

Ausschussdrucksache

(22.02.24)

Inhalt:

E-Mail Gewerkschaft Erziehung & Wissenschaft M-V vom 21.02.2024

hier:

unaufgeforderte Stellungnahme

zum

Gesetzentwurf der Landesregierung

Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes

- Drs. 8/2810 -

GEW-Landesverband M-V • Lübecker Str. 265a • 19059 Schwerin

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Bildung und Kindertagesförderung
Lennéstraße 1
19053 Schwerin

Schwerin, 22. Februar 2024

Telefon: 0385/485 27 27
Fax: 0385/485 27 24
E-Mail: annett.lindner@gew-mv.de

Stellungnahme 4. Novelle Kindertagesförderungsgesetz (KiföG M-V)

Sehr geehrter Herr Butzki,
sehr geehrte Damen und Herren Mitglieder des Bildungsausschusses,

nachfolgend nehmen wir Stellung zur 4. Novelle des Kindertagesförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (KiföG M-V). In Anbetracht unserer bereits vorliegenden Stellungnahmen vom 09.01.2023, 18.10.2023, 09.11.2023 und des Offenen Briefes vom 11.12.2023 konzentrieren wir uns hierfür auf die unserer Meinung nach wesentlichen Punkte. Die genannten Stellungnahmen fügen wir zur Ergänzung dieser Stellungnahme bei.

Gestatten Sie uns folgende Vorbemerkung: Ein zentrales Vorhaben der rot-roten Landesregierung innerhalb der Kindertagesförderung soll sein, "das Betreuungsangebot und die Personalsituation in den Kitas weiter zu verbessern" (vgl. Koalitionsvereinbarung 356, Seite 56 ff.). Ein Ziel, das wir ausdrücklich begrüßen und unterstützen. Dafür sollen verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, von denen sich einige in dieser vorgelegten Novelle wiederfinden, darunter die Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation (FKR) von bisher 1:15 auf künftig 1:14 im Kindergarten.

Aus Sicht der GEW MV ist in dieser Formulierung im Koalitionsvertrag der vorrangige Auftrag der Kindertagesförderung - die frühkindliche Bildung - nicht ausreichend berücksichtigt. Zweifellos gibt es einen direkten Zusammenhang zwischen der Quantität in der Betreuung und der Bildungsqualität. Jedoch birgt diese Formulierung die Gefahr, dass der eigentliche Fokus auf den Dreiklang Bildung, Erziehung, Betreuung verloren geht. Zudem muss das *Kindeswohl im Zentrum aller Betrachtungen* stehen und darf nicht anderen, ökonomischen Interessen untergeordnet werden.

In der Vergangenheit haben nicht nur wir, sondern auch verschiedene andere Akteur:innen der frühkindlichen Bildung, immer wieder darauf hingewiesen, dass dieses Vorgehen nicht dazu geeignet ist, das angestrebte Ziel - Verbesserung der Betreuungsqualität und der Arbeitsbedingungen - zu erreichen. Innerhalb unseres parlamentarischen Lunchs am 1. Juni vergangenen Jahres und zuletzt in unserem *Offenen Brief* vom 11.12.2023 haben wir dargelegt, dass die Erreichung dieses Ziels im Wesentlichen zu allererst von der Einführung eines landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüssels per Verordnung abhängt.

Die GEW MV fordert diesen nicht erst seit 2018. Doch hier lässt der vorliegende Gesetzentwurf eine große Leerstelle und verweist weiterhin lediglich auf einen noch zu unterzeichnenden Landesrahmenvertrag, der keine ausreichende rechtliche Verbindlichkeit herstellen kann. Darüber hinaus enthält dieser "möglicherweise lediglich Berechnungsschemata" zur Ermittlung von Personalschlüsseln, aber keine Personalschlüssel bzw. Personalschlüsselspannen, so dass diese ebenfalls in den Satzungen ausgestaltet werden könnten" (vgl. Entwurf 4. Novelle KiföG/ DS 8/2810, S. 59).

Erneut und eindringlich weisen wir darauf hin, dass die Senkung der FKR keinerlei nennenswerte Effekte erzielen wird, wenn die Personalschlüssel zu knapp bemessen sind. In der Folge wird es in manchen Regionen bei verkürzten Schließzeiten, Gruppenzusammenlegungen oder Ausnahmeregelungen vom Fachkräftegebot bleiben, da die Finanzierung der Aufgaben aus dem KiföG *auch weiterhin nicht auskömmlich* gesichert ist.

Letztlich lässt sich eine solche Maßnahme zwar gut in der Öffentlichkeit präsentieren, hilft jedoch weder den Kindern noch den Erzieher:innen. Sie lenkt auch davon ab, dass die Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungssituation in den Krippen und Horten deutlich angespannter ist, als im Bereich des Kindergartens.

Wir fordern Sie daher erneut auf, von einer lediglich plakativ wirkenden Politik Abstand zu nehmen und schon mit dieser Novelle die Grundlage für eine echte Verbesserung der Kindertagesförderung der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsqualität sowie der Arbeitsbedingungen zu legen.

Dies wird insbesondere erreicht durch:

1. Einführung eines landesweit einheitlichen, verpflichtenden Mindestpersonalschlüssels
2. Anpassung der Ausbildungsplatz-Kapazitäten an mehreren Standorten und eine Ausbildungsplatz-Planung auf der Grundlage eines einheitlichen Personalschlüssels
3. Neugestaltung der Entgeltverhandlungen und Anerkennung der Tarifhoheit

Zu 1) Einführung eines landesweit einheitlichen, verbindlichen Mindestpersonalschlüssels

Begriffserläuterung

Personalschlüssel/ Mindestpersonalschlüssel

Rechengröße, wie viel Personal zur Abdeckung einer Vollzeitstelle (päd. Fachkraft) notwendig ist, um alle Aufgaben erfüllen zu können und auch Vertretung für Krankheit, Fortbildung, Urlaub, Regenerationsstage etc. abzusichern. Der Mindestpersonalschlüssel stellt sicher, dass in allen Landkreisen/Kommunen die gleiche Rechengröße als Untergrenze angesetzt wird.

Fachkraft-Kind-Relation

Anzahl der Kinder, die durch eine pädagogische Fachkraft betreut werden.

Die Personalausstattung in Krippen, Kindergärten und Horten spielt gemäß der UN-Kinderrechtskonvention eine entscheidende Rolle. Unser Ziel ist es, per Verordnung oder Gesetz verbindliche Mindestpersonalschlüssel für die Kindertagesförderung festzulegen. Diese sollen nicht nur die unmittelbare pädagogische Arbeit sicherstellen, sondern auch die mittelbare pädagogische Arbeit, Fort- und Weiterbildungstage, Rechtsansprüche auf Förderung, Öffnungszeiten bei Ganztagsförderung sowie Ausfallzeiten von pädagogischem Personal berücksichtigen.

Die dafür vorrangig notwendig zu betrachtende Rechengröße ist der Personalschlüssel, nicht die Fachkraft-Kind-Relation (FKR). Denn nur, wenn genug Personal eingestellt wird, um die Stelle einer Fachkraft (im Vollzeitäquivalent) zu besetzen, können die Vorgaben zur FKR durch den Träger entsprechend umgesetzt werden. Die im KiföG formulierten unmittelbaren und mittelbaren pädagogischen Aufgaben, Fehltage durch Krankheit, Urlaub, Fortbildung, Pflegezeiten etc. müssen in die Betrachtung dieser Rechengröße einbezogen werden.

Diese Berechnungsgrundlage muss in allen Landkreisen/Kommunen gleich sein, was heute nicht der Fall ist. Hierüber wird nach Kassenlage entschieden. In der Folge haben nicht alle Kinder im Land die gleichen Voraussetzungen in der frühkindlichen Bildung, was aus Sicht der GEW MV nicht verfassungskonform ist. Das in der Landesverfassung festgeschriebene Ziel der gleichwertigen Lebensverhältnisse wird nicht erreicht.

Der jetzt vorliegende Gesetzentwurf sollte deshalb jetzt um konkrete Maßnahmen zur Einführung eines landesweit einheitlichen, verbindlichen Mindestpersonalschlüssels ergänzt werden. Wir schlagen hierfür ein mehrstufiges Verfahren vor, bei dem berücksichtigt werden muss, dass zuerst eine Harmonisierung der noch unterschiedlichen Schlüssel im Land notwendig ist. **Jeder Schritt führt - ganz ohne eine Anpassung der Fachkraft-Kind-Relation - zu einem Personalaufwuchs zwischen 800 und 900 pädagogischen Fachkräften** (unter 800 im 4. Schritt) und schlägt den Berechnungen der GEW zufolge für Land und Landkreise/Kommunen mit etwas über 50 Mio. Euro zu Buche (ca. 45 Mio. im letzten Schritt). Die dazu notwendigen Berechnungen liegen dieser Stellungnahme als Anlage bei (vgl. Anlage 1 der Stellungnahme vom 16.10.2023). Die vom Land - für die im Koalitionsvertrag vereinbarte Einführung eines Mindestpersonalschlüssels - veranschlagten Summen bleiben mit knapp 4,5 Mio im Jahr 2024 und 4,7 Mio. im Jahr 2025 deutlich hinter diesen Berechnungen zurück. Erst, wenn die Harmonisierung der Personalschlüssel und die auskömmliche Finanzierung derselben durch dieses mehrschrittige Verfahren gesichert ist, sollte, ebenfalls in zu vereinbarenden Einzelschritten, eine Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation - beginnend bei Krippe und Horten - vorgenommen werden.

zu 2) Ausbildungsplatz-Planung/ -Kapazitäten

Nach § 17 des vorliegenden Gesetzentwurfs ist das für die Kindertagesförderung zuständige Ministerium für die Ausbildungs-Planung zuständig. Aus Sicht der GEW MV sollten für diese Planung zwei Prämissen festgehalten werden: Die grundständige Fachschulausbildung muss gestärkt werden. Sie entspricht dem DQR-Rahmen 6 (Bachelor) und damit dem europäischen Ausbildungsniveau.

Ziel muss es sein, die schulische Ausbildung für Interessierte attraktiv zu gestalten. Dazu gehört in jedem Fall der kostenlose Besuch einer entsprechenden Schule.

Die Ausbildungsplatz-Kapazitäten müssen ausgebaut werden, um eine langfristig bessere Personalausstattung erreichen zu können. Zahlen für das Berechnungsmodell der GEW MV zum Mindestpersonalschlüssel und dem damit zusammenhängenden Kapazitätsaufbau entnehmen Sie bitte der Anlage.

Die Ausbildungsplatz-Planung ist laut KiföG § 17 (1) regelmäßig fortzuschreiben. Für 2024 liegt bisher noch keine Planung vor. Im Rahmen des Dialogprozesses Fachkräfteoffensive soll sie beraten und weiterentwickelt werden. Die dafür notwendige Arbeitsgruppe wurde bisher noch nicht einberufen. Die Ausbildungsplatz-Planung sollte aus Sicht der GEW MV eine Dauer von längstens vier Jahren umfassen und spätestens 2027 für den Zeitraum ab 2028 fortgeschrieben werden.

Die Ausbildungsplatz-Planung umfasst eine Empfehlung zur Nachsteuerung der Anzahl der Ausbildungsplätze, der Ausbildungsklassen und der Ausbildung von Berufsschullehrer:innen. Sie wird aktualisiert, sobald eine Analyse zur Abwanderung in den Binnenmarkt (z.B. Hilfen zur Erziehung, Schule, Eingliederungshilfe) bzw. ebenso eine Analyse zur Abwanderung in andere Bundesländer vorliegt. Ebenfalls ist sie zu aktualisieren, wenn weitere Qualitätsverbesserungen geplant werden.

Die Berechnung der Ausbildungsplatz-Planung darf nicht auf der Basis der Ist-Zahlen der Personalschlüssel der Landkreise und kreisfreien Städte erfolgen, sondern muss auf der Grundlage eines landesweit einheitlichen, verbindlichen Personalschlüssels durchgeführt werden, der die Entwicklung der Kinder im größtmöglichen Umfang gewährleistet und sich ausdrücklich am Kindeswohl orientiert

Folgende Maßnahmen/ Einflussfaktoren müssen dabei berücksichtigt werden:

- Einmündungsquote Absolventinnen und Absolventen der Erzieherausbildung in die Kita von 67% und Kindheitspädagogen in die Kita 65%
- Ersatzbedarf altersbedingtes Ausscheiden, jährlich 425 Personen
- Quote für vorzeitiges Ausscheiden in Höhe von 1,5%, jährlich 190 Personen
- Erhöhung der Personalschlüssel durch Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte in 2023, 66 Personen
- Nichtanrechnung ENZ auf Personalschlüssel in 2023, 43 Personen
- Nichtanrechnung ENZ auf Personalschlüssel ab 2024, jährlich 93 Personen
- Erhöhung der Personalschlüssel durch Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte ab 2024, jährlich 138 Personen
- Absenkung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses Kindergarten auf 1:14 ab 2024, jährlich 202 Erzieherinnen und Erzieher sowie 22 Assistenzkräfte

- Einführung eines landeseinheitlichen Personalschlüssels per LRV oder eines Mindestpersonalschlüssels per Landesrecht ab 1.1.2025
- Steigerung der Betreuungsquote Ganztage von 75% auf 86% ab 2026, 210 Personen
- zusätzliche Fachkräfte für den Ferienhort
- zusätzliche Fachkräfte für soziale und sozialräumliche Gegebenheiten, § 14 Abs. 1 und 2 KiföG M-V bzw. Inklusion

zu 3. Neugestaltung der Entgeltverhandlungen und Anerkennung der Tarifhoheit

Aufgrund der aktuell sehr unterschiedlich gehandhabten Verhandlungen der Entgelte in den Landkreisen, insbesondere in Bezug auf die Zahlung des Inflationsausgleichs, empfehlen wir dringend hier korrigierend das KiföG anzupassen. Immer wieder zeigt sich, dass es Probleme mit der Anerkennung von Tarifverträgen gibt. Kennzeichnend hierfür ist auch die hohe Zahl Fälle, die vor der Schiedsstelle verhandelt werden. Hier betrifft es auch immer wieder die Gehälter der Kolleg:innen in den Einrichtungen. Zudem sind diese Schiedsstellenverfahren gerade für kleine Träger eine große Belastung, bis hin zur Gefahr für die Umsetzung der autonom geschlossenen Tarifverträge. Das heißt, dass vereinbarte Gehälter nicht gezahlt werden können, wenn diese vom Landkreis nicht finanziert werden. Nicht jeder Träger hat ausreichend Rücklagen.

Vor allem ist eine Umsetzung zeitgleich zum öffentlichen Dienst aufgrund der prospektiven Verhandlung nicht möglich. Somit sind etwa 90 Prozent der Kolleg:innen, weil sie bei privaten freien Trägern arbeiten, im Nachteil. Daraus folgt, dass MV als Arbeitsplatz für Erzieher:innen nicht nur aufgrund der Arbeitsbelastung unattraktiv ist. Daher sollte es eine Anpassungsklausel im § 24 zur unbedingten Anerkennung von Tarifverträgen sowie für außergewöhnliche tarifliche Erhöhungen geben, auch um der gesetzlich garantierten Tarifhoheit Rechnung zu tragen. Zudem können Schwangerschaften und auch Langzeitkranke nicht prospektiv verhandelt werden. Hier braucht es ebenfalls eine Verbesserung der prospektiven Finanzierung, denn auch hiervon sind besonders kleinere Träger betroffen.

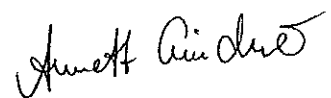
Formulierungsvorschlag zur Aufnahme einer Anpassungsklausel für Tarifergebnisse anerkannter Tarifverträge (z.B. TVöD) in § 24:

Träger von Kindertageseinrichtungen, die den TVöD oder einen anderen Tarifvertrag verhandelt haben, haben Anspruch auf Anpassung der Vereinbarungen über Leistung und Entgelt ab dem Zeitpunkt der Bindung - auch rückwirkend - an die tarifvertraglichen Änderungen.

Außergewöhnliche tarifliche Erhöhungen und Ergänzungs- oder Zusatz-Tarifverträgen auf Grundlage oder in Anlehnung an den TVöD, die zwischen den Tarifpartnern vereinbart werden, werden ebenfalls ab dem Zeitpunkt der Bindung - auch rückwirkend - finanziert.

Als GEW MV empfehlen wir darüber hinaus, die Finanzierung von Betriebsräten zu verbessern. Auch ihre Finanzierung muss ab Zeitpunkt der Gründung auskömmlich sichergestellt werden. Damit sind auch sie aus der prospektiven Verhandlung auszunehmen. Betriebsratsarbeit muss nicht nur rechtlich, sondern auch finanziell abgesichert sein. Es darf nicht sein, dass Träger ohne Betriebsräte finanziell im Vorteil sind.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Annett Lindner'. The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Annett Lindner

// LANDESVORSITZENDE //

GEW M-V - Lübecker Straße 265a - 19059 Schwerin

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Bildung und Kindertagesförderung
Lennéstraße 1
19053 Schwerin

Schwerin, 09.01.2023

Stellungnahme der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft im Rahmen der öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktionen DIE LINKE und SPD „Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes“ - Drs. 8/1489 -

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrter Herr Butzki,

die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (GEW MV) nimmt hiermit schriftlich zum vorliegenden Gesetzentwurf zur Novellierung des KiföG M-V (Drs. 8/1489) Stellung.

