

Schriftliche Stellungnahme

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drucksache 20/832

Verfasser: Heiko Frost, Geschäftsführer der Adelby 1 Kinder- und Jugenddienste gGmbH
Empfänger: Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages

Seit 1970 strebt Adelby 1 nach guten Voraussetzungen für die Entwicklung individueller Fähigkeiten und gerechter Startchancen für alle Kinder. Wir wissen „Jeden Menschen gibt es nur einmal und jeder Mensch ist wertvoll“. Diese inklusive Grundhaltung zieht sich durch alle Bereiche unserer pädagogischen Arbeit. Ausgehend von einem humanistischen Menschenbild sind wir bei allen Kindern – unabhängig von einem potenziellen Förderstatus - um ein möglichst hohes Maß an Selbstbestimmung, Kompetenzerleben und sozialer Eingebundenheit bemüht. Das Fundament unseres Handelns sind inklusive Grundwerte, Respekt und gegenseitige Wertschätzung.

Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegestellen sind die ersten Bildungsorte außerhalb der Familien, an denen sich Vorurteilsbewusstheit entwickeln, die Kompetenz der Selbstwirksamkeit aufgebaut und inklusive Grundwerte entstehen können. Schon mit zwei bis drei Jahren bilden sich bei Kindern erste Vorstellungen über Unterschiede von Menschen. Wir brauchen in dieser und der folgenden Zeit pädagogische Fachkräfte, die Kindern die Erfahrung von Vielfalt ermöglichen und wir brauchen pädagogische Fachkräfte, die Position gegen Benachteiligung und Ausgrenzung beziehen.

Das Kindertagesförderungsgesetzes bereitet in Schleswig-Holstein die rechtliche Grundlage für die frühkindliche Bildung und die Zukunft der jungen Menschen. Die Reformierung des Gesetzes in 2021 ist in aller Konsequenz der Erkenntnisse der Evaluation, unverzüglich anzupassen. Leider kam es in einigen Fragestellungen zu negativen Bewertungen des geschaffenen Gesetzes, welches direkt umgesetzt wurde, ohne ein Ergebnis der Evaluation abzuwarten.

Mit dem Positionspapier „Kitas am Limit“ haben Träger*innen aus dem Norden des Landes bereits im ersten Quartal 2023 prägnant auf einige Kernaussagen hingewiesen.¹ Bereits diese Entwicklung zeigt die Notlage der Träger*innen auf und verdeutlicht den Anpassungsbedarf des Gesetzes.

¹ Das Positionspapier „Kitas am Limit“ ist online zu finden unter: <https://www.adelby1.de/aktuelles/1485-bildungsauftrag-erstnehmen-gemeinsam-laut-sein.html>

Adelby 1

Inklusion

Die Weltgemeinschaft hat sich mit der Verabschiedung der Globalen Nachhaltigkeitsstrategie dazu verpflichtet, bis zum Jahr 2030 eine hochwertige, inklusive und chancengerechte Bildung sicherzustellen.² Alle Menschen haben ein Recht auf gleichberechtigten Zugang zu Bildung und damit auch zu frühkindlicher Bildung in Kindertagesstätten.

Die vorgeschlagenen Änderungen des § 18 Abs. 3 KitaG machen deutlich, dass der Handlungsbedarf erkannt ist. Auch Adelby 1 befürwortet eine Gesetzesänderung hin zu inklusiver Bildung nachdrücklich.

Die hier vorgeschlagenen Gesetzesanpassungen greifen allerdings zu kurz. Exklusiv nur Kinder mit Behinderung oder der Bedrohung einer Behinderung zu erfassen, ist weder zeitgemäß, noch wird es den tatsächlichen Herausforderungen in Bildung und pädagogischer Alltagsgestaltung gerecht, noch entspricht es der ganzheitlichen Definition des Begriffs Inklusion. Zur Förderung und flächendeckender Umsetzung inklusiver Bildung müssen alle Einrichtung befähigt sein, angemessene Rahmenbedingungen vorzuhalten. Nur durch multiprofessionelle und umfangreich refinanzierte Fachkräfteteams, Zeiten für Dienstbesprechungen und Austausch, Fallbesprechung, Supervision und ein inklusives Lernumfeld kann inklusive Bildung wohnortnah für alle jungen Menschen verfügbar sein.

