

position

The logo for the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram shape pointing to the right, with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

DGB

Stellungnahme des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften

Zum Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der
Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Impressum

Herausgeber:

DGB Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Str. 1

30159 Hannover

www.niedersachsen.dgb.de

verantwortlich: Dr. Eva Clasen

Stand: Dezember 2020

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Gewerkschaft der Polizei
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nehmen Stellung zum Gesetzesentwurf zur „Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege“ (NKiTaG). Wir begrüßen, dass die niedersächsische Landesregierung die im Koalitionsvertrag festgehaltene und seit Jahren angekündigte Novellierung nun vorgelegt hat. Zu Recht wird dieses u.a. damit begründet, dass das NKiTaG in vielen Bereichen nicht mehr den tatsächlichen Anforderungen „der Betreuungspraxis im frühkindlichen Bereich“ entspricht.

2005 hat das Kultusministerium mit Vertreter*innen der freien und öffentlichen Träger sowie Elternvertreter*innen unter Berücksichtigung der Perspektiven der sozialpädagogischen Fachschulen und der Kolleg*innen der Grundschulen den *Niedersächsischen Orientierungsplan* erarbeitet. Dort wurden in aller Ausführlichkeit die Ansprüche festgehalten, die an Kindertageseinrichtungen und ihre Fachkräfte gestellt werden. Um diesen Ansprüchen gerecht werden zu können, erwarten die Fachkräfte der Kindertageseinrichtungen, dass für die Bildungs- und Erziehungsarbeit die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Im Koalitionsvertrag wird den Kindertagesstätten ein eigener Bildungs- und Erziehungsauftrag gegeben, den die Landesregierung in einer Novelle des NKiTaG fortschreiben will, um die Qualität in der frühkindlichen Bildung zu verbessern¹.

Die schon von der Vorgängerregierung angekündigten deutlichen strukturellen Qualitätsverbesserungen in der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung, wie beispielsweise die Entwicklung eines Stufenplans zur Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels im Kindergarten, bleiben jedoch auch bei dieser Novellierung des NKiTaG aus.

Gute Qualität in Kindertagesstätten, ist nur mit *guten und verlässlichen Rahmen- und Arbeitsbedingungen* zu erreichen. Konkret bedeutet dies insbesondere eine strukturelle Qualitätsverbesserung und somit die Notwendigkeit eines *besseren Fachkraft-Kind-Schlüssels, ausreichende Vor- und Nachbereitungszeiten und Kooperationszeiten*. Ebenso wichtig sind *ausreichend Zeitressourcen für eine fachlich angemessene Ausbildungsbegleitung sowie für die Leitung von Kindertagesstätten*. Nur dann können Kinder so begleitet und unterstützt werden, wie es aus pädagogischer Sicht richtig und notwendig wäre. Zugleich ist damit eine wichtige Grundlage geschaffen, um dem Fachkräftemangel und den auch weiterhin hohen Personalbedarfen der Einrichtungen Abhilfe zu verschaffen. Die Erfahrungen mit dem Stufenplan in der Krippe und mit der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten (QuiK) haben gezeigt, dass Fachkraftstellen überraschend schnell besetzt werden können, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen.

¹ Koalitionsvertrag Niedersachsen 2017-2022, CDU und SPD, S. 4.

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie wie auch die Schuldenbremse dürfen nicht als Argument angeführt werden, dass die geforderten und notwendigen Qualitätsentwicklungen der Kindertageseinrichtungen auf dem jetzigen Stand festgeschrieben oder sogar in Teilen verschlechtert werden. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften wird dem System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Niedersachsen nicht die dringend notwendige politische Priorität und Bedeutung zugemessen. Um die notwendigen Qualitätsverbesserungen vorzunehmen bedarf es zusätzlicher finanzieller Mittel. Qualitätssteigerungen durch Kostenneutralität können im Bildungsbereich nicht erreicht werden: *Mehr ist Mehr*. Die Kostenneutralität bedeutet nichts anderes, als dass sich an den Arbeitsbedingungen nichts ändert, ein ganzes Berufsfeld abgewertet wird und auch zur Bildungsgerechtigkeit nichts beigetragen wird.

