

Ausschussvorlage SIA 20/95 – öffentlich –

Stellungnahmen der Anzuhörenden

zu

**Gesetzentwurf
Fraktion der CDU,
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
für ein Achstes Gesetz zur Änderung des Hessischen Kinder- und
Jugendhilfegesetzbuches
– Drucks. [20/10884](#) –**

20. GEW Hessen	S. 57
21. LAG Freie Kitaträger Hessen	S. 61
22. Landesjugendhilfeausschuss	S. 65

// Vorsitzender //

GEW Hessen • Postfach 170316 • 60077 Frankfurt

Hessischer Landtag
Schlossplatz 1-3
65183 WiesbadenTelefon: 069 971293 -0
Fax: 069 971293 -93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Web: www.gew-hessen.de

Per Mail:

m.sadkowiak@ltg.hessen.de
m.eisert@ltg.hessen.de

Frankfurt, 6. Juni 2023

Stellungnahme der GEW Hessen**zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein
Achstes Gesetz zur Änderung des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches – Drucks.
20/10884**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gern nimmt die GEW Hessen die Gelegenheit wahr, eine Stellungnahme zur Drucksache 20/10884 abzugeben.

Die von der Landesregierung vorgesehen Änderungen, dem Fachkraftmangel zu begegnen, sehen wir mit Blick auf die Situation in den Kindertageseinrichtungen für die Kinder und die Beschäftigten sehr kritisch. Zwar wird das Problem, dass die Kitas vor großen Herausforderungen stehen, richtig erkannt. Ehrlicherweise muss man aber sagen, dass die Alltagspraxis in den Einrichtungen auch vor den in der Problemdarstellung genannten Problemen, Corona und dem Ukraine-Krieg, schon mehr als angespannt war. Seit 2014 liegen regelmäßig belastbare Zahlen vor, wie schlecht die Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen aussieht, und an Hinweisen und Forderungen hat es ebenfalls nicht gefehlt.

Das Problem ist nun also erkannt, nur gehen die Vorschläge der Landesregierung, wie man dem Fachkräftemangel entgegentreten kann, aus unserer Sicht in die völlig falsche Richtung. Die vorgesehene Öffnung des Fachkraftkatalogs führt nicht dazu, dass mehr Fachkräfte in den Einrichtungen arbeiten werden, sondern es führt dazu, dass lediglich mehr Betreuungspersonen in den Einrichtungen sind. Damit will sich die Landesregierung anscheinend die Fachkraft-Kind-Relation in den Einrichtungen auf dem Zettel schön rechnen. Ja, natürlich sehen auch wir als GEW Hessen, dass akut Personal in den Einrichtungen benötigt wird. Dennoch muss man gerade jetzt genau aufpassen, welche Maßnahmen langfristig für das System gut sind, und welche zwar kurzfristig für Entlastung sorgen, mittel- und langfristig aber Konsequenzen mit sich bringen, die wir nicht wollen: Kitas als reine Betreuungsanstalten und keine frühkindliche Bildung mehr sowie die Dequalifizierung pädagogischer Berufe.

Es ist bezeichnend, dass im Gesetzesentwurf der regierenden Fraktionen nicht einmal der Begriff „(frühkindliche) Bildung“ fällt, sondern von „Qualität in der Kindertages**betreuung**“ gesprochen wird. Die Landesregierung offenbart hier, dass es für sie schon längst in den Kitas nicht mehr um Bildung geht, sondern um Betreuung. Als Bildungsgewerkschaft können wir dies nur scharf kritisieren.

