

Stellungnahme

// JUGENDHILFE/SOZIALARBEIT //

8. Mai 2019

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (GEW M-V) zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur Novellierung des Kindertagesförderungsgesetzes M-V (KiföG M-V)

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (GEW M-V) nimmt hiermit schriftlich zum vorliegenden Gesetzentwurf der Landesregierung zur Novellierung des KiföG M-V Stellung. Wir möchten uns zu mehreren Themenkomplexen äußern, die in der aktuellen KiföG Novellierung geregelt werden sollen sowie zu Themenkomplexen deren Regelung wir für absolut notwendig halten. Besonders möchten wir auf die dringend notwendige Einführung eines landesweiten Mindestpersonalschlüssels hinweisen. Die geplanten Änderungen bezüglich der Finanzierung des Anteils der Wohnsitzgemeinden sind ausdrücklich zu begrüßen.

A. Elterntlastung

Wir begrüßen die geplante Elternbeitragsfreiheit für alle Kinder und den Wegfall der Mehrkosten für die Wahl einer Kita, die nicht im Gebiet der Gemeinde des gewöhnlichen Aufenthalts oder in dem Amtsbereich, zu dem diese Gemeinde gehört, liegt. Gleichzeitig weisen wir daraufhin, dass eine Verbesserung der Qualität und der Arbeitsbedingungen dringend und parallel zur Elterntlastung vorgenommen werden sollte. Eine Elterntlastung ohne gleichzeitige Einführung eines gesetzlichen Regelung des Mindestpersonalschlüssels und der Anrechnung der mittelbaren pädagogischen Arbeit müssen wir als Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft im Sinne der Kinder und Beschäftigten ablehnen. Gebührenfreiheit verbessert nicht die pädagogischen Bedingungen für Kinder in Kitas. Dem Zufall der Geburt steht also nicht ein hinreichend gutes pädagogisches Angebot gegenüber, dass die Veränderung von Lebensläufen wirksam unterstützen kann.

Unabhängig davon weisen wir darauf hin, dass die Elternbeitragsfreiheit nach unseren Informationen teilweise eingeschränkt ist. Das gilt für die Betreuung im Hort in den Ferien und für Familien, die zwischen den Landkreisen bzw. Landkreisen und kreisfreien Städten pendeln.

B. Qualität der Arbeit: Personalschlüssel, Betreuungsschlüssel, Zeit für pädagogische Arbeit

Der vorgelegte Gesetzentwurf verbessert die Qualität der Arbeit in der Kindertageseinrichtungen nicht ausreichend. Die Ausfinanzierung der mittelbaren pädagogischen Arbeit gemäß §11a Abs.5 ist keine zusätzliche Qualitätsverbesserung, sondern kompensiert lediglich die Verschlechterung der letzten Jahre. Aus unserer Sicht sind jedoch unbedingt Maßnahmen in Bezug auf einen landesweit einheitlichen Personalschlüssel eine bessere Fachkraft-Kind-Relation, mehr Zeit für die pädagogische Vor- und Nachbereitungszeit und eine bessere finanzielle Ausstattung dieser Leistungen nötig. **Die GEW fordert prioritär, einen gesetzlichen Mindestpersonalschlüssel in das KiföG aufzunehmen, der das individuelle Recht des Kindes auf Persönlichkeitsentwicklung und die Umsetzung der**

Bildungsziele nach Art. 29 KRK gewährleistet und eine stufenweise Anpassung an die pädagogisch notwendigen Standards vorsieht. Der Personalschlüssel muss sachgerecht, nach betriebswirtschaftlichen Maßstäben berechnet werden.

Für uns steht fest: Zu den Arbeitsbedingungen gehören neben einer guten Vergütung auch kleine Gruppen und ausreichend Zeit für die pädagogische Arbeit. Diese Maßnahmen würden einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der qualitativen Arbeit in den Kitas sowie zur Werbung für neue Fachkräfte leisten.