Grundsätzliches:

Wir vertreten nach wie vor die Auffassung, dass die zusätzliche Ausbildungsmöglichkeit zur staatlich anerkannten Erzieher*innen für 0-10-Jährige **lediglich** einen Baustein im Kampf gegen den bestehenden Fachkräftemangel in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (Kita und HzE) darstellt. An dieser Einschätzung hat sich auch mit dem jetzt vorliegenden Gesetzentwurf nichts geändert.

Schon in unseren vorherigen Stellungnahmen zum KiföG (09.05.2017 und 08.05.2019) mahnten wir an, dass diese Form der Ausbildung nicht zu einer Abwertung des Erzieher*innenberufes führen darf. Wir orientieren uns hierbei an dem Diskussionspapier „Ausbildung der Erzieher:innen zukunftsfähig gestalten – Perspektiven öffnen!“ des GEW-Hauptvorstandes vom Februar 2022 https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Kita/Ausbildung_von_Erzieherinnen/2022-02-ErzieherInnenausbildung-GEW-Diskussionsbeitrag-web.pdf.

Unerlässlich sind daher Mindeststandards für einen zukunftsfähigen bundeseinheitlichen Rahmen. Wir würden Initiativen der Landesregierung MV begrüßen, die sich für eine Verbesserung der Ausbildungsbedingungen bundesweit einsetzen.

Die in diesem Zusammenhang aufgeführten Mindeststandards verweisen darauf, dass die DQR-Stufe 6 der Erzieher*innenausbildung mindestens eingehalten werden muss und die Standards der KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen auch für eine praxisintegrierte Ausbildung Anwendung finden. Des Weiteren soll die Profession des/der Erzieher*in als Breitbandberuf erhalten bleiben.

Unsere Forderung - dass keine Anrechnung auf den Personalschlüssel der sich in Ausbildung befindlichen Studierenden erfolgt, egal in welchem Ausbildungsjahr – wird durch den vorliegenden Gesetzentwurf teilweise erfüllt.

Wir bekräftigen nochmals unsere Empfehlung aus der Stellungnahmen zur Implementierung der ENZ-Ausbildung, dass dringend eine Fachkräfte- und Ausbildungsplatzplanung für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (Kindertagesförderung, HzE, Jugendarbeit) erarbeitet werden sollte. Für diese dürfen keinesfalls die Personalschlüssel der aktuellen Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte Grundlage sein. Insbesondere weisen wir auch an dieser Stelle auf die dringend notwendige Einführung eines landesweiten gesetzlichen Mindestpersonalschlüssels, wie in der Koalitionsvereinbarung vorgesehen, hin.

Zu den Fragen:

Im Vorfeld dieser Stellungnahme haben wir mit Praktiker*innen unseres Vorstandsbereich Kinder- und Jugendhilfe die von Ihnen verfassten Fragen 1-13, 18, 22 und 25 durchgearbeitet.

Fragen zum Thema Anrechnung

1. Der Gesetzentwurf sieht vor, die Auszubildenden der ENZ-Ausbildung (Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieher/-innen für 0- bis 10-Jährige) im ersten und zweiten Ausbildungsjahr nicht mehr auf den Stellenanteil einer Fachkraft anzurechnen, während die Auszubildenden im dritten Lehrjahr weiterhin angerechnet werden. Wie bewerten Sie diese Regelung?

Diese Regelung ist zunächst grundlegend positiv, jedoch noch nicht ausreichend. Die GEW-Forderung ist seit Jahren, dass in keinem Ausbildungsjahr der Stellenanteil einer Fachkraft angerechnet wird.

2. Würden Sie empfehlen, auch das dritte Ausbildungsjahr in diese Regelung zu übernehmen?

Unbedingt. Es ist zu bedenken, dass die Auszubildenden in einen neuen Altersbereich (meistens Hort oder Krippe) eingearbeitet werden müssen und Abschlussprüfungen haben.

3. Wird mit Wegfall der Anrechnung im ersten und zweiten Ausbildungsjahr die Anzahl der ENZ-Auszubildenden im Land steigen?

Unsere Rückmeldungen sprechen für ein erhöhtes Interesse an dieser Ausbildung. Eine höhere Ausbildungszahl wird jedoch nicht nur durch mehr Ausbildungsplätze gewährleistet. Perspektivisch kann das Interesse an dem Beruf der Erzieher*in dadurch gestärkt werden, dass er attraktiver wird, wie bspw. durch die gesellschaftliche Anerkennung, Arbeitsbedingungen, Entlohnung.

Es soll darauf hingewiesen werden, dass in der Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung MV knapp die Hälfte der befragten Träger angab, dass ihre Ausbildungskapazitäten bei der klassischen Ausbildung erschöpft seien. Bei auszubildenden Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige lag die Quote bei 54%. Es ist somit spannend, ob und wie sich diese Bedarfe ändern (Fachkräfteanalyse MV 2021, S. 54f.).

4. Hat die zukünftige Nicht-Anrechnung der Auszubildenden im ersten und zweiten Ausbildungsjahr Auswirkungen auf die Berechnungsgrundlagen?
5. Derzeit erfolgt bei ENZ-Auszubildenden in allen drei Ausbildungsjahren eine Anrechnung auf den Stellenanteil einer Fachkraft (im 1. Ausbildungsjahr 30 Prozent, im 2. Ausbildungsjahr 40 Prozent und im 3. Ausbildungsjahr 50 Prozent). Im Rahmen ihrer Stellungnahmen zur Einführung der ENZ-Auszubildenden und deren Anrechnung hatten sich verschiedene Experten (u. a. der Landkreistag und die LIGA) im Rahmen der Öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes (Drs. 7/412) im Sozialausschuss am 10.05.2017 gegen eine entsprechende Anrechnung ausgesprochen. Begründet

wurde dies u. a. damit, dass eine eigenverantwortliche Tätigkeit mit Kindern bei Ausbildungsbeginn noch nicht möglich sei. Teilen Sie diese Einschätzung? Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund den Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes (Drs. 8/1489) zur Nicht-Anrechnung der ENZ-Auszubildenden?

Aus unserer Sicht sollte die Nichtanrechnung der Auszubildenden dazu führen, dass die Mentor*innen sie intensiver begleiten können.

Fragen zum Thema Qualität/Verbesserungen/Änderungsbedarf

6. Inwiefern wird die vorliegende Gesetzesänderung zu tatsächlichen Qualitätssteigerungen und mehr Zeit für die unmittelbare pädagogische Arbeit in den Kitas führen?

Diese Frage wird von unseren Mitgliedern unterschiedlich beantwortet. Fakt ist, dass mehr Stunden in den Einrichtungen zur Verfügung stehen. Inwiefern die freiwerdende Zeit tatsächlich für die unmittelbare pädagogische Arbeit in den Kitas und Horten genutzt werden kann, richtet sich nach der aktuellen Personaldecke in den Einrichtungen und die ist nach Aussagen unserer Mitglieder ausgesprochen dünn und fragil. Mit der Nichtanerkennung können zumindest Ausfallzeiten (durchschnittlich 16 Arbeitstage) gedeckelt (vgl. Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung MV 2021, S. 29), die Vor- und Nachbereitungszeiten stressfreier gewährleistet werden oder die Praxisbegleitung qualitativ und zeitlich hochwertiger erfolgen. Diese Einschätzung deckt sich mit der Fachkräfteanalyse MV, in der Fachkräfte äußern, dass sie für die mittelbare pädagogische Arbeit „doppelt so viel Zeit benötigen wie tatsächlich verfügbar“ (ebd., S. 24f.).

7. Verbessern ENZ, die nicht auf den Stellenanteil einer Fachkraft angerechnet werden, im Allgemeinen die Personal- und Betreuungssituation in den Kindertageseinrichtungen und entlasten die pädagogischen Fachkräfte?

Grundsätzlich führt die Nichtanrechnung auf den Stellenanteil einer Fachkraft nicht zu einer Entlastung. Auszubildende dürfen nicht allein in der Gruppe arbeiten und benötigen qualifizierte Praxisanleitung. Damit ist mehr Zeit für Reflexion der Arbeit der Auszubildenden oder für die Absprachen mit der beruflichen Schule. Daher setzen wir uns für zusätzliches Stundenkontingent und Mindeststandards für Praxisanleiter*innen und Mentor*innen ein.

8. Welche weiteren Schritte zur Qualitätsverbesserung in den Kitas sollten als nächstes angegangen werden?

Als erstes muss der **dringend** benötigte landesweite Mindestpersonalschlüssel zeitnah gesetzlich geregelt werden, um zunächst die dringend notwendigen Verbesserungen in der personellen Ausstattung von Kitas voranzubringen. Die jetzige Regelung im KiföG deckt mit der Fachkraft-Kind-Relation nur die direkte pädagogische Tätigkeit einer Erzieherin, eines Erziehers, mit dem Kind ab. Alles andere, wie Vor- und Nachbereitung, Elternarbeit, bis hin zu Personalreserven für Krankheit oder Urlaub, ist nicht oder nur unzureichend durch das Land geregelt. In der Praxis führt dies nicht nur zu einem Flickenteppich in der Betreuung, sondern auch zu unübersehbaren Belastungen der Kolleginnen und Kollegen. Einrichtungen in finanzstärkeren Landkreisen sind besser aufgestellt, als jene in klammigen Kreisen und Kommunen. Nicht zuletzt entstehen dadurch ungleiche Bedingungen für die Kinder.

Darüber hinaus ist mittlerweile ein rechtsfreier Raum dadurch entstanden, dass gegenwärtig 7 von 8 Landkreise und kreisfreie Städte entgegen der aktuellen Rechtsprechung in ihren Satzungen Regelungen zu den Personal- und Betreuungsschlüsseln verankert haben. Dieser rechtsfreie Raum muss beseitigt werden.

Unabhängig davon müssen sich die Fachkraft-Kind-Relationen verbessern, insbesondere in der Krippe und im Hort, vgl. GEW-Stellungnahme vom 08.05.2019, Seite 3. Gerne verweisen wir auf die Bertelsmann-Studie und deren Empfehlungen. Festzuhalten ist, dass der Personalschlüssel in MV mit 95,7 % mit Stand 1.3.2021 nicht kindgerecht ist (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/kita-personal-braucht-prioritaet#detail-content-2c3e-222730>).

Für die Inklusion werden zusätzliche Fachkräfte dringendst benötigt. Hierbei muss die Implementierung multiprofessioneller Teams in den Einrichtungen mitgedacht werden.

Mecklenburg-Vorpommern benötigt Fachkräfte im gesamten Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und somit sollten die klassischen Ausbildungsplätze durch das Land ausgebaut werden. Die ENZ-Ausbildung muss den Mindeststandards gerecht werden, vgl. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Kita/Ausbildung_von_Erzieherinnen/2022-02-ErzieherInnenausbildung-GEW-Diskussionsbeitrag-web.pdf.

Immer wieder wird von unseren Praktiker*innen empfohlen, diese attraktiver zu gestalten.

An unserer Empfehlung, eine Fachkräfte- und Ausbildungsplatzplanung für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (Kindertagesförderung, HzE, Jugendarbeit) zu erarbeiten, halten wir fest.

Wir erlauben uns hier, verstärkt den Fokus auf die Horte zu richten, die mit dem Gesetz zur ganztagigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz - GaFöG) <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-rechtsanspruch-ganztagsbetreuung-grundschulen-178966> vor großen Herausforderungen stehen. Eine rein quantitative Sichtweise, wie bislang durch die Landesregierung getätigt, reicht nach Ansicht der GEW MV nicht aus. Unser Landesfachgruppenausschuss Hort wird diesen Prozess konstruktiv kritisch begleiten.

9. Welche weiteren Verbesserungen der ENZ-Ausbildung schlagen Sie vor?

Wir empfehlen, die Anrechnung von Schüler*innen auf den Personalschlüssel im 3. Ausbildungsjahr abzuschaffen. Die qualitative Betreuung bzw. die Rahmenbedingungen für Praxisanleiter*innen und Mentor*innen müssen verbessert werden. Wir schlagen vor, Mindeststandards zu erarbeiten und diese verbindlich umzusetzen. Gleichwohl wurde darauf hingewiesen, dass die Mentor*innenausbildung als teuer eingestuft wird. Hier wäre es möglich, finanzielle Zuschüsse von Landesseite in Erwägung zu ziehen. Wir empfehlen, dass Mentor*innen und Praxisanleiter*innen mit Auszubildenden für ihre mittelbare pädagogische Arbeit (mit den Auszubildenden) für die Vorbereitung, Reflexion und Nachbereitung, ggf. Kontakte zur Beruflichen Schule zusätzliche Stunden erhalten.

In den Gesprächen mit unseren Mitgliedern wird immer wieder deutlich, dass die ENZ-Ausbildung oftmals nur in großen Einrichtungen umgesetzt wird. So kann ein Träger, der bspw. nur einen Hort im Angebot hat, die ENZ-Ausbildung nur bedingt durchführen. Perspektivisch wäre empfehlenswert für kleine Träger Verbundlösungen in der praktischen Ausbildung vorzuhalten. Die Abschaffung der Stellenanteile schafft möglicherweise hier zusätzlich Anreiz.

Wir fordern Tarifbindung für die ENZ-Auszubildenden. In der Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung MV sind Angaben zu den Tarifabschlüssen bei den unterschiedlichen Trägern herausgearbeitet worden. 29 % der Einrichtungen haben keinen Tarifvertrag abgeschlossen (vgl. Fachkräfteanalyse MV 2021, S. 37 f.).

Da es seit Jahren gerade in der Ausbildung in der Jugendhilfe zu Engpässen kommt, kam die Diskussion auf, die ENZ-Ausbildung breiter aufzustellen. Ziel muss es sein, dass auch in Mecklenburg-Vorpommern Mindeststandards der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) umgesetzt werden:

- Die DQR-Stufe 6 muss mindestens erreicht werden.
- Fachschulen als ausbildende Einrichtung.
- Erhalt der Standards der KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen (mindestens 2.400 fachtheoretische Unterrichtsstunden innerhalb einer dreijährigen Fachschulausbildung) auch für eine praxisintegrierte Ausbildung.
- Keine Anrechnung auf den Personalschlüssel der sich in Ausbildung befindlichen Studierenden.

- Die Profession des/der Erzieher:in muss als Breitbandberuf erhalten bleiben. (https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Kita/Ausbildung_von_Erzieherinnen/2022-02-ErzieherInnenausbildung-GEW-Diskussionsbeitrag-web.pdf).

10. Welche Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation hätte für Sie Priorität? Bitte begründen Sie dies.

Für uns als GEW MV steht an erster Stelle die Einführung eines landesweiten gesetzlichen Mindestpersonalschlüssels. Eine Priorität bei der Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation zu eruieren, erachten wir als schwierig, da wir in Mecklenburg-Vorpommern nach wie vor in allen drei Einrichtungsarten die schlechtesten Fachkraft-Kind-Relationen bundesweit haben. So sehr wir die anvisierte Verbesserung im Kita-Bereich einschätzen, so notwendig ist eine Verbesserung in Krippe und Hort anzustreben.

Entwicklungspsychologisch gilt der Frühpädagogik ein besonderes Augenmerk, hier werden die Grundlagen für das spätere Leben gelegt. Dabei hat gerade der Adaptionprozess des Kleinkindes - von der Familie in die außerfamiliale Betreuung - eine große Bedeutung. Bei der jetzigen Fachkraft-Kind-Relation ist diese Aufgabe kaum einlösbar (vgl. <https://www.nifbe.de/component/themen-sammlung?view=item&id=981:die-bindungstheorie-in-der-fruehpaedagogik&catid=39#:~:text=fr%C3%BChe%20Kindheit%3A%20In%20der%20Bindungstheorie,rasch%20und%20angemessen%20erf%C3%BCllt%20>).

Aus der Praxis erhielten wir den Hinweis, die Rolle von Assistenzkräften zu stärken. Dies ist beispielsweise möglich, indem man Sozialassistent*innen als Zweit- oder Drittkräfte arbeiten lässt.

11. In welchen Bereichen des KiföG M-V sehen Sie weiteren dringenden Änderungsbedarf?

Trotz KiföG MV gibt es aufgrund gesetzlicher Lücken bei der Berechnung des Personalschlüssels unterschiedliche Bemessungen in den Landkreisen und Kreisfreien Städten durch die verabschiedeten Satzungen. Deshalb ist der § 14 KiföG MV dringendst durch einen landesweiten, einheitlichen Mindestpersonalschlüssel zu ergänzen.

Es wurde aus der Praxis darauf hingewiesen, dass im § 2 (7) Pkt. 12 weitere pädagogische Fachkräfte (außer Erzieher*innen) mehr als 250 Stunden „Einarbeitung“ benötigen. Ergotherapeut*innen, Physiotherapeut*innen haben keine pädagogische Ausbildung. Sie müssen angelernt werden. Dieses ist zeitaufwendig und nicht Sinn der Fachkräfteoffensive. Die 250 Stunden Weiterbildung (§ 13 (2)) werden als nicht ausreichend eingeschätzt.