Wir zitieren an dieser Stelle aus der Homepage des Bildungs- und Erziehungsplans Hessen (BEP):

*„Hessen hat das Thema „Frühe Bildung“ schon sehr früh aufgenommen und sich den Herausforderungen gestellt, die die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen mit sich bringen.
Die ersten Lebensjahre der Kinder sind entscheidend. Starke Kinder, die „fit für die Zukunft“ sind, ist das Ziel des Landes Hessen.“*
(<https://bep.hessen.de/> , zuletzt eingesehen am 23.05.2023)

Der hessische Kultusminister Prof Dr. Lorz schreibt im Vorwort der Broschüre zum BEP:

„gesellschaftlicher Wandel vollzieht sich stetig und schlägt sich sofort in Kindertagesstätten und Schulen nieder, die ein Abbild unserer Gesellschaft sind. Deshalb müssen wir an diesen zentralen Orten der Bildung fortlaufend auf Veränderungen reagieren und die uns anvertrauten Kinder so unterstützen, dass sie in der von kontinuierlichem Wandel geprägten Welt auch in Zukunft bestehen können.“
(Bildung von Anfang an. Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen, S. 7)

Kinder sollen in den Einrichtungen auf die sich verändernde Welt vorbereitet werden, und: Kitas sind zentrale Orte der Bildung. Es muss der Anspruch einer Landesregierung sein auch in schwierigen Zeiten in Bildungseinrichtungen Bildung stattfinden zu lassen. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf zur Änderung des HKJGB wird die Landesregierung ihren selbst formulierten Zielen nicht gerecht, sondern führt Verschlechterungen ein:

- 1) Erweiterung des Fachkraftkatalogs durch sonstige Personen, deren Eignung das für Jugendhilfe zuständige Ministerium festgestellt hat (§ 25b Abs. 1 Nr. 16):

Diese Öffnung ist eine Erweiterung schon bestehender Möglichkeiten zur Einzelfallentscheidung. Schon in den Fachgesprächen im Vorfeld der Gesetzesänderung wurde darauf hingewiesen, dass mit dieser Maßnahme nicht genügend Fachkräfte gewonnen werden können, um dem akuten Fachkraftmangel zu beheben. Es bleibt ein Tropfen auf dem heißen Stein.

Zudem wird eine Gleichwertigkeit der Kompetenzen in der Begründung schon selbst eingeschränkt, wenn nicht die 180 Credit Points erbracht werden müssen, sondern nur ein bisschen mehr als die Hälfte (95 CP). Die Fachkräfte mit solchen Kompetenzprofilen sind vor Ort aber nicht halbe Fachkräfte, weil ihnen Credit Points fehlen, sondern volle Fachkraft. Sie können die Kinder auch nicht nur halb begleiten auf ihrem Bildungsweg. Der richtige Weg wäre hier, Menschen fort- und weiterzubilden, damit sie am Ende die staatliche Anerkennung erhalten.

Aus unserer Sicht ist es neben diesen undurchsichtigen Anrechenbarkeiten zudem nicht nachvollziehbar, warum hier ein solch kompliziertes System mit Anrechenbarkeiten aufgebaut wird, mit dem Wissen, dass damit dem Fachkraftmangel nicht beigegeben werden wird. Zynisch könnte man jetzt anmerken, dass die Landesregierung an anderen Stellen (wenn es sie selbst nicht betrifft) sehr stark auf Output orientiert ist, bei der eigenen Arbeit aber eher in Aktionismus verfällt.

Aus gewerkschaftspolitischer Sicht kann dem Fachkraftmangel nur begegnet werden, in dem Menschen zu Fachkräften ausgebildet werden. Mit der Praxisintegrierten Ausbildung ist damit ein guter Weg eingeschlagen worden, den es weiter auszubauen gilt.

2) Sonstige Personen mit DQR 4 (§25b Abs. 2)