I. Personalschlüssel/Mindestpersonalschlüsse,

Der Personalschlüssel ist die entscheidende Stellschraube für den tatsächlichen Personaleinsatz in den Kindertageseinrichtungen. Auf seiner Grundlage werden die Kapazitäten der Ausbildung geplant und die Landeszuweisung für örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe ermittelt.

Derzeit werden die Personalschlüssel nicht nach pädagogischen Notwendigkeiten, sondern nach finanziellen Möglichkeiten durch Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte festgelegt. Das Ziel des Gesetzgebers, dass ein Landesrahmenvertrag zwischen den kommunalen Spitzenverbänden und den freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe hier landesweit einheitliche Regelungen festlegt, muss als gescheitert angesehen werden. Wir lehnen daher die Neuregelung des § 34 Abs. 3 insofern ab, da hierdurch die Einführung einer landesweiten Verordnung nur weiter verzögert wird. Es ist höchst unrealistisch, dass ein Rahmenvertrag trotz des bisherigen Scheiterns zustande kommt. Es ist noch unwahrscheinlicher, dass er im Falle eines wiederholten Scheiterns nach Aufforderung des Ministeriums zustande kommt.

Die GEW M-V fordert statt eines Rahmenvertrages die Einführung eines landesweit festgeschriebenen (Mindest-)Personalschlüssels. Dieses Verfahren ist möglich. Auch andere Bundesländer legen den (Mindest-)Personalschlüssel auf Landesebene per Verordnung fest. Die aktuelle Festsetzung der (Mindest-)Personalschlüssel durch die Landkreise und kreisfreien Städte hat sich nicht bewährt. Diese Verfahrensweise führt zu einer viel zu geringen Personalausstattung und verursacht erhebliche regionale Qualitätsunterschiede.

So schreibt das Jugendamt des Landkreises Mecklenburgische Seenplatte in der Sachdarstellung der Vorlage Nr.: KT I/60/2013 vom 09.10.2013 zum Beispiel Folgendes:

„Ausgehend von den wissenschaftlichen Erkenntnissen der Bedeutung der frühkindlichen Bildung und Erziehung und dem vorliegenden gesetzlichen Auftrag des KiföG M-V zur qualitativen Ausgestaltung der individuellen Förderung der Kinder, macht sich eine Änderung der Bemessung des pädagogischen Personals im Krippenbereich erforderlich. Darüber hinaus signalisieren zahlreiche Träger der freien Jugendhilfe seit Jahren, dass der bisherige vom Land M-V empfohlene Schlüssel zur Berechnung des pädagogischen Personals im Krippenbereich von 1,1 VzÄ für die Kindertageseinrichtungen nur noch sehr schwer umzusetzen ist, um den erhöhten qualitativen Ansprüchen im Krippenbereich gerecht zu werden.

*Eine Kalkulation erarbeitet durch den Fachbereich Controlling, IT und Planung des Jugendamtes zum **tatsächlich erforderlichen Personalbedarf im Krippenbereich**, ergab einen **Personalschlüssel von 1,59 VzÄ** zu 6 Krippenkindern (siehe Anlage 3). Diese Berechnung deckt sich im Wesentlichen mit der Kalkulation, welche im Unterausschuss Kindertagesförderung von den freien Trägern der Jugendhilfe präsentiert wurde. Die Umsetzung dieses ermittelten realen Bedarfes **ist allerdings in der gegenwärtigen Finanzsituation** des Landkreises, der Kommunen im Landkreis und der Personensorgeberechtigten **nicht vollumfänglich realisierbar**.*

Vom gegenwärtigen Schlüssel von 1,1 VzÄ zu 6 Kindern im Krippenbereich während der täglichen Öffnungszeit der Kindertageseinrichtung (i.d.R. 10 Stunden), soll ein novellierter Schlüssel in Höhe von 1,2 VzÄ zu 6 Krippenkindern ab 01. Januar 2014 sowie ab 01. Januar 2015 ein Schlüssel in Höhe von 1,3 VzÄ zu 6 Krippenkindern festgeschrieben werden.“

