

Ausschussdrucksache

(10.01.23)

Inhalt:

E-Mail des DRK Kreisverband Parchim e.V. vom 09.01.2023

hier:

Stellungnahme zum
Gesetzentwurf der Fraktionen DIE LINKE und SPD
Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des
Kindertagesförderungsgesetzes
- Drs. 8/1489 -

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Bildung & Kindertagesförderung
Lennéstraße 1

19053 Schwerin

09.01.2023

**Öffentliche Anhörung
Zum Gesetzentwurf der Fraktionen DIE LINKE und SPD
„Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des
Kindertagesförderungsgesetzes“ – Drs. 8/1489**

Sehr geehrter Herr Butzki,
sehr geehrte Damen und Herren,

dankend haben wir Ihre Einladung zur öffentlichen Anhörung zum „Gesetzentwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes“ erhalten und nehmen diese sehr gern wahr, um unsere Perspektiven und Erfahrungen mit Blick auf die Ausbildung und Entwicklung der Frühkindlichen Bildung in Mecklenburg-Vorpommern einzubringen.

Wir begleiten in unserem DRK Kreisverband Parchim e.V. 6 Kindertagesstätten, in denen ca. 120 Pädagog*innen 720 Kinder im Alter von 1-10 Jahren betreuen. Mit der o.g. Regelung zur Gesetzesänderung nehmen wir wohlwollend und würdigend die Bestrebungen der Landesregierung wahr, dem Fachkräftemangel in den Kindertageseinrichtungen unseres Landes entgegenzuwirken.

Die Ausbildung von Erzieher*innen in den verschiedenen Ausbildungswegen ist auch in unserem Kreisverband eine sehr bedeutsame Säule der Personalentwicklung, mit der wir in den zurückliegenden Jahren 20% unseres aktuellen Personalbestandes selbst entwickelt und gesichert haben.

Im Folgenden lesen Sie unsere Stellungnahme zu den von Ihnen aufgeführten Fragen:

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?

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

Geschäftsstelle

Moltkeplatz 3
19370 Parchim
Tel. +49 3871 6225-0
info@drk-parchim.de
www.drk-parchim.de

Ihr Schreiben

Vom 16.12.23

Ihr Zeichen
Tho/Be

Aktenzeichen

Anlage

Bearbeiter

Ines Müller

Durchwahl

-44

Fax

-25

Email

ines.mueller@drk-parchim.de

*Mit der o.g. Regelung zur Gesetzesänderung nehmen wir wohlwollend und würdigend die Bestrebungen der Landesregierung wahr, dem Fachkräftemangel in den Kindertageseinrichtungen unseres Landes entgegenzuwirken. Die Ausbildung von Erzieher*innen in den verschiedenen Ausbildungswegen ist auch in unserem Kreisverband eine sehr bedeutsame Säule der Personalentwicklung, mit der wir in den zurückliegenden Jahren 20% unseres aktuellen Personalbestandes selbst entwickelt haben.*

Personalentwicklung darf sich nicht aus den ohnehin schon zu geringen Personalressourcen stützen, sondern muss, wie von Ihnen angestrebt, zusätzlich zur Verfügung gestellt werden und das umfangreich, um das System „Kita“ zu entlasten und nicht zusätzlich zu belasten.

Vor diesem Hintergrund müssen aus unserer Sicht, unserem Verständnis und unserer Erfahrung, alle drei Ausbildungsjahre von der Anrechnung auf den Personalschlüssel befreit werden.

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

Diese Frage ist verbunden mit der Haltung der Träger, sich selbst- und mitverantwortlich für die Fachkräfteentwicklung in unserem Land bzw. in ihrer Region zu fühlen. Für uns ändert sich hinsichtlich der Bereitschaft nichts, denn diese ist seit Jahren in unserer Träger- und Einrichtungskonzeption integriert. Wir stellen jedes Jahr die Anzahl der Auszubildenden ein, die es uns ermöglicht, unserem Qualitätsanspruch in der Begleitung der Auszubildenden zu entsprechen. Dieser Qualitätsanspruch ist in unserem trägerinternen Ausbildungskonzept verankert.

4. Hat die zukünftige Nicht-Anrechnung der Auszubildenden im ersten und zweiten Ausbildungsjahr Auswirkungen auf die Berechnungsgrundlagen

- für den Personalschlüssel
- für die Fachkraft-Kind-Relation innerhalb der Einrichtungen? Wenn ja, welche und können die Einrichtungen vor Ort dies zum Ausbildungsjahrgang 2023/2024 ausgleichen, um die gesetzlichen Vorgaben wieder zu erreichen?