Wir fordern, dass es bei der Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes nicht darum geht, die Kündigung von Kindern mit Behinderungen anzuzeigen. Wir fordern, dass das Bildungssystem Kita flächendeckend inklusiv gestaltet wird und der politische Wille dazu klar formuliert ist und die Rahmenbedingungen endlich angepasst sind. Es darf nicht so bleiben, dass trotz aller Bemühungen, Kinder nicht wohnortnah Bildung erfahren können, weil Einrichtungen überfordert sind. Der richtige Schritt der Kompetenzteams Inklusion ist zu wenig, um von Inklusion in frühkindlicher Bildung reden zu können. Es kann nur jede Einrichtung die Rahmenerweiterung erhalten, die notwendig ist, um solche Szenarien abzustellen. Jede*r muss die Tür geöffnet bekommen, es darf nicht der mitgebrachte Rucksack entscheiden, ob junge Menschen vor Ort inkludiert sein dürfen.

Wird es weiter versäumt, inklusive Rahmenbedingungen zu schaffen, dann wird sich die frühkindliche Bildung für Kinder mit besonderen Bedarfen erneut auf wenige Träger und wenige Einrichtungen fokussieren und zu weiter verschärften Betreuungsempässen führen.

² Deutsche UNESCO-Kommission e. V.: Agenda Bildung 2030, online zu finden unter: <https://www.unesco.de/bildung/agenda-bildung-2030>

Adelby 1

Hochwertige, inklusive und chancengerechte Bildung muss auch im Krippenalter stattfinden. Kinder mit Förderbedarf im Krippenalter (U3) werden weiterhin durch ambulante Frühförderung gefördert und Kita wird dieses verwehrt. Kindertagesstätten sind erst für Kinder ab 3 Jahren im Rahmen der Förderung zuständig, obwohl die Krippenkinder bereits in der Kindertagesstätte betreut und begleitet werden.

Personalsituation in Kindertagesstätten

Direkte Zeit am Kind: Flexibler Einsatz der Fachkräfte und Bürokratieabbau

Die Dokumentationspflicht (egal ob Gruppe oder Kind) zur Umsetzung der Kostenerstattungsbeanspruchung fordert Ressource in Kita, die für diese Aufgaben nicht gewährt ist. Statt fokussiert den jungen Menschen und die Pädagogik mehr in den Mittelpunkt zu stellen hat die Listenführung, Umfänge der Nachweiserbringung, Evaluationsanforderungen, der erneute Aufwuchs von zusätzlichen Programmbausteinen für Kita mit zusätzlicher Beantragungs-, Dokumentations- und Nachweiserstellung, den bürokratischen Aufwand erheblich aufwachsen lassen.

Die flexible Verfügung der Fachkraft, sich im Team selbstbestimmt den Alltagsbedarfen orientiert zu widmen, wird durch die strikte Normierung der unabdingbaren Gruppenschlüsselung widersprochen. Die direkte Zeit am Kind ist dringend auszubauen, die Einsatzfähigkeit muss deutlicher der Team-selbstbestimmten Schlüsselung unterworfen werden, VB-Zeiten sind auch aus diesem Grund ausreichender zu gestalten.

Flexibilisierung des Personaleinsatzes

Sowohl der hohe Anteil an Krankheitsausfällen (insbesondere nach dem pandemischen Geschehen) als auch der Fachkräftemangel im Sektor Kita, machen es für die Einrichtungen schwer bis unmöglich konstant den Fachkraft-Gruppen-Schlüssel einzuhalten, wenn gesetzlich gefordert ist, dass die Aufsichtspflicht gegenüber der geöffneten Gruppe besteht und nicht nur gegenüber den tatsächlich anwesenden Kindern. Ein flexibler Personaleinsatz bei geringer Anzahl anwesender Kinder würde Ressourcen schonen (Möglichkeiten zum Überstundenabbau bieten und Fachkräfte entlasten). Dies wäre folglich der Qualitätssicherung dienlich und überarbeitete würden vor einer dauerhaften Überlastung geschützt werden.

Wir fordern eine Abkehr von der verpflichtenden Einhaltung des Fachkraft-Gruppenschlüssels. Die gesetzliche Regelung soll Kindertagesstätten als ganzheitliches Bildungssystem verstehen und die Einhaltung eines Fachkraft-Kind-Schlüssels vorgeben. Dies entspricht der realen Arbeit und Bildungssituation, was sich im Gesetz auch so widerspiegeln muss.

Leben. Bilden. Fördern.