Der (Mindest-)Personalschlüssel im **Landkreis Vorpommern Greifswald** beträgt bei einer Öffnungszeit von 10 Stunden/Tag und einer Ganztagsbetreuung von 10 Stunden **1,1 VbE** für Kinder von 0 bis zum 3 vollendete Lebensjahr, für je **18 Kinder** Kinder im Alter von 3 bis zum Schuleintritt beträgt dieser 1,5 VbE, für Kinder im Grundschulalter beträgt der (Mindest-)Personalschlüssel bei 6 Stunden/Tag und einer Ganztagsbetreuung von 6 Stunden 0,8 VbE. Im **Landkreis Vorpommern-Rügen** beträgt der (Mindest-)Personalschlüssel **1,25 VbE** für Kinder 0 bis zum vollendeten 3ten Lebensjahr, für je **15 Kinder** im Alter von 3 bis zum Schuleintritt sieht der Landkreis 1,5 VbE vor und für Kinder im Grundschulalter 0,8 VbE.

Die GEW lehnt die aktuelle Verfahrensweise zur Regelung des Personalschlüssels auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte ab und fordert eine gesetzliche Regelung des (Mindest-)Personalschlüssels wie er auch in anderen Bundesländern bereits existiert.

Zukünftig sollte nicht die finanzielle Situation der Träger der Jugendhilfe die Hauptrolle bei der Bemessung des (Mindest-)Personalschlüssels spielen, sondern die pädagogischen Notwendigkeiten und das Kindeswohl.

II. Fachkraft-Kind-Relation, Betreuungsschlüssel

Wie bereits zu den Änderungen des KiföG M-V in der Vergangenheit vorgetragen, fordert die GEW M-V weiterhin eine Absenkung des Betreuungsschlüssels wie folgt:

Krippe: 1:4, Kindergarten: 1:8, Hort: 1:12

Wir haben dem Landtag bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum KiföG M-V 2013 vorgeschlagen, einen Stufenplan zur Absenkung des Betreuungsschlüssels zu beschließen. Der Vorschlag sah seinerzeit folgendermaßen aus:

2016: Absenkung im Hort auf 1:20

2017: Absenkung in der Krippe auf 1:5,

2018: Absenkung im Hort auf 1:18,

2019: Absenkung im Kindergarten auf 1:14

Nachdem diesem Vorschlag nicht gefolgt wurde, hat sich die Situation zugespitzt. Durch einen spürbaren Mangel an neuen Fachkräften werden oftmals Kinder kurzfristig auf andere Gruppen aufgeteilt und die Arbeit der Fachkräfte dadurch massiv belastet. Pädagogische Prozesse finden oft nur noch in kurzen Kernzeiten statt. Gerade die Situation im Hort ist prekär – während in der Schule nun inklusiv gebildet werden soll, hier zumindest in geringem Umfang zusätzliches Personal für eine intensivere Betreuung vorgesehen ist, setzt sich dies im Hortbereich nicht weiter fort. Daher sehen wir den Hort als den Bereich, in dem am dringendsten eine spürbare Entlastung erfolgen muss.

Ebenso braucht es eine weitere, schnelle Absenkung des Betreuungsschlüssels im Kindergartenbereich.

III. Zeit für pädagogische Arbeit

Die mittelbare pädagogische Arbeitszeit in Krippe und Hort reicht – ebenso wie die im Kindergarten – nicht für die Planung der pädagogischen Prozesse aus. Die GEW M-V schlägt vor, dass alle Fachkräfte unabhängig von ihrem individuellen Beschäftigungsumfang je Woche fünf Stunden mittelbare pädagogische Arbeitszeit erhalten.

