

# Kirchengewerkschaft

Gewerkschaft der Mitarbeitenden in Kirche, Diakonie und Caritas

Kirchengewerkschaft • Geschäftsstelle • Glissmannweg 1 • 22457 Hamburg

[olga.heinrich@sozmi.landsh.de](mailto:olga.heinrich@sozmi.landsh.de)  
[thorsten.wilke@sozmi.landsh.de](mailto:thorsten.wilke@sozmi.landsh.de)  
[viola.laux@sozmi.landsh.de](mailto:viola.laux@sozmi.landsh.de)

Ihr Zeichen  
Unser Zeichen  
Ihre Nachricht vom  
Name

Kontakt

Telefon  
Telefax  
E-Mail  
Datum

Ba-MD

**Karin Loos**  
**Vorsitzende Landesverband Nord**  
**Kirchengewerkschaft Geschäftsstelle**  
**Glissmannweg 1**  
**22457 Hamburg**

040-6514380  
040-6511119  
info@kirchengewerkschaft.de  
21.08.2024

## Änderung Kindertagesförderungsgesetz / Kitagesetz Beteiligungsverfahren

Sehr geehrte Damen,  
sehr geehrte Herren,

mit Datum 09.07.2024 haben Sie uns, die Kirchengewerkschaft, die Formulierungshilfe für das Gesetz zur Anpassung des Kitagesetzes an die Ergebnisse des Gesetzes Evolution als Entwurf zugesandt.

Sie hatten uns die Möglichkeit offeriert, bis zum 06.08.2024 zu antworten. Aufgrund von Urlaub und Krankheit war es uns, der Berufsgruppe der Erziehungsdienste innerhalb der Kirchengewerkschaft, Landesverband Nord, nicht früher möglich, hier eine entsprechende Stellungnahme zu erarbeiten und zu formulieren.

Möglicherweise besteht ja noch die Gelegenheit, hier in unsere Gedanken Einsicht zu nehmen und sie gegebenenfalls bei der Weiterdiskussion um den Gesetzentwurf zu berücksichtigen.

In der Sache erlauben wir uns in der Reihenfolge der Paragraphen uns zu positionieren.

### § 3, Abs. 4, Satz 1

Die Kirchengewerkschaft hat festgestellt, dass die stellvertretende Leitung nach unserer Einschätzung hier benannt werden müsste.

Kirchengewerkschaft  
Geschäftsstelle  
Glissmannweg 1  
22457 Hamburg  
Tel.: 040 6514380  
Fax: 040 6511119  
info@kirchengewerkschaft.de  
www.kirchengewerkschaft.de

Landesverband Baden  
Vorsitzender: Wolfgang Lenssen  
Am Seiberg 2a  
79331 Teningen-Heimbach  
Tel.: 07641 573280  
Fax: 07641 41335  
lv-baden@kirchengewerkschaft.de

Landesverband Hessen  
Vorsitzender: Burkhard Schops  
lv-k-w@kirchengewerkschaft.de

Landesverband Nord  
Gewerkschaft der Mitarbeitenden in Kirche,  
Diakonie und Caritas  
Vorsitzende: Karin Loos  
lv-nord@kirchengewerkschaft.de

Landesverband Weser-Ems  
Vorsitzender: Ralf Reschke  
lv-weser-ems@kirchengewerkschaft.de

Landesverband Diakonie  
Mecklenburg-Vorpommern  
Vorsitzender: Klaus Gryzbeck  
lv-diakonie-mv@kirchengewerkschaft.de

Bankverbindung allgemein:  
BIC: GENODEF1EK1  
IBAN: DE46 520 604 10 000 6404863

Bankverbindung Beitrag:  
BIC: GENODEF1EK1  
IBAN: DE90 520 604 10 0 106404863

Gläubiger-ID: DE 68ZZZ00  
Steuernummer: 17/455/00125

Gemäß des von uns zu verantwortenden Tarifvertrages (TV-KB/KTD) wird sie dann in der Gehaltsgruppe eine unter der Leitung eingruppiert. Dieses würde aber nach diesem uns vorliegenden Gesetzentwurf so nicht refinanziert.

§ 8, Ziff. 4

Auch für Kinder unter 3 Jahren bzw. Hortkindern sollte zwingend bei dem entsprechenden Nachweis die Anerkennung als Integrationskind mit besonderem Betreuungsbedarf zuerkannt werden. Kinder ohne entsprechende Anerkennung werden in den Einrichtungen betreut und sprengen den Gruppenalltag und bringen die pädagogischen Kräfte an Ihre Belastungsgrenzen.

