

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Jacqueline Bernhardt, Fraktion DIE LINKE

Personalschlüssel in den Kindertageseinrichtungen
und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Wie sind die aktuell gültigen Personalschlüssel in den Landkreisen und kreisfreien Städten im Bereich Krippe, Kindergarten und Hort geregelt? Wie ist der Personalschlüssel (d. h. Berücksichtigung der Ausfallzeiten der Fachkräfte infolge von Urlaub, Fort- und Weiterbildung und Krankheit) für Krippe, Kindergarten und Hort definiert (bitte konkret aufschlüsseln, wofür welche Ausfallzeiten einberechnet werden)?

Die nachfolgende Tabelle enthält die Personalschlüssel in den Landkreisen und kreisfreien Städten entsprechend den jeweiligen Satzungen.

kreisfreie Stadt/Landkreis	Kinderkrippe		Kindergarten		Hort	
Landeshauptstadt Schwerin	1,1	zu 6	1,5	zu 15	0,8	zu 22
Hansestadt Rostock	1,1	zu 6	1,5	zu 15	0,8	zu 22
Ludwigslust-Parchim	1,1	zu 6	1,5	zu 15	0,80	zu 22
Mecklenburgische Seenplatte	1,20	zu 6	1,5	zu 15	0,80	zu 22
Nordwestmecklenburg	1,1 - 1,46	zu 6	1,4 - 1,563	zu 15	0,8 - 0,91	zu 22
Rostock	1,16	zu 6	1,5	zu 15	0,84	zu 22
Vorpommern-Greifswald	1,10	zu 6	1,5	zu 15	0,80	zu 22
Vorpommern-Rügen	1,25	zu 6	1,5	zu 15	0,80	zu 22

Die Landkreise und kreisfreien Städte wurden um Stellungnahme gebeten, um den entsprechenden Personalschlüssel zu definieren.

Die Landeshauptstadt Schwerin hat dahingehend keine Angaben gemacht.

Der Landkreis Nordwestmecklenburg teilte folgende Möglichkeit zur Ermittlung des Personalschlüssels bei einer Betreuungszeit der Kinder von bis 10 Stunden pro Tag (1,00 Vollzeitäquivalente) unter Berücksichtigung der Ausfallzeiten der pädagogischen Fachkräfte mit:

Wochenarbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden	zusätzlich 0,25 Vollzeitäquivalente
Urlaub (30 Tage/Jahr)	zusätzlich 0,11 Vollzeitäquivalente
Krankheit (5 Tage/Jahr)	zusätzlich 0,02 Vollzeitäquivalente
Fort- und Weiterbildung (5 Tage/Jahr)	zusätzlich 0,02 Vollzeitäquivalente
Vor- und Nachbereitung (2,5 Stunden/ Woche)	zusätzlich 0,0625 Vollzeitäquivalente
Insgesamt	zusätzlich 0,4625 Vollzeitäquivalente

In der Kinderkrippe ergibt sich ein Personalschlüssel von 1,46 Vollzeitäquivalenten zu sechs Kindern. Im Kindergarten ergibt sich durch die zusätzliche mittelbare Arbeitszeit (2,5 Wochenstunden) der pädagogischen Fachkräfte in Höhe von 0,0625 Vollzeitäquivalenten ein Personalschlüssel von 1,52 Vollzeitäquivalenten zu 15 Kindern. Im Hort ergibt sich ein Personalschlüssel von 0,91 Vollzeitäquivalenten zu 22 Kindern. Im Hort wird von einer Arbeitszeit von 30 Wochenstunden ausgegangen. Der Kreistag des Landkreises Nordwestmecklenburg hat einen Korridor für die Berechnung des Personalschlüssels unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten in der jeweiligen Einrichtung beschlossen. Aufgrund von sozialen und sozialräumlichen Gegebenheiten sind Abweichungen von den Personalschlüsseln in begründeten Fällen möglich.

