

Landesfrauenrat M-V e.V. / Heiligengeisthof 3 / 18055 Rostock

Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung
Mecklenburg-Vorpommern
Abteilung 4 Kindertagesförderung und Inklusion
Werderstraße 124
19055 Schwerin

per E-Mail:
E.Moeller@bm.mv-regierung.de
E.Bartikowski@bm.mv-regierung.de

Ulrike Bartel
Vorsitzende

Monique Tannhäuser
Geschäftsführerin

Heiligengeisthof 3
18055 Rostock

Telefon 0381 – 490 24 42
tannhaeuser@landesfrauenrat-mv.de
www.landesfrauenrat-mv.de

26. September 2023 AmtsG Neubrandenburg
VR 436

Stellungnahme zum Entwurf eines Viertes Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes M-V

Sehr geehrte Frau Dr. Mett, sehr geehrte Frau Bartikowski, sehr geehrter Herr Möller,

ich bedanke mich für die Zusendung des o. g. Gesetzentwurfes und die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme im Rahmen der Verbandsanhörung

Grundsätzliches

Die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung ist von herausragender Bedeutung für die Gesellschaft, sie hat weitreichende Auswirkungen auf die individuelle Entwicklung jedes Kindes sowie auf die Zukunft unserer Gesellschaft als Ganzes. Als Landesfrauenrat MV e.V. ist es uns ein besonderes Anliegen, auf die Bedeutung der professionellen Sorgearbeit für jede gesellschaftliche Entwicklung hinzuweisen und eine gebührende Wertschätzung für sie einzufordern. Dabei sehen wir die politisch Verantwortlichen auf allen Ebenen (Bund, Land und Kommunen) in der Pflicht, die Interessen der Kinder, ihrer Familien und der pädagogischen Fachkräfte angemessen zu berücksichtigen.

Im Koalitionsvertrag hat sich die Landesregierung dafür ausgesprochen, einen landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüssel für Kindertagesstätten einzuführen und schrittweise zu erhöhen. Leider spiegelt sich dieses grundlegende Vorhaben nicht im vorliegenden Gesetzentwurf wider.

Das Berufsfeld der Erzieher*innen ist mehrheitlich von Frauen dominiert. Lange Zeit hatten diese auf dem Weg in den Beruf keinen Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung, sie mussten stattdessen die Kosten ihrer Ausbildung noch selbst tragen. Darin liegt eine der Ursachen für die noch immer bestehende Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern.

So war es ein erster richtiger Schritt vom Bund wie vom Land, zumindest diese Ausbildungskosten zu übernehmen. Es war darüber hinaus ein notwendiger Schritt, um dem zunehmenden Fachkräftemangel in den pädagogischen Berufen etwas entgegenzuhalten. Vor diesem Hintergrund sehen wir es mit Erstaunen, dass die vom Bildungsministerium umworbenen „Quereinsteiger*innen“ die Kosten der notwendigen Grundqualifizierung wieder selbst tragen müssen. Es ist u.E. äußerst fraglich, ob sich unter solchen Voraussetzungen viele neue Fachkräfte finden lassen. Und es entspricht wieder dem bereits bekannten Prinzip, nach dem professionelle Sorgearbeit zwar ideell als besonders wichtige Aufgabe geschätzt wird, die politisch Verantwortlichen aber nicht bereit sind, diese auch monetär angemessen auszustatten. Der gesellschaftliche Wert von Arbeit bemisst sich nicht an der Zahl der lobenden Sonntagsreden, sondern ganz profan an guten Einkommens- und Arbeitsbedingungen.

§2 Absatz 7 11. – 14.

Die Öffnung des Berufsfeldes für Fachkräfte aus anderen pädagogischen und therapeutischen Bereichen ist angesichts der zunehmenden Personalnot ein nachvollziehbarer Schritt. Wenn es aber richtig ist, dass die aktuellen Auszubildendenzahlen „über Bedarf“ liegen, lässt sich die damit einhergehende Aufweichung des Fachkräftegebotes nicht mehr ganz nachvollziehen. Die Erweiterung des Fachkräftekatalogs trägt kurzfristig potenziell dazu bei, mehr Fachkräfte zu gewinnen und somit eine gewisse Erleichterung zu bringen. Dennoch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Mangel an Fachkräften auch in anderen Berufen besteht und sogar verschärft werden könnte. Daher ist es dringend erforderlich, die Zahl der Absolvent*innen zuallererst durch die Schaffung attraktiver Ausbildungs- sowie Arbeitsbedingungen, eine angemessene Vergütung und angemessene Gruppengrößen zu erhöhen, um langfristig eine hochwertige pädagogische Arbeit sicherzustellen.