C. Stärkung der Anwendung von TVÖD und gesetzliche Regelung der Entgeltverhandlungen

Die aktuellen gesetzlichen Regelungen zur Tarifbindung sind nicht ausreichend und müssen dringend geändert werden. Durch die aktuelle Regelung wird ein großer Teil der Erzieher*innen unter dem Standard des TVÖD SuE beschäftigt. Um die Attraktivität des Erzieher*innenberufes zu verbessern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, schlägt die GEW eine Bindung der Landesmittel an die Zahlung des TVÖD SuE vor.

I. Konkrete Änderungswünsche bezüglich der Tarifgebundenheit der Träger

Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit, die Vergabe von Landesmitteln direkt an die Zahlung von mindestens TVÖD SuE zu koppeln. Das wäre eine entscheidende Maßnahme, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und Löhne zu verhindern, die im Niedriglohnssektor angesiedelt sind und damit Altersarmut für die Erzieher*innen in Mecklenburg-Vorpommern auslösen.

Die GEW M-V schlägt daher folgende Neuformulierung in Paragraf 11a und Paragraf 19 vor:

Es sollte in Paragraf 11a Abs. 8 Satz 2 des KiFöG die bisherige Formulierung in „und die tariflich festgelegten Ausbildungsvergütung nicht unterschreiten.“ geändert werden.

Es sollte in Paragraf 19 Abs. 3 Satz 2 des KiFöG die bisherige Formulierung in „...und sich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens ein Stundenentgelt in Höhe des aktuell geltenden TVÖD SuE zu zahlen.“

II. Gesetzliche Regelung der Entgeltvereinbarungen und stärkere Kontrolle der Mittelverwendung

Die GEW schlägt eine Änderung des aktuellen Paragrafen 16 des KiFöG vor. Da der dort benannte Landesrahmenvertrag immer noch nicht vorliegt, ist eine gesetzliche Regelung der Anerkennung von auf TVÖD SuE basierenden Personalkosten hier zu benennen. Desweiteren sollte eine Regelung in das KiFöG aufgenommen werden, die die ausschließliche Verwendung von Mitteln für einrichtungsbezogene Aufwendungen regelt.

D. Umstellung des Finanzierungssystems – Einführung einer landesweiten Pauschale für Wohnsitzgemeinden

Die GEW begrüßt die Umstellung des Finanzierungssystems als wichtigen Beitrag zur Entbürokratisierung und zur Stärkung der Tarifbindung. Wir sprechen uns daher klar gegen eine Abweichung vom vorliegenden Entwurf und somit gegen das als Alternative benannte Satzungsmodell aus. Die Einführung einer landesweiten Pauschale entbürokratisiert das Verfahren der Kostenabrechnung und entlastet dabei auch das Personal in den Wohnsitzgemeinden und Landkreisen. Die KiTa-scharfe Berechnung der jeweiligen Ansätze für die Wohnsitzgemeinde und deren Anpassung an die Ergebnisse der Entgeltverhandlungen entfällt zukünftig. Besonders ist zu begrüßen, dass der Automatismus zwischen einer Verbesserung der Entlohnung der Beschäftigten (zum Beispiel durch Tarifbindung) und steigenden Kosten für die Wohngemeinde hierdurch zukünftig ebenfalls entfällt.

Die Umstellung des Finanzierungssystems ist daher ein sehr wichtiger Beitrag zur Steigerung der Tarifbindung in unserem Bundesland. Dies kann, aus Sicht der GEW, einen starken Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität des Erzieher*innenberufes und damit zur Lösung des Fachkräftemangels leisten.

E. Ausbildung zur Erzieher*in für 0-bis 10-Jährige

I. Maßnahme gegen Fachkräftemangel

Die zusätzliche Ausbildungsmöglichkeit ist nur ein Baustein im Kampf gegen den bestehenden Fachkräftemangel in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (Kita und HzE). Sie darf nicht zu einer Abwertung des Erzieher*innenberufes führen. Die aktuelle Ausgestaltung der Ausbildung zur staatlich anerkannte Erzieher*in für 0 bis 10-Jährige (ENZ-Ausbildung) muss daher dringend verbessert werden.