Fragen zum Thema Fachkräftebedarf

12. Wie schätzen Sie den Fachkräftebedarf in der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern in den nächsten Jahren ein?

Die Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung MV geht von einem steigenden Bedarf aus, der sich durch die Überalterung bspw. in der Leitungsebene (Fachkräfteanalyse MV 2021, S. 20) und den demografischen Wandel verschärft. Wir empfehlen eine Fachkräfte- und Ausbildungsplatzplanung, um gerade die regionalen Disparitäten (Fachkräfteanalyse MV 2021, S. 23) zu erkennen und ggf. gegensteuern zu können. So könnte man auch kleinen Trägern die Möglichkeit der Ausbildung ermöglichen und weiße Flecken in der Versorgung vermeiden. Die in den letzten Jahren steigenden Geburtenzahlen müssen in diesem Zusammenhang ebenfalls erwähnt werden, da sie den Fachkräftebedarf nochmals erhöhen.

13. Kindertageseinrichtungen, die über keinen entsprechend freien Stellenanteil einer Fachkraft verfügen, können bisher keine ENZ ausbilden, obwohl sie nach ihrer Personalentwicklungsplanung, z. B. in den nächsten 4 Jahren, Erzieher/-innen benötigen würden. Zukünftig wird dies möglich sein. Welche Auswirkungen wird die Einführung der Nichtanrechnung der ENZ durch den Gesetzentwurf vor diesem Hintergrund auf den mittel- und langfristigen Fachkräftebedarf haben?

Solange das 3. Ausbildungsjahr auf den Stellenanteil mit 50 % angerechnet wird, ist eine ENZ-Ausbildung nur bedingt attraktiv für den Träger. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass dem Fachkräftemangel entgegengewirkt wird. Wir verweisen in diesem Zusammenhang nochmals darauf, dass die klassische Ausbildung zur*zum staatlich anerkannten Erzieher*in ebenso ausgebaut werden sollte. Der Landkreis Ludwigslust-Parchim geht mittlerweile den Weg, seine benötigten Fachkräfte an einer beruflichen Schule in freier Trägerschaft auszubilden (<https://www.fbs-bildung.de/>).

Fragen zum Thema Entgeltverhandlungen

18. Verändern sich durch die Umsetzung des Gesetzes die Grundlagen für die Entgeltverhandlungen? Wenn ja, welche Auswirkungen wird dies haben?

Durch die Nichtanrechnung bei den Stellen werden zusätzliche Stunden für die pädagogischen Fachkräfte oder Neueinstellungen möglich. Aus Sicht der Arbeitnehmer*innen werden offenbar zunehmend Flex-Arbeitsverhältnisse (gemäß §12 TzBfG) von den Trägern durch Teilzeitbeschäftigung anvisiert und von unseren Mitgliedern kritisiert. Wie schon in der Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung MV ab Seite 33 zu lesen, ist das Teilzeitmodell aus Trägersicht (54 %) vorteilhaft (vgl. Fachkräfteanalyse MV 2021, S. 33 f.). Hiermit könne Personalausfall besser kompensiert werden. Das führt jedoch u.a. dazu, dass geleistete Mehrarbeit wegen bspw. der Vertretung von erkrankten Kolleg*innen sich nicht auf die Zahlung von Zuwendungen oder Prämien auswirken. D.h., eine pädagogische Fachkraft wird mit 30 Stunden Stammarbeitszeit eingestellt. Nun ist eine Kolleg*in erkrankt und der Ausfall wird von anderen Kolleg*innen geleistet, indem diese bedarfsweise bspw. 36 Stunden arbeiten. Sie erhalten jedoch Zuwendungen, Prämien etc. immer nur für ihre 30 Stunden Stammarbeitszeit. Wir empfehlen perspektivisch die Berechnung nicht nach der tatsächlichen, sondern nach der möglichen Auslastung auszurichten. Der Träger muss für jede einzelne Einrichtung, die er betreibt, diese Vereinbarung abschließen. Das Finanzierungsjahr ist immer das so genannte Schuljahr (bspw. August 2023- Juli 2024). Dann gebe es für die Träger mehr Sicherheit für die finanzielle Absicherung der höheren Stammarbeitszeiten.

Fragen zum Thema Mentor/-innen

22. Gemäß § 14 Abs. 8 KiföG M-V erhalten Mentor/-innen eine finanzielle Abgeltung für ihre Funktion. Findet das in der Praxis statt und reicht dieser Anreiz aus, um Erzieher/-innen für die Mentor/-innentätigkeit zu gewinnen?

Die qualitative Betreuung bzw. die Rahmenbedingungen Mentor*innen muss verbessert werden. Wir schlagen ein abgestuftes Verfahren für deren Zeitaufwand vor:

1. Ausbildungsjahr – 7 Stunden
2. Ausbildungsjahr - 6 Stunden
3. Ausbildungsjahr - 5 Stunden

Aus der Praxis wurde uns mitgeteilt, dass der Zeitaufwand sehr unterschiedlich ausfällt (Ausbildungsjahr, Hospitation, Einführung in neues Thema oder Fachbereich u.a., Vor- und Nachbereitung). Zwischen 5-7 Stunden scheinen realistisch, um eine qualitativ hochwertige und den Ansprüchen entsprechende Praxisbegleitung zu gewährleisten. Ein*e Enz-Auszubildende*r im 1. Ausbildungsjahr benötigt eine größere Aufmerksamkeit und Betreuung als im 3. Ausbildungsjahr. Wobei zusätzlich immer von unterschiedlichen individuellen Konstitutionen der Auszubildenden inklusive Motivation, Eignung, Engagement auszugehen ist, was sich im Aufwand der Begleitung zeitlich auswirken wird. Dieses Praxisbeispiel ist von einer Mentorin mit 32 Stunden Stammarbeitszeit mit zu betreuenden Kindern zwischen 4-6 Jahren und einer ENZ im 2. Ausbildungsjahr.

Weitere Fragen

25. Das Gesetz soll zum Ausbildungsjahrgang 2023/2024 greifen. Bis wann muss das Gesetz dafür Ihrer Ansicht nach im Landtag beschlossen sein?

Schnellstmöglich und am günstigsten mit einem gesetzlich verabschiedeten landesweit, einheitlichen Mindestpersonalschlüssel.

Für weitere Gespräche stehen wir sehr gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Annett Lindner
Vorsitzende



Nico Leschinski
Vorsitzender

VORSITZENDE

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Bildung und Kindertagesförderung
Lennéstraße 1
19053 Schwerin

Telefon: 0385/4 85 27- 0
Fax: 0385/4 85 27- 24
landesverband@gew-mv.de
Schwerin, den 11.12.2023

Per E-Mail an: bildungsausschuss@landtag-mv.de sowie demokratische Landtagsfraktionen

Offener Brief

Mindestpersonalschlüssel für KiTa-Kinder per Verordnung!

Sehr geehrter Herr Butzki, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern fordert den Bildungsausschuss nachdrücklich auf, sich einzusetzen für:

1. verbindliche Mindestpersonalschlüssel in Krippe, Kindergarten und Hort per Verordnung (oder Gesetz),
2. eine schrittweise Erhöhung dieser Mindestpersonalschlüssel (vgl. GEW-Vorschlag im Zusammenhang mit der schriftlichen Stellungnahme zum Haushalt vom 16.10.2023 – vgl. beiliegende Anlage Seite 2 ff) und
3. eine entsprechende Anpassung der Ausbildungsplatzplanung.

Sinn und Zweck von Mindestpersonalschlüsseln ist die Gewährleistung des Kindeswohls (Kinderschutz). Die „Zahl des Personals“ ist ein wesentliches Kriterium für die Garantie des Kindeswohls in Kindertageseinrichtungen, Artikel 3 Abs. 3 Kinderrechtskonvention und für die pädagogische Arbeit.

Im Gegensatz zur Fachkraft-Kind-Relation, die nach § 14 Abs. 1 KiföG M-V nur die unmittelbare pädagogische Arbeit sicherstellen soll und nur „durchschnittlich“ gilt, muss ein Mindestpersonalschlüssel insbesondere Folgendes gewährleisten:

- die unmittelbare pädagogische Arbeit, § 14 Abs. 1 und 2 KiföG M-V,
- die mittelbare pädagogische Arbeit, § 14 Abs. 3 und 4 KiföG M-V,
- jährlich 5 Arbeitstage für Fort- und Weiterbildung, § 17 Abs. 2 Satz 3 KiföG M-V,
- die Rechtsansprüche auf Förderung, §§ 6 f KiföG M-V,
- die Öffnungszeit von mind. 10 Std. bei Ganztagsförderung, § 7 KiföG M-V,
- die Ausfallzeiten einer pädagogischen Fachkraft bei Urlaub, eigener Krankheit, Krankheit eigener Kinder etc.

VORSITZENDE

Ein Mindestpersonalschlüssel gibt an, wie viele Stellenanteile einer Vollzeitäquivalente bei einer Arbeitszeit von 39 (bzw. 40) Std./Woche für die Öffnungs- und Betreuungszeit mindestens erforderlich sind. Die Berechnung erfolgt somit **unabhängig** von der Fachkraft-Kind-Relation (Kinderzahl pro Fachkraft). Die Quantität des Personals ist (neben der Qualifikation) eine „personelle Voraussetzung“ nach § 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB VIII im Betriebserlaubnisverfahren.

Betriebserlaubnisbescheide der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe in M-V treffen – mangels Landesrecht – weder eine Aussage zu einer Mindestzahl an pädagogischem Personal noch zu einem Mindestpersonalschlüssel, mit dem man die Mindestzahl jeweils in Abhängigkeit von der Kinderzahl berechnen könnte. Stattdessen verweisen Betriebserlaubnisbescheide in M-V lediglich auf die durchschnittlichen Fachkraft-Kind-Verhältnisse (Kinderzahlen pro Fachkraft) des KiföG M-V für die unmittelbare pädagogische Arbeit.

Will die zuständige Behörde die Erteilung der Erlaubnis nach § 45 SGB VIII von materiellen Voraussetzungen abhängig machen, muss sie sich hierfür mit Blick auf die berufsregelnde Tendenz solcher Erfordernisse auf entsprechende gesetzliche Bestimmungen berufen können, OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. V. 25.08.2021, AZ 6 S 18/21. Die Berufsfreiheit darf nach Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG nur durch ein Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes (durch Rechtsverordnung) eingeschränkt werden. In diesem Sinne regelt § 49 SGB VIII zum Betriebserlaubnisverfahren ausdrücklich einen Landesrechtsvorbehalt.

Da eine bestimmte Mindestzahl des Personals mangels Angabe im Betriebserlaubnisbescheid gar nicht überprüfbar ist, ist der **Kinderschutz für KiTa-Kinder in Mecklenburg-Vorpommern nicht gesichert!**

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern plant Mindestpersonalschlüssel für Kindertageseinrichtungen per Landesrahmenvertrag statt Verordnung (oder Gesetz) zu schaffen und dadurch den Landtag und den Parlamentsvorbehalt zu umgehen.

Einem Rahmenvertrag nach § 78f SGB VIII kommt ohne ausdrücklichen oder konkludenten Beitritt der Vertragsparteien keine Bindungswirkung zu, z.B. VG München v. 21.06.2023 – M 18 K 22.3408. Ein Landesrahmenvertrag ist daher nicht das geeignete Instrument zur Garantie des Kindeswohls/Mindestpersonalschlüssels in jeder KiTa. Der Kinderschutz für KiTa-Kinder würde von dem freiwilligen Beitritt der etwa 380 KiTa-Träger in Mecklenburg-Vorpommern zu dem Landesrahmenvertrag abhängen. Unsere Berechnungen entnehmen Sie bitte der Anlage (vgl. GEW-Stellungnahme Ganztage).

Mit Bezug auf die Koalitionsvereinbarung 2021-2026 „Aufbruch 2030“ Ziffer 356.3 fordern wir des Weiteren, die Mindestpersonalschlüssel schrittweise zu erhöhen und die Ausbildungsplatzplanung entsprechend anzupassen. Je höher der Mindestpersonalschlüssel (=Stellenanteil) ist, desto besser ist er. Ziel muss es sein, die Entwicklung des Kindes im Sinne von Artikel 6 Abs. 2 Kinderrechtskonvention „in größtmöglichem Umfang“ zu gewährleisten.

Gerne stehen wir für Gespräche und einen fachlichen Austausch zur Verfügung.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen



Annett Lindner



Nico Leschinski

	Krippe (0-3)	Kindergarten (3-6)	Hort (6-14)
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	2.867	5.397	7.324
Landeshauptstadt Schwerin	1.211	2.581	3.548
LK Ludwigslust-Parchim	2.606	5.043	6.961
LK Mecklenburgische Seenplatte	2.959	6.019	8.153
LK Nordwestmecklenburg	1.958	4.071	5.303
LK Rostock	2.796	5.560	8.239
LK Vorpommern-Greifswald	2.641	5.664	7.543
LK Vorpommern-Rügen	2.452	5.099	7.209

	aktueller Personalschlüssel GT-Platz Krippe	aktueller Personalschlüssel GT-Platz Kindergarten	aktueller Personalschlüssel GT-Platz Hort
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	1,37	1,56	0,89
Landeshauptstadt Schwerin	1,2	1,53125	0,85
LK Ludwigslust-Parchim	1,185	1,5	0,8
LK Mecklenburgische Seenplatte	1,3	1,5	0,81
LK Nordwestmecklenburg	1,28	1,543	0,855
LK Rostock	1,401	1,501	1,004
LK Vorpommern-Greifswald	1,1415	1,5415	0,8415
LK Vorpommern-Rügen	1,25	1,5	0,8

**Anzahl an pädagogischen Fachkräften bei o.g. Personalschlüsseln,
wenn alle Kinder GT-Platz hätten**

	Krippe	Kindergarten	Hort
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	655	561	296
Landeshauptstadt Schwerin	242	263	137
LK Ludwigslust-Parchim	515	504	253
LK Mecklenburgische Seenplatte	641	602	300
LK Nordwestmecklenburg	418	419	206
LK Rostock	653	556	376
LK Vorpommern-Greifswald	502	582	289
LK Vorpommern-Rügen	511	510	262
Gesamt	4.136	3.998	2.119

KiTa gesamt **10.254**

Vergleich: Fachpäd. Personal Stand 01.03.2022,
StatA MV, Statistischer Bericht K433 2022 00, S. 4

12.855

Mehrkosten für Mehrbedarf an pädagogischen Fachkräften bei folgenden landeseinheitlichen Personalschlüsseln:

Anlage 1 - Blatt 2

Krippe:	1,765	VZÄ
Kindergarten:	1,895	VZÄ
Hort:	1,177	VZÄ

Kosten in € für eine pädagogische Fachkr	60.000
---	---------------

	Krippe	Kinder- garten	Hort	Gesamt
Mehrkosten in € für päd. Fachkräfte	95.809.125	59.025.139	47.072.767	
Mehrkosten päd. Fachkräfte KiTa gesamt ca.				201.907.030,82 €
davon in/im:				
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	11.324.650	7.231.980	5.732.695	
Landeshauptstadt Schwerin	6.842.150	3.755.355	3.164.171	
LK Ludwigslust-Parchim	15.114.800	7.967.940	7.157.174	
LK Mecklenburgische Seenplatte	13.759.350	9.510.020	8.160.412	
LK Nordwestmecklenburg	9.496.300	5.731.968	4.656.998	
LK Rostock	10.177.440	8.762.560	3.887.310	
LK Vorpommern-Greifswald	16.466.635	8.008.896	6.901.845	
LK Vorpommern-Rügen	12.627.800	8.056.420	7.412.163	

*) entsprechend TVöD SuE

GEW MV 16.10.2023

Mehrbedarf an pädagogischen Fachkräften für Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern bei Erhöhung der Personalschlüssel landesweit einheitlich

Anlage 1 - Blatt 3

Krippe: 1,401 VZÄ aktuell höchster PS (ohne Spannweite): LK Rostock
Kindergarten: 1,56 VZÄ aktuell höchster PS (ohne Spannweite): Hanse- und Universitätsstadt Rostock
Hort: 1,004 VZÄ aktuell höchster PS (ohne Spannweite): LK Rostock

Anzahl an pädagogischen Fachkräften bei o.g. Personalschlüsseln, wenn alle Kinder GT-Platz hätten

	Krippe	Kinder- garten	Hort	Gesamt
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	669	561	334	
Landeshauptstadt Schwerin	283	268	162	
LK Ludwigslust-Parchim	609	524	318	
LK Mecklenburgische Seenplatte	691	626	372	
LK Nordwestmecklenburg	457	423	242	
LK Rostock	653	578	376	
LK Vorpommern-Greifswald	617	589	344	
LK Vorpommern-Rügen	573	530	329	
Gesamt	4.551	4.101	2.477	
Kita gesamt				11.129
Mehrbedarf an päd. Personal in:	414	103	358	
Mehrbedarf päd. Personal Kita gesamt ca.				875
davon in/im:				
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	15	0	38	
Landeshauptstadt Schwerin	41	5	25	
LK Ludwigslust-Parchim	94	20	65	
LK Mecklenburgische Seenplatte	50	24	72	
LK Nordwestmecklenburg	39	5	36	
LK Rostock	0	22	0	
LK Vorpommern-Greifswald	114	7	56	
LK Vorpommern-Rügen	62	20	67	