Erzieher*innen sind speziell ausgebildet, um kognitive und soziale Fähigkeiten bei Kindern verschiedener Altersgruppen zu fördern. Ihre fundierten Kenntnisse über erziehungswissenschaftliche Theorien und Praktiken, über die kindliche Entwicklung und die enorme Wichtigkeit von Beziehungsarbeit lassen sich kaum in einem eng gesteckten zeitlichen Rahmen einer Grundqualifizierung erwerben. Ebenso wenig lässt sich eine auf Verständnis setzende, teilhabeorientierte sowie vorurteilsbewusste pädagogische Haltung im Schnelldurchlauf erwerben. Das muss bei der Ausgestaltung von Quereinsteiger*innen-Programmen zwingend berücksichtigt werden.

Ähnliches lässt für die unter Pkt. 13. & 14. genannten Personengruppen sagen. Praxiserfahrung ist gut und wichtig, ein gewisser theoretischer Unterbau ist allerdings ebenfalls elementar. Zum einen sollte pädagogisches Handeln auf (erziehungs-)wissenschaftlichen Erkenntnissen basieren, die die Fachkräfte kennen sollten. Zum anderen setzt ein chancengerechtes und vorurteilsfreies pädagogisches Handeln das Verständnis für gesellschaftliche Diskriminierungsstrukturen voraus. Kurzum: Es ist wesentlich, dass pädagogische Fachkräfte wissen und verstehen, warum es im Sinne einer freien kindlichen Entwicklung wichtig ist, z.B. auf Geschlechterstereotypen zu verzichten, rassistische Bemerkungen zu hinterfragen oder verschiedene Familienformen sichtbar zu machen. In der Bildungskonzeption für 0-10-jährige Kinder wurden diese Anforderungen gut beschrieben. Wenn zukünftige Fachkräfte diese nicht durchdrungen haben müssen, wird ihr Inhalt geschwächt oder gar ausgehebelt.

Außerdem wird der (insbesondere monetäre) Wert eines Berufes immer auch an der Qualität der dafür notwendigen Ausbildung gemessen. Die eklatanten Einkommensunterschiede zwischen

bestimmten Berufsgruppen (z.B. Ärztin vs. Krankenpflegerin) werden auch mit der Länge und „Härte“ der Ausbildungen begründet. Auch wenn wir einer solchen Herleitung nicht in jedem Falle folgen, befürchten wir doch, dass die gesellschaftliche Bedeutung des Erzieher*innenberufes durch die vorgesehenen Maßnahmen ab- statt aufgewertet wird.

§2 Absatz 9

Aus dem Gesetzesentwurf wird nicht klar ersichtlich, worin der konkrete Unterschied zwischen Sozialassistent*innen ohne Berufserfahrung, die (noch) nicht als pädagogische Fachkräfte anerkannt sind, und den Alltagshelfer*innen besteht. Was sind „nicht pädagogische“ Aufgaben, wo verläuft die Grenze zu den pädagogischen Aufgaben? Hier sind eine Konkretisierung und klare Abgrenzung wünschenswert, um die Orientierung in der Praxis zu erleichtern.

Einerseits begrüßen wir das Ansinnen, die pädagogischen Fachkräfte mittels zusätzlichen Personals von den fachfremden Aufgaben zu entlasten. Andererseits sehen wir es sehr kritisch, wenn dieses Personal lediglich im Rahmen eines Minijobs angestellt und entlohnt wird.

Minijobs tragen auch in Mecklenburg-Vorpommern dazu bei, die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes, den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap zu verfestigen. Mit 57% machen Frauen den größten Anteil der Minijobber*innen in M-V aus, in Gesamtdeutschland sogar mit 60%¹. Die Ausübung eines Minijobs bildet nur selten eine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt, was eklatante Folgen für die soziale Absicherung der Betroffenen hat. Wer keine Beiträge zur Arbeitslosen- und Sozialversicherung zahlt, hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitsgeld, Arbeitslosengeld und erwirbt keinen Anspruch auf eine auskömmliche Rente. Armut und Abhängigkeit vom Partner werden verfestigt und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verstärkt.

§ 6 Absatz 5

Es ist zu begrüßen, dass Hort-Einrichtungen sowie Kindertagespflegepersonen mit Schulen in einer Kooperation nach dem Vorbild eines Ganztags schulangebotes zusammenarbeiten sollen. Jedoch möchten wir darauf hinweisen, dass der gegenwärtige Betreuungsschlüssel von 1:22 dies nahezu unmöglich macht. In unserer Anmerkung zum Paragraph 14, Absatz 1, betonen wir die Notwendigkeit einer Senkung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses, um auch die in diesem Zusammenhang genannten Hauptaufgaben der Hortbetreuung effektiv und umfassend erbringen zu können.

