

Araron Kehlert - Mitglied im Landeskitaelternbeirat für den Landkreis Dahme-Spreewald
Steffen Rudolph - Mitglied im Landeskitaelternbeirat für den Landkreis Havelland
Sebastian Groth - Mitglied im Landeskitaelternbeirat für den Landkreis Oder-Spree
Sören Gerulat - Mitglied im Landeskitaelternbeirat für den Landkreis Uckermark
Katja Göcke - Mitglied im Landeskitaelternbeirat für den Landkreis Märkisch-Oderland
Annett Heidebrunn - Mitglied im Landeskitaelternbeirat für den Landkreis Barnim
Delegierte des Landeskitaelternbeirates im LKJA

Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam

Eberswalde, 31.08.2023

Stellungnahme zum Entwurf einer Achten Verordnung zur Änderung der Kita-
Personalverordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Mitglieder des Landeskitaelternbeirates bedanken wir uns für die Möglichkeit der
Stellungnahme.

Es ist zu begrüßen, dass mit der Änderung der Kita-Personalverordnung dem absehbaren
Personalmangel begegnet werden soll.

Im Alltag kommt es schon lange zu Personalengpässen, die dann zu quantitativen und
qualitativen Einschränkungen in der Betreuung unserer Kinder führen. Durch die
Überlastungen des anwesenden Personals verschlechtern sich bei Engpässen zusätzlich die
Arbeitsbedingungen, so dass eine weitere Verschärfung der Personalsituation in den
Einrichtungen durch Aufgabe des Berufs oder längere krankheitsbedingte Ausfälle begünstigt
wird. Hier muss dringend Abhilfe geschaffen werden.

Zu §1 Trägerrechte und -verantwortung

hier: Absatz 2 Satz 2

Um zukünftig für mehr Personal in den Einrichtungen zu sorgen, reicht es nicht aus, eine
nachhaltige Personalgewinnung anzustreben.

Deshalb wird vorgeschlagen, den Satz wie folgt zu ändern: „Die Träger sind zu einer
nachhaltigen Personalentwicklung und -gewinnung verpflichtet. Dies beinhaltet insbesondere
die Förderung von vergüteter berufs begleitender Ausbildung in den Einrichtungen.“

Näheres dazu auch in § 16

Zu § 3 Berechnung der Personalbemessung

hier: Abs. 1 S. 5

Die Klarstellung, dass Vollzeiteinheiten eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden
entsprechen, wird sehr begrüßt. Streitigkeiten nach tarifrechtliche Änderungen zur
Wochenarbeitszeiten dürfen nicht zu Einschränkungen der Öffnungszeiten oder
Einführung/Erhöhung von Schließzeiten führen.

hier: Abs. 4 S. 2

Es wird empfohlen, die Sätze „Bis zu zwei Kinder können einen von der obersten Landesjugendbehörde als geteilt genehmigten Betreuungsplatz belegen, wenn sie nicht gleichzeitig anwesend sind. Der Träger der Einrichtung hat seine Personaleinsatzplanung an den sich daraus ergebenden Personalmehrbedarf entsprechend der erhöhten Kinderzahl anzupassen.“ ersatzlos zu streichen, da unabhängig davon, ob Kinder ganztätig oder nur für einen Teil des Tages betreut wird, eine Betriebserlaubnis notwendig ist (45 Abs. 1 S. 1 SGB VIII).

Da sich die Bedürfnisse einer Familie und damit die Bedarfe an Betreuungszeit jederzeit ändern können (siehe auch § 1 Abs. 3 S. 3 KitaG) kann das Wohl der Kinder in der Einrichtung nicht gewährleistet werden. Bei einem geteilten Platz fehlt die Flexibilität, Betreuungszeiten bei Bedarf zu erweitern. Zudem muss hier darauf geachtet werden, dass für beide Kinder zumindest ein rechtsanspruchserfüllendes Angebot ermöglicht wird. Auch für die Abläufe in der Kita ist ein geteilter Platz eine große Herausforderung. Wenn immer nur ein Kind da ist, muss eins für spezielle Angebote ausgeschlossen werden. Bei einer tageweisen Teilung ist kein rechtsanspruchserfüllendes Angebot möglich, bei Teilung innerhalb eines Tages wird immer nur ein Kind in die Gruppenangebote integriert.