*Für unsere Kindertagesstätten wäre ein Ausgleich durchaus machbar, da wir monatlich die Arbeitszeiten der MitarbeiterInnen entsprechend der Kinderzahl anpassen. Die arbeitsrechtliche Grundlage bilden die Arbeitsverträge unserer Mitarbeiter*innen mit einer Basiszeit von 30h/W und einer Flexibilisierung bis zu 40 h/W (30+x). Mitarbeiter*innenbedürfnisse finden hier selbstverständlich auch ihre Beachtung.*

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 ENZAuszubildenden 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 NichtAnrechnung der ENZ-Auszubildenden?

Diesem Argument stimmen wir zu und ergänzen, dass wir den ohnehin schon zu geringen Personalschlüssel nicht durch Auszubildende ersetzen können. Einerseits hinsichtlich der persönlichen Reife und der fachlichen Kompetenz der meist sehr jungen Menschen, die die Ausbildung antreten. Andererseits verstoßen wir wissentlich gegen den Personalschlüssel, da uns in der Zeit des Schulbesuchs die „Fachkraft“ geplant nicht zur Verfügung steht. Die einzige Konsequenz, die sich aus dieser Erkenntnis gibt, ist, dass alle Ausbildungsjahre zusätzlich zum Personalschlüssel in die Anrechnung gehen müssen.

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?

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?

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

*In der Beantwortung dieser drei Fragen muss sich unser Blick darauf lenken, was ist Qualität in Kindertageseinrichtungen und wie sieht die aktuelle Lage in Kindertagesstätten aus? Aus unserer Sicht, und das erleben wir tagtäglich in unseren Einrichtungen, wird der aktuelle Personalschlüssel sowie die Fachkraft-Kind-Relation unserem Ziel, den Bedürfnissen der Kinder nach Aufmerksamkeit, nach feinfühligem und promptem Antwortverhalten der Erwachsenen, nach Vorbildpersonen, die mit ihnen den Alltag mit Zuwendung, Gelassenheit und Leichtigkeit erleben und ihnen Bildungsthemen anbieten, an denen sie wachsen können, nicht gerecht. Und das nicht, weil die Erzieher*innen nicht kompetent genug sind, ganz im Gegenteil! **Dass das „System Kindertagesstätte“ derzeit aufrechterhalten werden kann, ist dem hohen Engagement und der enormen Dienstleistungsorientierung der pädagogischen Fachkräfte zu verdanken.***

*Erzieher*innen haben diesen Beruf gewählt, weil sie die Kompetenz haben, sehr empathisch und mitfühlend zu sein. Sie wollen den Kindern und deren Familien gerecht werden und ein zuverlässiger Partner sein.*

*Mit diesem Harmoniebedürfnis unserer Pädagog*innen spielen wir in den verantwortlichen Positionen, Sie auf der Gesetzesebene und wir in der Trägerverantwortung. Verschärft wird diese Situation mit der viel zu dünnen Personaldecke durch Krankheit, Urlaub, Regenerationstage, Fortbildungen etc., so dass wir sehr weit weg sind von einer, für uns, wirklichen Qualität in unseren Kindertagesstätten.*

*In unserer so schnelllebigen Gesellschaft, in der Familien immer mehr unter Druck und in Sorge geraten, ob durch den gestressten Arbeitsalltag, durch die gesellschaftlichen Krisen und deren Auswirkungen, durch Arbeitslosigkeit oder Migration, **muss die Kita mehr denn je familienergänzend wirken und das heißt: Zeit für die Kinder haben, Zeit um zuzuhören, zu trösten, mitzuspielen, sich für ihre Bedürfnisse und Themen zu interessieren und über die Welt zu reden! Eine Kokonstruktion mit Kindern braucht Zeit, miteinander auf Entdeckungsreise zu gehen!***

Um mit dem Schweizer Pädagogen Johann Heinrich Pestalozzi (1746 - 1827) zu reden: „Erziehung ist Vorbild und Liebe, sonst nichts“. Doch was lernen die Kinder von ihren gestressten, belasteten Vorbildern?

Daher wird diese kleine Veränderung des Personalschlüssels leider verschluckt werden von dem großen personellen Defizit im System Kindertagesstätte, welches wir nicht sehen wollen! Die Langzeitfolgen werden wir spüren!

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

Wir sehen die Nichtanrechnung der gesamten Ausbildung an den Personalschlüssel als notwendig, die bessere Verzahnung von Theorie und Praxis durch mehr Kommunikation und Offenheit zwischen beiden Bildungsinstitutionen sowie einen zusätzlichen Stellenanteil von 5 h/W für die Mentorinnen s. Frage 22 und 23.