Darüber hinaus sind auch die Bedingungen in den ländlichen Räumen zu berücksichtigen. Die „Übernahme der Kinder auf dem Weg von der Schule in den Hort“ halten wir für sehr wichtig. Sie kann aber von den Fachkräften nicht geleistet werden, wenn dafür weite Wegstrecken zurückzulegen sind und/oder wenn die Schüler*innen auf verschiedene Horte im Landkreis verteilt werden müssen.

§7 Absatz 3

Den Anspruch auf eine Ganztagsförderung während der Zeit des Mutterschutzes begrüßen wir ausdrücklich. Dieser ist ebenfalls auf die Elternzeit auszuweiten, denn es ist mitnichten der Fall, dass der betreuende Elternteil hier mehr „freie“ Zeit zur Verfügung hätte. Der Mutterschutz erlischt acht Wochen nach der Geburt, das Neugeborene befindet sich dann immer noch im Säuglingsstadium, mit sehr regelmäßigen Nahrungs- und Schlafbedürfnissen. Insbesondere für Alleinerziehende ist es eine enorme Kraftanstrengung, in dieser Zeit auch die Bedürfnisse der

¹ Bundesagentur für Arbeit: Länderreport über Beschäftigte - Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen und Zeitreihen); Stand Juni 2022

anderen Kinder, ihre Bring- und Abholzeiten, ihre ausreichende Nahrungsversorgung usw. zu bewältigen. Aus unserer Sicht gibt es nur ein einziges Argument dafür, dass während der Elternzeit ein Teilzeitananspruch ausreichend wäre: Wenn beide Elternteile zur gleichen Zeit die Elternzeit in Anspruch nehmen. Das ist jedoch in der Regel nicht der Fall. In der Alltagspraxis übernehmen mehrheitlich die Mütter die Elternzeit, während die Väter ihre Arbeitszeit noch ausweiten (v.a. bei zwei und mehr Kindern). Damit ist der gesamte Betreuungsablauf des Tages (die älteren Kinder in die Kita bringen und abholen, das Essen zubereiten, sich mit den Kindern beschäftigen usw.) in den allermeisten Fällen allein vom betreuenden Elternteil (zumeist von der Mutter) zu bewältigen, zusätzlich zur Versorgung des Babys. Insofern muss auch während der Elternzeit nur eines Elternteils ein Anspruch auf Ganztagsförderung gewährt werden.

§7 Absatz 4

Kitas sind Einrichtungen frühkindlicher Bildung und keine Kinderverwahranstalten. Diesem Verständnis folgt auch das Bildungsministerium M-V, was etwa durch die Bildungskonzeption 0-10 sehr deutlich wird. Die Formulierung „Die tägliche Verweildauer des Kindes in der Kindertageseinrichtung [...] orientiert sich am Bedarf der Eltern“ läuft dem zuwider, da der Anspruch und die Bedarfe der Kinder hier scheinbar unberücksichtigt bleiben. Das Angebot der Kindertagesbetreuung ist natürlich ein wesentliches Instrument für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Gleichwohl wird damit auch der o.g. Anspruch der Kinder auf frühkindliche Bildung gesichert, den die meisten Eltern heute nicht mehr leisten können. Daher regen wir an dieser Stelle eine Formulierung an, die beide Aspekte berücksichtigt.

§ 8 Absatz 4

Hier sind die „schuldhaften“ Ursachen im Sinne des Kindeswohls zu prüfen. Wenn ein Kind von den Eltern nicht zur Kita gebracht aber zu Hause nur unzureichend versorgt wird, kann die Lösung im Sinne des Kindes nicht die Streichung des Förderanspruchs sein. In diesen Fällen ist der Anspruch aufrechtzuerhalten und seine Wahrnehmung durch Hilfen zur Erziehung zu unterstützen.

§ 13 Absatz 2

Eine zunehmende Aufweichung des Fachkräftegebotes sehen wir kritisch: siehe unsere Ausführungen zu § 2 Absatz 7.

Aus Gleichstellungssicht ist es elementar, dass pädagogische Fachkräfte auch über Genderkompetenz und Antidiskriminierungskompetenzen im Sinne einer vorurteilsbewussten Pädagogik verfügen. Es ist bereits schwer genug, diese Inhalte in die Lehrpläne der grundständigen Ausbildung zu integrieren. Vor diesem Hintergrund steht zu befürchten, dass diese im Rahmen einer eng getakteten Grundqualifizierung erst recht hinten runterfallen. Das ist u.E. nicht akzeptabel.