Adelby 1

Zudem wird gefordert, dass stets eine Fachkraft mehr als geöffnete Gruppe anwesend ist, um die Aufsichtspflicht zu gewährleisten. Hat eine Einrichtung ein flexibles Randzeitenangebot geöffnet, dann muss die zweite anwesende Person keine Fachkraft mehr sein. Dies ist widersprüchlich, da es sich gleichsam um eine Betreuung in einer Randzeit handelt.

Die Qualität der pädagogisch geleisteten Arbeit am Kind wird einer Kita-Leitung stets ein Anliegen höchster Priorität sein. Um diese zu gewährleisten wird der Personaleinsatz entsprechend geplant. In Zeiten von personellen Engpässen durch Krankheitsausfälle, Urlaube/Bildungsurlaube etc. sollte einer Leitung die Kompetenz zugesprochen werden, Personal bedarfsorientiert einzusetzen, auch wenn an diesen Tagen dann ggf. einem Fachkraft-Kind-Schlüssel nach gesetzlicher Maßgabe nicht entsprochen werden kann. Eine fachlich gute Zweitkraft (SPA) könnte hier ggf. eine Erstkraft ersetzen, bevor eine Gruppe letztlich ganz geschlossen werden müsste, weil eben der geforderte Fachkraft-Gruppenschlüssel nicht eingehalten werden könnte.

Hinzu kommt, dass pädagogische Zweitkräfte sich durch die Gesetzeslage geringschätzt fühlen. Dass eine Zweitkraft nur an der Seite einer Erstkraft am Kind wirken kann, führt zu einer psychologisch wahrgenommenen Herabsetzung bei den Zweitkräften. Die Wahrnehmung nicht ausreichend kompetent zu sein, um beispielsweise eine Kleingruppe in der Randzeit betreuen zu dürfen und in den Randzeiten nur noch in die Vorbereitungszeit gehen zu können, demotiviert und sorgt für Ernüchterung. Dies könnte zum einen zu Stagnation führen oder aber den Impuls wecken, sich zur Erstkraft weiterzubilden. Letzteres würde temporär wieder den Fachkräftemangel verstärken. Ersteres kann zu einer Qualitätsminderung führen.

Die „Erlaubnis“ den Betreuungsschlüssel 15% pro Gruppe im Jahr zu unterschreiten ist in Bezug auf die tatsächlichen Zahlen von Ausfallzeiten nicht ausreichend. Jüngste Erhebungen weisen alleine zur Resilienz eine Krankenrate von über 20% aus. Zudem ist es für Leitungen schwierig mit den genannten 15% zu „haushalten“. An welchen Tagen (bei akutem Personalausfall) wird unterhalb des geforderten Schlüssels betreut und wann wird eine Gruppe geschlossen, um am Ende des Jahres eben diese Quote nicht zu überschreiten? Auch an dieser Stelle ist es schwierig für die Eltern Verständnis aufzubringen und Gruppenschließungen nachvollziehen zu können.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkraftsituation und den hohen Bedarfen und Rechtsansprüchen auf hochwertige, inklusive frühkindliche Bildung fordern wir die Sicherung der Existenz der Kita-Träger*innen durch Abschaffung der komplexen und überaus zeitaufwändigen Dokumentationspflicht als betriebswirtschaftliches Instrument. Hier hat das System eines „gute Kitagesetztes“ vollständig versagt. Der örtliche Träger möge die inhaltliche Arbeit beratend und optimierend als Aufgabe übertragen bekommen, nicht aber ein Recht auf finanzielle Sanktionen. Die Auswüchse der Prüfungen hatten zur Folge, dass erste Träger*innen einen Abbau der Plätze und Einrichtungen in Prüfung brachten. Hier muss ein Land diejenigen stützen und fördern, gemeinsam mit den örtlichen Trägern, die sich der Aufgabenübernahme staatlicher Versorgung annehmen.

Leben. Bilden. Fördern.

Adelby 1

Restriktionen durch Personalqualifikation

Die Flexibilisierung des Personaleinsatzes ist für die Aufrechterhaltung hochwertiger und zuverlässiger frühkindlicher Bildung zwingend notwendig. Eine Anpassung der Personalqualifikation und Verordnungsermächtigung wird ausdrücklich begrüßt. Dabei darf kein Freibrief für den Qualitätseinbruch genutzt werden. Programme, wie die helfenden Hände, müssen unabhängig von Platzzahlreduktionen, Migrationsquoten oder anderem ermöglicht werden. Sie müssen überall dort wirken können, wo es eine Not gibt den Betrieb aufrecht zu erhalten und die vorhandenen Fachkräfte wieder resilienter werden zu lassen. Solche Programme müssen aber eindeutig befristet werden, damit die eigentliche Problemstellung auch behoben wird.