Um langfristig genügend Fachkräfte zu gewinnen und auch im Land zu halten, bedarf es nicht nur der Änderung der Ausbildung, sondern vor allem der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Wir werben in dem Berufsfeld um künftige Fachkräfte, die sich vor Beginn der Ausbildung überlegen, ob sie z. B. PolizistIn oder LehrerIn werden. Auf diesem hohen Qualifikationsniveau müssen wir Auszubildende und spätere Fachkräfte finden und gewinnen.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern sollte deshalb schnellstmöglich und noch im Jahr 2019 eine Fachkräfte- und Ausbildungsplatzplanung für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (Kindertagesförderung, HzE, Jugendarbeit) erarbeiten. Für diese dürfen keinesfalls die Personalschlüssel der aktuellen Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte Grundlage sein. Wir empfehlen eine Festlegung des zugrundeliegenden Personalschlüssels in der Lenkungsgruppe zur ENZ Ausbildung.

II. Ausbildungsabschluss

Die neue Ausbildung soll mit einem neuen Abschluss als ‚staatlich anerkannte Erzieher*in für 0 bis 10-Jährige‘ beendet werden.

Damit sind diese Fachkräfte nur in Mecklenburg-Vorpommern in der Tätigkeit von ErzieherInnen einsetzbar. In anderen Bundesländern ist dieser Abschluss für diese Tätigkeit nicht vorgesehen.

Auf der Ebene des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), der zwischen Bundesregierung, Ländern und den Sozialpartnern vereinbart ist, wird der Abschluss ‚staatlich-anerkannte/r ErzieherIn [für 0 bis 27-Jährige]‘ auf dem DQR-Niveau 6 eingeordnet. Mit der aktuellen Ausgestaltung der dualorientierten Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern wird dieses DQR-Niveau – im Gegensatz zur praxisintegrierten Ausbildung in Baden-Württemberg – nicht erreicht. Die GEW fordert hier sofortige Maßnahmen, da bereits im Sommer 2020 der erste Jahrgang seine Ausbildung abschließt.

Eine Lösung kann nur durch die Ermöglichung der Ausbildung als staatlich-anerkannte/r ErzieherIn für 0 bis 27-Jährige erfolgen.

III. Gewinnung von Mentoren

Ein großes Problem für die erfolgreiche Umsetzung der praxisintegrierten Ausbildung stellen die Bedingungen für die Mentoren dar. Hier gibt es durch Regelung des Entwurfes des neuen KiföG zwar eine finanzielle Unterstützung von Seiten des Landes. Die GEW fordert zusätzlich einen zeitlichen Ausgleich für die Mentoren um die Mentorentätigkeit für Auszubildende sowohl aus quantitativer als auch aus qualitativer Sicht abzusichern. Die Kosten hierfür sind durch das Land Mecklenburg-Vorpommern zu übernehmen.

IV. Ausbildungsentgelt

Das Entgelt während der Ausbildung muss einheitlich gestaltet werden und attraktiver ausfallen. Uns liegen Berichte von sich stark unterscheidenden Ausbildungsvergütungen vor. Wir fordern die Offenlegung der Ergebnisse der Zwischenevaluation und deren Berücksichtigung für die aktuelle Novellierung.

Die Festschreibung auf mindestens 80 % des TVAöD-Entgelts als Untergrenze hat sich als nicht sinnvoll gezeigt. Die GEW M-V fordert, dass das Land die beteiligten Träger dazu verpflichtet, dass die Ausbildungsentgelte des TVAöD Pflege grundsätzlich in voller Höhe zu bezahlen sind.

Ein Ausbildungsentgelt sollte nicht unter diesen Werten liegen. Eine entsprechende Regelung muss mindestens in einer Landesverordnung getroffen werden. Für die praxisintegrierte Ausbildung sollen nur Träger zugelassen werden, die tarifgebunden sind. Nur so kann gewährleistet werden, dass das Ausbildungsentgelt entsprechend attraktiv ist

V. Anrechnung auf den Fachkraft-Kind-Schlüssel

Die GEW M-V spricht sich dafür aus, dass Auszubildende nicht als Fachkräfte anzurechnen sind.