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

Hier möchten wir uns der Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung anschließen. Als Qualitätsstandard für den Personalschlüssel schlägt sie bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren den Wert 1:3 sowie für die Altersgruppe der Kindergartenkinder (ab drei Jahren bis zur Einschulung) den Wert 1:7,5 vor. Für die Betreuung in Horten sehen wir einen Schlüssel von 1:15 zielführend!

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

Die bedeutsamste Veränderung für uns ist die Verbesserung des Personalschlüssels insbesondere in der Krippe.

Wenn wir wissen, wie bedeutsam die ersten Jahre eines Menschen sind hinsichtlich der Entwicklung seines Vertrauens in die Welt, seiner Bindungs- und Beziehungsbedürfnisse sowie seiner Erfahrungen, die er macht im Übergang von der Familie in die Kindertagesstätte, müssen wir den Personalschlüssel von 1990! deutlich verbessern. (siehe Frage 10)

Um dieses Ziel zu erreichen, sehen wir auch den Einsatz von zusätzlichen Assistenzkräften als entlastend an, die in versorgende und begleitende Arbeiten insbesondere in Übergangs- und Pflegesituationen hilfreich unterstützen könnten.

Fragen zum Thema Fachkräftebedarf

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

*Unser Fachkräftebedarf In unseren Kindertagesstätten in den nächsten 5 Jahren bemisst sich daran, dass ca. 10 Mitarbeiter*innen in Rente gehen werden, erfahrungsgemäß einige vorzeitig krankheitsbedingt ausscheiden werden, die vermehrt jungen Mitarbeiter*innen Kinder bekommen werden und wir insbesondere in Parchim unser Kita-Angebot erweitern.*

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?

*Wie oben schon erwähnt, wird diese Gesetzesänderung den großen Personalbedarf nicht allein auffangen. Unsere besonders guten Erfahrungen in Bezug auf die vierjährige berufsbegleitende Ausbildung von Erzieher*innen ist eine weitere geeignete Möglichkeit, dem Fachkräftebedarf entgegen zu kommen. Die meist persönlich reiferen Frauen und Männer haben eine besonders hohe Motivation, die Ausbildung zu absolvieren. Wir setzen im besonderen Maße auf diese Form der Personalentwicklung, da der große Praxisanteil, der durch die fachliche Begleitung im Rahmen unseres Qualitätsmanagements und durch unsere Fachberatung ein Lernen am Modell ermöglicht und erfolgreich Früchte trägt. Hier ist es ebenso notwendig, diese Mitarbeiter*innen teilweise im Stundenanteil aus dem Personalschlüssel zu rechnen, da sie an den Unterrichtstagen dem Kitabetrieb ebenfalls nicht zur Verfügung stehen. Unsere Empfehlung wären 10h/W als Ausgleich, da auch diese Mitarbeiter*innen mit der gesamten Arbeitszeit im Personalschlüssel verankert sind. Auch diese Pädagogen brauchen in den 4 Ausbildungsjahren Begleitung, so dass wir die Forderungen aus Frage 22 und 23 ebenfalls geltend machen.*

Fragen zum Thema „Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieher/-innen für 0- bis 10-Jährige (ENZ)“

14. Bilden Sie bzw. die Träger in Ihrem Landkreis/Ihrer kreisfreien Stadt bereits ENZ-Auszubildende aus? Falls ja, warum und falls nein, warum nicht?

- ja – s. oben

15. Planen Sie bzw. die Träger in Ihrem Landkreis/Ihrer kreisfreien Stadt nach Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung zur Nichtanrechnung der ENZ neue ENZ einzustellen?

- ja – siehe Frage 3

16. Mussten Sie bzw. die Träger in Ihrem Landkreis/Ihrer kreisfreien Stadt bereits Bewerber/-innen für eine ENZ-Ausbildung abweisen?

-ja -, weil es uns wichtig ist, dass die Bewerber entsprechende Voraussetzungen mitbringen. Diese lagen nicht vor, folglich mussten wir absagen.

17. Kommen die Schüler/-innen mit guten Voraussetzungen im Praxiseinsatz an?

Die Voraussetzungen, die die Bewerber mitbringen sind unterschiedlich. Insbesondere im letzten Jahr haben aus einem Pool an Bewerbungen 8 sehr motivierte und leistungsstarke Auszubildende gewinnen können.