Wir kritisieren die Aufnahme von Professionen mit der Qualifikation DQR 4 in den Fachkraftkatalog des HKJGB. Die aufgeführten Bereiche (Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie, Motopädie, Waldorfpädagogik) können ein großer Zugewinn für die Kinder in den Kindertageseinrichtungen und auch für die Erzieher:innen vor Ort sein. Ihr Arbeitsauftrag ist aber, wenn sie als Expert:innen dieser Professionen in den Kindertageseinrichtungen arbeiten, ein anderer. Staatlich anerkannte Erzieher:innen sind für die Bildung der Kinder zuständig. Logopäd:innen, um ein Beispiel aus der Liste aufzugreifen, sind für die sprachliche Förderung zuständig. Das sind unterschiedliche Arbeitsschwerpunkte mit ganz unterschiedlichen Herangehensweisen. Falls Menschen mit einer der hier vorgesehenen Professionen in Kindertageseinrichtungen als Erzieher:innen arbeiten wollen, dann müssen sie aus unserer Sicht zu staatlich anerkannten Erzieher:innen weitergebildet werden. Dadurch lernen sie das Handwerkzeug als Erzieher:in und auch die erziehungs- und bildungswissenschaftlichen Hintergründe, die ihnen sonst in der täglichen Arbeit fehlen. Wenn sie in ihrer Profession als Logopäd:innen in der Kita arbeiten, um bei dem Beispiel zu bleiben, so sind sie aus unserer Sicht nicht als Fachkraft im Sinne des HKJGB anzurechnen, weil ihr Auftrag und auch ihre Arbeit ein ganz anderer ist.

Die GEW Hessen spricht sich ausdrücklich für die Arbeit in multiprofessionellen Teams aus. Für uns bedeutet dies aber die Beibehaltung der eigenen Profession mit ihren jeweiligen Schwerpunkten und ein Zusammenarbeiten der verschiedenen Professionen miteinander. Multiprofessionell heißt für uns nicht, wie es hier angedacht ist, dass alle die irgendeine Art von pädagogisch angelehnter Ausbildung haben, zur Betreuung herangezogen werden. Damit wird man den genannten Professionen nicht gerecht – weder den der Erzieher:in noch den Ergotherapeut:innen, Logopäd:innen, Physiotherapeut:innen, Motopäd:innen oder Waldorfpädagog:innen.

3) Erhöhung Anrechenbarkeit dieser Personen auf den Mindestpersonalbedarf (§25b Abs. 2 Nr. 1)

Die Erhöhung der Anrechenbarkeit auf den Mindestpersonalbedarf von 15 auf 25 Prozent kritisiert die GEW Hessen scharf.

Die Anrechnung von Nicht-Fachkräften auf den Personalschlüssel entwertet die Arbeit qualifizierter Pädagog:innen und ist nicht im Interesse von Eltern und Kindern.

Der Einsatz von Nicht-Fachkräften sollte aus unserer Sicht mit verpflichtenden Angeboten zu deren Qualifizierung verbunden sein, nur so lässt sich die Qualität von frühkindlicher Bildung sicherstellen. Wenn Menschen persönliches Interesse und Engagement mitbringen, ist das wunderbar. Es braucht aber zusätzlich Qualifizierung, denn die Aufgaben in der frühkindlichen Bildung sind einfach zu anspruchsvoll. Es bleibt dabei: Jeder Euro, der in die Qualität frühkindlicher Bildung gesteckt wird, ist gut angelegt. Diese Qualität bestimmt sich maßgeblich am Einsatz gut ausgebildeter Pädagog:innen.

Fazit:

Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen ist es aus bildungsgewerkschaftlicher Sicht der falsche Weg, die frühkindliche Bildung in den Kindertageseinrichtungen quasi zu streichen und reine Betreuung anzubieten. Damit gewinnt man keine Fachkräfte, sondern verliert im schlimmsten Falle jetziges Fachpersonal. Die meisten Erzieher:innen verstehen sich nämlich als Expert:innen für frühkindliche Bildung und sehen dies als den Kern ihrer pädagogischen Arbeit an. Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung muss darauf hinarbeiten, dass das Fachpersonal dieser Kern-Tätigkeit wieder nachgehen kann und für bessere Arbeitsbedingungen u.a. durch einen besseren Personalschlüssel sorgen.