Das System Kita und auch der Personaleinsatz ist seit der Kita-Reform zunehmend komplex geworden. Eine zusätzliche Komplexität durch die Ergänzung weiterer Quotierungen von Quereinsteiger*innen sollte daher zwingend vermieden werden. Ebenso lässt die vorgeschlagene Änderung vermissen, wie eine Dokumentation erfolgt und wem eine Prüfung obliegen soll. Ebenso ist zu befürchten, dass die erhöhte Komplexität die ohnehin begrenzten Leitungsstunden weiter beanspruchen wird. Ebenso führt die vorgeschlagene Regelung auch dazu, dass keine reale Gleichstellung von Quereinsteiger*innen im Einrichtungsteam zugelassen wird. Dies schmälert die Motivation für einen Quereinstieg und führt zu emotionalen Belastungen durch fehlende Gleichwertigkeit.

Wir fordern eine deutliche Verfahrensvereinfachung bis zu einem vorab definierten Zeitpunkt, an dem das Land Schleswig-Holstein sich verpflichtet, ausreichend pädagogische Fachkräfte für den Bildungsbereich zu qualifizieren.

Fachkraftmangel und Ausbildungssituation

Auf Platz eins und zwei des IW-Kurzberichts 67/2022 zu den aktuell größten Fachkräftelücken finden sich Berufe im Bereich der sozialen Arbeit. Platz zwei nehmen die Sozialpädagogischen Assistent*innen ein. Insgesamt 26.500 offene Stellen gibt es bundesweit, davon für 20.600 Stellen keine passenden Bewerber*innen.

Die bundesweite Herausforderung des Fachkräftemangels macht sich auch in den Einrichtungen von Adelby 1 bemerkbar. Bedingt durch Personalausfälle müssen zunehmend Betreuungszeiten gekürzt oder Gruppen tageweise geschlossen werden. Die Situation ist bereits heute dramatisch. Mit dem Ausblick auf steigende Bedarfe, nicht zuletzt wegen des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule ab 2026, zeigt sich deutlich, dass Handlungsbedarfe zu lange verschleppt wurden.

Wir fordern die landesweite Umsetzung der praxisintegrierten Ausbildung (PiA) und eine sichergestellte Finanzierung über die gesamte Ausbildungsdauer durch das Land Schleswig-Holstein. Die Vorteile dualer Ausbildungssysteme müssen auch in den Ausbildungen zu pädagogischen Fachkräften zwingend Eingang finden. Duale Ausbildungen ermöglichen das Sammeln von Praxiserfahrungen und erleichtern den Übergang in den Beruf. Die Praxisnähe

Leben. Bilden. Fördern.

Adelby 1

motiviert zum Lernen und Anwenden des Erlangten Wissens, was als enorme Chance zur Qualitätssteigerung genutzt werden muss. Die Ausbildungssituation ist mit einer flächendeckenden PIA-Umsetzung, mit einer Förderung durch das Land, zu stützen. Es bedarf dringlichst vieler kleiner Lösungsmodelle. Nicht nur für Kita, sondern auch den Ganzttag, die Begleitung in Schule, die stationäre Jugendhilfe und vieles mehr, braucht Schleswig-Holstein pädagogische Fachkräfte und blutete bereits aus.

Es sind weitere Modelle dringlichst zu fördern. Die bürokratischen Hürden, warum Entwicklungen andauern, weshalb nur bestimmte Klientel Ausbildungsangebote entwickeln kann oder soll, muss endlich durchbrochen werden. Träger*innen, die mit Initiativen im Bildungs- und Sozialministerium vorstellig sind, müssen unverzüglich in ihrem Umsetzungswillen gestärkt werden. Es müssen zumindest Modellversuche von Mandatsträger*innen unterstützt und auch mit finanziellen Mitteln gefördert werden. Es werden weiterhin in Schleswig-Holstein vorhandene Ressourcen, realistische Projektansätze und wirksame Methoden nicht in ihren Potenzialen gehoben.