Nach unserer Auffassung müsste das Anerkennungsverfahren dringend beschleunigt werden und dieses für alle Altersgruppen.

§ 16, Abs. 3

Aufgrund unserer Erfahrung der Berufsgruppe in der Kirchengewerkschaft, also konfessionelle gebundene Einrichtungen, ist seit Jahren kein Gewinn zu erwirtschaften. Die uns vorliegenden Haushaltsentwürfe und der Jahresabschluss weisen eher Gegensätzliches aus.

§ 17, Abs. 2

Hier bedarf es nach unserer Auffassung eine Konkretisierung und Definition von Jugendliche/Jugendlicher.

Sind hier die gesetzlichen Rahmen, Altersstrukturen gemeint? Oder bedarf es hier einer weiteren Konkretisierung?

§ 18, Abs. 3

Die Berufsgruppe Erziehungsdienste der Kirchengewerkschaft sieht hier eine bedarfsgerechte Förderung mit vertretbarem Aufwand insbesondere hinsichtlich von Fachkräften. Es ist nach unserer Auffassung zu klären, wer die Verantwortung für die Quereinsteiger und die helfenden Hände übernimmt.

Es wird aus der Praxis zur Kenntnis gegeben, dass hier eine einseitige Belastung und Verteilung auf das Personal eher hinderlich ist.

§ 19

Es ist für uns nicht umfänglich nachvollziehbar, wie die pädagogische Qualität gewährleistet werden kann. Es ist festzustellen, dass immer mehr sogenannte Quereinsteiger und helfende Hände als Assistenzkräfte tätig werden. Diese sind sicherlich hoch motiviert, aber nach unserer pädagogischen Erwartung fehlt ihnen die Erfahrung und beizeiten die Qualifikation. Hier ist festzustellen, dass eine entsprechende Einarbeitung dieser Kolleginnen und Kollegen anders erfolgen muss. Gleichzeitig ist auch hier die Frage, wer denn die Verantwortung hierfür übernehmen soll oder muss.

In der Diskussion unserer Berufsgruppe hat sich die Frage gestellt, wer denn in diesen Fällen die Elterngespräche führt. Aus der Erfahrung wissen wir, dass es sehr schwierige Elterngespräche gibt und diese auch tendenziell auch zunimmt. Darüber hinaus bleibt die Frage unbeantwortet, ob die vorgenannten Kolleginnen und Kollegen Elternabende planen, planen dürfen und auch durchführen.

Gleichzeitig ist ungeklärt, ob diese ihre Berichte, Dokumentationen eigenständig allein verfassen und/oder ob auch Schuleingangsprofile bis hin zu konzeptioneller Arbeit erstellt werden.

In dem Kontext fehlen auch die Definition und die Zuordnung, wer denn Praktikantinnen und Praktikanten einarbeitet. Diese Person dürfte dann in der regulären Gruppenarbeit, gleich welcher Hort, Krippe oder Elementarbereich, fehlen.

Daraus ergibt sich die fachliche Diskussion unserer Berufsgruppe, wie es mit der Haftung bei Aufsichtspflicht und Kindeswohlgefährdung seitens der politischen Gesetzgeber gesehen und gedacht wird.

Unbeantwortet bleibt auch in dem Entwurf, wer sich denn hinsichtlich des Kinderschutzkonzeptes um die Entwicklung und insbesondere um die Einhaltung dieser konzeptionellen Arbeit kümmert und diese dann final verantwortet.

#### § 22, Abs. 2

Hier wird seitens unserer Expertinnen und Experten aus den konfessionellen Kitas hinterfragt, warum es hier zu einer Schlechterstellung gegenüber zur Schule gibt.

Beispielhaft Brückentage, bewegliche Ferien sind in der Regel dort als Ferien und Frei gebucht.

Folglich sollte eine Schließung auch für Kitas möglich sein, ohne dass eine Begrenzung/Abzug der Fließtage außerhalb von Ferien vorgeschrieben wird.

#### § 22, Abs. 3

In den Hortgruppen müsste nach unserer Auffassung an den oben genannten Tagen eine Schließung möglich sein. Hierbei ist ja zu berücksichtigen, dass pädagogische Mitarbeitende in den Kitas selber Eltern sind und hier in einen organisatorischen und zeitlichen Konflikt geraten können.