Ein Thema, das den Beschäftigten weiterhin wichtig ist und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt (und damit auch zur Fachkräftegewinnung und vor allem Fachkräftesicherung beiträgt) ist die mittelbare pädagogische Arbeit. Für Fachkräfte sollen aus Sicht der GEW, 25 Prozent der vereinbarten, vertraglichen Arbeitszeit als „mittelbare pädagogische Arbeitszeit“ zur Verfügung stehen, etwa für Elterngespräche, Dokumentation, Vorbereitung und Nachbereitung von Bildungsprojekten lt. Hessischem Bildungsplan. Dies ist eigentlicher pädagogischer Auftrag und wichtige Arbeit, die Erzieher:innen tagtäglich leisten, die aber nirgendwo honoriert oder in den Arbeitsaufwand eingerechnet wird. Leider ist es bei der jetzigen Änderung des HJKJGB wieder als nicht machbar zurückgestellt worden.

Für die GEW Hessen ergeben sich zudem aus der vorliegenden Drucksache drei Fragen:

- a) In B. Lösung wird davon gesprochen, die Qualität in der Kindertagesbetreuung zu wahren. Unsere Frage: Hat die Landesregierung aufgegeben die Qualität in den Kindertageseinrichtungen als Orte der frühkindlichen Bildung zu verbessern?
- b) Wenn unter B. Lösung steht es solle „zunächst Erfahrungen mit der Änderung des Fachkraftkatalogs“ gesammelt werden und evaluiert werden, warum wird das Gesetz nicht befristet?
- c) Wenn diese Änderungen eine „moderate Öffnung des Fachkraftkatalogs darstellen“, was ist dann der nächste Schritt? Eine radikale Öffnung des Fachkraftkatalogs? Und wie genau sieht das dann aus?

Mit GEWerkchaftlichen Grüßen



Thilo Hartmann
Vorsitzender

Stellungnahme

Achtes Gesetz zur Änderung des Hessischen Kinder- Jugendhilfegesetzbuch – Gesetzentwurf Fraktionen CDU und Bündnis 90 / Die Grünen

Frankfurt am Main, 4. Juni 2023

Die Landesarbeitsgemeinschaft freie Kitaträger Hessen e.V. (LAG freie Kitaträger) bedankt sich für die Gelegenheit, zum Entwurf des Achten Gesetzes zur Änderung des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch der Fraktionen CDU und Bündnis 90 / Die Grünen Stellung nehmen zu können.

Vorbemerkung

Jede vierte Kindertageseinrichtung in Deutschland sucht länger als sechs Monate nach pädagogischem Personal, um offene Stellen zu besetzen. Zu diesem Ergebnis kam das Deutsche Jugendinstitut im Rahmen der Forschungsstudie „Entwicklungen von Rahmenbedingungen in der Kindertagesbetreuung“ (ERiK). Das fehlende Personal wird aufgefangen durch Überstunden des bestehenden Personals, dadurch das Leitungskräfte in den Kinderdienst gehen und ihre Leitungsaufgaben vernachlässigen (müssen), Fortbildungen nicht mehr besucht werden und insgesamt weniger Zeit verfügbar ist für Vor- und Nachbereitung, Reflexionszeit sowie Teamsitzungen. Die Belastung der pädagogischen Fachkräfte ist hoch, sie können die Kinder nicht mehr zufriedenstellend und qualitativvoll begleiten und betreuen. Die gesetzlichen (Mindest)Anforderungen an die Qualität der Betreuung, Bildung und Erziehung zu erfüllen, ist vielen Einrichtungen nicht mehr möglich. Vor diesem Hintergrund schlagen die hessischen Regierungsparteien CDU und Bündnis 90 / Die Grünen eine Öffnung des Fachkraft-Katalogs nach §25b des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches vor, um so schnell wie möglich mehr Personal für die Kitas zu generieren und das bestehende Personal zu entlasten. Der Entwurf basiert zudem auf Diskussionsergebnisse einer vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration durchgeführten Workshopreihe, an der unterschiedliche hessische Trägervertreter*innen und Verbänden beteiligt waren. Der Entwurf greift die Anregungen der Akteur*innen aus dem Feld auf, die Einstiegshürden in den Beruf Erzieher*in zu senken und damit die Mitarbeit in Kitas für Menschen möglich zu machen, deren Ausbildung / Qualifikation wenig oder keinen direkten Bezug zum Feld Kindertagesbetreuung aufzeigt.

