

## **Neues KitaG**

Praxisherausforderungen und mögliche Anpassungsvorschläge

Verfasser: Marcel Schmitt (Abteilungsleitung Kindertagesstätten)

*Ein Schreiben des Studierendenwerks Vorderpfalz*



## **Vorwort**

Dieses Schreiben soll als Evaluation aus der Praxis dienen. Hierzu ist sowohl die Sicht der Träger, Kitaleitungen und des pädagogischen Personals berücksichtigt. Es werden Praxisprobleme erläutert und Verbesserungsvorschläge dargelegt. Wir erhoffen uns hierdurch eine Verbesserung des „Status Quo“ um zukünftig den gewünschten Bildungsstandard im Elementarbereich abbilden zu können.

# Inhalt

<b>I Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Betriebserlaubnis und Personalschlüssel</b> .....	<b>4</b>
1.1. Stichtagsregelung 31.05. ....	5
1.1.1 Anpassungsvorschlag .....	5
1.2 U2 & Ü2 .....	5
1.3 Verfügungszeiten.....	6
<b>2 Sprachförderung</b> .....	<b>7</b>
2.1 Anpassungsvorschläge .....	7
<b>3 Profileergänzende Kräfte</b> .....	<b>7</b>
3.1 Anpassungsvorschlag .....	8

## **I Einleitung**

Mit dem derzeitig errechneten Personalschlüssel bewegen sich die Kitas in Richtung einer „Bewahranstalt“. Der Aufgabenbereich „Pädagogische Bildung“ tritt durch den „dünnen“ Personalschlüssel in den Hintergrund und die Pflege und Aufsicht der Kinder ist vordergründig. Die derzeitige Praxis ist aufgrund unterschiedlicher negativer Variablen, in Bezug auf den Personalschlüssel, ein Erhalt des Betriebs. Von einer Bildungseinrichtung können wir erst sprechen, wenn eine angemessene Berechnung von Verfügungszeit<sup>1</sup> (mind. pro Kraft 2h am Tag) Krankheitsvertretung, Urlaubsvertretung, Leitungsfreistellung<sup>2</sup>, Anleitung von Praktikanten/FSJ., stellv. Leitungszeit, Sprachförderung erfolgt! Es ist derzeit immer noch „gang und gebe“ das, dass pädagogische Personal Arbeiten außerhalb der Arbeitszeit von zu Hause aus erledigt. Ein Zeichen dafür, dass Erzieher:innen motiviert sind die Arbeit voranzutreiben jedoch zu wenig Zeit bleibt um den Standard im geschaffenen gesetzlichen Rahmen zu leisten. Mit der im Gesetz verankerten Orientierung an den Erziehungs- und Bildungsempfehlungen und der Forderung nach mehr Qualität, ist dies mit der jetzigen Personalberechnung völlig unzureichend. Zuvor völlig praxisferne Personalschlüssel wurden nun durch das neue KitaG auf ein Minimum angehoben und Kitas haben mehr Personal erhalten. Dieser Schlüssel entspricht jedoch nicht der aktuellen Praxis.

Nachfolgend wird auf die Auswirkungen des neuen KitaG in der Praxis eingegangen. Darüber hinaus werden Anpassungsvorschläge zur Verbesserung der aktuellen Situation erläutert.

### **1 Betriebserlaubnis und Personalschlüssel**

Die Betriebserlaubnis ergibt sich aus der festgelegten Anzahl an Kindern. Diese werden pro Kopf angegeben und nicht wie im Gesetz zuvor je Gruppe. Aus der Kinderanzahl, in Verbindung mit der Betreuungszeit und des Alters (U2/Ü2), errechnet sich der Personalschlüssel. Durch die „pro Kopf“ Betrachtung ergeben sich mehrere Unsicherheiten und Fragestellungen. Eine Kita unterliegt dem fortlaufenden Druck die Plätze, in den unterschiedlichen Alters- und Zeitkohorten, ständig zu besetzen. Daraus ergibt sich die Frage was passiert mit der BE<sup>3</sup>, wenn die Plätze nicht gehalten werden können? Besteht ein Zeitraum der als Richtwert für eine dauerhafte Unterbesetzung feststeht (bspw. 3 Jahre in Folge)? Ab wann kann man das dazugewonnene/bestehende Personal als Stammpersonal betrachten und unbefristete Verträge anbieten?

---

<sup>1</sup> Es fallen Entwicklungsstandgespräche, Angebots- und Projektplanungen, Dokumentation des Entwicklungsstands, Beobachtungen, u.v.m. an.

<sup>2</sup> Unabhängig von der Größe der KiTa

<sup>3</sup> Betriebserlaubnis

Das Restrisiko ist höher als zuvor in der Gruppenbetrachtung im alten KitaG (s. 1.1), in Bezug auf den Personalschlüssel.