	Krippe	Kinder- garten	Hort	Gesamt
Mehrkosten für päd. Fachkräfte	24.865.525	6.183.579	21.462.476	
Mehrkosten päd. Fachkräfte Kita gesamt ca.				52.511.579,91 €

Mehrbedarf an pädagogischen Fachkräften für Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern bei Erhöhung der Personalschlüssel landesweit einheitlich

Anlage 1 - Blatt 4

Krippe:	1,52	VZÄ
Kindergarten:	1,65	VZÄ
Hort:	1,1	VZÄ

Anzahl an pädagogischen Fachkräften bei o.g. Personalschlüsseln, wenn alle Kinder GT-Platz hätten

	Krippe	Kinder- garten	Hort	Gesamt
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	726	594	366	
Landeshauptstadt Schwerin	307	284	177	
LK Ludwigslust-Parchim	660	555	348	
LK Mecklenburgische Seenplatte	750	662	408	
LK Nordwestmecklenburg	496	448	265	
LK Rostock	708	612	412	
LK Vorpommern-Greifswald	669	623	377	
LK Vorpommern-Rügen	621	561	360	
Gesamt	4.937	4.338	2.714	
Kita gesamt				11.989

Mehrbedarf an päd. Personal in:	801	340	595	
Mehrbedarf päd. Personal Kita gesamt ca.				1.735
davon in/im:				
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	72	32	70	
Landeshauptstadt Schwerin	65	20	40	
LK Ludwigslust-Parchim	146	50	95	
LK Mecklenburgische Seenplatte	108	60	107	
LK Nordwestmecklenburg	78	29	59	
LK Rostock	55	55	36	
LK Vorpommern-Greifswald	167	41	89	
LK Vorpommern-Rügen	110	51	98	

Aufwuchs vom 1 zum 2. Schritt:

860

	Krippe	Kinder- garten	Hort	Gesamt
Mehrkosten für päd. Fachkräfte	48.058.625	20.379.819	35.673.967	
Mehrkosten päd. Fachkräfte Kita gesamt ca.				104.112.410,82 €

Mehrkosten vom 1. zum 2. Schritt:

51.600.830,91 €

Mehrbedarf an pädagogischen Fachkräften für Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern bei Erhöhung der Personalschlüssel landesweit einheitlich

Anlage 1 - Blatt 5

Krippe:	1,65	VZÄ	
Kindergarten:	1,75	VZÄ	
Hort:	1,177	VZÄ	Ziel erreicht

Anzahl an pädagogischen Fachkräften bei o.g. Personalschlüsseln, wenn alle Kinder GT-Platz hätten

	Krippe	Kinder- garten	Hort	Gesamt
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	788	630	392	
Landeshauptstadt Schwerin	333	301	190	
LK Ludwigslust-Parchim	717	588	372	
LK Mecklenburgische Seenplatte	814	702	436	
LK Nordwestmecklenburg	538	475	284	
LK Rostock	769	649	441	
LK Vorpommern-Greifswald	726	661	404	
LK Vorpommern-Rügen	674	595	386	
Gesamt	5.360	4.601	2.904	
Kita gesamt				12.864

Mehrbedarf an päd. Personal in:	1.223	603	785	
Mehrbedarf päd. Personal Kita gesamt ca.				2.610
davon in/im:				
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	134	68	96	
Landeshauptstadt Schwerin	91	38	53	
LK Ludwigslust-Parchim	202	84	119	
LK Mecklenburgische Seenplatte	173	100	136	
LK Nordwestmecklenburg	121	56	78	
LK Rostock	116	92	65	
LK Vorpommern-Greifswald	224	79	115	
LK Vorpommern-Rügen	163	85	124	

Aufwuchs vom 2. zum 3 Schritt:

875

	Krippe	Kinder- garten	Hort	Gesamt
Mehrkosten für päd. Fachkräfte	73.395.625	36.153.419	47.072.767	
Mehrkosten päd. Fachkräfte Kita gesamt ca.				156.621.810,82 €

Mehrkosten vom 2. zum 3. Schritt:

52.509.400,00 €

Mehrbedarf an pädagogischen Fachkräften für Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern bei Erhöhung der Personalschlüssel landesweit einheitlich

Anlage 1 - Blatt 6

Krippe:	1,765	VZÄ	Ziel erreicht
Kindergarten:	1,895	VZÄ	Ziel erreicht
Hort:	1,177	VZÄ	

Anzahl an pädagogischen Fachkräften bei o.g. Personalschlüsseln, wenn alle Kinder GT-Platz hätten

	Krippe	Kinder- garten	Hort	Gesamt
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	843	682	392	
Landeshauptstadt Schwerin	356	326	190	
LK Ludwigslust-Parchim	767	637	372	
LK Mecklenburgische Seenplatte	870	760	436	
LK Nordwestmecklenburg	576	514	284	
LK Rostock	822	702	441	
LK Vorpommern-Greifswald	777	716	404	
LK Vorpommern-Rügen	721	644	386	
Gesamt	5.733	4.982	2.904	
Kita gesamt				13.619

Mehrbedarf an päd. Personal in:	1.597	984	785	
Mehrbedarf päd. Personal Kita gesamt etwa				3.365
davon in/im:				
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	189	121	96	
Landeshauptstadt Schwerin	114	63	53	
LK Ludwigslust-Parchim	252	133	119	
LK Mecklenburgische Seenplatte	229	159	136	
LK Nordwestmecklenburg	158	96	78	
LK Rostock	170	146	65	
LK Vorpommern-Greifswald	274	133	115	
LK Vorpommern-Rügen	210	134	124	

Aufwuchs vom 3. zum 4. Schritt:

755

	Krippe	Kinder- garten	Hort	Gesamt
Mehrkosten für päd. Fachkräfte	95.809.125	59.025.139	47.072.767	
Mehrkosten päd. Fachkräfte Kita gesamt ca.				201.907.030,82 €

Mehrkosten vom 3. zum 4. Schritt:

45.285.220,00 €

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Bildungsausschuss
Lennéstraße 1
19055 Schwerin

Telefon: 0385/4 85 27- 0
Fax: 0385/4 85 27- 24
silke.gajek@gew-mv.de
Schwerin, den 16.10.2023

Schriftliche Anhörung zu den Vorlagen zum Entwurf des Haushalts 2024/2025 auf den Drucksachen 8/2398, 8/2399 und 8/2400 und insbesondere zum Thema „Erfolgreiche Bildung im Ganzttag – Hortplatzversorgung und Verbesserung des Personalschlüssels heute und mit Blick auf den Rechtsanspruch 2026“ (Einzelplan 07)

Sehr geehrter Herr Butzki, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Möglichkeit schriftlich Stellung zum Thema nehmen zu können. Vorweg soll darauf hingewiesen werden, dass das Thema Ganzttag in der GEW M-V aktuell prozesshaft in unseren Vorstandsbereichen Jugendhilfe und Schule diskutiert wird. Diese Stellungnahme erfolgt aus dem Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit und hat demzufolge einen eher sozialpädagogischen Fokus. Grundlage für diese Stellungnahme sind die GEW-Beschlüsse der Landesdelegiertenkonferenz 2022 (siehe Anlage) sowie die GEW-Positionen, die im Zuge der KiföG-Novellierungen in den diesbezüglichen und dem Bildungsausschuss vorliegenden Stellungnahmen erarbeitet wurden. In diesem Zusammenhang führte die GEW M-V verschiedene Veranstaltungen, Gespräche und Arbeitskreise durch. So gründete sich im Hinblick auf den Rechtsanspruch in der Ganztagsbildung die Landesfachgruppe Hort (neben der Landesfachgruppe Kita für die frühkindliche Bildung). Weiterhin planen wir zeitnah eine Arbeitsgruppe Ganzttag ins Leben zu rufen. Grundlage für die Stellungnahmen waren u.a. folgende Studien https://www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2020/12/Gutachten_Ganzttag_CS6_V11_RZ_digital.pdf; S. 18; https://www.prognos.com/sites/default/files/2021-01/18.12.2018_fachkraefte_in_der_fruenen_bildung_gewinnen_und_binden_01.pdf; S. 3; https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=1636740). Um einen externen Blick auf die Thematik Ganzttag zu erhalten, wurden für die Erstellung dieser Stellungnahme unsere Gewerkschaftsmitglieder aus dem Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit befragt und Kontakt zum Landessportbund M-V (siehe Anlage 3), zu pädagogischen Fachkräften im Hort der Kita gGmbH (siehe Anlage 2) und zur Ehrenamtsstiftung M-V aufgenommen.

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass sich die GEW M-V in einem Prozess der Positionsfindung befindet und „die“ Lösung für den Ganzttag weder anbieten werden kann noch will. Wir verstehen uns als Impulsgeberin und Interessenvertreterin der im Ganzttag tätigen Lehrer*innen, (sozial)pädagogischen Fachkräfte und sonstigen Akteur*innen mit dem Ziel, in unserem Bundesland eine **kind- und jugendorientierte Ganztagsbildung** perspektivisch umzusetzen. Gerade in Anbetracht des bekannten Fachkräftemangels, des demografischen Wandels (vgl. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2022/juli/mehr-als-100000-fachkraefte-ehlen-fuer-guten-ganzttag-fuer-grundschulkind-bis-2030>) und dem Ganztagsförderungsgesetz (https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBL&jumpTo=bgbl121s4602.pdf#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s4602.pdf%27%5D_1697193360580) ergibt sich Handlungsbedarf, der von der Landesebene gesteuert werden muss.

Dafür müssen diese drei elementaren Positionen zeitnah erfüllt und ausreichend finanziell ausgestattet werden:

- Landesweit einheitlicher Mindestpersonalschlüssel per Verordnung für eine bessere Personalausstattung,
- Ausbildungsplatzplanung und Erhöhung der Ausbildungskapazitäten der ENZ-Ausbildung (gemäß Koa Ziff. 356.1) und grundständigen Ausbildung an mehreren Standorten,
- Konzeption und Schaffung gesetzlicher Grundlagen für eine kind- und jugendorientierte Ganztagsbildung mit verbindlicher Implementierung von multiprofessionellen Teams.

Bei der Beantwortung Ihrer Fragen werden diese drei Maßnahmen immer wieder in die Argumentation einfließen.

Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung ab 2026

1. Sind Ihnen die Maßnahmen der Landesregierung bekannt, wie der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung 2026 umgesetzt werden soll?

Nach unserer Wahrnehmung wird in Mecklenburg-Vorpommern der Rechtsanspruch auf Ganzttag von der Landesregierung so abgeleitet, dass dieser mit den zur Verfügung gestellten Hortplätzen, deren Belegung und der teilweisen erfolgten Öffnung in den Sozialraum größtenteils erfüllt zu sein scheint (vgl. <https://www.ganztagschulen.org/de/ganztagschule-vor-ort/bildungspolitik-interviews/ganztagschulen-in-M-V-ein-guter-mix.html>). Er muss nur harmonisiert und sogenannte Überkapazitäten abgebaut werden.

Uns ist die Schwierigkeit und Herausforderung bewusst, zwei unterschiedlich arbeitende Systeme (Grundschule – angesiedelt beim Land und den Schulämtern sowie Hort – angesiedelt bei den örtlichen Trägern der Jugendhilfe, sprich Landkreise, Kreisfreie Städte und Gemeinden sowie Trägern) aufeinander abzustimmen und den Ganzttag kindorientiert zu gestalten. Es gibt in

unserm Bundesland bereits erfolgreiche Ganztagsmodelle, wo auf Augenhöhe zusammengearbeitet wird, und es gibt die Serviceagentur „ganztägig lernen“, die berät und Erfahrungsräume schafft (<https://www.ganzttag-M-V.de/>). Das ist ein guter Anfang und Ausgangspunkt.

Uns ist jedoch bislang weder eine **Strategie** noch das Streben nach einer **kind- und jugendorientierten Ganztagsbildung** in der Landesregierung bekannt. Beispielhaft soll die Verbandsanhörung zur geplanten 4. Novelle des KiföGs genannt werden, die das Dilemma aufzeigt. So wurde bspw. von Horterzieher*innen gefragt: „Wo bleiben wir und wie soll die Kooperation erfolgen?“ (vgl. auch Anlage Kita gGmbH). Gleiches gilt für die Schulsozialarbeit und andere Akteur*innen (z.B. Integrationshelfer*innen). D.h. es werden einzelne Stellschrauben nivelliert.

Nach Auffassung der GEW M-V reichen die in den Einzelhaushalt 07 eingestellten Mittel bei Weitem nicht aus, um den Prozess der Ganztagsbetreuung qualitativ gut und bedarfsgerecht umzusetzen. Es muss geklärt werden, wo der Ganzttag gesetzlich geregelt. Unseres Erachtens muss es ein eigenständiges Gesetz geben.

2. Sehen Sie derzeit Probleme im Umsetzungsstand?

Bundesweit prognostiziert die Bertelsmann-Stiftung mindestens 100.000 Fachkräfte für einen „guten Ganzttag“ (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2022/juli/mehr-als-100000-fachkraefte-fehlen-fuer-guten-ganzttag-fuer-grundschulkind-bis-2030>). Hierbei liegen in den östlichen Bundesländern, und somit auch in Mecklenburg-Vorpommern, die Herausforderungen nicht nur darin den Fachkräftemangel zu bekämpfen, sondern gleichzeitig eine bessere Personalausstattung vorzuhalten. Die im Haushalt eingestellten Mittel (633.06) für die „Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels in der Kindertagesförderung“ gelten nicht für den Hort. Aktuell fördert in den westdeutschen Bundesländer eine Fachkraft im Durchschnitt sechs Hortkinder, in den östlichen Bundesländern im Durchschnitt 14 Kinder (Bertelsmann 2022: ebd.). In Mecklenburg-Vorpommern liegt die Fachkraft-Kind-Relation nach § 14 Abs. 1 KiföG M-V bei „durchschnittlich“ 1:22. In der Praxis muss die als „Durchschnitt“ geregelte Fachkraft-Kind-Relation oft überschritten werden, da die in den kommunalen Satzungen geregelten Personalschlüssel so niedrig sind, dass keine bzw. keine hinreichende Vertretung bei Ausfall einer pädagogischen Fachkraft wegen Krankheit, Urlaub, Fort- und Weiterbildung, Krankheit eigener Kinder etc. da ist.