Nun liegt mit der „Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege“ ein Gesetzesentwurf der niedersächsischen Landesregierung vor, der weit hinter den Erwartungen und notwendigen Verbesserungen zurückbleibt und sich größtenteils auf Regelungen von Verwaltungshandeln sowie verpflichtenden Anpassungen des NKiTaG an bundesrechtliche Vorgaben beschränkt. Qualitative strukturelle Verbesserungen sind im vorliegenden Gesetz nicht in Sicht. Es finden vielmehr an mehreren Stellen Verschlechterungen statt (bspw. § 9, Abs. 3 können nun Personen in berufsqualifizierender Ausbildung/Studium als pädagogische Assistenzkräfte eingesetzt werden, § 11, Abs. 1 die Abkehr davon, dass die zweite Fachkraft i.d.R. ein*e staatlich anerkannte*r Erzieher*in sein soll; Abs. 2 die Vertretungsmöglichkeit bei unvorhergesehener Abwesenheit der pädagogischen Fachkraft durch eine „andere geeignete Person“). Das NKiTaG müsste aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften als Landesgesetz dafür sorgen und gewährleisten, dass die Mindeststandards so gesetzt und umfänglich ausfinanziert werden, dass die Ziele des NKiTaG und der Orientierungspläne entsprechend umsetzbar sind. Das ist bisher aufgrund unzureichender Mindeststandards nicht der Fall. Im vorliegenden Gesetzesentwurf ist zudem wieder einmal eine Chance verpasst worden, echte Qualitätssteigerungen gesetzlich festzuschreiben. Vor diesem Hintergrund ist der vorliegende Gesetzesentwurf des NKiTaG eine große Enttäuschung und nicht geeignet, die derzeitigen Probleme im System der frühkindlichen Bildung zu lösen.

Die Frage an die Landesregierung muss hier lauten, ob die Einhaltung der Kostenneutralität oder eine, wie so oft proklamierte, gute, qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung in Niedersachsen wichtiger ist.

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Die für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zentralen Aspekte werden im Folgenden detaillierter ausgeführt:

Anforderungen an eine Novellierung des NKiTaG

Bildung, Erziehung und Betreuung (§ 1 Abs.1)

Gemäß des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) sind Bildung, Erziehung und Betreuung der Auftrag der Kindertageseinrichtungen. Seit der Bildungsreform in den 1970er Jahren gilt der Kindergarten als Elementarbereich des Bildungssystems und damit ist die Kita die erste Stufe institutioneller Bildung.

Kindertagesstätten haben als Bildungseinrichtungen demnach einen Bildungs- und Erziehungsauftrag, der im Niedersächsischen Orientierungsplan seit 2005 eindeutig beschrieben ist. Auch wenn im vorliegenden Gesetz die Trias „Bildung, Erziehung und Betreuung“ mit dem Begriff der „Förderung“ redaktionell zusammengefasst werden soll, stellen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fest, dass diese Verkürzung im weiteren Verlauf des Gesetzes eine eher negative Signalwirkung entfaltet. Kurzum: Der Auftrag und Anspruch an frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung lässt sich mit dem im vorgelegten Gesetzesentwurf gewählten Begriff der „Förderung“ aus gewerkschaftlicher Sicht nicht zusammenfassen.

Anspruch auf Förderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6, Abs. 5; § 20, Abs. 4)

Kinder haben nach dem SGB VIII einen Anspruch auf frühkindliche Förderung: nach Vollendung des ersten Lebensjahres in einer Tageseinrichtung oder in einer Kita, nach Vollendung des dritten Lebensjahres in einer Tageseinrichtung (und ggf. ergänzend in einer Kindertagespflege). Der Umfang der täglichen Förderung soll sich nach dem individuellen Bedarf richten. Dieser Rechtsanspruch aus dem SGB VIII wird in Niedersachsen mit einer täglichen „Kernzeit“ von mindestens vier Stunden täglich an fünf Tagen in der Woche umgesetzt. Ein Anspruch auf eine Ganztagsbetreuung besteht nicht. Den Anspruch auf vier Stunden täglich ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu kurz und auch nicht im Sinne des SGB VIII: Der Umfang der Betreuung soll sich nach den tatsächlichen Bedarfen der Erziehungsberechtigten richten und der ist in aller Regel überwiegend größer als vier Stunden am Vormittag. Andernfalls ist eine verlässliche Vereinbarkeit von Familien und Beruf für die Eltern in Niedersachsen nicht gewährleistet.

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Inklusion (§ 4, Abs. 7)

Obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention bereits 2009 durch die Bundesregierung ratifiziert wurde und Inklusion vielfach gefördert und gelebt wird, bleibt das NKiTaG davon erstaunlicherweise fast vollkommen unberührt. Die langjährige gute Praxis der Integrationsgruppen findet keine Erwähnung. Des Weiteren lässt sich auch kein Rechtsanspruch auf einen integrativen Platz in einer Kindertagesstätte aus dem Gesetzesentwurf ableiten. Hier findet sich lediglich eine Sollvorschrift. Das ignoriert die vielfach gute Arbeit vor Ort und vor allem hilft diese Sollvorschrift Eltern nicht, ein echtes Wahlrecht auf die beste Förderung ihres Kindes mit einer Behinderung auszuüben.