### **1.1. Stichtagsregelung 31.05.**

Durch die taggenaue Stichtagsregelung ergibt sich ein Praxisproblem. In der Praxis bildet sich diese Thematik anders ab als im KitaG gedacht. Der Planungsansatz war, dass die meisten Kinder bis zu diesem Tag bereits die Kita besuchen. Nicht bedacht wurde jedoch die Relevanz der U2 Plätze, denn es gibt mitunter viele Geburtstage vor dem Stichtag. Dies führt dazu dass die U2 Plätze nicht gehalten werden können. Im alten KitaG gab es zwar eine kleine und große Altersmischung in den Gruppen jedoch wurde in Gruppen gedacht und nicht in Plätzen. Es war eher selten der Fall dass ganze Gruppen aufgrund von zu wenig Kindern in der jeweiligen Altersmischung geschlossen wurden. Somit waren Gruppen viel beständiger in Bezug auf die Personalebewilligung.

#### **1.1.1 Anpassungsvorschlag**

Ein Stichtagszeitraum von 3 Monaten, z.B. von März bis Mai, wäre eine bessere Option. Dieser würde der Varianz<sup>4</sup> besser entsprechen.

### **1.2 U2 & Ü2**

Eine andere Problematik stellt die neue Strukturierung der U2 und Ü2 Plätze da. In der Ü2 Betrachtung werden die 2-Jährigen Kinder mit älteren Kindern gleichgesetzt. Jedoch bildet das die Praxis keinesfalls ab. 2-Jährige Kinder brauchen mehr Betreuung und sollten in der Betrachtung mit den U2 Kindern gleichgesetzt werden. Jede Altersklasse Bedarf einen anderen Bedarf der sich in einem Kontinuum zwischen Pflege und Bildungsarbeit bewegt. Kleiner Kinder benötigen mehr Pflege, Nähe und Zuneigung. Elementar sind hier die Grundbedürfnisse. In diesem Punkt muss das pädagogische Personal die Erziehung und Sozialisation vorantreiben. Bildungsangebote sind bis zu einem gewissen Alter kurzweilig. Bei größeren Kindern vor allem Vorschulkindern, ist es genau anders herum. Hier spielt die Bildungsarbeit eine zentrale Rolle. Die seit Jahrzehnten bestehende Problematik eines Lochs/Lücke zwischen Kita und Schulen besteht nach wie vor. Dies ist vor allem auf fehlende Zeit zurückzuführen. Denn ältere Kinder benötigen Bildungsarbeit um sich der Schule bestmöglich anzunähern. Diese Lücke schließt man nur mit mehr Personal und somit mehr Zeit zur Vor- und Nachbereitung und Aktivitäten

---

<sup>4</sup> Varianz Geburtstag

in Kleingruppen indem sich Kinder außerhalb der Kita oder anderen Räumlichkeiten bewegen können. Das pädagogische Personal steht somit in allen Altersgruppen nicht immer in Betreuungssituation, im Hinblick auf die Aufsichtspflicht, zur Verfügung.

Ein weiterer Problembereich ergibt sich aus dem Übergang U2/Ü2: es müssen im Ü2 Plätze für die U2 Kinder freigehalten werden, damit die Kinder mit dem 2. Geburtstag weiter betreut werden können. Zudem kann der Bedarf der Familien nicht erfüllt werden, da die Eingangsplätze der U2 Kinder deutlich reduziert wurden um den Personaleinsatz besser planen zu können.

Zur Erläuterung: In der Praxis zeigt sich, dass sehr viele Familien ihre Kinder bereits vor dem 2. Geburtstag in die Kita geben würden. Dies können die Kitas nun nicht mehr anbieten, da sie mit dem 2. Geburtstag des Kindes Personalanteile verlieren.

### **1.3 Verfügungszeiten**

Es fehlt derzeit eine klare Aussage das Verfügungszeiten vertreten werden dürfen/müssen. Das heißt: Aktuell ist es so, dass wir, wenn Herr A krank ist, Frau B als Springerin einsetzen und abrechnen dürfen. Wenn aber alle gesund (und in Dienst) sind, muss Frau B als Springerin zuhause bleiben. Wenn man den einzelnen Tag betrachtet, dürfen maximal (!) so viele Mitarbeiterinnen anwesend sein als in der BE personalisiert. Die Praxis ist aber die, dass ein Springer nicht immer da ist oder doppelt gebraucht würde, so dass die anwesenden Kollegen einfach ihre Verfügungszeiten sausen lassen und den ganzen Tag Dienst am Kind leisten. Dadurch wird die Verfügungszeit insgesamt de facto gekürzt, da es niemals die Situation gibt, in der mehr Verfügungszeit genommen werden könnte, da ja niemals mehr als die genehmigten Stellen im Haus sind.