Ein geteilter Platz kann den Bedarf des Kindes auf Kindertagesbetreuung nicht entsprechen. Die bisherigen Möglichkeiten mittels Ausnahmegenehmigungen Platzkapazitäten zu schaffen können weiterhin genutzt werden. Auch auf die kürzliche Änderung der Verwaltungspraxis zur Erhöhung der Doppelnutzung von Schulräumen für den Hortbereich auf 75 % wird verwiesen.

Zu § 6 Anforderungen an die in der Einrichtung tätigen Personen

hier: Abs. 1

§72a (1) S. 2 SGB VIII sieht regelmäßige Intervalle zur Vorlage eines Führungszeugnisses vor.

Hier sollte die Regelmäßigkeit ggf. konkretisiert werden.

Zu § 7 Pädagogischer Kräfte

hier: Abs. 1

Es wird empfohlen den Satz 1: „Pädagogische Kräfte sind Einrichtungspersonal gem. § 6, das die Kinder bildet, erzieht, versorgt oder betreut.“ zu ändern in „Pädagogische Kräfte sind Fachkräfte gem. §§ 9 und 10, das die Kinder bildet, erzieht, versorgt oder betreut.“

Näheres dazu in den Ausführungen zu § 11

hier: Abs. 3

Hier ist der Zusammenhang, warum beispielsweise fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache der Erzieher den Sprachkenntnissen von betreuten Kindern entsprechen soll, nicht nachvollziehbar. Auch warum ein fehlender Berufsabschluss dem fachlichen Profil einer Kindertagesstätte dienen soll erschließt sich nicht. Eine fehlende Berufsausbildung hat weder eine fachliche Kenntnis irgendeiner Art, noch pädagogische Kenntnisse.

Es wird empfohlen, den Abs. 3 und Abs. 5 komplett zu streichen.

Zu § 8 Gesundheitliche Eignung und Impfschutz gegen Masern

hier: Abs 2 Satz 2

Satz 2 ist zu streichen, da die Übergangsfrist abgelaufen (07/22) ist. Alle Nachweise müssen bereits vorliegen.

Zu § 10 Fachkräfte mit anderen Berufsqualifikationen

Aufgrund des hohen Anteils an sprachförderungsbedürftigen Kindern im Kitabereich wird die zusätzliche Aufnahme der Berufsqualifikation Logopädin/Logopäden empfohlen.

Um einen entsprechenden Anreiz zu geben, höher qualifiziertes Personal für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen und auch dementsprechend zu vergüten, sollte die Möglichkeit bestehen, dieses höher (beispielsweise mit 120%) zu bezuschussen (siehe auch § 16 Anrechnung auf die finanzwirtschaftliche Personalbemessung).

Zu § 11 Ergänzungskräfte

Einem Personalnotstand kann nur mit der Ausbildung von neuem Personal begegnet werden. Die dauerhafte Einführung von Ergänzungskräften mindert jedoch auch die Notwendigkeit für die Träger, bessere Ausbildungsbedingungen zu schaffen. Die frühkindliche Bildung braucht aber eine qualitativ hochwertige Begleitung.

Um neues Personal zu finden und zu binden, werden bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen benötigt. Der Einsatz von Ergänzungskräften reduziert die Qualität der Betreuung und verschlechtert die Arbeitsbedingungen der Erzieher, weil sie noch mehr Verantwortung übernehmen müssen, wenn der Kollege angeleitet und dauerhaft beaufsichtigt werden muss. Der Einsatz von Ergänzungskräften ist somit keine Lösung, sondern schafft weitere Probleme.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sollten die Ergänzungskräfte nur zusätzlich zum notwendigen pädagogischen Personal eingesetzt werden.