Der Landkreis Mecklenburgische Seenplatte teilte mit, dass Ausfallzeiten für 31 Tage Urlaub, 5 Tage für Fort- und Weiterbildung und zehn Tage für Krankheit eingerechnet werden. Beträgt die vereinbarte wöchentliche Öffnungszeit mehr als 50 Stunden, so können je fünf Stunden zusätzlicher Öffnungszeit bis zu 0,125 Vollzeitäquivalente für pädagogisches Personal je Einrichtung verhandelt werden.

Die Hansestadt Rostock und die Landkreise Rostock, Ludwigslust-Parchim, Vorpommern-Greifswald nutzen zur Berechnung des Personalschlüssels die Handreichung für den Abschluss von Leistungsverträgen nach dem § 16 des Kindertagesförderungsgesetzes (KiföG M-V). Bei der Festlegung dieses Schlüssels sind 30 Tage Urlaub und Krankheit, fünf Tage Fort- und Weiterbildung pro pädagogischer Fachkraft und 2,5 Stunden wöchentlich für die Vor- und Nachbereitungszeit pro Vollzeitäquivalent als Ausfallzeiten im Rahmen der jährlichen Öffnungstage (231 Tage) berücksichtigt. Bei der Festlegung des Personalschlüssels ist ebenfalls berücksichtigt, dass nicht stets alle Kinder anwesend sind und während der Hol- und Bringzeiten eine abweichende Besetzung mit Fachkräften gelten kann. Es liegt in der Verantwortung der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, gemeinsam mit den Trägern der Einrichtungen in den Leistungsverträgen die Ausgestaltung der Personalschlüssel entsprechend dem Leistungsangebot und den sozialen beziehungsweise sozialräumlichen Gegebenheiten vor Ort angemessen zu berücksichtigen.

Der Landkreis Rostock teilte darüber hinaus mit, dass im Bereich Krippe und Hort durch Beschluss des Jugendhilfeausschusses ab dem 1. Januar 2011 die Grundzeiten für mittelbare Arbeit gemäß § 11 a Absatz 5 KiföG M-V ermittelt und zusätzlich anerkannt werden.

2. Wie steht die Landesregierung dazu, landeseinheitliche Mindestpersonalschlüssel für Krippe, Kindergarten und Hort festzulegen?
3. Wie sollte aus Sicht der Landesregierung aus ihrer Verantwortung gemäß § 82 Abs. 2 SGB VIII der Personalschlüssel (d. h. Berücksichtigung der Ausfallzeiten der Fachkräfte infolge von Urlaub, Fort- und Weiterbildung und Krankheit) für Krippe, Kindergarten und Hort definiert sein (bitte konkret aufschlüsseln, wofür welche Ausfallzeiten einberechnet werden)?

Die Fragen 2 und 3 werden zusammenhängend beantwortet.

Inhalt, Ausgestaltung und Umsetzung der Kindertagesförderung sowohl nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII), als auch nach dem KiföG M-V sind Aufgaben im eigenen Wirkungskreis der Landkreise und kreisfreien Städte in deren Eigenschaft als örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe und unterliegen dem verfassungsrechtlich verankerten Grundsatz der kommunalen Selbstverwaltungshoheit. Die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben sicherzustellen, dass der Bedarf durch einen den Anforderungen des Kindertagesförderungsgesetzes genügenden Bestand von Einrichtungen und Diensten gedeckt ist. Die Landkreise und kreisfreien Städte haben zur Einhaltung des durchschnittlichen Fachkraft-Kind-Verhältnisses einen angemessenen Personalschlüssel festzulegen und dafür Sorge zu tragen, dass der Personalschlüssel ausreichend ist. Durch das im Gesetzgebungsverfahren befindliche Kindertagesförderungsgesetz (neu) wird die Steuerungsfunktion der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Rahmen des neuen Finanzierungssystems weiter gestärkt, um einen angemessenen Personalschlüssel festzulegen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die kommunalen Landesverbände mit den Verbänden der Träger der freien Jugendhilfe und den Vereinigungen sonstiger Leistungserbringer auf Landesebene einen Rahmenvertrag gemäß § 78f SGB VIII schließen. Darin sind insbesondere Regelungen zur Berechnung der Personal- und Sachkosten zu treffen.