Grundsätzlich ist also nach unserer Auffassung festzuhalten, dass der § 22 immer noch die geringe Zahl von 20 Schließtagen pro Kalenderjahr vorsieht.

In der Berufsgruppe wurde darüber diskutiert, und dieses mögen wir Ihnen als Gesetzesgeber mit zur Diskussion geben, dass z. B. in einer Grundschule 40 bis 50 Schließtage aufgrund der Ferien sind. Hieraus ergibt sich die Frage, mit welchem Maß und mit welcher Verhältnismäßigkeit hier gemessen wird.

#### § 23

In § 23 wird das Platzangebot in Räumlichkeiten um einen halben Quadratmeter pro Kind verringert. D. h. es können pro Gruppe dann ein Kinder mehr betreut werden, wenn Personal vorhanden ist. Unberücksichtigt bleibt nach unserer Auffassung Ihr Entwurf bezüglich der Lautstärke, der Ansteckungsgefahr und des Wohlfühls der zu betreuenden Kinder, gleich welchen Alters, aber des Personals.

#### § 24, Abs. 1

Nach Auffassung der Berufsgruppe Erziehungsdienste ist dieses in der Theorie gut und schön zu lesen. Aber die Frage stellt sich, wer soll die Praktikantinnen und Praktikanten gut und qualifiziert anleiten?

Nach unserer Auffassung ist es wichtig und bei dem Fachkräftemangel immer weniger leistbar, hier keine zusätzliche Belastung den verbliebenen Fachkräften aufzuerlegen. Bisher war es, so unsere Erfahrung aus der Berufsgruppe, nur der Gruppenleitung oder der Kita-Leitung möglich, diese Aufgabe zu übernehmen.

Hierbei impliziert sich nun die Gefahr, dass durch die Übertragung die Fachkräfte aus den Gruppen herausgezogen werden müssten, ohne dass hier eine Vertretungsaufgabe auf fachlich qualifizierter Ebene geschaffen wird.

#### § 25

Nach unserer Auffassung fehlen hier integrative Krippen- und Hortgruppen.

#### § 26, Abs. 1

Es ist für uns derzeit nicht nachvollziehbar, warum für Hortkinder weniger Buchungszeiten festgelegt werden sollen. Es wird zwar anerkannt und zur Kenntnis genommen, dass die Hortkinder zwar älter sind, haben aber einen ganz anderen und nicht unbedingt weniger Bedarf in der Betreuung.

Wir als Fachpersonal, so die Berufsgruppe Erziehungsdienste innerhalb des Landesverbandes Nord der Kirchengewerkschaft, können uns nicht beschweren, schließlich ist das die Lücke an "Mangel", die dann mal so verschwindet. Übrigens haben die Kolleginnen und Kollegen trotzdem kein gutes Bauchgefühl damit, weil sie ein hohes Maß an Verantwortung fühlen für die ihnen anvertrauten Kinder.

#### § 27

Der § 27 Abs. 1 sagt, je 15 anwesende Kinder eine Fachkraft (U3-Kinder zählen doppelt). Das ist nach unserer Auffassung eine Verschlechterung, da vorher je Fachkraft 10 anwesende Kinder gezählt wurden.

#### § 28, Abs. 2

Die Kirchengewerkschaft hat diskutiert, wer und wie viele müssten denn nach diesem Gesetzentwurf anwesend sein bei weniger als 10 Kindern?

Wer oder welches Personal ist denn dann alleine im Dienst?

Ist die Aufsichtspflicht, das Kindeswohl und die Mitarbeiterfürsorge entsprechend gewürdigt und geregelt?

#### § 28, Abs. 3

Wir lesen das Gesetz so, dass möglicherweise Quereinsteiger später, wann auch immer das sein wird, gleichgestellt werden. Hier halten wir es im Rahmen der konfessionellen Kitas für nicht angemessen, entsprechendes "unqualifiziertes" Personal allein über die Tätigkeit und den Vergleich gleichzustellen.

Auch die konfessionelle tarifliche Bindung würde eine entsprechende tarifrechtliche Würdigung nicht abbilden können.

#### § 28, Abs. 7

Betreuende Kräfte-Hierbei geht es um die Erhöhung der Verantwortung der Gruppenleitungskraft (sie kann sich nicht mit den qualifizierten Zweitkräften austauschen, sie ist hier alleinverantwortlich, muss gegebenenfalls die Hilfskräfte anleiten etc.). Allerdings wird die Mehrverantwortung nicht in mehr Gehalt ausgewogen.

