

// 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 außerfamiliäre Betreuung - eine große Bedeutung. Bei der jetzigen Fachkraft-Kind-Relation ist diese Aufgabe kaum einlösbar (vgl. <https://www.nifbe.de/component/themensammlung?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