Die Vorteile einer dualen Ausbildung müssen auch Einrichtungsträgern zugänglich gemacht werden. Die Landschaft der pädagogischen Ausbildung muss vielfältiger gestaltet werden können, damit potenzielle Auszubildende eine geeignete Form der Ausbildung in Anspruch nehmen können. Durch die Ermöglichung von dualen Ausbildungsgängen für Einrichtungsträger kann dem Fachkräftemangel direkt vor Ort begegnet werden, es können Rekrutierungsprozesse verkürzt und Einarbeitungszeiten deutlich vermindert werden. Die Forderungen nach kreativen und wirkungsvollen Lösungen beziehen sich explizit nicht nur auf sozialpädagogische Assistent*innen sondern ebenso auf Erzieher*innen und Heilpädagog*innen. Der Fachkräftemangel ist in allen Berufsgruppen eklatant.

Unzureichender Umfang von Leitungsstunden

Leitungskräfte sind bereits mit den an anderen Stellen erwähnten, massiven Steigerungen an bürokratischem und vor allem zu häufig auch nicht digitalen Verwaltungsaufwänden be- und überlastet. Es sei nebenbei erwähnt, dass ebenso die allgemeinen Verwaltungsaufgaben einer zentralen Verwaltung in den vergangenen Jahren exorbitant aufgewachsen sind.

Die Aufgabenanforderungen, vor allem auch durch kommunale Familie, wie aber auch dem Land, müssen dringlichst reduziert und effektiviert werden. Da hierzu nicht von einer zeitnahen Umsetzung ausgegangen werden kann, muss die unverzügliche Rechnung durch Anpassungen für die Freistellung getragen werden.

An anderer Stelle ebenso erwähnt ist der Aufwuchs an verhaltensinteressanten jungen Menschen, mit der berechtigten Erwartung, Inklusion noch stärker gelingen zu lassen und weniger zu separieren oder gar die Teilhabe nicht zu ermöglichen. Hier ist ein eklatanter Aufwuchs für die Leitungsaufgabe zu resultieren. Multipliziert mit einem zunehmend weniger resilienten Team arbeiten zu müssen und so den Alltag ganz anders hochflexibel und bedarfsgerecht zu organisieren, muss eine Anpassung vorgenommen werden.

Leben. Bilden. Fördern.

Adelby 1

Aus der Befragung der Fiff in 2022 an 1850 Kitas in Schleswig-Holstein, mit 393 verwertbaren Befragungen von Kitaleitungen, ist erhoben, dass

- 25% der teilfreigestellten Leitungskräfte ihre wöchentliche freigestellte Arbeitszeit für die Unterstützung im Gruppendienst anwenden und nicht für übergeordnete Aufgaben
- lediglich 2,8 % der teil- und ganz freigestellten Leitungen gaben an, ihre wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich für Beratungs- und Begleitungsarbeit, Organisations- und Verwaltungsaufgaben anzuwenden.³

Die Aufgabe der Leitung und stellvertretenden Leitung sind

- Entwicklungsbegleitung des jungen Menschen
- Teamentwicklung
- Personalentwicklung
- Steuerung des Betriebs- und Organisationsabläufe
- konzeptionelle Ausrichtung und Prüfung
- Einhaltung und Prüfung der Qualität
- Elternarbeit
- Sozialraumvernetzung
- Übergangsgestaltung Schule
- und sehr vieles noch mehr.

In dieser Fülle mit den oben ausgeführten Aspekten, leidet nicht nur die Qualität, sondern wird die Aufgabe nicht fach- und sachgerecht mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet.

Im Weiteren ist die Reduktion der Leitungsstunden ab der 6. Gruppe wenig sinnvoll, da sich der Aufwand nicht reduziert und oftmals weiterhin zwei Fachkräfte pro Gruppe gefordert sind. Es gibt keine angenommene Reduktion der Aufwände.

Maßgeblich für eine Aufrechterhaltung und Steigerung der pädagogischen Qualität in den Einrichtungen ist eine Anpassung der Leitungs (- und auch der Fachkraftstunden) auf 10 Wochenstunden für alle Gruppen einer Kita anzusetzen. Dabei muss, wenn der Erhalt kleiner Einheiten gewünscht ist, einer ein und zweizügigen Kita auch hier anders Rechnung getragen werden.