„Während der ersten beiden Tätigkeitsjahre in einer Kindertageseinrichtung ist in der Regel eine eigenverantwortliche Tätigkeit in der Gruppe nicht zulässig.“ Welche Ausnahmen von „der Regel“ sind hier vorgesehen?

§14 Absatz 1

Die Absenkung des Betreuungsschlüssels für Kinder ab vollendetem drittem Lebensjahr bis zum Schuleintritt von 1:15 auf 1:14 ist natürlich zu begrüßen, sie stellt jedoch keine hinreichende Verbesserung dar. Denn damit bleibt das Fachkraft-Kind-Verhältnis in M-V weiterhin deutlich im Kontrast zu den wissenschaftlichen Empfehlungen, die einen Schlüssel von 1:3 in Krippen und 1:8 im Kindergarten vorschlagen.

Es ist darüber hinaus bedauerlich festzustellen, dass keine Absenkungen des Betreuungsschlüssels in den Bereichen Krippe und Hort vorgesehen sind, obwohl in Mecklenburg-Vorpommern immerhin 75 Prozent der Grundschulkinder Ganztagsangebote nutzen. Besonders alarmierend ist die Tatsache, dass der durchschnittliche Personalschlüssel in Horten in Mecklenburg-Vorpommern bei 1:15,5 liegt und damit noch ungünstiger als im ostdeutschen Durchschnitt (1:14) und gravierend schlechter als in Westdeutschland mit 1:6². Hier besteht dringender Handlungsbedarf, um die Fachkraft-Kind-Relation auf ein angemessenes und kindgerechtes Niveau zu heben.

Außerdem ist zu fragen, warum ein „Abweichen“ von der neuen Regelung (1:14) bis Ende 2025 möglich sein soll. Es ist nicht nachzuvollziehen, warum die in §14 Absatz 1 vorgenommene minimale Verbesserung durch die Hintertür hinausgezögert werden können soll.

§ 14 Absatz 2

Die Beachtung sozialräumlicher Gegebenheiten bei der Festlegung des notwendigen Fachkraft-Kind-Verhältnisses begrüßen wir ausdrücklich. Für eine systematische und zielgenaue Berücksichtigung sind transparente und klar definierte sozioökonomische Indikatoren notwendig. Die örtlichen Träger der Jugendhilfe sollten daher zur Spezifikation einer solchen Indikatorik aufgefordert werden.

In Bezug auf die in Abschnitt 2.2 verwendete Formulierung "Anteil an Kindern aus sozial benachteiligten Verhältnissen" möchten wir darauf hinweisen, dass der Begriff der „sozialen Benachteiligung“ mittlerweile als irreführend und stigmatisierend angesehen wird, da er den Anschein erweckt, die Betroffenen hätten Defizite in ihrem Sozialverhalten. Wir schlagen daher vor, den präziseren Ausdruck "sozioökonomische Benachteiligung" zu verwenden. Bei der anvisierten Zielgruppe liegt in der Regel eine multifaktorielle Form der Benachteiligung vor, die sich v.a. auch in einer prekären Einkommenssituation und mangelnden gesellschaftlichen (sozialen, kulturellen, politischen etc.) Teilhabemöglichkeiten niederschlägt.

§14 Absatz 4

Die im Gesetz festgelegten wöchentlichen 2,5 Stunden für die mittelbare pädagogische Arbeit pro Vollzeitstelle im Bereich Krippe und Hort halten wir für unzureichend, um eine qualitativ hochwertige und nachhaltige Vor- und Nachbereitung zu gewährleisten. Für den Bereich Hort ist zudem zu berücksichtigen, dass die dort tätigen Mitarbeiter*innen äußerst selten im Rahmen einer Vollzeitstelle tätig sind, da sie außerhalb der Hortzeiten zumeist noch in der Kita oder Krippe arbeiten. Daher schlagen wir allein für diesen Bereich eine Mindestzeit von 5 Stunden vor.

Für die Kita muss berücksichtigt werden, dass hier mit zunehmendem Alter auch die Schulvorbereitung geleistet werden muss. Dafür sind entsprechende Zeitkontingente für die Vor-, Nachbereitung und Reflexion einzuplanen.

Bedarfsgerechte Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit, in Kombination mit angemessen gestalteten Arbeitsbedingungen, tragen nicht nur zur Sicherung eines hohen Qualitätsstandards bei, sie sind auch von entscheidender Bedeutung für die Erhaltung der Arbeitsmotivation und Gesundheit der Erzieher*innen.