Die im Entwurf enthaltene Öffnung des Fachkraft-Katalogs ist derzeit die gewählte Maßnahme, um dem Fachkräfteengpass in Kitas entgegenzuwirken. Aus Sicht der LAG freie Kitaträger wird diese Maßnahme alleine jedoch keine umfängliche Entlastung des Systems bringen und nicht dazu führen, dass alle offenen Stellen besetzt werden und das System sich schnell und insgesamt stabilisiert. Eine weitere Maßnahme, die Trägern mehr Handlungsflexibilität bei dauerhaft unbesetzten Stellen geben und somit dem Personal mehr Entlastung bieten würde, wäre es, den Rechtsanspruch auf Betreuung in Tageseinrichtungen in Hessen in Stunden zu definieren, so wie es beispielsweise Rheinland-Pfalz getan hat. Dies wäre eine weitere unterstützende Maßnahme für Träger, da sie in der Lage wären, bei dauerhaftem Personalmangel die Öffnungszeiten anzupassen, ohne den Rechtsanspruch verletzen zu müssen.

Kinder in ihrem Aufwachsen zu begleiten und sie zu unterstützen ist zudem eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die LAG freie Kitaträger regt an, dass auch Vertreter*innen der Wirtschaft und Unternehmenswelt an der Diskussion beteiligt werden, in welcher Form sie sich an der Weiterentwicklung von Qualität in der Kindertagesbetreuung beteiligen und gemeinsam mit der Politik die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern können. Als Beispiel könnte hier das Bundesland Bayern dienen. Die Bayerische Staatsregierung, der Bayerische Industrie- und Handelskammertag e.V. (BIHK), die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (vbw) und der Bayerische Handwerkstag e.V. (BHT) haben sich zu einem „Familienpakt Bayern“ zusammengeschlossen. Die LAG freie Kitaträger empfiehlt, ein derartiges Zukunftsbündnis anzustreben und dieses um Akteur*innen des Feldes Kindertagesbetreuung zu ergänzen.

Wie bereits erwähnt, begrüßt die LAG freie Kitaträger ausdrücklich, dass die Landesregierung erkannt hat, dass es kurzfristige Maßnahmen braucht, um das System Kita zu entlasten. Um feststellen zu können, ob und wie gut sich die Maßnahmen auf die Struktur- und Prozessqualität in den Einrichtungen auswirken, hält die LAG freie Kitaträger es für wichtig, diese zu überprüfen und befürwortet das in den Workshops erwähnte Vorhaben des HMSI; die Öffnung des Fachkraft-Katalogs mit einer Evaluation zu begleiten.

Zu den Regelungen im Einzelnen

§ 25 b Abs. 1 neue Nr. 16: Erweiterung des Personenkreises, der für eine Leitungstätigkeit in Frage kommt

Die LAG freie Kitaträger teilt die Ansicht der Regierungsparteien, dass sich die Studienlandschaft heterogen entwickelt und befürwortet den Schritt, den Zugang für Personen zu flexibilisieren, die durch ihr Studium eine vergleichbare Gesamtleistung aufweisen zu den bisher anerkannten Studiengängen und die sie zur Tätigkeit als Leitung von Gruppen oder Tageseinrichtungen befähigen. Das Anerkennungsverfahren muss jedoch ein wesentlich schnelleres sein als es beispielsweise das Anerkennungsverfahren von ausländischen Abschlüssen bisher ist. Des Weiteren hält die LAG freie Kitaträger es für sinnvoll, diese Öffnung des Fachkraft-Katalogs durch eine Kommunikationsstrategie zu flankieren, die Studierende andere Studiengänge direkt anspricht. Es muss der neuen Zielgruppe bekannt sein, dass es hier ein für sie neues Berufsfeld gibt, in das sie einsteigen können. Eine Möglichkeit, diese zusätzlichen Nachwuchskräfte für das Feld Kindertagesbetreuung zu gewinnen – und hier folgt die LAG freie Kitaträger einem Strategievorschlag des ehemaligen Direktors des Deutschen Jugendinstituts Prof. Dr. Thomas Rauschenbach und der WiFF-Leitung Prof. Dr. Fuchs-Rechlin¹ – könnten Werkstudierende sein, die auf den Fachkraftschlüssel angerechnet werden.