Im Folgenden stellen wir die Personalschlüssel für einen Ganztagsplatz (bis 30 Std./Wo.) im Hort in M-V dar (vgl. im Folgenden auch Anlage 1):

Personalschlüssel (Stellenanteile pro Fachkraft) Hort M-V		
Landkreis/ kreisfreie Stadt	Anzahl Vollzeitäquivalente (VZÄ) für GT-Platz bis 30 Std./Wo.	Geregelt als:
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	mit Frühdienst: GT 30 Std./Wo. 0,97 VZÄ ohne Frühdienst: GT 25 Std./Wo. 0,81 VZÄ	„verhandelbare Orientierungsgröße“, § 2 und „Richtwert“, § 8 Abs. 2; also kein Mindestwert
Landeshauptstadt Schwerin	0,8 bis 0,9 VZÄ	„Personalbedarf“, § 6 Abs. 3
LK Ludwigslust- Parchim	0,8 VZÄ	als Mindeststandard, § 3 Abs. 1
LK Mecklenburgische Seenplatte	ab 01.07.2023 0,81 VZÄ ab 01.01.2024 0,82 VZÄ	„Bemessung des pädagogischen Personals“, „gilt“, § 5 Abs. 1
LK Nordwestmecklenburg	0,8 bis 0,91 VZÄ	Festlegung gem. § 14 Abs. 1 KiföG M-V (Fachkraft-Kind- Verhältnis), § 1
LK Rostock	1,004 VZÄ	als „Orientierungsgröße“, wird festgelegt für Verhandlungen, § 9 Abs. 1
LK Vorpommern- Greifswald	0,833 bis 0,85 VZÄ	Festlegung für Verhandlungen, § 4
LK Vorpommern- Rügen	durchschnittlich mindestens 0,8 VZÄ	„durchschnittlich mindestens“, § 3 Abs. 6

Die in der Tabelle aufgeführten Personalschlüssel stehen in folgenden Satzungen:

- Satzung zur Kindertagesförderung in Kindertageseinrichtungen in der **Hanse- und Universitätsstadt Rostock** (KiföG-Satzung), bekannt gemacht am 23.06.2023; siehe: https://rathaus.rostock.de/de/oeffentliche_bekanntmachung_satzung_zur_kindertagesfoerderung_in_kindertageseinrichtungen_in_der_hanse_und_universitaetsstadt_rostock_kifoeg_satzung/345992
- Satzung über die Benutzung von Tageseinrichtungen und Tagespflegestellen für Kinder in der **Landeshauptstadt Schwerin** in der Fassung der 4. Änderungssatzung vom 15.03.2021, bekannt gemacht am 19.04.2021; siehe: <https://www.schwerin.de/politik-verwaltung/ortsrecht/jugend-schule-kita/>
- Satzung des **Landkreises Ludwigslust-Parchim** zur Umsetzung des Kindertagesförderungsgesetzes M-V vom 28.12.2020, in Kraft ab 01.01.2021; siehe: <https://www.kreis-lup.de/Politik/Kreistag/Kreisrecht/>

- **Dritte Satzung zur Änderung** der „Satzung zur Bemessung des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen im **Landkreis Mecklenburgische Seenplatte**“ vom 26.09.2022, bekannt gemacht am 30.09.2022; siehe: <https://www.lk-mecklenburgische-seenplatte.de/Aktuelles/Bekanntmachungen/Amtliche-Bekanntmachungen/Dritte-Satzung-zur-%C3%84nderung-der-Satzung-zur-Bemessung-des-p%C3%A4dagogischen-Personals-in-Kindertageseinrichtungen-im-Landkreis-Mecklenburgische-Seenplatte.php?object=tx,2761.583.1&ModID=7&FID=2761.28159.1&NavID=2761.97&L a=1&startkat=2037.16&NavID=2761.97>; in Kraft ab 01.01.2023; siehe: <https://www.lk-mecklenburgische-seenplatte.de/Kreisrecht/>
- Satzung des **Landkreises Nordwestmecklenburg** zum Kindertagesförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (KiföG M-V) vom 12.12.2019, in Kraft ab 01.01.2020; https://www.nordwestmecklenburg.de/datei/anzeigen/id/21262,1105/satzung_kifoeg.pdf
- Satzung des **Landkreises Rostock** zur Umsetzung des Kindertagesförderungsgesetzes (KiföG M-V) vom 17.05.2023, bekannt gemacht am 31.05.2023; siehe: https://www.landkreis-rostock.de/de/bekanntmachungen.html?gcm medialist%5Bp_2_78_1295%5D=10
- Änderungssatzung zur Satzung des **Landkreises Vorpommern-Greifswald** zur Umsetzung des Gesetzes zur Einführung der Elternbeitragsfreiheit, zur Stärkung der Elternrechte und zur Novellierung des Kindertagesförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (KiföG M-V) vom 04.09.2019, veröffentlicht am 24.11.2020; siehe: <https://www.kreis-vg.de/Kreisrecht/>
- Änderungssatzung zur Satzung zur Bemessung des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen im **Landkreis Vorpommern-Rügen** vom 13.12.2019, in Kraft ab 01.01.2020; siehe: <https://www.lk-vr.de/Hinweise/Kreisrecht/Ausfertigungen/>

In einem ersten Schritt ist die **Einführung eines landesrechtlich geregelten Mindestpersonalschlüssels** erforderlich (vgl. Anlage 1 – Blatt 3), damit das Kindeswohl landeseinheitlich gewährleistet ist. Der höchste Personalschlüssel im Bereich Hort besteht aktuell im Landkreis Rostock mit 1,004 VZÄ. Aus der beigefügten Berechnung des Landkreises Rostock geht hervor, dass der Personalschlüssel nichts mit der Kinderzahl, also nichts mit der Fachkraft-Kind-Relation zu tun hat. **Der Personalschlüssel des Landkreises Rostock für den Hort sollte im ersten Schritt landeseinheitlich als Mindeststandard zur Gewährleistung des Kindeswohls verordnet werden.**

Dazu ist eine **Verordnung** erforderlich, da ein **Landesrahmenvertrag Kita** mindestens seit 2011 ergebnislos verhandelt wird. Die Verhandlungen scheiterten regelmäßig am Personalschlüssel. Der 3. Verhandlungsversuch läuft bereits seit 2020 und befindet sich aktuell in einem Schlichtungsverfahren. Der von dem Bildungsministerium eingesetzte Schlichter schlägt einen Personalschlüsselkorridor mit einem Mindest- und einem Maximalwert vor.

Gegen eine Vereinbarung eines Mindestwertes per Vertrag sprechen der Landesrechtsvorbehalt gemäß § 49 SGB VIII, das Demokratieprinzip und die Berufsausübungsfreiheit.

Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden, Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG; nicht aber durch Vertrag. Laut OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 25.08.2021, AZ: 6 S 18/21 Will muss sich eine Behörde mit Blick auf die berufsregelnde Tendenz solcher Erfordernisse auf entsprechende gesetzliche Bestimmungen berufen können, wenn sie die Erteilung der Erlaubnis nach § 45 SGB VIII von weiteren materiellen Voraussetzungen abhängig machen möchte.

Die Vertragspartner eines Landesrahmenvertrages sind nicht demokratisch legitimiert, Mindeststandards zu regeln; sie können eine parlamentarische Entscheidung nicht ersetzen. Dem Landesparlament und den weiteren Beteiligten, insbesondere den Eltern würde die Debatte über die Entscheidung zur Höhe und weiteren Entwicklung eines Mindestpersonalschlüssels ab- bzw. vorweggenommen. Es wurde suggeriert, dass es Landesrecht zu einem Mindestpersonalschlüssel nicht oder nur in Höhe des Landesrahmenvertrages bedarf. Die politische Verantwortung für die qualitative Entwicklung der Kindertagesförderung wäre (womöglich auf Dauer) auf die Vertragspartner abgewälzt.

Gegen eine Vereinbarung von Mindeststandards per Landesrahmen**vertrag** spricht auch, dass ein Vertrag nicht zwingend für alle örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe gilt, sondern nur bei Beitritt. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es bereits zwei Landesrahmenverträge, die nicht durch die beiden kreisfreien Städte Rostock und Schwerin unterzeichnet und nicht anerkannt werden: den Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX und die Landesrahmenvereinbarung nach § 46 SGB IX. Forderungen der Verbände der Leistungserbringer nach einer Verordnung weist die Landesregierung mit dem Hinweis auf die Selbstbindung der Landkreise und Krankenkassen ab, die die Landesrahmenvereinbarung nach § 46 SGB IX unterzeichnet hätten und erlässt daher keine Verordnung.

Bei einem Personalschlüssel**korridor** ist auch zu befürchten, dass die qualitative Entwicklung der Kindertagesförderung in M-V nicht verlässlich für alle Kinder in Mecklenburg-Vorpommern erfolgt, sondern nur für Kinder, deren Träger mehr als das Mindestmaß verhandelt bekommen. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es etwa 380 Kita-Träger (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, Verzeichnis der Tageseinrichtungen für Kinder in Mecklenburg-Vorpommern, Kennziffer V074 2022 01 vom 13.12.2022). Einen Überblick über die Ergebnisse der Verhandlungen der Kita-Träger gibt es nicht, so dass nicht nachvollziehbar wäre, ob und wie viele Kita-Träger überhaupt mehr als nur Mindestpersonalschlüssel verhandelt bekommen.

Die Entwicklungschancen eines Kindes würden von den Verhandlungen und den Entscheidungen der Schiedsstelle SGB VIII abhängen, die schon jetzt mit Anträgen überflutet wird (in 2023 bereits mehr als 200 Anträge), mehrere Monate bis Jahre für eine Entscheidung benötigt und schon längst an ihre Grenzen stößt.

Wird der Personalschlüssel zu niedrig vereinbart und ist deshalb keine Vertretung da, wenn eine Fachkraft ausfällt, werden deren Kita-Kinder regelmäßig auf andere Fachkräfte aufgeteilt. Das hat u.a. Auswirkungen auf die unmittelbare pädagogische Arbeit (Fachkraft-Kind-Relation =

Kinderzahl pro Fachkraft), also auf die Förderung jedes einzelnen Kindes, die Entwicklungschancen eines Kindes und auf die Umsetzung des Rechtsanspruchs eines Kindes auf Förderung.

Zu berücksichtigen ist auch, dass die LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. Entscheidungen (z.B. zur Kündigung eines Landesrahmenvertrages) ausschließlich im Einstimmigkeitsprinzip trifft. Daher konnte zum Beispiel der Landesrahmenvertrag „Kinder- und Jugendhilfe Mecklenburg-Vorpommern“ vom 19.09.1999, der noch heute für den Bereich Hilfen zur Erziehung gilt, nicht weiterentwickelt werden. Ein solcher Stillstand ist auch für die qualitative Entwicklung der Kindertagesförderung in M-V und für den Mindestpersonalschlüssel zu befürchten.

Zur Gewährleistung des Kindeswohls in den Kindertageseinrichtungen einschließlich der Horte in Mecklenburg-Vorpommern bedarf es daher der **Einführung von landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüsseln per Verordnung.**

Nach eigener und im Folgenden erläuterten Berechnung müsste der Personalschlüssel für Ganztags-Plätze im **Hort** (bis 30 Std./Woche) **mindestens 1,177 VZÄ** umfassen, zzgl. verlängerte Öffnungszeiten (mehr als 30 Std./Woche), zzgl. Soziale und sozialräumliche Gegebenheiten und zzgl. Leitung:

1. Jahresöffnungszeit	Rechenweg/Hinweis	Tage/Stunden
Betreuungszeit in Stunden täglich		6,00
Ermittlung Jahresöffnungszeit in Tagen/Stunden		
Kalendertage im Jahr		365,00
abzüglich 52 Wochenenden in Tagen	minus	104,00
abzüglich Feiertage durchschnittlich	minus	10,00
abzüglich Schließstage	minus	10,00
Verbleibende Jahresöffnungszeit in Tagen		241,00
Jahresöffnungszeit in Stunden	x 6 =	1.446,00
2. Jahresarbeitszeit MA		
Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden		39,00
abzüglich mittelbarer Arbeitszeit (2,5 h/Wo.) in Std.	pro Fachkraft	2,50
mögliche unmittelbare Arbeitszeit eines MA in Std.		36,50
Arbeitszeit im Jahr in Tagen	365 minus 104 =	261,00
abzüglich Feiertage	minus	10,00
abzüglich Fortbildung in Tagen	minus	5,00
abzüglich Urlaub in Tagen	minus	30,00
abzüglich Regenerationstage	minus	2,00
abzüglich tarifliche Freistellung Heiligabend + Silvester	minus	2,00
abzüglich Krankheit/Freistellungen in Tagen	minus	25,00
mögliche Arbeitstage		187,00

in Stunden	36,5 durch 5 Tage x 187	1.365,10
10% Verteilzeiten (Bundesministerium des Innern/Bundesverwaltungsamt, Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Bedarfsermittlung, S.143 ff., S.152)		136,51
		1.228,59
Summe der Jahresöffnungszeit in Stunden	siehe oben	1.446,00
mögliche Arbeitszeit eines MA in Stunden	siehe oben	1.228,59
Personalbedarf VZÄ in der Woche (bei GT 30 Std.)	1.446 durch 1.228,59	1,177
Personalschlüssel pro Gruppe (22 Kinder)		1,177
Personalschlüssel pro Kind	1,177 durch 22 Kinder	0,053
zzgl. Verlängerte Öffnungszeit pro Stunde mehr als 30 Std.	1,177 durch 6 Stunden	0,196
zzgl. Soziale und sozialräumliche Gegebenheiten		individuell
zzgl. Leitungsanteil	hängt von Kinderzahl ab	individuell

Im zweiten und dritten Schritt (vgl. Anlage 1, Blatt 4 und 5) müsste der landeseinheitlich eingeführte Mindestpersonalschlüssel i.H.v. 1,004 VZÄ schrittweise auf 1,177 VZÄ erhöht werden. Der zweite Schritt könnte landeseinheitlich auf 1,1 VZÄ und der dritte Schritt auf 1,177 VZÄ erfolgen.

Zur Gewährleistung des Kindeswohls sollte die Fachkraft-Kind-Relation gleichzeitig als maximale fachliche Voraussetzung festgelegt werden.

Haushaltsrelevante Forderung und Empfehlung der GEW M-V: Aus der vorhergehenden Argumentation und Berechnung zur Einführung eines landesweiten Mindestpersonalschlüssels für Ganztags-Plätze im Hort (bis 30 Std./Woche) von **mindestens 1,177 VZÄ** wird gemäß unserer Kalkulation im ersten Schritt ein Mehrbedarf von **358 pädagogischen Fachkräften** notwendig. Dafür müssten **21.462.476 Euro** eingeplant und in den Haushalt eingestellt werden (vgl. Anlage 1).

Zur Beantwortung der Frage 2 soll ergänzend auf die bereits erwähnten Praxiserfahrungen zurückgegriffen werden. Folgende Probleme bzw. Leerstellen werden aus den unterschiedlichen Perspektiven im Kontext Ganztag gesehen (stichpunktartig und nicht vollständig):

- Nicht „kindheitsgerechter Personalschlüssel“ von 96 % (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/kita-personal-braucht-prioritaet>), Fachkraft-Kind-Relation in M-V von 1:22
- Akuter Fachkräftemangel, Krankenstände, Überlastung, auch durch den demographische Wandel in den Bereichen Grundschule und Hort (vgl.

<https://www.ndr.de/nachrichten/mecklenburg-vorpommern/Lehrkraeftemangel-in-M-V-spitzt-sich-zu-Nachwuchs-fehlt,lehrkraefte112.html>)

- fehlende multiprofessionelle Teams und deren Verortung in Schule oder Jugendhilfe
- fehlende, grundsätzliche Ausrichtung und Konzeption des Ganztages mit den verschiedenen Akteur*innen in und an der Schule
- Rhythmisierung des Ganztages: Wechsel zwischen Anspannung und Entspannung
- Anpassung der Bildungskonzeption 0-10 Jahre
- Verortung des Hortes (insbesondere, wenn es mehrere sind) und des Sozialraum (bspw. Sport, Musik, Hobby) in Kooperation zwischen Schule, Hort und weiteren Akteur*innen
- Besonderheiten im sozialen Umfeld (Mehrsprachigkeit, familiäre Verhältnisse u.a.)
- Inklusion
- Fahrtkinder, ländliche Räume
- u.a.

Empfehlung der GEW-MV: Konzeptionelle Erarbeitung landesweiter Qualitätsstandards bspw. durch Weiterentwicklung der Bildungskonzeption 0-10 Jahre und die gesetzliche Verortung inklusive Zuständigkeiten, bestenfalls in einem eigenständigen Gesetz.

3. Wie bewerten Sie den Ganztagsbetreuungsanspruch?

Aus Gewerkschaftssicht bewerten wir die Ganztagsbetreuung an sich positiv aus der Perspektive der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Jedoch muss die Gestaltung des Ganztages mit entsprechenden Rahmenbedingungen für die Kinder und die (sozial)pädagogischen Fachkräfte sowie anderweitig Beschäftigten erfüllt und auf einander abgestimmt werden. Hierzu vgl. Antwort auf Frage 2 und insbesondere die haushaltsrelevante Forderung zur Verbesserung der personellen Ausstattung im Hort

4. Wie sollte dieser Ihrer Meinung umgesetzt und auf was sollte geachtet werden?

Wie schon in Frage 2 angeführt, müssen die anstehenden Probleme durch die Landesregierung angegangen werden. Uns ist klar, dass dies nur schrittweise erfolgen kann und Mut erfordert.

Oberste Priorität haben die drei bereits genannten wesentlichen Ziele:

- Landesweit einheitlicher Mindestpersonalschlüssel per Verordnung für eine bessere Personalausstattung,
- Ausbildungsplatzplanung mindestens auf Basis eines landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüssels und Erhöhung der Ausbildungskapazitäten der ENZ-Ausbildung (gemäß KoA Ziff. 356.1) und grundständigen Ausbildung an mehreren Standorten,

- Konzeption und Schaffung gesetzlicher Grundlagen für eine kind- und jugendorientierte Ganztagsbildung für die verbindliche Implementierung multiprofessioneller Teams.

Es soll noch auf folgenden Sachverhalt hingewiesen werden. Die Trägerlandschaft bei den Horten hat sich oftmals aufgrund haushälterischer Zwänge und Vorgaben regional sehr unterschiedlich entwickelt. Aktuell haben wir etwa 380 Träger für Kindertagesstätten in M-V (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, Verzeichnis der Tageseinrichtungen für Kinder in Mecklenburg-Vorpommern, Kennziffer V074 2022 01 vom 13.12.2022). Daraus ergeben sich verschiedene Problemfelder, die es so in der Grundschule nicht gibt. In Mecklenburg-Vorpommern ist die Kommunal- oder Kreisebene für die Horte zuständig. In der GEW M-V wird aktuell diskutiert, inwiefern eine Überführung des Personals auf die Landesebene sinnvoll erscheint (wie bspw. in Thüringen vgl. <https://www.gew-thueringen.de/aktuelles/detailseite/die-entwicklung-der-grundschulhorte>; <https://bildung.thueringen.de/schule/schularten/grundschule>). Von der administrativen und personellen Ebene wäre eine Überführung in den TVL zunächst günstig zu sehen, da dann Lehrer*innen und pädagogische Fachkräfte den gleichen Arbeitgeber hätten. Es gibt diesbezüglich eine weitere Variante, die zumindest die Administration erleichtern könnte. Denkbar wäre, wenn Kommunen wieder Arbeitgeber für die Horte werden und sämtliches Personal dem VKA angehören würde. Eine solche Umstrukturierung und Neuaufstellung erfolgt jedoch aufgrund der vorhandenen Trägerlandschaft und der getätigten Investitionen für Horte nicht so einfach. Hier wurden in den vergangenen Jahren öffentliche Gelder und Bundesmittel für Investitionen in den Hortausbau ausgegeben.