Nach § 11a Abs. 2 Satz 1 KiföG M-V **ist** der Einsatz von Assistenzkräften (§ 11 Absatz 2) sowie von Personen, die zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige ausgebildet werden, nach Maßgabe des Absatzes 3 auf die Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 Satz 1 **anzurechnen**. Die Erfüllung der Verpflichtung nach § 11a Abs. 1 Satz 1 KiföG M-V betrifft die Fachkraft-Kind-Relation. Danach stellt der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die unmittelbare pädagogische Arbeit unter Berücksichtigung sozialer und sozialräumlicher Gegebenheiten sicher, dass eine Fachkraft durchschnittlich

1. sechs Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr,
2. 15 Kinder ab vollendetem dritten Lebensjahr bis zum Eintritt in die Schule oder
3. 22 Kinder im Grundschulalter

fördert.

Auszubildende sind jedoch keine Fachkräfte. Sie entwickeln erst im Lauf ihrer Ausbildung die Fähigkeiten einer Fachkraft, was einer schrittweisen Heranführung an die Tätigkeit und intensiven Anleitung bedarf. Eine Anrechnung auf den Fachkraft-Kind Schlüssel reduziert die Zahl der tatsächlich vorhandenen Fachkräfte und steigert so die Arbeitsbelastung zusätzlich – erst recht in den 2/3 der Ausbildung, die die Auszubildenden nicht in der Einrichtung verbringen.

Die fachliche Eignung des Personals ist ein wesentliches Beurteilungskriterium für die präventive Gewährleistung des Kindeswohls, Art. 3 Abs. 3 UN-KRK und wesentliches Qualitätsmerkmal, Art. 79a SGB VIII. Die fachliche Eignung erfordert in der Regel eine adäquate, also zweckmäßige Ausbildung. Insofern ist eine Anrechnung als Fachkraft aus fachlicher Sicht nicht tragbar und steht auch im Widerspruch zu § 11a Abs. 3 KiföG M-V. Danach ist während der ersten beiden Ausbildungsjahre eine eigenverantwortliche Tätigkeit in der Gruppe nicht zulässig. Diese Regelung gilt für minderjährige Auszubildende auch im folgenden Ausbildungsjahr. Auszubildende sollten daher **zusätzlich** zu pädagogischen Fachkräften "einsetzbar" sein.

Die GEW fordert daher ein Ende der Anrechnung auf den Fachkraft-Kind Schlüssel und eine Finanzierung der Kosten durch das Land Mecklenburg-Vorpommern bzw. die Landkreise und kreisfreien Städte.

F. Hausaufgaben, § 3 Abs. 5

Der neue § 3 Abs. 5 bestimmt, dass jeder Hort zukünftig während der Schulzeit eine verpflichtende Hausaufgabenhilfe, -betreuung und -kontrolle anbietet. Der Hort hat durch dieses Angebot zu gewährleisten, dass alle Kinder, die den Hort besuchen, ihre Hausaufgaben während ihres Hortbesuches erledigen.

Die GEW begrüßt freiwillige Angebote; eine verpflichtende Hausaufgabenhilfe, -betreuung und -kontrolle wird jedoch abgelehnt. Anderenfalls müssten klare Aussagen zum zeitlichen, personellen und sächlichen Aufwand getroffen werden und diese in einem landesgesetzlich geregelten Mindestpersonalschlüssel berücksichtigt werden.

G. Kinder mit besonderem Förderbedarf, § 9 Abs. 2

Nach § 9 Abs. 2 werden Kinder, die im Sinne des Achten Buches Sozialgesetzbuch und des Neunten Buches Sozialgesetzbuch behindert oder von Behinderung bedroht sind und deshalb einen besonderen Förderbedarf haben, grundsätzlich gemeinsam mit Kindern ohne Behinderung inklusiv gefördert.