³ Fiff gGmbH (Forschungsinstitut für Frühpädagogik): Ergebnisse der Kita-Umfrage von November bis Dezember 2022 in Kitas in Schleswig-Holstein zur Umsetzung des Kita-Gesetzes in der Praxis, online zu finden unter: <http://www.forschung-fruehpaedagogik.de/Fachtage/>

Adelby 1

Personal in I-Gruppen

Der Modellversuch "inklusive Kita" hat die Durchgängigkeit der Zuweisung von Fachkräften (Sonderpädagogik, multiprofessionelle Fachkräfte, Heilpädagog*innen) pro Kindertagesstätte und nicht mehr an dem einen jungen Menschen, in der einen Gruppe der Kita gebunden, als richtig und nachhaltig erwiesen. Dass dieses Modell, nach 8 Jahren Modellerprobung, immer noch nicht für alle Kitas landesweit umsetzbar bleibt, ist unverzüglich anzupassen. Die betriebsgenehmigenden Instanzen stehen dem praktisch und erfolgreich angewandten Modell weiterhin nicht offen gegenüber.

Entsprechende Experimentierklausel gesetzgeberisch zu berücksichtigen wurde bereits 2017 eingefordert, um zumindest die Möglichkeiten zu gewähren.

Verfügungszeiten sind nicht ausreichend

Die Verfügungszeiten, um den pädagogischen Alltag ausreichend qualitativ vor- und nachzubereiten, deckt nicht im Ansatz die gestiegene Herausforderung des massiven Aufwuchses von verhaltensinteressanten jungen Menschen ab. Dabei sind die Aussagen, dass es ja nicht sein könne, dass immer alles komplizierter würde, sach- und fachfremd. Wir sprechen hier eindeutig von dem Faktor, in welchem Umfang die Bereitschaft besteht, inklusive Wege zu gehen. Ob der deutsche Ethikrat im November 2022 oder das deutsche Jugendinstitut weniger später über die Entwicklungsveränderungen junger Menschen Stellung bezog: es kann nicht weiter ignoriert bleiben. Für die nachhaltige Umsetzung der Bildungsteilhabe aller, muss diesem Themenkomplex endlich sachgerecht Rechnung getragen werden. Ohne dass sich in der Pädagogik mit ausreichend Zeit mit diesem besonderen Bedarfe auseinandersetzen kann, wird weder Inklusion besser gelingen, noch wird eine Resilienzsteigerung des landesweit belasteten Personalstammes erzielt.

Über diesen inklusiven und grundsätzlich pädagogischen Bedarf für höhere Verfügungsstunden aller Kräfte hinaus verweisen wir ergänzend auf die an anderer Stelle bereits erwähnten Aufwüchse in bürokratischen Anforderungen.

Es müssen alle Mitarbeitenden in die Prozesse einbezogen werden, auch Funktionskräfte und häufig sogar Verwaltung und die hinterlegten Werte sind im Umfang dringend zu erhöhen.

Helfende Hände für alle Einrichtungen

Die geschaffene Maßnahme der „helfenden Hände“ soll pädagogisches Personal in Kindertagesstätten entlasten, damit mehr Ressourcen in die pädagogische Arbeit mit jungen Menschen investiert werden können. Damit die Qualität der Bildung in allen Einrichtungen gesteigert werden kann, ist es zwingend notwendig, dass auch alle Einrichtungen von zusätzlichem Personal profitieren können.

Leben. Bilden. Fördern.

Adelby 1

Wir fordern, dass die Finanzierung der „Helfenden Hände“ nicht länger abhängig von einer bereits erfolgten Absenkung des Betreuungsschlüssels oder der Aufnahme geflüchteter Kinder aus der Ukraine abhängig ist. Der Personalnotstand ist in allen Einrichtungen präsent und ein Kita-Gesetz auf Landesebene muss auch flächendeckend im Land den Zugang zu zusätzlichem Personal und dessen Finanzierung gewährleisten.

Freiwillige wieder in die Kitas

Im KiTaG sind in der Finanzierung keine Freiwilligen (FSJ/ BFD) mehr vorgesehen. Sie gelten als Zusatzleistungen und werden damit über das SQKM nicht weiter finanziert. Daher haben viele Gemeinden und Kommunen diese Leistungen nicht mehr in ihre Finanzierungsvereinbarung aufgenommen. Die Stellenschaffung ist somit einzig den Standortgemeinden und deren Haushaltslage übertragen.

Diese Zusatzkräfte fehlen nicht nur in der Praxis, sondern gehen dem Arbeitsfeld der frühkindlichen Bildung auch als Interessierte verloren. Eine Reduzierung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist zwingend zu vermeiden, denn der Rechtsanspruch für die Ganztagschulen steht ebenfalls zeitnah an und fordert weitere Fachkräfte.

Wir fordern die flächendeckende Finanzierung von Stellen für Freiwilligendienstleistende für alle Kindertagesstätten im SQKM abzubilden. Die Zahl der Stellen soll sich dabei an der Größe der Einrichtung orientieren.