Empfehlung der GEW: Es wäre sinnvoll zu prüfen, ob eine Umstrukturierung in der Verantwortung des Landes bzw. eine Rückübertragung im Sinne von Rekommunalisierung möglich ist.

Für den vorliegenden Einzelplan 07 2024/25 sollten beim Titel 883.02 „Finanzhilfen des Bundes für Ausgaben im Rahmen des Investitionsprogramms "Ganztagsausbau" mit jeweils 13.615,3 Teuro für die Vergabe landesspezifische Standards entwickelt werden. Aktuell werden die Gelder gemäß Hortausbauinvestitionsförderrichtlinie (<https://www.landesrecht-M-V.de/bsM-V/document/VVM-M-VVM-V000010888>) an die Kreisfreien Städte und Landkreise weitergeleitet. In unserer Stellungnahme Hortausbauinvestitionsförderrichtlinie verwiesen wir darauf, dass gerade die Kitabedarfs- und Schulentwicklungsplanung in den Landkreisen und kreisfreien Städten sehr unterschiedlich verlaufen. Es muss für den Ganztags diese Kita/Hort- und Schulentwicklungsplanung neu konstruiert werden. Hierfür fehlen unseres Erachtens die Vorgaben und Ziele des Landes. Zudem darf auf keinen Fall eine auferlegte Haushaltskonsolidierung Grund dafür sein, keinen Antrag stellen zu können.

Empfehlung der GEW: Deshalb wäre anzuraten, Standards im Sinne eines **Sozialindex** bei der Vergabe von Investitionen für die Ganztagsbildung für Mecklenburg-Vorpommern festzulegen. Beispiele gibt es in Hamburg (<https://www.hamburg.de/bsb/hamburger-sozialindex/4025318/artikel-faq-sozialindex/>), Thüringen

(<https://bildung.thueringen.de/fileadmin/schule/zukunft-schule/thueringenplan-zukunft-schule.pdf>) u.a. Bundesländern.

Ein weiterer Punkt für einen guten Ganzttag ist die perspektivisch angestrebte und notwendige Implementierung **multiprofessioneller Teams**. Hierfür bedarf es als weiteren Schritt für eine gelingende Kooperation zwischen Schule und Hort eine konzeptioneller Erarbeitung in Bezug auf Verantwortlichkeiten, Kooperation, Aufgabenfelder etc. Dafür muss die Bildungskonzeption 0-10 Jahre zeitnah angepasst werden. Ein Konfliktfeld sehen wir in der Hierarchie zwischen dem Personal an der Schule und dem Hort. Das ergibt sich auch aus den Arbeitsstunden der Horterzieher*innen. Nicht selten arbeiten sie max. 25 Stunden im Hort und je nach Träger noch ergänzend in Krippe, Kindergarten oder Jugendclub. Diskutiert und wünschenswert von beiden Seiten ist das Modell, wo sozialpädagogische Fachkräfte bspw. auch an Teilen des Unterrichts am Vormittag teilnehmen, um die Schüler*innen dort bereits zu sehen und die Lehrer*innen gegebenenfalls unterstützen zu können. Die Stellungnahme soll nicht überfrachtet werden, aber zu bedenken ist in diesem Kontext, dass es noch unterstützende pädagogische Fachkräfte (angestellt beim Land), Schulsozialarbeiter*innen (angestellt über ESF oder kommunale Gelder beim Träger oder bestenfalls Kommune, perspektivisch kommt dann noch das bundfinanzierte Startchancenprogramm dazu) und ggf. Integrationshelfer*innen (einzelfallfinanziert über Träger) gibt. Dazu kommen noch die externen Angebote der Ganzttagsschulen, die offensichtlich vom Land finanziert werden (2.500 Euro Budget je Ganzttagsschule, vgl.

<https://www.ganzttagsschulen.org/de/ganzttagsschule-vor-ort/bildungspolitik-interviews/ganzttagsschulen-in-M-V-ein-guter-mix.html>). Daraus folgt, dass auch die Kooperationen mit externen Partner*innen z. B. Sportvereinen, Tagespflegeeinrichtungen und ähnlichem müssen nach qualitativ festgeschriebenen Standards arbeiten, um im Ganzttag die bestmögliche Qualität an den Tag zu legen.

Weiterhin ist die Unterscheidung zwischen Stadt und Land zu betrachten, wenn es bspw. um Wege von der Schule zum Hort geht. Im ländlichen Raum befindet sich selten beides in einem Ort. An großen Schulen ist es zudem nicht selten, dass Kinder verschiedene Horte besuchen. Das sind Problempunkte, die bedacht werden müssen.

Es fehlt uns insbesondere ein inhaltliches und pädagogisches Konzept, denn auch wenn wir günstige Startbedingungen durch die etablierten Horte haben, ist die Frage wie wir einen qualitativ guten Ganzttag gestalten noch offen. Hier ist eine Kooperation und gemeinsame Erarbeitung zwischen den Horten und Schulen, um ein Konzept für den Ganzttag zu erarbeiten, notwendig.

Empfehlung der GEW M-V: Aus dem umfänglichen Handlungsbedarf ableitend, empfohlen wird die Einsetzung einer Expert*innenkommission oder eine Art Runder Tisch, wo die Rahmenbedingungen für einen gelingenden Ganzttag strukturiert entwickelt werden. Es wäre zu prüfen, inwiefern für dieses Gremium zusätzliche Gelder in den Haushalt eingestellt werden.

5. Wie bewerten Sie angesichts des Rechtsanspruchs auf Ganztagesbetreuung ab 2026 eine strukturelle Anbindung der Horte an die Schulen und damit die Einführung flächendeckender Ganztagschulen und welche finanzielle Unterstützung seitens des Landes bräuchte es, um dies umzusetzen?

Die Frage 5 lässt sich nicht mit einem pro oder kontra beantworten, weil man sich im Vorfeld darüber Gedanken machen muss, wo will Mecklenburg-Vorpommern mit der Ganztagsbildung in zehn Jahren stehen und wie sehen die Strukturen/Gesetze und die Personalausstattung aktuell aus (vgl. die vorherigen Antworten zu den Fragen 1-4).

Deshalb sollte zunächst eine Analyse und Auseinandersetzung darüber erfolgen, welche Argumente dafür und welche dagegen sprechen (vgl. Antwort zu Frage 3).

Eine rigorose Ablehnung ist aus GEW-Sicht wenig zielführend; sie versperrt den Blick auf die pädagogischen Konzepte und administrativen Herausforderungen. Bei der GEW M-V wird die Variante, den Hort und die Schulsozialarbeit an die Schule zu implementieren, aktuell kontrovers diskutiert. Wir haben das Motto gewählt „Schule neu denken“ und zwar als Leitbild für eine kind- und jugendorientierte Ganztagsbildung unter (sozial)pädagogischen Aspekten. Es sprechen etliche, zumeist administrative und ökonomische, Argumente dafür, den Weg der Anbindung an Schule zu bestreiten. So haben wir bei unserer Kita-Tour durch die kommunalen Kindertagesstätten im vergangenen Jahr mehrheitlich festgestellt, dass eine Anbindung der Horte an die kommunalen Schulen sehr vorteilhaft sein kann, da es eine bessere und einfachere Verzahnung vor Ort gibt. Das könnte bspw. durch eine Strategie der Rekommunalisierung erfolgen. Es gibt aber auch bei Horten in freier Trägerschaft gute Beispiele wie ganzheitliche Bildung auf Augenhöhe von Schule und im Ganztage gelebt wird. Es kommt also auch oder im Besonderen auf die handelnden Personen, auf das pädagogische Konzept für eine kind- und jugendorientierte Ganztagsbildung und den öffentlichen Träger der Jugendhilfe an.

Da wir in Deutschland ein Bildungssystem mit ungleichen Bildungschancen u.a. aufgrund von Herkunft haben (vgl. Aladin el Mafaalani 2020: Mythos Bildung), muss an dieser Stelle die Frage erlaubt sein, ob auch am Konstrukt Schule Veränderungen erfolgen sollten. Daraus folgt, dass man sich im Kontext des Ganztages auch damit auseinandersetzen muss, wie Kinder formale, non-formale und informelle Bildungsmöglichkeiten in multiprofessionellen Teams erlangen können, und das individuell und bedürfnisorientiert.

Von daher ist das Thema Ganztage von unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und zu bestreiten. Dafür braucht es jedoch neben der parlamentarischen Auseinandersetzung mit dem Thema Ganztage auch einen öffentlichen Diskurs, den wir als GEW M-V voranbringen wollen. Auf Grund des doch begrenzten Zeitfensters bis zur stufenweisen Einführung des Ganztages ab 2026 muss eine Entscheidung getroffen werden, ob dieser Weg gegangen werden soll.

Es sei darauf verwiesen, dass, egal für welche Variante sich entschieden wird, die Akteur*innen mitgenommen werden müssen, und zwar reflexiv, partizipativ, auf Augenhöhe.

Empfehlenswert wäre es deshalb, wenn sich der Landtag und die entsprechenden Ausschüsse (Bildung und Soziales) mit der Thematik Ganztags systematisch beschäftigen und sich die finanziellen Kalkulationen von der Landesregierung zeitnah zuarbeiten lassen. Aktuell wird in der Enquete-Kommission „Jung sein in M-V“ das Thema Bildung bearbeitet. Deren Ergebnissen können aufgrund des Mitbestimmungselementes von Kindern und Jugendlichen aus M-V ebenfalls bedeutsam für die Thematik sein.

Falls Sie dies ablehnen sollten:

Wie können Horte als Teil der Jugendhilfe nicht nur Teil der Freizeitgestaltung, sondern darüber hinaus auch mit Schule und Lehrenden verzahnte Orte der Bildung sein, wie sollte Ihrer Ansicht nach eine angemessene Fachkraft-Kind-Relation aussehen und welche darüber hinaus gehenden finanziellen Mittel sind Ihrer Einschätzung nach geboten?

Wir brauchen eine **stufenweise Anpassung der Fachkraft-Kind-Relation** lt. Bertelsmann-Stiftung auf 1:12, dafür muss die Landesregierung eine langfristige Planung und Einstellung von entsprechenden Haushaltsmitteln vorhalten. Vergleich:

1. Beispiel: 60 min geteilt durch 22 Kinder = 2,73 min/Kind/Stunde
2. Beispiel: 60 min geteilt durch 12 Kinder = 5,00 min/Kind/Stunde.

Vorher bedarf es jedoch eines auskömmlichen landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüssels per Verordnung, vgl. Antwort auf Frage 2 und konkrete Forderung: Für die schrittweise Einführung eines Personalschlüssels für Ganztags-Plätze im Hort (bis 30 Std./Woche) von **mindestens 1,177 VZÄ** wird gemäß unserer Kalkulation im ersten Schritt ein Mehrbedarf von **358 pädagogischen Fachkräften** notwendig. Dafür müssten **21.462.476 Euro** eingeplant und in den Haushalt eingestellt werden (vgl. Anlage 1 und Antwort auf Frage 2).

Empfehlung der GEW M-V: Eine Ausbildungsplatzoffensive zur Umsetzung der Koa Ziff. 356.1 durch Erhöhung der Ausbildungsplatzkapazitäten in der klassischen, grundständigen Erzieher*innenausbildung an staatlichen Schulen und in der ENZ-Ausbildung **an mehreren Standorten** landesweit! In diesem Zusammenhang ist die Ausbildungsplanung ab 2024 fortzuschreiben und an den berechneten Mindestpersonalschlüssel anzupassen. Es sollte deshalb geprüft werden, welcher finanzielle Aufwand sich aus dem angepassten und erhöhten Ausbildungsbedarf in Bezug auf Ausbildungskosten und Ausbildungsvergütung ergibt.

6. Wie kann die Landesregierung sicherstellen, dass mit dem Rechtsanspruch auf einen Hortplatz ab 2026 ausreichend Plätze zur Verfügung stehen und die Qualität der Betreuung und Bildung gewährleistet ist?

1. Sofortige Einführung eines landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüssels per Verordnung durch schrittweise Einführung (vgl. Fragen)

2. Fachkräfteoffensive und Stärkung der klassischen, grundständigen Erzieher*innenausbildung und ENZ-Ausbildung an mehreren Standorten
3. Fortschreibung der Ausbildungsplatzplanung ab 2024 mit dem berechneten Mindestpersonalschlüssel und Ausweitung der Ausbildungsstandorte
4. Steigerung der Attraktivität des Erzieher*innenberufes durch gute Arbeitsplatzbedingungen, Bezahlung nach TVöD, Ausbildung (bspw. Horterzieher*innen nicht mehr vormittags in die Kita und nachmittags in den Hort, sondern nur noch ein Arbeitsfeld mit auskömmlicher Stundenzahl), Gesundheitsmanagement u.a.
5. Stufenweise Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation auf 1:12
6. räumliche Nähe herstellen
7. Neuausgestaltung des KiföGs (bestenfalls Rauslösung des Hortes), bspw. durch Expert*innenrat, Runder Tisch
8. Gemeinsame konzeptionelle Arbeit zwischen Schule und Hort
9. Anpassung der Bildungskonzeption auf Ganztage und Fortschreibung einer Bildungskonzeption 0-18 Jahre (vgl. Thüringen)

Fachkräftebedarf/personelle Situation

7. Wie ist aktuell die personelle Ausstattung in den Horten? Welcher Betreuungsschlüssel besteht in der Praxis?

Aufgrund des fehlenden Mindestpersonalschlüssels und der damit einhergehenden unterschiedlichen Bemessung des Personals kommt es in den Landkreisen und Kreisfreien Städten zu einer schwer vergleichbaren personellen Ausstattung; siehe Antwort zu Frage 2. Die Fachkraft-Kind-Relation ist nach KiföG mit 1:22 festgelegt. Inwiefern es Ausnahmegenehmigungen gibt, muss an entsprechender Stelle erfragt werden.

10. Wie bewerten Sie die Aussage der Landesregierung, „die sukzessive Einführung des Ganztagsrechtsanspruches ab dem Jahr 2026 [wird] nach gegenwärtigen Stand keinen zusätzlichen Fachkräftebedarf auslösen“ mit Blick auf den Fachkräftemangel und eine möglich Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation im Hort angesichts dessen, dass im aktuellen Doppelhaushalt 2024/2025 keine finanziellen Vorkehrungen (bzgl. des Personals) für den kommenden Rechtsanspruch auf einen Ganztagesplatz ab 2026 getroffen werden?

Die Landesregierung hält damit an den jetzigen Strukturen sowie dem Betreuungs- und Personalschlüssel fest und sieht keinen Änderungsbedarf. Dies sehen wir als GEW M-V kritisch und weisen nochmals darauf hin, dass Geld in die Hand genommen werden muss, um pädagogisches Fachpersonal auszubilden und die Bedingungen in den Bildungsinstitutionen zu verbessern. Die Landesregierung hat Recht, wenn sie sagt, dass der Anspruch unter den jetzigen Bedingungen keinen höheren Fachkräftebedarf auslöst. Im Umkehrschluss bedeutet es jedoch auch, dass wir eine gute Qualität nicht gewährleisten können. Bei der aktuellen Fachkraft-Kind-

Relation von 1:22 sind Bildungsangebote kaum möglich und das wird sich über die Zeit nicht verbessern, da die Erzieher*innen bereits jetzt extremen körperlichen und geistigen Belastungen (Lautstärke, verschiedenste Aktivitäten zeitgleich, etc.) ausgesetzt werden und wir aktuell davon ausgehen müssen, dass es sich dabei um einen Alltag handelt, dem eine im KiföG und Schulgesetz sind so zu formulieren, dass Freizeitbildung Person nicht über Jahrzehnte ohne gesundheitlichen Schaden standhalten kann.

Wir als GEW M-V fordern, dass es an jeder Grundschule auch einen Hort gibt, dass die Kinder ihren Sport machen oder ihre AG besuchen können. Schon jetzt beklagen die pädagogischen Fachkräfte im Hort, dass es oftmals keine Kooperation mit der Schule gibt, dass es eine starke Hierarchie zwischen dem System Schule und Hort gibt. Um diesen Prozess zu gestalten, braucht es neben einer Strategie auch Beratungs- und Begleitungsstrukturen.

11. Welche Maßnahmen könnte das Land im Rahmen des Doppelhaushaltes 2024/2025 Ihrer Ansicht nach ergreifen, um dem Fachkräftemangel im Hort entgegenzutreten?

Siehe Frage 1-10

Empfehlung der GEW M-V: Zur Einführung eines Personalschlüssels für Ganztags-Plätze im Hort (bis 30 Std./Woche) von **mindestens 1,177 VZÄ** wird gemäß unserer Kalkulation im ersten Schritt ein Mehrbedarf von **358 pädagogischen Fachkräften** notwendig. Dafür müssten **21.462.476 Euro** eingeplant und in den Haushalt eingestellt werden (vgl. Anlage 1).