Die GEW fordert, § 9 Abs. 2 Satz 2 wie folgt zu ergänzen:

Kinder, die im Sinne des Achten Buches Sozialgesetzbuch und des Neunten Buches Sozialgesetzbuch behindert oder von Behinderung bedroht sind und deshalb einen besonderen Förderbedarf haben, werden grundsätzlich gemeinsam mit Kindern ohne Behinderung inklusiv gefördert. **Der besondere Förderbedarf ist entweder von dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder von dem Träger der Eingliederungshilfe zu finanzieren.**

Die GEW schlägt vor, § 9 Abs. 4 wie folgt zu ergänzen: **In integrativen Gruppen fördert eine pädagogische Fachkraft nach § 2 Abs. 7 maximal**

- vier Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr,
- 10 Kinder ab vollendetem dritten Lebensjahr bis zum Eintritt in die Schule oder
- 18 Kinder im Grundschulalter.

In Abhängigkeit von der Behinderung der Kinder ist zusätzlich zu der pädagogischen Fachkraft nach § 2 Abs. 7 mindestens eine vollzeitbeschäftigte staatlich anerkannte Erzieherin bzw. ein Erzieher mit einer sonderpädagogischen Zusatzausbildung oder eine staatlich anerkannte Heilerzieherpflegerin bzw. ein Heilerzieherpfleger einzusetzen. Die ausgebildete Fachkraft muss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unabhängig von der Zahl der Kinder mit Förderbedarf erhalten. Es muss dem gleichen Finanzierungssystem wie die weiteren Erzieher*innen zugeordnet werden.

Dies hilft Inklusion auch im KiTa Bereich umzusetzen und soll den besonderen Personalbedarf in integrativ/inklusiv arbeitenden Kindertagesstätten sichern.

Nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Damit wird ein subjektiv-rechtliches Benachteiligungsverbot gewährleistet.

Die GEW fordert eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Heilerzieher*innen in integrativen Kindertagesstätten. Die Arbeitsverträge dürfen nicht von der Anzahl von Kindern mit Förderbedarf abhängig sein und sollten dem gleichen Finanzierungssystem wie die weiteren Erzieher*innen zugeordnet werden.

H. Prüfungsermächtigung und Prüfungsverordnung, §§ 33, 34 Abs. 6

Die Verwendung der im Rahmen von Entgeltvereinbarungen nach § 24 Abs. 1 erhaltenen Mittel soll zukünftig durch das Land beim Träger der Kindertageseinrichtung geprüft werden können, §§ 33 und 34 Abs. 6; unabhängig von der Art der Trägerschaft,

Die Prüfungsermächtigung und Prüfungsverordnung des Landes hält die GEW dann für sinnvolle wenn keine landesweit einheitlich Regelung für einen Mindestpersonalschlüssel festgelegt werden.

Literatur

Deutscher Qualifikationsrahmen: Liste der zugeordneten Qualifikationen, Stand: 1. August 2016, https://www.dqr.de/media/content/2016_DQR_Liste%20der%20zugeordneten%20Qualifikationen_01.08.16.pdf

Deutscher Verein (2016): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen, Berlin.

Hochschule Magdeburg-Stendal, Kompetenzzentrum Frühe Bildung (2016): Landesmodellprojekt Dreijährige Ausbildung „Fachkraft für Kita“, Zwischenbericht, in: Landtag Sachsen-Anhalt: Umsetzung des Beschlusses des Landtages vom 14.10.2015 „Reform der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern“ vorliegend in Drs. 6/4484, A Drs. 7/BIL/14 vom 21.12.2016

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2016): 2. Evaluationsbericht der praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung mit Ausbildungsbeginn 2012/2013 und –abschluss Sommer 2015, Stuttgart.

Richtlinie des Landkreises Vorpommern-Greifswald zum Abschluss von LQE-Vereinbarungen