Finanzierung von Kindertagesstätten

Eine Zielsetzung des Kita-Reform-Gesetzes lag in der Vereinfachung und Sicherstellung einer verlässlichen Finanzierung der frühkindlichen Bildung.

„Das Fundament der frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsangebote bilden die Kindertageseinrichtungen mit ihren Trägern sowie die Kindertagespflege. Ihnen und den Kommunen eine verlässliche und planbare Finanzierung an die Seite zu stellen, ist Ziel des Kindertagesförderungsgesetzes.“⁴

An weiteren Stellen ist in dieser Stellungnahme bereits auf die vielen und unzureichenden Refinanzierungslücken hingewiesen. Kita zu betreiben, darf keine Frage der Auskömmlichkeit bleiben. Sie ist es zurzeit und bedeutet nicht nur einen Rückgang von Platzschaffungsbereitschaft, sondern führt einige Träger*innen mittlerweile zu

⁴ Pressestelle Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein: Kompaktinformation zur Kitareform in Schleswig-Holstein, online zu finden unter: https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VIII/Service/Broschueren/Broschueren_VIII/Kita/Kitareform_Kompaktinformation.pdf?blob=publicationFile&v=3

Adelby 1

Überlegungen, Plätze oder ganze Einrichtungen grundsätzlich zu reduzieren oder gar zu schließen.

Das Finanzierungssystem über Elternbeiträge ist weder zeitgemäß, noch vereinfacht es bürokratische Aufwände. Diese sind in den letzten Jahren sogar immens angestiegen. Sie binden unter anderem in der Auseinandersetzung mit der Thematik an sich schon erheblich Potenziale unnötig und belasten zusätzlich. Hier ist und bleibt das Thema bei den Kitabetreibenden hängen, die am wenigsten Mandat innehaben die Rahmenbedingungen zu verbessern.

Keine Defizite für Kita-Träger

Das KitaG setzt einen Fachkraft-Gruppen-Schlüssel voraus, der die Qualität in frühkindlicher Bildung sichern soll und gleichzeitig wegen Personalausfällen und Fachkraftmangel realistisch nicht eingehalten werden kann. Im § 35 KitaG werden die örtlichen Träger der Jugendhilfe legitimiert, die Fördermittel zurückzufordern, wenn die Betreuungsschlüssel nicht eingehalten oder nicht nachgewiesen sind. Die starren Vorgaben des Gesetzes führen dazu, dass Träger von Kindertagesstätten Rückforderungen von Fördermitteln in existenzbedrohender Höhe zu befürchten haben. Dies kann nicht der Zielsetzung der Kita-Reform einer verlässlichen und planbaren Finanzierung entsprechen.

Zur Vermeidung von Rückforderungen sind Kindertagesstätten gezwungen Bildungs- und Betreuungsangebote einzuschränken und Gruppen zu schließen.

Wir fordern eine Flexibilisierung des Personaleinsatzes, eine Förderung, die den Fachkraft-Kind-Schlüssel berücksichtigt und eine Abkehr von Rückforderungen der Fördermittel.

Die Ausfallquote ist in SQKM nicht auskömmlich finanziert

Im Standard-Qualitäts-Kosten-Model (SQKM) sind derzeit 30 Tage (10 Tage für Urlaub, 5 Tage für Fortbildungen und 15 Tage für krankheitsbedingten Ausfall) im Jahr für die Ausfallquote für jedes Vollzeitäquivalent kalkuliert.

Seit der Corona-Pandemie verzeichnen wir einen eklatanten Anstieg, fast eine Verdopplung, der Ausfallzeiten. Dieser Anstieg ist in SQKM nicht abgebildet, führt weiter zu einer Verschärfung der Betreuungssituation und nicht refinanzierter Ausfälle.

Wir fordern mindestens eine Verdopplung der krankheitsbedingten Ausfallquoten, um der realistischen Ausfallsituation Rechnung zu tragen und ausreichend Betreuungsstunden vorhalten zu können.

Unzureichende Finanzierung der Gemeinkosten und fehlende Differenzierung

Die Grundlage für das neue Kita-Gesetz und somit die Konsequenz der Vergütung in SQKM, sind in Vorlagen mit 15% als üblicher Verwaltungskostenpauschale ausgewiesen. Nicht

Leben. Bilden. Fördern.