12. Wie kann die Landesregierung die Arbeitsbelastung für zu wenige Fachkräfte in den Kitas und Horten verringern und sicherstellen, dass genügend qualifiziertes Personal vorhanden ist?

- im Kontext der Überführung in den Ganztags Hort/Ganztags als ein Arbeitsfeld betrachtet
- unverzügliche Einführung eines landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüssels per Verordnung
- Stufenweise Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation auf perspektivisch 1:12
- Hort in den TV-L oder TVöD-VKA
- Keine prekären Arbeitsverhältnisse durch 30-Stunden-Verträge
- Ausbildungsplatzplanung und Ausbildungsoffensive
- Keine weitere Verwässerung des Fachkräftegebots

Für die KiTA vgl. Anlage 1 und Antwort auf Frage 16.

13. Gibt es konkrete Maßnahmen oder Initiativen, mehr Erzieherinnen und Erzieher auszubilden sowie im Beruf zu halten, um den Bedarf an Fachkräften in den nächsten Jahren zu decken?

Die Landesregierung setzt einen Schwerpunkt in die ENZ-Ausbildung und hat mit der 3. Novellierung des KiföG die ersten beiden Ausbildungsjahre bei der ENZ-Ausbildung aus der Personalbemessung herausgenommen. Diese Maßnahme begrüßen wir. Gleichwohl fordern wir, auch das 3. Ausbildungsjahr in die Anrechnungsbefreiung einzubeziehen.

Es soll jedoch auf einen anderen Aspekt aufmerksam gemacht werden. In der anstehenden 4. Novelle des KiföGs sollen nach jetzigem Stand weitere Berufsfelder als pädagogische Fachkräfte anerkannt werden. Die GEW M-V sieht diese Entwicklung der Aufweichung des Fachkräftegebots kritisch und hat dieses immer wieder in seinen Stellungnahmen deutlich gemacht.

Die „Ausbildungsplatzplanung für pädagogische Fachkräfte gemäß § 11 Absatz 2 des Gesetzes zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V) 2014 – 2023“ ist vom 21.02.2014. Sie bedarf im Jahr 2023 einer Fortschreibung für die Zeit ab 2024. Die Ausbildungsplatzplanung sollte längstens bis zum Jahr 2027 fortgeschrieben werden, damit die im Jahr 2028 geplante SGB-VIII-Reform berücksichtigt werden kann. Die Fortschreibung mit einem aktualisierten Personalschlüssel als Grundlage ist notwendig, um nach Bedarf für eine verbesserte Personalbesetzung perspektivisch auszubilden. Prognos prognostizierte in der „Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern“ 04/2021 einen zusätzlichen Personalbedarf i.H.v. 1.590 (1.550) Personen bei „Einführung eines möglichen, moderat günstigeren landeseinheitlichen Mindestpersonalschlüssel in Höhe von 4,9 in Krippengruppen, 11,0 in Kindergartengruppen und 16,3 in Hortgruppen (...). Bei Einführung eines weiteren möglichen, deutlich günstigeren landeseinheitlichen Mindestpersonalschlüssel in Höhe von 3,0 in Krippengruppen, 7,5 in Kindergartengruppen und 12,0 in Hortgruppen würde sich der zusätzliche Personalbedarf im Jahr 2025 (2030) auf 8.740 (8.470) Personen belaufen.“ (prognos 2021: S. 105). Mangels transparenter Kalkulation bleibt bei der prognos-Analyse unklar, ob Zeiteile für die mittelbare pädagogische Arbeit, in welcher Höhe Krankheitstage, Feiertage, Verteilzeiten etc. einkalkuliert sind.

Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung kommunizierte 1.200 bzw. 1.300 Absolvent*innen der Erzieherausbildung in 2022 und schließt damit die Sozialassistent*innen ein. Sozialassistent*innen sind jedoch keine pädagogischen Fachkräfte i.S.v. § 2 Abs. 7 KiföG M-V, sondern Assistenzkräfte. Im Schuljahr 2021/2022 absolvierten insgesamt 751 Schülerinnen und Schüler die Erzieherausbildung, davon 104 Schülerinnen und Schüler die ENZ-Ausbildung und 647 Schülerinnen und Schüler die klassische Erzieherausbildung (vgl. StatA MV, Statistischer Bericht B2132 2021 00: S. 16 und 17). Zum Vergleich: Im Schuljahr 2020/2021 absolvierten insgesamt 725 Schüler*innen die Erzieher*innenausbildung, davon 64 Schüler*innen die ENZ-Ausbildung und 661 Schüler*innen die klassische, grundständige Ausbildung. Im letzten Schuljahr waren es demnach insgesamt 26 mehr Absolvent*innen. Hier benötigen wir, wie von der GEW M-V gefordert, weitere Ausbildungsplätze an mehreren Standorten.

Für Krippe, Kindergarten und Hort müssten insgesamt **etwa 3.365 zusätzliche pädagogische Fachkräfte** ausgebildet werden, um den hier berechneten Mindestpersonalschlüssel umsetzen zu können (vgl. Antwort auf Frage 16).

Empfehlung der GEW M-V: Eine Ausbildungsplatzoffensive zur Umsetzung der KoA Ziff. 356.1 durch Erhöhung der Ausbildungsplatzkapazitäten in der **klassischen, grundständigen** Erzieher*innenausbildung an **staatlichen** Schulen und in der ENZ-Ausbildung **an mehreren** Standorten landesweit! In diesem Zusammenhang ist die Ausbildungsplanung ab 2024 fortzuschreiben und an den berechneten Mindestpersonalschlüssel anzupassen. Es sollte deshalb geprüft werden, welcher finanzielle Aufwand sich aus dem angepassten und erhöhten Ausbildungsbedarf in Bezug auf Ausbildungskosten und Ausbildungsvergütung ergibt.

14. Mit Blick auf den steigenden Personalbedarf aufgrund des demographischen Wandels, dem Ausscheiden erfahrener Vollzeit-Fachkräfte in den Ruhestand und der Präferenz der neuen Generation für Teilzeitarbeit, welche Strategien und Maßnahmen werden benötigt, um diesem Trend entgegenzuwirken?

Welchem Trend soll entgegengewirkt werden, dem der Teilzeitarbeit?

Fachkraft-Kind-Relation/Mindestpersonalschlüssel

15. Wie sieht Ihrer Einschätzung nach eine gute Fachkraft-Kind-Relation im Hort aus und warum?

Siehe ausführliche Antworten bei Frage 2 und 5. Angestrebt 1:12 (entsprechend wissenschaftlicher Empfehlung der Bertelsmann-Stiftung), damit pädagogische Fachkräfte ausreichend Zeit zur individuellen Förderung der Kinder haben.

16. Wie sollte ein landesweiter Mindestpersonalschlüssel Ihrer Ansicht nach ausgestaltet werden?

Ergänzend zur Antwort der Frage 2 für Krippe und Kindergarten (vgl. Anlage 1):

Auch in der Krippe und im Kindergarten müssen in der Praxis die als „Durchschnitt“ geregelte Fachkraft-Kind-Relation oft überschritten werden, da die in den kommunalen Satzungen geregelten Personalschlüssel so niedrig sind, dass keine bzw. keine hinreichende Vertretung bei Ausfall einer pädagogischen Fachkraft wegen Krankheit, Urlaub, Fort- und Weiterbildung, Krankheit eigener Kinder etc. da ist. Im Folgenden stellen wir die Personalschlüssel für einen Ganztagsplatz (50 Std./Wo.) in der Krippe und im Kindergarten in M-V dar (Satzungen siehe Frage 2):

Personalschlüssel (Stellenanteile pro Fachkraft) Hort M-V			
Landkreis/ kreisfreie Stadt	Anzahl Vollzeitäquivalente (VZÄ) für GT-Platz 50 Std./Wo.		Geregelt als:
	Krippe	Kindergarten	
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	1,37	1,56	„verhandelbare Orientierungsgröße“, § 2 und „Richtwert“, § 8 Abs. 2; also kein Mindestwert
Landeshauptstadt Schwerin	1,1 bis 1,3	1,5 bis 1,5625	„Personalbedarf“, § 6 Abs. 3
LK Ludwigslust- Parchim	Mindeststandard 1,1 Sofern Nachweis 1,27	1,5	als Mindeststandard, § 3 Abs. 1
LK Mecklenburgische Seenplatte	1,3 1,34 ab 1.1.2024	1,5	„Bemessung des pädagogischen Personals“, „gilt“, § 5 Abs. 1
LK Nordwestmecklenburg	1,1 bis 1,46	1,523 bis 1,563	Festlegung gem. § 14 Abs. 1 KifÖG M-V (Fachkraft-Kind- Verhältnis), § 1
LK Rostock	1,401	1,501	als „Orientierungsgröße“, wird festgelegt für Verhandlungen, § 9 Abs. 1
LK Vorpommern- Greifswald	1,133 bis 1,15	1,533 bis 1,55	Festlegung für Verhandlungen, § 4
LK Vorpommern- Rügen	durchschnittlich mindestens 1,25	durchschnittlich mindestens 1,5	„durchschnittlich mindestens“, § 3 Abs. 6

Im ersten Schritt ist die Einführung eines landesrechtlich geregelten Mindestpersonalschlüssels erforderlich, damit das Kindeswohl landeseinheitlich gewährleistet ist. Der höchste Personalschlüssel im Bereich **Krippe** (ohne Spannweite) besteht aktuell im Landkreis Rostock mit 1,004 VZÄ. Aus der beigefügten Berechnung des Landkreises Rostock geht hervor, dass der Personalschlüssel nichts mit der Kinderzahl, also nichts mit den Fachkraft-Kind-Verhältnissen zu tun hat. Der Personalschlüssel des Landkreises Rostock für die Kinderkrippe sollte im ersten Schritt landeseinheitlich als Mindeststandard zur Gewährleistung des Kindeswohls verordnet werden.

Nach eigener und im Folgenden erläuterten Berechnung müsste der Personalschlüssel für Ganztags-Plätze in der Krippe (50 Std./Wo.) **mindestens 1,765 VZÄ** umfassen, zzgl. verlängerte Öffnungszeiten (mehr als 50 Std./Wo.), zzgl. Soziale und sozialräumliche Gegebenheiten und zzgl. Leitungsanteil:

3. Jahresöffnungszeit Krippe 50 Std./Wo.	Rechenweg/Hinweis	Tage/Stunden
Betreuungszeit in Stunden täglich		9
Ermittlung Jahresöffnungszeit in Tagen/Stunden		
Kalendertage im Jahr		365
abzüglich 52 Wochenenden in Tagen	minus	104
abzüglich Feiertage durchschnittlich	minus	10
abzüglich Schließstage	minus	10
Verbleibende Jahresöffnungszeit in Tagen		241
Jahresöffnungszeit in Stunden	x 9 =	2.169
4. Jahresarbeitszeit MA		
Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden		39,00
abzüglich mittelbarer Arbeitszeit (2,5 h/Wo.) in Std.	pro Fachkraft	2,50
mögliche unmittelbare Arbeitszeit eines MA in Std.		36,50
Arbeitszeit im Jahr in Tagen	365 minus 104 =	261
abzüglich Feiertage	minus	10
abzüglich Fortbildung in Tagen	minus	5
abzüglich Urlaub in Tagen	minus	30
abzüglich Regenerationstage	minus	2
abzüglich tarifliche Freistellung Heiligabend + Silvester	minus	2
abzüglich Krankheit/Freistellungen in Tagen	minus	25
mögliche Arbeitstage		187
in Stunden	36,5 durch 5 Tage x 187	1.365,10
10% Verteilzeiten (Bundesministerium des Innern/Bundesverwaltungsamt, Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Bedarfsermittlung, S.143 ff., S.152)		136,51
		1.228,59
Summe der Jahresöffnungszeit in Stunden	siehe oben	2.169,00
mögliche Arbeitszeit eines MA in Stunden	siehe oben	1.228,59
Personalbedarf VZÄ in der Woche (bei GT 50 Std.)	2.169 durch 1.228,59	1,765
Personalschlüssel pro Gruppe (6 Kinder)		1,765
Personalschlüssel pro Kind	1,765 durch 6 Kinder	0,294
zzgl. Verlängerte Öffnungszeiten pro Stunde mehr als 50 Std.	1,765 durch 9 Stunden	0,196

zzgl. Soziale und sozialräumliche Gegebenheiten		individuell
zzgl. Leitungsanteil	hängt von Kinderzahl ab	individuell

Im zweiten bis vierten Schritt müsste der landeseinheitlich eingeführte Mindestpersonalschlüssel für die **Krippe** i.H.v. 1,004 VZÄ schrittweise auf 1,765 VZÄ erhöht werden. Der zweite Schritt könnte landeseinheitlich auf 1,52 VZÄ, der dritte Schritt auf 1,65 VZÄ und der vierte Schritt auf 1,765 VZÄ erfolgen.

Auch für den **Kindergarten** ist im ersten Schritt die Einführung eines landesrechtlich geregelten Mindestpersonalschlüssels erforderlich, damit das Kindeswohl landeseinheitlich gewährleistet ist. Der höchste Personalschlüssel im Bereich Kindergarten (ohne Spannweite) besteht aktuell in der Hanse- und Universitätsstadt Rostock mit 1,56 VZÄ. Der Personalschlüssel der Hanse- und Universitätsstadt Rostock für den Kindergarten sollte im ersten Schritt landeseinheitlich als Mindeststandard zur Gewährleistung des Kindeswohls verordnet werden.

Nach eigener und im Folgenden erläuterten Berechnung müsste der Personalschlüssel für Ganztags-Plätze im **Kindergarten** (50 Std./Wo.) **mindestens 1,895 VZÄ** umfassen, zzgl. verlängerte Öffnungszeiten (mehr als 50 Std./Wo.), zzgl. Soziale und sozialräumliche Gegebenheiten und zzgl. Leitungsanteil:

5. Jahresöffnungszeit Kindergarten 50 Std./Wo.	Rechenweg/Hinweis	Tage/Stunden
Betreuungszeit in Stunden täglich		9
Ermittlung Jahresöffnungszeit in Tagen/Stunden		
Kalendertage im Jahr		365
abzüglich 52 Wochenenden in Tagen	minus	104
abzüglich Feiertage durchschnittlich	minus	10
abzüglich Schließstage	minus	10
Verbleibende Jahresöffnungszeit in Tagen		241
Jahresöffnungszeit in Stunden	x 9 =	2.169
6. Jahresarbeitszeit MA		
Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden		39,00
abzüglich mittelbarer Arbeitszeit (5 h/Wo.) in Std.	pro Fachkraft	5,00
mögliche unmittelbare Arbeitszeit eines MA in Std.		34,00
Arbeitszeit im Jahr in Tagen	365 minus 104 =	261
abzüglich Feiertage	minus	10
abzüglich Fortbildung in Tagen	minus	5
abzüglich Urlaub in Tagen	minus	30
abzüglich Regenerationstage	minus	2
abzüglich tarifliche Freistellung Heiligabend + Silvester	minus	2
abzüglich Krankheit/Freistellungen in Tagen	minus	25

mögliche Arbeitstage		187
in Stunden	34 durch 5 Tage x 187	1.271,60
10% Verteilzeiten (Bundesministerium des Innern/Bundesverwaltungsamt, Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Bedarfsermittlung, S.143 ff., S.152)		127,16
		1.144,44
Summe der Jahresöffnungszeit in Stunden	siehe oben	2.169,00
mögliche Arbeitszeit eines MA in Stunden	siehe oben	1.144,44
Personalbedarf VZÄ in der Woche (bei GT 50 Std.)	2.169,00 durch 1.144,44	1,895
Personalschlüssel pro Gruppe (15 Kinder)		1,895
Personalschlüssel pro Kind	1,895 durch 15 Kinder	0,126
zzgl. Verlängerte Öffnungszeit pro Stunde mehr als 50 Std.	1,895 durch 9 Stunden	0,210
zzgl. Soziale und sozialräumliche Gegebenheiten		individuell
zzgl. Leitungsanteil	hängt von Kinderzahl ab	individuell

Im zweiten bis vierten Schritt müsste der landeseinheitlich eingeführte Mindestpersonalschlüssel i.H.v. 1,56 VZÄ schrittweise auf 1,895 VZÄ erhöht werden. Der zweite Schritt könnte landeseinheitlich auf 1,65 VZÄ, der dritte Schritt auf 1,75 VZÄ und der vierte Schritt auf 1,895 VZÄ erfolgen.

Für Krippe, Kindergarten und Hort müssten insgesamt **etwa 3.365 zusätzliche pädagogische Fachkräfte** ausgebildet werden, um die hier berechneten Mindestpersonalschlüssel umsetzen zu können. Für den Einsatz der zusätzlichen pädagogischen Fachkräfte sind jährlich **ca. 200 Mio Euro** erforderlich (Kalkulation siehe Anlage 1), zzgl. Ausbildungskosten und Ausbildungsvergütung.

