Stelle auf max. 8 Kitas beschränkt werden.

Eine trägerübergreifende Vernetzung mit den päd. Fachberatungen sowie den anderen Sprachfachberatungen, Koordinator\*innen für Familienzentren, Inklusion etc. ist für die Arbeit bereichernd und zu begrüßen – benötigt aber Zeitressourcen, so dass bei 15 zu beratenden Einrichtungen im Verbund die Qualität und Wirksamkeit der Dienstleistung sichtlich geschmälert wird.

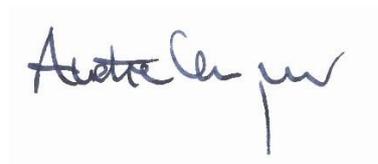
#### Zu 5.2

Die Personal- und Sachkosten sollten so bemessen sein, dass eine Auskömmlichkeit durch den Höchstbetrag der Fördersumme sichergestellt werden kann. Für die Tätigkeitsausübung wird ein Dienstfahrzeug benötigt. Ebenso müssen die regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen refinanziert werden. Sprachfachberatungen sind meistens erfahrene Fachkräfte, die daher auch in einer höheren Entgeltstufe eingruppiert werden.

Diese Overhead- und Personalnebenkosten sollten in der Finanzierungskalkulation des Landes Berücksichtigung finden, so dass die Stelle auch bei Kostensteigerungen (Wechsel der Eingruppierungsstufen, Dienstfahrzeug, etc.) gedeckt sind.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Ausführungen eine Würdigung erhalten und bei einer Überarbeitung der Richtlinie Berücksichtigung finden. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß



Anette Langner  
Vorsitzende



Michal Selck  
Koordinator FA Kita