§ 25 b Abs. 2 S. 1 Nr. 6b: Erweiterung des Zugangs für Ausbildungsabschlüsse mit DQR4-Niveau und Personen mit Kompetenzprofil

Im Rahmen einer zügigen Entlastung in den Einrichtungen sind das Herabsetzen des Deutschen Qualifikationsniveaus von 6 auf DQR 4 als auch die Zulassung von Menschen ohne Ausbildung nachvollziehbare Maßnahmen, die die LAG freie Kitaträger begrüßt. Insbesondere die Einführung eines Kompetenzprofils kommt Trägern entgegen, zu deren Stammpersonal Personen zählen, die als Zusatzkräfte beschäftigt sind, deren informelle Qualifikationen einem Fachkraftstatus jedoch gleichkommen. Insgesamt entsteht Trägern durch diese Öffnungsmaßnahme eine größere Flexibilität in der Auswahl des für ihre Einrichtungen passenden Personals.

¹ Quelle: Interview „[In der Zwickmühle: Erzieherinnen- und Erzieherausbildung zwischen Fachlichkeit und Fachkräftebedarf](#)“

Die LAG freie Kitaträger merkt an, dass

- es für eine Entlastung eines zügigen Anerkennungsprozesses seitens des HMSI bedarf.
- des Weiteren wichtig wäre, dass die Entscheidungen des HMSI bezüglich der Anerkennung auf einem transparenten Kriterienkatalog basieren.
- der Kriterienkatalog im besten Fall mit den Trägern erarbeitet wurde oder mindestens bekannt ist. Nur dann können sie schnell einschätzen, welche potentiellen Bewerber*innen für den Anerkennungsprozess in Frage kommen.

§ 25 b Abs. 2 S. 2: Erhöhung des Anteils der profilergänzenden Fachkräfte

Die Erhöhung des Anteils der profilergänzenden Fachkräfte von 15 Prozent auf 25 Prozent ist insbesondere für kleine Träger ein Gewinn. Dieser Schritt findet die Zustimmung der LAG freie Kitaträger. Gerade kleine eingruppige Einrichtungen konnten profilergänzende Fachkräfte kaum zur Erreichung des Mindestpersonalbedarfs nutzen. Denn das Stundenkontingent für eine profilergänzende Fachkraft, welches sich durch die 15-Prozent-Regelung ergab, ist zu klein für eine halbe Stelle, die jedoch attraktiver für potentielle Bewerber*innen wäre. Das ändert sich durch die 25-Prozent-Regelung.

Um die Trägerautonomie in der Personalauswahl zu schützen, muss die Formulierung des Paragraphen gewährleisten, dass Träger nicht verpflichtet werden können, die 25 Prozent auszuschöpfen und es sich um eine Kann-Regelung handelt.

Zu den Maßnahmen, die das HMSI zur Begleitung der Öffnung des Fachkraft-Katalogs vorschlägt

Im Rahmen der zuvor in der Vorbemerkung erwähnten Workshops hat das HMSI Maßnahmen vorgestellt, die die Öffnung des Fachkraft-Katalogs begleiten sollen. Die LAG freie Kitaträger unterstützt das Vorhaben,

- Leitungskräfte zu stärken und sie zu qualifizieren,
- Fachberatung zu stärken,
- Anleitungsfreistellung auszuweiten,
- die Änderungen des Fachkraft-Katalogs mit den Begleitmaßnahmen zu evaluieren.