Adelby 1

wenige örtliche Träger und/ oder Gemeinden erkennen in der Refinanzierung den freien Träger*innen in der Erstattung nur unter 10% (z.B. konkret 5% oder 6%) an. Die Ursprungsformel 80/20 (Personal/Gemein- und Sachkosten) aus Vergütungsgrundlagen vor dem neuen Kita-Gesetz wurden hier einfach überrollt bzw. es ist keine Klarstellung erfolgt. Bei dieser Problematik sprechen wir eine Auskömmlichkeit an und nicht goldene Wasserhähne. Nicht nur Wertschätzung, sondern auch Anerkennung der Rahmenbedingungen lässt hier an sachlicher Begegnung keinen Raum. Die letztlich begründete Sorge, freie Träger*innen könnten sich unredlich bereichern, muss mit deutlichen Signalen und Positionen endlich aus allen betriebswirtschaftlichen Auseinandersetzungen heraus. Es muss eine Grundfinanzierung auf der Basis gesichert werden, wie der Staat selbst, mit seinen Selbstverwaltungsstrukturen, Kita umsetzt. Es ist nicht nachzuvollziehen, dass dieser Grundsatz von Refinanzierung weiterhin nicht landesweit eine vorgegebene Mindest-Anwendung findet.

Qualität benötigt Quantität

Zur Sicherstellung hochwertiger Bildung sind ein prozesshaftes und kontinuierliches Qualitätsmanagement sowie begleitende Fachberatungen in den Einrichtungen unabdingbar.

Im § 20 Abs. 1 KitaG ist die Auswahl und Anwendung eines Qualitätsmanagementverfahrens sowie die einrichtungsbezogene Umsetzung festgeschrieben. Eine landesweit gültige Verpflichtung begrüßen wir ausdrücklich. Wir fordern von der Änderung des Kita-Gesetzes, dass der Verpflichtung zur Vorhaltung eines Qualitätsmanagementsystems auch in Form einer Quantifizierung des Zeitaufwands Rechnung getragen wird. Diese Quantifizierung muss sich konsistenterweise auch in SQKM widerspiegeln.

Die Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität in der frühkindlichen Bildung und damit in Kindertagesstätten ist eng verbunden mit dem Einsatz pädagogischer Fachberatung in den Einrichtungen. Als Teil des Beratungs- und Unterstützungssystems steht die Fachberatung im Fokus bei der Konzeption, Anwendung und Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität. Die Verankerung im § 20 Abs. 2 KitaG ist für die landesweite Sicherstellung pädagogischer Qualität bedeutsam. Die alleinige Vorhaltung und Beschreibung einer kontinuierlichen Fachberatung greifen jedoch zu kurz. Es ist eine Quantifizierung der Kontinuität festzuschreiben und auch diese Anforderung muss in der Refinanzierung über SQKM abgebildet sein.

Eine nicht differenzierte Abbildung der anfallenden Kosten für Qualitätsmanagement und kontinuierliche Fachberatung in den über SQKM vorgesehenen 15 % Gemeinkosten trägt der exponierten Bedeutung der Thematik keine Rechnung und führt bei den Einrichtungsträgern zu deutlichem Kostendruck.

Leben. Bilden. Fördern.

Adelby 1

Übergänge

„Augustlücke“

Die vorgeschlagenen Änderungen zur sog. Augustlücke können im Kalenderjahr 2023 keinen Einfluss mehr in die Belegung und Betreuungssituation finden. Die bereits geschlossenen Belegungsverträge laufen zum 31.07.2023 aus und auch die Belegungsverträge ab dem 01.08.2023 sind bereits abgeschlossen. Die hier beschriebene Gesetzesänderung kann somit für das Jahr 2023 keine Anwendung mehr finden. In der Praxis sind bereits Daten erhoben und es werden bedarfsgerechte Lösungen gesucht.

Insbesondere aus pädagogischer Sicht wünschen wir uns eine Lösung, die sich an den Bedarfen der jungen Menschen orientiert. Es erschwert den Übergang der jungen Menschen aus dem System Kita in das System Schule deutlich, wenn nach den Schließzeiten eine Rückkehr in das System Kita erfolgen soll.

Im vorliegenden Gesetzesentwurf wird die Sicherstellung der Betreuung bis zum Einschulungstag den Einrichtungsträgern übertragen. Wir fordern, dass das Land Schleswig-Holstein ministeriumsübergreifend eine Lösung für die Augustlücke erarbeitet, die von Kita-Trägern und Schulen gemeinsam und in Kooperation gestaltet wird.