Um also die Betreuung der Kinder in der vom Land vorgegebenen und personalisierten Höhe durchgängig gewährleisten zu können, muss auch der Anteil an Vorbereitungs- und Verfügungszeit vertreten werden. Das hieße dann, dass durchschnittlich (!) so viele Mitarbeiterinnen anwesend sein dürfen, wie in der BE personalisiert. Das ist aber nur dann der Fall, wenn das Team größer ist, als der personalisierte Schlüssel in der BE.

Beispielrechnung: In der BE sind 10 VzÄ genehmigt. Jede MA hat 15 Tage freien Urlaub (15 Tage gemeinsame Schließtage) und durchschnittlich 15 AU-Tage. Das heißt: In dieser Kita werden pro Jahr 300 Tage (= 2.340 Stunden) vertreten. Eine VzÄ hat – je nach Jahr – 220 Arbeitstage, abzgl. circa 15 AU-Tage, also etwa 205 Nettoarbeitstage (= 1.599 Arbeitsstunden). Insofern müssten für diese KiTa 1,46 VzÄ als Vertretungskräfte eingesetzt und abgerechnet werden dürfen – und zwar unabhängig vom einzelnen Vertretungsfall. Und das ist so, weil diese Vertretung durch Kürzung von Verfügungszeit geleistet wird.

## 2 Sprachförderung

Durch den Wegfall der Sprachkräfte als „On Top Stelle“ ist die Sprachförderung im Alltag nicht mehr leistbar. Die Aussage das Sprachförderung im Alltag geschehen soll war auch schon vor dem neuen KitaG, in der Umsetzung, gang und gebe. Selbstverständlich fördern die pädagogischen Fachkräfte in allen Situationen des Alltags die Sprachförderung. Dies geschieht und geschah aber meist ungeplant/ und aus dem Alltag heraus. Eine Sprachförderung „On Top“ hatte den Vorteil aus dem Alltagsgeschehen hinauszutreten und in Kleingruppenarbeit individuell auf die Entwicklungsbedarfe<sup>5</sup> einzugehen. Dies ist aus pädagogischer Sicht der einzig sinnvolle weg Sprachförderung anzubieten. Es muss immer und in jedem Fall ein Sonderangebot außerhalb des Kitalltags geben. Dies ist durch die neue Berechnung jedoch keinesfalls abbildbar. Hierzu müsste eine Berechnung erfolgen, die eine zusätzliche 0,5 Stelle (für Sprachförderung) ermöglicht.

### 2.1 Anpassungsvorschläge

Um den Personalschlüssel dem tatsächlichen Bedarf anzupassen müsste eine Betrachtung in U3 und Ü3 erfolgen. Hierzu sollte die Berechnung des Stellenschlüssels im U3-Bereich, dem U2, gleichsetzt werden. Somit könnte man auf die gestiegenen Anforderungen an Erzieher:innen mit mehr Personal entgegenwirken. Zudem sollte eine Sprachförderkraft entweder aus einer angepassten Berechnung oder festgesetzt als 0,5 Kraft („On Top“) angepasst werden. Durch die Abänderung in U3 und Ü3 wäre eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet, da ein stabilerer Rahmen besteht der auf etwaige demografische Änderungen, durch die erhöhte Anzahl an Kindern in den verschiedenen Kohorten unempfindlicher ist.

## 3 Profileergänzende Kräfte

Diese Kräfte sind eine gute Idee jedoch falsch platziert. Diese Kräfte müssen „on Top“ zu dem bestehenden Personal gesehen werden. Warum? Diese Kräfte schwächen in der momentanen Berechnung die Kita. Diese Kräfte können aufgrund der fehlenden pädagogischen Kenntnisse keine eigenständige Bildungsarbeit leisten. Die Kräfte können keine Entwicklungsstandgespräche führen/vorbereiten, nicht beobachten und dokumentieren und sind nicht im Dienstplan einsetzbar<sup>6</sup>. Aufgrund der niedrigen Eingruppierung ist es zudem unrealistisch einen Handwerker für diese Bezahlung als Mitarbeiter zu gewinnen.

---

<sup>5</sup> Mögliche Bedarfe durch: Andere Muttersprache, Entwicklungsverzögerung, Sprachbeeinträchtigung, unzureichende Sprachvorbilder in der Familie

<sup>6</sup> Laut Gesetz müssen mindesten zwei pädagogischen Fachkräfte gleichzeitig im Haus anwesend sein. Da Profileergänzende Kräfte diesen Status nicht haben, kann man sie nicht im Dienstplan einpflegen.

### **3.1 Anpassungsvorschlag**

Wie oben beschrieben, diese Stellen als „on Top“ Stelle auf den Personalschlüssel setzen.