Des Weiteren sei an dieser Stelle noch auf den hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigung hingewiesen. Das Argument des Fachkräftemangels steht im Widerspruch zu dem geringen Anteil an angebotenen unbefristeten Vollzeitstellen. Vielerorts werden Stellen nur in Teilzeit ausgeschrieben und besetzt. Die Wahl sollte jedoch dem Bewerber selbst überlassen werden, das heißt, die Stelle soll in Vollzeit ausgeschrieben und besetzt werden, aber auf Wunsch Teilzeit ermöglichen.

Zu § 14 Anrechnung auf die ordnungsrechtliche Personalbemessung

hier Abs. 1 Nr. 4

Es wird empfohlen, den Punkt 4 ersatzlos zu streichen

hier: Abs. 2 S. 2

Es wird empfohlen S. 2 wie folgt zu ändern:

„Urlaubs-, Aus- und Fortbildungszeiten werden nicht mitgerechnet.“

hier: Abs. 3 S. 1

Es wird empfohlen S. 1 wie folgt zu ändern:

„Bei Abwesenheitszeiten ist eine Anrechnung nicht mehr zulässig.“

hier: Abs. 4

Vorschlag für Neufassung: Zusätzlich zum notwendigen pädagogischen Personal können 5 vom Hundert zur Abdeckung von Vertretungsfällen vorgehalten werden. Diese sind in der Berechnung der Personalkostenzuschüsse durch die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu berücksichtigen.

Zu § 15 Fachkraftquote

hier: Abs. 1

Es wird empfohlen die Sätze 1 und 2 wie folgt zu ändern:

„Die Fachkraftquote ist zu 100% aus Fachkräften gem. § 9 und § 10 Abs.1 und Leitungskräfte gem. § 12 zu erfüllen. Ergänzungskräfte dürfen das pädagogische Personal als zusätzliche Kräfte entlasten.“

hier: Abs. 2 S. 2

Es wird empfohlen den Satz 2 wie folgt zu ändern:

„Das Unterschreiten nach Satz 1 ist auf max. 3 Monate im Jahr zu begrenzen.“

Zu § 16 Anrechnung auf die finanzwirtschaftliche Personalbemessung

Hier: Abs. 1 Nr. 2

Die Nr. 2 ist ersatzlos zu streichen.

Hier: Nr. 3

Es wird empfohlen, Nr. 3 wie folgt zu ändern:

„Personen, die an einer tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zur Erlangung einer Berufsqualifikation gem. § 9 oder § 10 Abs. 1 teilnehmen, zu 100 %.“

Durch die Anrechnung auf den Personalschlüssel kann eine vergütete Ausbildung finanziert werden.

Da Auszubildende keine Fachkraft zu 100% ersetzen können, erhöht sich die Arbeitsbelastung der gesamten Einrichtung. Daher benötigen die Einrichtungen Unterstützung, da sie mehr Arbeit und weniger Zeit für die unmittelbare pädagogische Arbeit mit den Kindern haben.

Um die Einrichtungen entsprechend zu unterstützen, sollen Anleitungsstunden finanziert werden, beispielsweise durch die Verstetigung des Programms „Mehr Zeit für Anleitung“ über das Kitaqualitätsentwicklungsgesetz.

Da die berufsbegleitende Ausbildung auch mit Mehrfachbelastung der Auszubildenden einhergeht, ist die Ausbildung so zu gestalten, dass das Arbeits- und Lernvolumen entsprechend angepasst wird.

Wie bereits zu § 10 dargestellt, wird empfohlen, für höher qualifiziertes Personal, das auch besser vergütet wird, höher (beispielsweise mit 120%) auf die finanzwirtschaftliche Personalbemessung anzurechnen.