4. Ist die „Handreichung für den Abschluss von Leistungsverträgen nach § 16 Kindertagesförderungsgesetz M-V“ aus dem Jahr 2004 noch gültig?

Die Handreichung für den Abschluss von Leistungsverträgen nach § 16 KiföG M-V vom 25. Oktober 2004 ist nach dem Inkrafttreten des KiföG M-V vom 1. April 2004 am 1. August 2004 veröffentlicht worden. Mit dieser Handreichung sollte den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe eine fachliche Grundlage und Orientierung für den Abschluss von Leistungs- und Entgeltverträgen nach § 16 KiföG M-V in Verbindung mit §§ 78b ff SGB VIII sowie zur konkreten Ausgestaltung von mit dem Kindertagesförderungsgesetz eingeführten Qualitätsstandards gegeben werden.

Da mit dem Kindertagesförderungsgesetz im Jahr 2004 eine Abkehr von der bis dahin geltenden Berechnungsmethode zur Höhe der Landeszuweisungen auf der Grundlage durchschnittlicher Betriebskosten hin zu einer Ermittlung von Platzkosten im Wege der Leistungs- und Entgeltvereinbarungen zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten in ihrer Eigenschaft als örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe und den Trägern von Kindertageseinrichtungen nach § 16 Absatz 1 KiföG M-V in Verbindung mit §§ 78b ff SGB VIII erfolgte. Sie findet damit weiterhin grundsätzlich Anwendung.

5. Ist beabsichtigt, eine Handreichung zum derzeit in Beratung befindlichen Gesetz zur Einführung der Elternbeitragsfreiheit, zur Stärkung der Elternrechte und zur Novellierung des Kindertagesförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zur Festlegung von Personalschlüsseln durch die Landesregierung herauszugeben?

Eine Modifizierung der Handreichung für den Abschluss von Leistungsverträgen nach § 16 KiföG M-V vom 25. Oktober 2004 ist nicht beabsichtigt, da die ursprüngliche Zielstellung der Handreichung als Handlungs- und Orientierungshilfe für die Parteien der Leistungs- und Entgeltvereinbarungen nach § 16 KiföG M-V in Verbindung mit §§ 78b ff SGB VIII als erreicht zu erachten ist und es daher weiterer Hilfestellungen nicht bedarf.

6. Sind die in den Landkreisen und kreisfreien Städten zur Anwendung kommenden Personalschlüssel, meist 1,1 VzÄ (Krippe), 1,5 (Kindergarten) und 0,8 (Hort), ausreichend, um die im Kindertagesförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vorgesehene Fachkraft-Kind-Relation umzusetzen?

Es wird auf die Antwort zu den Fragen 2 und 3 verwiesen.

7. Auf Grundlage welches Personalschlüssels werden die Landesmittel an die Landkreise und kreisfreien Städte aktuell ausgereicht?
Auf Grundlage welches Personalschlüssels sollen ab dem 1. Januar 2020 Landesmittel an die Landkreise und kreisfreien Städte ausgereicht werden?

Die Grundlage für die Verteilung der Landesmittel ist die Anzahl der in Vollzeitäquivalente umgerechneten belegten Plätze, die von Kindern in Anspruch genommen werden, die im Zuständigkeitsbereich des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe leben unter Berücksichtigung der jeweiligen Förderform und Förderart.

Maßgeblich für die Anzahl der Plätze sind die auf das Vorjahr bezogenen Meldungen nach § 101 Absatz 2 Nummer 10 SGB VIII. Ab dem 1. Januar 2020 ist eine analoge Ausreichung der Landesmittel auf der Grundlage des im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Kindertagesförderungsgesetzes (neu) vorgesehen.

8. Welcher Personalschlüssel ist Grundlage für die Fachkräftebedarfsanalyse Landes?

Grundlage für die Fachkräftebedarfsanalyse wird voraussichtlich der derzeitige durchschnittliche Personalschlüssel sein. Darüber hinaus sind weitere Berechnungsansätze möglich.