Fragen zum Thema Entgeltverhandlungen

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

Zu den Auswirkungen kann ich keine Stellung nehmen. In den Entgeltverhandlungen müssen auch Auszubildenden in die Grundlage zur Berechnung der Verwaltungsumlage, Berufsgenossenschaft sowie Verbandsbeiträgen zugezogen werden. Um für die Gewinnung von Auszubildenden auszuschreiben, bedarf es bspw. einen erhöhten Bedarf an Kosten für die Öffentlichkeitsarbeit, die den Verwaltungsaufwand erhöhen und zusätzlich anzurechnen sind.

19. Der Gesetzentwurf sieht für die Träger von Kindertageseinrichtungen einen Übergangszeitraum von zwei Jahren vor, in dem auf ihren Wunsch hin weiterhin eine Anrechnung auf den Stellenanteil einer Fachkraft im Rahmen der Vereinbarungen über Leistung, Entgelt und Qualitätsentwicklung in Anspruch genommen werden kann. Mit der Übergangsvorschrift soll den Bedürfnissen im Einzelfall Rechnung getragen werden. Den Trägern von Kindertageseinrichtungen soll damit ausreichend Zeit für die Besetzung der durch die Gesetzesänderung frei werdenden Stellenanteile einer pädagogischen Fachkraft gegeben werden. Werden Ihrer Ansicht nach Träger von dieser Option Gebrauch machen?

Fragen zum Thema Finanzierung/ Abrechnung

20. Was genau verbessert sich im konkreten Fall im Vollzug des neuen Gesetzes für die Finanzierung der Kita gGmbH Schwerin?

- trifft nicht zu -

21. Wie erfolgt die veränderte Abrechnung für die Erzieher/-innen für 0- bis 10-Jährige?

- über die Entgeltverhandlungen -

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?

23. Wie hoch ist der Arbeitsaufwand der Mentor/-innen?

*Unsere Empfehlung ist, den Einsatz einer/eines Mentor*in für nur eine/n Auszubildenden festzulegen, da der zeitliche Aufwand sehr hoch ist, um eine qualitativ hohe Begleitung zu gewährleisten. Auch hinsichtlich der Organisation im Kita-Alltag können nicht zwei Auszubildende in einer Bezugseinheit arbeiten, so dass die/der Mentor*in sich in den Reflektionsgesprächen auf Beobachtungen des Auszubildenden stützt, die sie/er in der Zusammenarbeit mit dem Azubi erlebt hat.*

Um die Auszubildenden in ein professionelles pädagogisches Verhalten zu führen, ist die Reflektion pädagogischer Situationen unsere Handlungsgrundlage, die sich zusammensetzt aus dem Zusammenspiel von fachlichen Kenntnissen, Erfahrungswissen, Biografiearbeit (Lebensumstände des Kindes) und Biografiearbeit (Lebenslauf des Pädagogen). Hierfür brauchen wir Zeit, um den Alltag mit den Auszubildenden in regelmäßigen Gesprächen zu reflektieren.

*In unserem Konzept der Praxisbegleitung haben wir für die Auszubildenden ein wöchentliches Auswertungs- und Feedbackgespräch festgelegt (ca. 1 Stunde), welches von der/dem Mentor*in vor- und nachbereitet werden muss.*

Um auch fachliche Themen und Praxisaufträge zu besprechen, sind je Woche eine weitere Stunde Gesprächsbedarf eingeplant, so dass hier ein weiterer Zeitbedarf einschließlich Recherchearbeit von 2 Stunden entsteht.

*Auch Mentor*innen müssen sich über ihre Erfahrungen austauschen und reflektieren, so dass wir einrichtungsübergreifende Treffen mit allen Mentor*innen zwei Mal jährlich anstreben.*

Fachlich auf dem neusten Stand zu sein, ist Voraussetzung einer guten Praxisbegleitung, so dass sich auch hier der Zeitaufwand erhöht durch Fortbildungen aus inhaltlicher fachbezogener Sicht, Methodenkompetenz und Selbstkompetenz.

Wenn es um das Thema der Fachkräfteoffensive in unserem Land geht, dann ist dieses Thema systemisch zu betrachten. Es geht nicht nur darum quantitativ ausreichend Personal auszubilden, sondern es geht auch um Mitarbeiterbindung. Wir ebenso Rahmenbedingungen schaffen, dass wir die Auszubildenden auch in unseren Kitas/ in unserer Region halten.

Auch hier kommt den Mentor*innen eine wegweisende/entscheidende Rolle zu, da sie die Bezugsperson zur Kita und die Brücke zum Team sind.