#### § 29

Nach unserer Lesart ist dieser Paragraph zu schwammig formuliert. Diskussionswürdig ist die Frage, was sind angemessene Verfügungszeiten? Der Mindeststandard sollte höher sein als im ersten Kitagesetz von 2020, aber 7,85 Stunden pro Gruppe.

Hierbei trägt die Berufsgruppe Kitadienst gerne den politisch Verantwortlichen vor, dass sie, das pädagogische Fachpersonal, einen Bildungsauftrag haben. Hier bereiten sich die Fachkräfte auf und mit den Kindern im Alter von drei bis sechs Jahren auf die Schule vor.

Wir möchten Kleinstkinder im Alter von ein bis drei Jahren liebevoll und auf die nur beste Möglichkeit mit herzenguter Fürsorge betreuen. Dieses braucht eine gute Weiterbildung, Vor- und Nachbereitungszeit, aber auch eine entsprechende Erholungsphase für die Fachkräfte, aber auch für die Kinder.

### § 36

Die Begrifflichkeit der Subjektförderung ist in der Berufsgruppe schwierig diskutiert worden. Es wurde jahrelang dagegen gekämpft, dieses so zu formulieren und zu fördern. Nach unserer Einschätzung bedeutet dieses eine echte Verschlechterung.

### § 37

Die Kirchengewerkschaft, die Tarifpartner des Verbands kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDN), also die konfessionell gebundenen Einrichtungen in Schleswig-Holstein, sind, sollten nach unserer Auffassung die zur Anwendung kommenden

Tarifverträge, der TV-KB (Tarifvertrag Kirchlicher Beschäftigter) sowie ergänzend der KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie) auch Erwähnung finden.

### § 38

Die von Ihnen dargelegten Formulierungen und Berechnungen sind aus unserer Sicht sehr abstrakt und damit nicht unbedingt für jeden nachvollziehbar. Auch bleibt die Frage offen, wer den für das Errechnen zuständig sei.

Die Budget-Obergrenze wird durch pädagogisches Personal gesetzt. Die Kita kann z. B. eine Verwaltungskraft per Budget bezahlen, dieses geht dann aber auf Kosten der pädagogischen Stunden. Das kann nach unserer Auffassung so nicht richtig sein.

### § 39

Die Vor- und Nachbereitung der Fachkräfte im Bereich der Kita, hier insbesondere für die konfessionell gebundenen, muss im Rahmen der Arbeit passieren und darf nicht nebenbei erfolgen. Somit ist die Vorbereitungszeit pro Woche in diesem Gesetz noch einmal kritisch zu überdenken und zu überprüfen. Jeder Mensch, der sich Gedanken um Bildung, qualifizierte Bildung macht und parallel und gleichzeitig um eine liebevolle Betreuung der Kinder, findet Unverständnis über diese Regelung. Tatsache ist, dass durch die geringe Zahl von 20 Tagen und der Vorbereitungszeit "je nach dem" wichtige Dinge oftmals unter dem Motto "da schauen wir jetzt mal nicht so genau hin" diesbezüglich ausgeblendet werden.

Die Berufsgruppe erlaubt sich hier einige Beispiele aufzuführen.

- Fort- und Weiterbildung des Personals
- Vorbereitung und Wahl der Lehr-, Spielumgebung und des dazugehörigen Materials
- Desinfizieren und Kontrolle des Spielzeugs
- Regeneration, um stressbedingte Krankheitsausfälle bei Kindern und Personal zu vermeiden
- Hierbei kommt noch einmal dazu, dass aufgrund Ihres vorliegenden Entwurfs die Pflicht, die 20 Schließtage in der Ferienzeit des Landes Schleswig-Holstein zu nehmen.

§ 42

Die Abnutzung und der Bedarf an Neuanschaffungen, gleich welcher Art, ist eher altersunabhängig. Alle Kinder, egal welchen Alters, benutzen und nutzen Materialien, Möbel, Spielzeug und Bewegungsgeräte, die jeweils auf ihre Sicherheit, auf ihre Haltbarkeit und auf ihre Verträglichkeit hin überprüft und gegebenenfalls auch erneuert werden müssen.

Für die Berufsgruppe Erziehungsdienst:

Lydia Reimers

Kiel

Karin Loos

Lübeck

Hanna Schulze

Flensburg