Bei der Umsetzung der Begleitmaßnahmen sind im Hinblick auf die Trägerverantwortung, die Qualität der pädagogischen Arbeit der zunehmend multiprofessionell zusammengesetzten Teams zu sichern und weiterzuentwickeln, folgende Aspekte wichtig:

Leitungskräfte zu stärken, heißt:

- **mehr fachliche Unterstützung:** Jede Leitung sollte auf die Unterstützung einer Fachberatung zugreifen zu können. Das Fortbildungsangebot speziell für Leitungskräfte sollte ausgebaut werden, insbesondere im Hinblick auf das Führen von multiprofessionellen Teams.
- **Entlastung von Verwaltungsaufgaben:** Es braucht für jede Einrichtung eine Verwaltungskraft. Eine gesetzlich vorgegebene Pauschale für Hauswirtschaft und Verwaltung wäre begrüßenswert.
- **Qualifizierung:** Mehr Qualifizierungsangebote für Leitungskräfte sind notwendig. Die Nachfrage nach Fortbildungen und Seminaren speziell für Leitungskräfte ist groß. Insgesamt braucht es mehr Angebote für Leitungen, insbesondere zu den Themen Teamentwicklung, Arbeiten mit und im multiprofessionellen / multiqualifizierten Team, Organisationsentwicklung, etc.

Fachberatung zu stärken, heißt

- **mehr zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellen:** Diese müssen gesetzlich verankert sein. Es braucht daher einen Anspruch auf und Finanzierung von Fachberatung für alle Kitas. Neben der pädagogischen Fachberatung ist hier explizit auch die Trägerfachberatung inbegriffen. Das Kontingent an Fachberatung muss sich an dem Bedarf der Kitas orientieren. Leitungen und Teams brauchen zeitliche Ressourcen für Fachberatung.
- **Fachberatung auf allen Ebenen:** Fachberatung muss die Diversität der Träger und Einrichtungen abbilden. Es braucht sie auf allen Strukturebenen der Kindertagesbetreuung (siehe vorherigen Punkt). Fachberatung umfasst Organisationsentwicklungsprozesse, pädagogische Reflexionsprozesse, Übersetzung politischer Entscheidungen für die Fachpraxis sowie vieles mehr und kann daher nicht ausschließlich über Angebote im Zusammenhang mit dem Bildungs- und Erziehungsplan abgedeckt werden.

Anleitungsfreistellung ausweiten, heißt:

- den Personenkreis ausweiten, der einer Anleitung bedarf (bspw. dual Studierende, etc.) sowie die Förderung zu entbürokratisieren.

Zusätzliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung

Aus Sicht der LAG freie Kitaträger braucht es bei zunehmend multiprofessionell arbeitenden Teams langfristig folgende Maßnahmen, um die Qualität der pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen zu sichern und weiterzuentwickeln:

- **Gesetzliche Verankerung der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit:** Qualitätssichernde Prozesse sowie Qualitätsentwicklungsprozesse brauchen zeitliche Ressourcen. Vor- und Nachbereitung, Teamentwicklungsprozesse (Teamsitzungen, -coaching, Supervision, etc.), Dokumentation, Konzeptionsentwicklung, Gewaltschutzkonzept, Umsetzung des BEP, Zusammenarbeit mit den Eltern (bspw. Elterngespräche) werden vom Gesetzgeber erwartet. Die Konsequenz aus den exemplarisch aufgeführten Aufgaben wäre gesetzlich festgeschriebene Zeitressourcen für die mittelbare pädagogische Arbeit.
- **Mehr Zeit für die Konzeptionsentwicklung:** Aufgrund der wachsenden Anforderungen an die Bildung, Erziehung und Betreuung und der Kinder und aufgrund der wachsenden Heterogenität der Teams halten wir eine gesetzliche Verankerung von mindestens fünf Konzeptionstagen für Fortbildung und Teamentwicklungsprozesse für angemessen.
- **Freistellung für Leitungsaufgaben muss verpflichtend realisiert werden:** Im Notfallplan / bei Personalmangel muss die Leitung freigestellt bleiben beziehungsweise bei Leitungsteams die Leitungszeit verpflichtend sein. Leitung darf nicht in den Mindestpersonalbedarf eingerechnet werden, damit sie ihren qualitätssichernden und -entwickelnden Aufgaben nachkommen kann.