Eine ebenso beziehungsgestaltende und bindende Aufgabe kommt der Kita-Leitung zu teil, deren Stellenanteil an Führungsaufgaben neben den administrativen Aufgaben in den letzten Jahren maßgeblich zugenommen hat. Eine Reflektion der derzeitigen Leitungsstunden vor dem Hintergrund der bedarfe an Führung, pädagogischer leitung und administrativer Aufgaben sind für uns zwingend notwendig und sollten sich an der Studie von Prof. Dr Petra Strehmel der HAW in Hamburg orientieren.

erforderliche Arbeitszeit in Stunden pro Jahr	Kita Leitung (o. Verwaltung)	Betriebsführung und Verwaltung
Sockelbeträge	578 (28 % einer Vollzeitstelle)	286 (14 % einer Vollzeitstelle)
Variable Anteile:		
pro Kind	g*4	1,5
pro pädagogischer Fachkraft	35	1,5
pro LeitungspraktikantIn	60	3
Ausbildungspauschale	30	-

Weitere Fragen

24. Wenn Erzieher/-innen für 0- bis 10-Jährige vormittags Kita-Kinder betreuen, so entspricht das ihrer Qualifikation und ihrem Berufsbild. Wie aber wird durch sie oder mit ihnen verfahren, wenn sie am Nachmittag Kinder im Hort betreuen sollen, deren Alter über das 10. Lebensjahr hinausgeht?

- keine Erfahrungen -

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

Um die Gesetzesänderung in den Entgeltverhandlungen einzubeziehen, können nur Träger davon profitieren, die vor dem 01.09.23 ihre Entgelte verhandeln. Da wir zum 1.7.23 verhandeln, wäre eine Umsetzung bis 30.04.23 notwendig, um dem Landkreis und uns Handlungssicherheit zu geben.

26. Laut Gesetzentwurf übernimmt das Land im Rahmen der Konnexität die Kosten der Ausbildungsvergütung, die nicht auf den Anteil einer Stelle einer Fachkraft angerechnet werden sowie die Kosten der Verwaltung. Handelt es sich bei diesen Kosten um eine statische Zahl oder erfolgt automatisch eine Anpassung mit Erhöhung der Auszubildendenvergütung bzw. bei Mehrkosten in der Verwaltung?

- keine Angaben –

27. Wie groß ist aus Ihrer Sicht die Notwendigkeit, die Übergangsregelung aus § 35 Abs. 2 des Gesetzentwurfes für die Aufrechterhaltung des Angebotes zu nutzen?

- keine Angaben-

Mit freundlichen Grüßen

Ines Müller
Fachbereichsleiterin Kindertagesstätten

Behnke, Jana

Von: Ines Müller <Ines.Mueller@drk-parchim.de>
Gesendet: Montag, 9. Januar 2023 22:05
An: - pa7mail (Bildungsausschuss)
Betreff: Fragenkatalog Öffentliche Anhörung am 12.01.23 - 3. Änd. KiföG
Anlagen: Anhörung KiföG 12.1.23.pdf

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage sende ich Ihnen unsere Stellungnahme zur Anhörung der 3. Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes und bestätige hiermit meine Teilnahme.

Besten Dank und freundliche Grüße!

Ines Müller
Fachbereichsleiterin
Kindertagesstätten

Mobil: 0172 36 33 530
ines.mueller@drk-parchim.de



Kreisverband Parchim e.V.
Moltkeplatz 3
19370 Parchim

Telefon: 03871 622544
Telefax: 03871 622525

www.drk-parchim.de

Geschäftsstelle: Moltkeplatz 3, 19370 Parchim Vorstand: Wolfram Reisener (Präsident), Steffen Kanert (Geschäftsführer) Vereinsregister: Amtsgericht Schwerin | Registriernummer: VR 6059 Steuernummer 090/141/04302 | Finanzamt Schwerin Umsatzsteuer-ID gemäß § 27 a Umsatzsteuergesetz: DE 156889288

Die Information dieser E-Mail ist vertraulich und nur für den oben genannten Adressaten bestimmt. Für den Fall, dass Sie als Empfänger dieser E-Mail nicht mit dem oben genannten Adressaten identisch oder mit der Aushändigung an ihn betraut sind, weisen wir darauf hin, dass jede Verbreitung und Vervielfältigung untersagt ist. Bitte setzen Sie sich in diesem Fall mit dem Absender in Verbindung. Datenschutz-Hinweis: Bei der Bearbeitung Ihrer Anfrage / Ihres Anliegens verarbeiten wir personenbezogene Daten. Zur Erfüllung unserer Informationspflichten gemäß Art. 13 DS-GVO haben wir für Sie Informationen auf unserer Website unter <https://www.drk-parchim.de/datenschutz> zur Verfügung gestellt und informieren umfassend über Ihre Rechte und den Umgang mit Ihren Daten.