Empfehlung der GEW M-V: Im 1. Schritt der vorgeschlagenen stufenweisen Einführung eines landesweiten Mindestpersonalschlüssels fallen für die kalkulierten 875 zusätzlichen pädagogischen Fachkräfte in Krippe, Kindergarten und Hort zusätzlich **52.511.580 Euro** an.

17. Welche Maßnahmen sind erforderlich, um den Personalschlüssel in den Kitas und Horten zu verbessern, um eine bessere Betreuungs- und Bildungsqualität sicherzustellen?

Indem endlich ein landeseinheitlicher Mindestpersonalschlüssel, siehe unsere Kalkulation, umgesetzt wird.

Siehe Antwort zu Frage 2 und 16.

Weitere Fragen

18. Welche Maßnahmen zur besseren Abstimmung zwischen Ganztagschule und Hort müssen aus Ihrer Perspektive ergriffen werden?

Siehe Beantwortung der Fragen 1-7 und 20.

19. Welche Qualitätskriterien muss eine hochwertige Ganztagschule erfüllen und bereitet der Doppelhaushalt 2024/2025 darauf ausreichend vor?

Erster Teil der Frage wurde in den vorherigen Fragen bereits beantwortet und zum zweiten Teil der Frage lässt sich sagen: **NEIN** der Doppelhaushalt reicht nicht aus. Ganztags ist letztendlich eine Leerstelle.

20. Inwiefern könnten aus Ihrer Perspektive die Horterzieherinnen und Horterzieher in ein multiprofessionelles Team einer Ganztagschule eingebunden werden?

Durch:

- Gemeinsame Konzeptionsentwicklung
- Gemeinsame Fortbildungstage
- Gemeinsame Aufgabenplanung
- Gemeinsame Konferenzen und Besprechungen

innerhalb der Arbeitszeit.

21. Inwieweit können externe Partner in die Hortbetreuung einbezogen werden?

Durch Analyse des Sozialraums und Anfertigung von Standards

22. Welche Erfahrungen haben Sie mit den Alltagshelfenden?

Nach unserer Einschätzung haben Alltagshelfende im Hort keine Einsatzfelder.

23. Welche Anstrengungen sollten unternommen werden, um die Attraktivität des Berufes der Erzieherin/ des Erziehers zu steigern und die gesellschaftliche Wertschätzung für diesen Beruf zu erhöhen?

Durch:

- Keine weitere Absenkung des Qualitätsniveaus, Einhaltung des DQR 6
- Keine weitere Aufweichung des Fachkräftegebots

- Gute pädagogische Arbeit durch Verbesserung der Rahmenbedingungen (Einführung eines landesweiten Mindestpersonalschlüssels per Verordnung, Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation) ermöglichen
- keine geteilten Dienste in Kita und Hort
- Bezahlung nach TVöD VKA oder perspektivisch TVL
- Hort/Ganztag als ein Arbeitsfeld implementieren.

24. Sind negative Auswirkungen der Ganztagsbelastung erweislich, etwa tagesrhythmisch hinsichtlich der Anstrengungen für Schülerinnen und Schüler, aber auch für Lehrkräfte? Für Schülerinnen und Schüler: Kollidiert die obligatorische Ganztagsbetreuung mit übrigen Aktivitäten, etwa Sport oder Instrumentalunterricht? Für Lehrkräfte: Bleibt genügend Zeit für Vorbereitung und Korrekturen, ebenso aber für Weiterbildung, Lektüre, letztlich auch für Muße und Erholung?

Wenn man sich in Mecklenburg-Vorpommern für eine kind- und jugendorientierte Ganztagsbildung entscheidet, mit entsprechender Rhythmisierung zwischen Anspannung und Entspannung, ein Recht auf Freizeit usw., kann Ganztag für die Kinder durchaus positiv sein.

Als GEW M-V werden wir am **20.04.2024** einen pädagogischen Fachtag „Ganztag“ in Präsenz in Rostock anbieten. Sie sind herzlich eingeladen.



Silke Gajek

Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern

// LANDESVORSITZENDE //

GEW-Landesverband M-V • Lübecker Str. 265a • 19059 Schwerin

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Bildung & Kindertagesförderung
Der Vorsitzende
Andreas Butzki

bildungsausschuss@landtag-mv.de

Schwerin, 18. Oktober 2023

Telefon: 0385/485 27 27

Fax: 0385/485 27 24

E-Mail: annett.lindner@gew-mv.de

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (GEW MV) zur öffentlichen Anhörung zu den Vorlagen zum Entwurf des Haushalts 2024/2025 auf den Drucksachen 8/2398, 8/2399 und 8/2400 und insbesondere zum Thema Kindertagesförderung (Einzelplan 07)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Butzki,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme im Rahmen der im Betreff genannten Anhörung und kommen Ihrer Bitte nach einer Einschätzung zum Themenbereich der Kindertagesförderung gerne nach.

Da der Hort ebenso Bestandteil der Kindertagesförderung ist, wie die Einrichtungen der Krippe und Kita verweisen wir ausdrücklich auch auf die von uns am 16.10. 2023 im Ausschusse sekretariat eingereichte Stellungnahme mit dem Themenschwerpunkt „Ganztag“ für die Beantwortung der Fragen der Abgeordneten.

Wir bitten um Verständnis, dass wir für unsere Stellungnahme eine andere Gliederung gewählt haben, als die der im Fragenkatalog gestellten Fragen. Damit wollen wir unseren wesentlichen Standpunkt verdeutlichen und die - aus unserer Sicht - wichtigen Punkte hervorheben.

Vorbemerkung:

Laut Haushaltsansatz beträgt die Zuweisung zur Kindertagesförderung für das Jahr 2024 etwa 493 Mio. Euro und für das Jahr 2025 rund 520 Mio. Euro. Nach Angaben des Ministeriums für Bildung und Kindertagesförderung (vgl. PM 152-23) investierte das Land im Jahr 2023 467,4 Mio. Euro (der im EP07 angegebene Betrag weicht von dieser Aussage ab). Gleichwohl wird deutlich, dass das Land auch weiterhin auf hohem Niveau in die Kindertagesförderung investiert und sogar mehr Geld ausgegeben wird, das begrüßen wir, hat dies doch auch seine Ursache in den zwischen den Gewerkschaften und den Tarifpartnern abgeschlossenen Tarifverträgen.

Ausgangslage:

Es gibt in MV 1.139 Kindertageseinrichtungen. Davon sind ca. 120 in öffentlicher Hand, 950 in freier Trägerschaft. 13.144 Beschäftigte betreuen die Kinder, davon 12.513 pädagogische Fachkräfte (Quote: 95,2 %). 114.876 Kinder besuchen eine Krippe, Kita oder Hort. Die Zahl der Hortplätze beträgt 46.238. Die Besuchsquoten liegen bei 59,2 % in der Krippe, 94,5 % in der Kita sowie 78,9 % in den Horten. (vgl. Datenblatt Kindertagesförderung https://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=1662417)

Fachkraft-Kind-Relation und Personalschlüssel: Begriffe, die nicht das gleiche meinen!

Bei der Durchsicht des Fragenkatalogs stellten wir fest, dass es zu großen Unsicherheiten in der Verwendung der Begriffe Fachkraft-Kind-Relation und Personalschlüssel kommt. Sie dürfen nicht synonym verwendet werden! Während die Fachkraft-Kind-Relation das Verhältnis der *Fachkraft* zur Zahl der betreuten Kinder in der unmittelbaren pädagogischen Arbeit darstellt, ist der Personalschlüssel ein deutlich weiter gefasster Begriff, der auch die mittelbare pädagogische Tätigkeit und die Ausfallzeiten erfasst, die ca. ein Viertel der Gesamttätigkeit einer Erzieher:in einnimmt. Für die Berechnung der notwendigen Finanzbedarfe ist demnach die Betrachtung des Personalschlüssels die deutlich wichtigere Größe. Nur dieser macht deutlich wie viel pädagogisches Personal und wie viel Geld benötigt wird, um die im Kindertagesförderungsgesetz geregelten Aufgaben sowie die darin verbindlich geregelte Bildungskonzeption 0 bis 10 umzusetzen.

Bei einer Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation, gleich in welchem Bereich, ob Krippe, Kita oder Hort muss demnach auch der Bedarf für die mittelbare Pädagogische Tätigkeit und die Ausfallzeiten berücksichtigt werden.

Bildungsungerechtigkeit per System

Gerade an diesem Punkt ergibt sich aus Sicht der GEW MV bereits das erste Problem: Schon in der heute vom KiföG vorgesehenen Fachkraft-Kind-Relation (1:6 Krippe, 1:15 Kita, 1:22 Hort) sind die Bedarfe der letzten beiden Punkte (mittelbare pädagogische Tätigkeit und Ausfallzeiten) nicht hinreichend berücksichtigt. Der tatsächliche Finanzbedarf liegt demnach höher. Aber um wie viel?

Diese Frage lässt sich für Mecklenburg-Vorpommern nicht einheitlich beantworten, denn es gibt keine einheitlichen Standards zur Berechnung dieser so genannten Betreuungsäquivalente. Die Regelungen erfolgen (trotz eines anderslautenden Gerichtsurteils des OVG Greifswald <https://www.gew-mv.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=129454&to-ken=d1d530b579515598be9710d9082e953538104611&sdownload=&n=20221207-OVG-M-V-Urteil-KifoeG-Satzung-LK-Rostock.pdf>) auf Ebene der Landkreise und Kommunen nach nichteinheitlichen Standards. So kommt es vielfach zu Entscheidungen nach Haushaltslage, was dazu führt, dass Kinder dort, wo die Kassen gut gefüllt sind eine qualitativ bessere Betreuung erfahren. Dies ist aus unserer Sicht ein ungerechter und nicht verfassungsgemäßer Zustand, der dringend abgestellt werden muss.

Kinder müssen an jedem Ort in Mecklenburg-Vorpommern gleiche Lebens-, Lernens- und Betreuungsbedingungen erhalten.

Der zweite vor dem ersten Schritt. Die Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation (FKR) in der Kita auf 1:14

Die bereits geschilderte Situation in MV führt dazu, dass schon heute mancherorts die vom KiföG vorgegebene FKR von 1:15 in der Kita nicht ausreichend abgedeckt werden kann. Insofern ist eine Absenkung dieser reinen Betreuungsrelation der zweite vor dem dringend notwendigen ersten Schritt. **Mecklenburg-Vorpommern braucht dringend einen landesweit einheitlich per Verordnung geregelten gesetzlichen Mindestpersonalschlüssel, der hohe Standards in der Betreuungsqualität garantiert, denn dies ist bislang nicht gegeben** (siehe Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2022/ Bertelsmann Stiftung: https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofil/2022/MV_Laenderprofil_2022.pdf). Im Durchschnitt stand demnach im Jahr 2021 für 96 Prozent der Kinder in den Kindertageseinrichtungen nicht genügend Fachpersonal zur Verfügung.

Mindestpersonalschlüssel: deutlich höherer Finanzbedarf

Die GEW MV fordert die Einführung eines landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüssels bereits seit dem Jahr 2018. Diese Forderung war damals eine Konsequenz aus den seit 2011 immer wieder scheiternden Vereinbarungen zu einem Landesrahmenvertrag. Seitdem haben wir dafür immer wieder positive Lobbyarbeit betrieben und sehen es als Erfolg unserer beständigen Arbeit für die Kindertagesförderung, dass dieses Thema Eingang in den Koalitionsvertrag gefunden hat und sich nun auch im Haushalt wiederfindet. Im Rahmen unseres Parlamentarischen Lunchs am 1. Juni dieses Jahres stellten wir diese Hauptforderung in den Mittelpunkt unseres Treffens. Wir begrüßen, dass sich mit Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, nun auch der Landtag dieser Thematik annimmt. Die knapp 4,5 Mio. Euro, die im EP07 für das Haushaltsjahr 2024 veranschlagt sind und auch die 4,6 Mio. Euro des Folgejahres sind aus unseren Berechnungen heraus jedoch deutlich zu niedrig angesetzt! So gehen wir von einem mittelfristigen Bedarf von 200 Mio. Euro aus, der schrittweise umgesetzt werden kann und so zu jährlichen Gesamtmehrausgaben (Land/Kommune) von 52 Mio. Euro führt. Wir stellen Ihnen unsere Berechnung sowie unsere Einschätzung hinsichtlich der (schnellen) Umsetzung als Verordnung zur Verfügung (siehe Anlage).

Perspektive: (deutlich) kleinere Gruppen

Mit der Behebung der uneinheitlichen Finanzierung und der damit einhergehenden Bildungsungerechtigkeit muss in einem weiteren Schritt zwingend die Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation erfolgen. Passiert dies vorher, wird es lediglich zu weiteren Belastungen, Betreuungsausfall oder Einschränkungen kommen, dies haben wir hinreichend dargelegt. Mit der Einführung des landesweit

einheitlichen Mindestpersonalschlüssels kann und muss dann die Absenkung der FKR kommen. In allen Bereichen (Krippe, Kita, Hort) ist die bisherige Regelung nicht kindgerecht, in Teilen sogar (auch wegen der mancherorts fehlenden Ausfinanzierung) das Kindeswohl gefährdend. Die GEW MV fordert eine Relation von 1:4 in der Krippe, 1:8 in der Kita und 1:12 im Hort. Dies ist nicht von jetzt auf gleich umsetzbar, da dafür mindestens eine Verdoppelung der Zahl der Fachkräfte notwendig wäre. Aus Sicht unserer Gewerkschaft müssen die ersten Schritte vor allem in den Bereichen Krippe (Kindeswohl!) und Hort (Ganztag! Vgl. Stellungnahme vom 16.10.) gegangen werden.

Mehr Qualität braucht mehr Personal

Die Einführung eines landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüssels führt, auch bei schrittweiser Umsetzung zu einem realen Mehrbedarf an Fachkräften. Entsprechend unserer Umsetzungspläne würden (mehrschrittig) 3.366 mehr Fachkräfte gebraucht.

Die GEW MV fordert, einen Fokus auf die Betreuung durch grundständig ausgebildete Fachkräfte zu legen. In diesem Zusammenhang präferieren wir die bewährte und etablierte fachschulische Ausbildung, die zu einem Abschluss nach DQR 6 führt und damit den Anforderungen des akademischen Grades Bachelor entspricht. Die Berufsausbildung über das Duale System als Standard für die Altersklassen 0 bis 10 zu definieren, lehnen wir ebenso ab, wie den Quereinstieg von der Ausnahme zur Regel zu machen und den Fachkräftecatalog dahingehend zu öffnen, dass allein durch bloße Tätigkeit der Erwerb der Qualifikation möglich sein soll.

Im Schuljahr 2021/2022 absolvierten insgesamt 751 Schülerinnen und Schüler die Erzieherausbildung, davon 104 Schülerinnen und Schüler die ENZ-Ausbildung und 647 Schülerinnen und Schüler die klassische Erzieherausbildung (vgl. StatA MV, Statistischer Bericht B2132 2021 00: S. 16 und 17). Zum Vergleich: Im Schuljahr 2020/2021 absolvierten insgesamt 725 Schüler:innen die Erzieher:innenausbildung, davon 64 Schüler:innen die ENZ-Ausbildung und 661 Schüler:innen die klassische, grundständige Ausbildung. Im letzten Schuljahr waren es demnach insgesamt 26 mehr Absolvent:innen. Hier benötigen wir, wie von der GEW M-V gefordert, weitere Ausbildungsplätze an mehreren Standorten im Land. Wohnortnähe ist für eine schulische Ausbildung ein entscheidendes Auswahlkriterium!

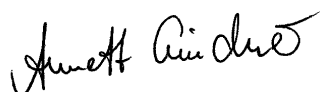
Attraktive Arbeitsbedingungen, eine gute Bezahlung und eine gesellschaftliche Anerkennung des Berufs werden dazu beitragen, die Bereitschaft in der Kindertagesförderung zu arbeiten, deutlich zu erhöhen. Die Gleichstellung von nicht ausgebildetem Personal mit dem eigenen erlernten Beruf und Mangelsituationen durch eine nicht ausreichende Finanzierung hingegen werden zu einer Abwanderung in attraktivere Bundesländer führen.

Fazit: Trotz der schon heute hohen aufgewendeten Mittel für die Kindertagesförderung durch Land und Kommunen stellen wir fest, dass weiterhin ein deutlich darüberhinausgehender Mehrbedarf besteht. In Zeiten knapper werdender Kassen (siehe Drucksache 2398 – Mittelfristige Finanzplanung) wird die Herausforderung darin bestehen, die zur Verfügung stehenden Gelder geschickt zu priorisieren, um den größtmöglichen Nutzen daraus zu ziehen. Und welchen besseren Nutzen könnte man sich vorstellen als Kinder, die in einer sicheren Umgebung gute frühkindliche Bildung erfahren haben und daraus gestärkt in ihre weitere Bildungslaufbahn gehen können? Langfristig ergeben sich hier auch volkswirtschaftliche Effekte. Denn was das Gretchen schon früh gelernt, nimmt es mit in ein erfolgreiches Berufsleben.

Anlage:

Stellungnahme Haushaltsplanung, EP 07, Schwerpunkt Ganzttag vom 16.10.2023

Mit freundlichen Grüßen



Annett Lindner