Frankfurt am Main, den 5. Juni 2023



Stefan Dinter
Geschäftsführung
Landesarbeitsgemeinschaft freie Kitaträger Hessen e.V.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDIS 90/DIE GRÜNEN für ein achttes Gesetz zur Änderung des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches – Drucksache 20/10884 –

Der Fachausschuss „Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Tagespflege“ des Landesjugendhilfeausschusses Hessen bedankt sich, für die Möglichkeit der Stellungnahme im Anhörungsverfahren zum og. Gesetzesentwurf. Da dieser sich ausschließlich auf die Kindertagesbetreuung, jedoch nicht auf die Kindertagespflege bezieht, nimmt der Fachausschuss entsprechend Stellung.

Der Fachausschuss „Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Tagespflege“ sieht in dem vorliegenden Gesetzesentwurf eine Möglichkeit der Entlastung im vorherrschenden Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung. Träger, Kommunen und Einrichtungsleitungen haben die Option, ein erweitertes Spektrum an Personengruppen als Fachkräfte zur Mitarbeit und in leitender Funktion in Kindertagesstätten zur Realisierung des Rechtsanspruchs auf einen Platz in Kindertagesstätten zu gewinnen. Der Gesetzesentwurf setzt hierfür einen Rahmen und öffnet den Fachkräftecatalog moderat. Besonders erfreulich ist die sich ergebende Möglichkeit, dass langjährige Zusatzkräfte durch das Kompetenzanerkennungsverfahren den Einrichtungen und dem Arbeitsfeld erhalten bleiben. Die Verbreiterung des Zugangs zum Arbeitsfeld „Kindertagesstätten“, wird neue Kompetenzprofile in die Praxis einbringen, die die lebensweltliche Vielfalt des Aufwachsens von Kindern widerspiegeln und zugleich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Es muss festgehalten werden, dass die vorliegende Erweiterung des Fachkräftecataloges eine Veränderung in der Betrachtung der Arbeitskräfte in Kindertagesstätten ist. Dem ist in der Umsetzungsbegleitung dieser gesetzlichen Regelung unbedingt Rechnung zu tragen. Es bedarf dringend und verlässlich einer Flankierung der Umsetzung des § 25b HKJGB. Es sind Maßnahmen zu treffen, die sowohl die bestehenden Kräfte in den Kitateams und deren Leitungskräfte, wie auch die neu hinzukommenden Fachkräfte zur Mitarbeit und in leitender Funktion fachlich begleiten. Ziel sollte es sein, dass diese Fachkräfte gut in die Teams integriert, qualifiziert und angeleitet werden. So kann eine Multiprofessionalität entstehen, die in der Alltagsgestaltung der Kindertagesstätten lebensweltliche Aspekte des Aufwachsens von Kindern integriert. Sämtliche Veränderungen und Maßnahmen im Hinblick auf die Fachkräfte müssen die Kinderrechte und das Kindeswohl in den Mittelpunkt stellen.

Im Einzelnen sind folgende Bedarfe zu nennen:

- einfache und einheitliche Verwaltungsprozesse im Zuge der Einführung der Fachkräfte zur Mitarbeit, damit Träger und Leitungen von Kindertagesstätten dadurch nicht zusätzliche Belastungen haben.
- ein strukturiertes Anerkennungsverfahren bei den Kompetenzprofilen und Studiengängen.
- eine Fachberatung zur Begleitung und Unterstützung von Leitungen, Teams und Trägern zum Umgang mit unterschiedlichen Professionen in der Kindertageseinrichtung.
- eine Entlastung der Leitungen bei ihrer administrativen und organisatorischen Arbeit.
- eine Qualifizierung zur Führung und zur Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams.
- eine Anpassung der Erzieher*innenausbildung an die aktuellen Entwicklungen.
- Qualifizierungsmaßnahmen und Ressourcen für Fachkräfte zur Einarbeitung und für die Anleitung.
- die Berücksichtigung der veränderten Fachkraftsituation in qualitätssichernden Maßnahmen, zum Beispiel bei Fortbildungen und im BEP.