§14 Absatz 6

Die Aussage dieses Absatzes ist kaum zu verstehen. Im Sinne einer allgemein verständlichen Verwaltungssprache (Ziffer 414 Koalitionsvertrag) bitten wir darum, diesen Absatz entsprechend neu zu formulieren.

² Bock-Famulla, K., Girndt, A., Vetter, T., & Kriechel, B. (2022). Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh

§14 Absatz 7

Die Entscheidung, während des ersten und zweiten Ausbildungsjahres keine Anrechnung auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis der Auszubildenden (ENZ) vorzusehen und im dritten Ausbildungsjahr eine 50%ige Anrechnung einzuführen, wird unsererseits positiv bewertet. Unklar bleibt jedoch, ob bzw. warum dieses Verfahren für die Auszubildenden zur staatlich anerkannten Erzieherin (ERZ) nicht angewendet werden soll.

Darüber hinaus sollte der in Absatz 4 festgelegte wöchentliche Stundenumfang für mittelbare pädagogische Arbeitszeit auch für Auszubildende gelten. Der hohe Qualitätsanspruch an die pädagogische Arbeit ist durch eine verbindliche und angemessene Vor- und Nachbereitungszeit bereits während der Ausbildung sicherzustellen.

§ 14 Absatz 8

Die finanzielle Abgeltung für die Mentor*innen einer Einrichtung zur Unterstützung und Begleitung der angehenden Erzieher*innen (0 bis 10jährige) unterstützen wir. Wir möchten jedoch darauf hinweisen, dass diese Aufwandsentschädigung auch dann gewährt werden muss, wenn es sich nicht um Auszubildende, sondern um Praktikant*innen handelt, die im Rahmen ihrer vollzeitschulischen Ausbildung in der Einrichtung aktiv tätig sind.

In Bezug auf die Ausbildungsvergütung für Erzieher*innen (0 bis 10jährige) ist die Beschränkung auf eine Untergrenze von 80 Prozent des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) u.E. nicht plausibel. Wir halten das für kein gutes Signal, wenn es darum geht, die Attraktivität und Wertigkeit dieser Ausbildung zu steigern. Daher halten wir eine Ausbildungsvergütung von 100 Prozent des TVAöD für angemessene. Darüber hinaus empfehlen wir, dass das Land die beteiligten Träger dazu verpflichtet, die Ausbildungsentgelte des TVAöD grundsätzlich in vollem Umfang zu zahlen.

§ 14 Absatz 9

Wenn Sozialassistent*innen gemäß § 2 Absatz 7/ 14. mit einer Praxiserfahrung von 5 Jahren als vollwertige Fachkräfte tätig sein dürfen, müssten sie auch als solche angerechnet und entlohnt? Im Sinne der mittlerweile konsensualen Forderung „gleiches Geld für gleichwertige Arbeit“ müsste das gewährleistet sein. Und erwerben die Sozialassistent*innen mit dem Einsatz als Fachkraft nach 5-jähriger Praxiserfahrung automatisch den Abschluss als staatlich anerkannte Erzieher*in?

In diesen Fragen bleibt das Gesetz zu unkonkret. Hier sollte nachgeschärft werden.

§ 17 Absatz 2

Die Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige in M-V verweist an verschiedenen Stellen auf die Relevanz einer vorurteilsbewussten und diskriminierungsfreien pädagogischen Haltung. So heißt es bspw. im Kap. 2 S. 8.:

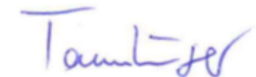
„Allen Kindern müssen, unabhängig von Geschlecht, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, besonderen Lernbedürfnissen, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen, die gleichen Möglichkeiten offenstehen, an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale zu entwickeln.“

Es ist nicht davon auszugehen, dass pädagogische Fachkräfte die notwendige Sensibilität für diskriminierende Strukturen und diskriminierendes Verhalten automatisch in der Ausbildung vermittelt bekommen haben. Außerdem unterliegen die Erkenntnisse in diesem Bereich – wie auch im allgemein pädagogischen – einer stetigen Weiterentwicklung. Insofern ist es notwendig, dass sich die Fachkräfte auch diesbezüglich fort- und weiterbilden.

Der Absatz sollte daher wie folgt ergänzt werden: „Die Maßnahmen sollen auch Qualifizierungen

im Bereich Kinderschutz und Frühe Hilfen sowie Antidiskriminierung und Genderkompetenz berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen



Monique Tannhäuser
Geschäftsführerin