Bestehende Mindeststandards verbessern und weitere Standards schaffen

Fachkraft-Kind-Relation (§§ 8, 9, und 11)

Die Fachkraft-Kind-Relation ist eine der entscheidenden Stellschrauben für mehr Qualität in Kindertagesstätten und ein zentraler Baustein, um Fachkräfte zu gewinnen und im Berufsfeld zu halten. Der seit Jahren unzureichende Fachkraft-Kind-Schlüssel ist nicht dazu geeignet, den gestiegenen Anforderungen aus Politik und Gesellschaft an die frühkindliche Bildung, der pädagogischen Arbeit in den Kindertagesstätten und der Umsetzung der Qualitätsanforderungen des Niedersächsischen Orientierungsplans gerecht zu werden.

Die zusätzlichen Fachkräfte, die über das befristete „Gute-Kita-Gesetz“ finanziert und ebenso befristet in der Richtlinie Qualität eingestellt werden können, sind keinesfalls ausreichend um die dringend notwendigen Verbesserungen für die Kinder und Beschäftigten zu gewährleisten. Davon abgesehen implizieren befristete Regelungen keine verlässlichen Perspektiven für Kinder, Eltern, Beschäftigte und Träger.

Im Ländermonitor von 2018 hat die Bertelsmann-Stiftung aufgezeigt, dass nach ihren Berechnungen 30-40% der Arbeitszeit nicht direkt mit dem Kind verbracht werden. 20-25% dieser Zeiten wiederum entfallen auf die Arbeiten, die als Verfügungszeiten definiert sind: u.a. Elterngespräche, Team- und Dienstbesprechungen, Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit, Dokumentation, Sprachbildung und -förderung, Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Institutionen. Hinzukommen Abwesenheitszeiten durch Urlaub (durchschnittlich sechs Wochen), Krankheit (durchschnittlich zwei Wochen, Tendenz steigend) und Fortbildungen. *Diese Zeiten sind planbar und müssen bei der Festlegung der Fachkraft-Kind-Relation berücksichtigt, eingerechnet und entsprechend refinanziert werden.*

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Fachlicher Konsens und Forderung der Fachkräfte ist, dass der Fachkraft-Kind-Schlüssel² in den Kindertagesstätten unzureichend ist und den Anforderungen entsprechend angepasst und erhöht werden sollte.

Unsere Anforderungen an einen Fachkraft-Kind-Schlüssel:

- Fachkraft-Kind-Schlüssel in Krippen: 1:3
- Fachkraft-Kind-Schlüssel im Kindergarten: 1:7,5
- Fachkraft-Kind-Schlüssel im Hort: 1:7,5
- Mindeststandards im Ganztags/ „Ganztagsbildung“ der Schulkinder außerhalb des Unterrichts in der Schule müssen im NKiTaG mit aufgenommen und analog der Mindestanforderungen an Horte refinanziert werden. Dieses ist vor dem Hintergrund der Einführung des Rechtsanspruchs auf „Ganztagsbetreuung“ ab 2025 von besonderer Bedeutung.

Zu § 8 Größe der Kindertagesstätten und ihrer Gruppen, Absatz 1 und 2:

Absatz 1: In der alten Fassung des NKiTaG wird die maximale Größe von Kitas auf fünf Gruppen beschränkt. Weiter wird allerdings ergänzt, dass das Landesjugendamt Ausnahmen zulassen kann. In der vorliegenden Fassung des Gesetzesentwurfs wird in der Begründung erläutert, dass dies nicht mehr notwendig sei – das Landesjugendamt prüfe Ausnahmen ohnehin im Rahmen der Betriebserlaubnis. Wünschenswert wäre hier ein ausformulierter Bestandsschutz für Kitas, die bereits jetzt schon mehr als fünf Gruppen haben sowie weiterhin eine explizite Erwähnung der Möglichkeit der Ausnahmeregelungen durch das Landesjugendamt.

Absatz 2: Die Anzahl von Kindern in Gruppen in den Kindertagesstätten an die Möglichkeit der altersentsprechenden Förderung zu koppeln und die Gruppengröße somit in das Ermessen des Trägers zu legen, ist nicht akzeptabel.

Prioritär ist ein der pädagogischen Arbeit angemessener Fachkraft-Kind-Schlüssel (siehe oben), dem in einem zweiten Schritt eine Konkretisierung der Gruppengröße, d.h. Verkleinerung, folgen muss. Die Konkretisierung sollte zudem nicht in einer Durchführungsverordnung, sondern aus Transparenzgründen unmittelbar im Gesetzestext ersichtlich sein.

² https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/methodiktexte/Methodik_qualitaet.pdf, S.4

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Zu § 9 Pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten, Absatz 2 und 3:

Zu Absatz 2: Der DGB und seine Mitgliedengewerkschaften begrüßen die Erweiterung des Fachkräftekatalogs um die Kindheitspädagog*innen und die damit verbundene Anerkennung des Fachkräftemangels. Es müssen jedoch weitere Anstrengungen unternommen werden, um mehr Menschen für die Ausbildung und Tätigkeit in dem Feld zu gewinnen und zu halten. Hierzu sind die Ausbildungs-Kapazitäten weiter zu erhöhen und Ausbildung attraktiver zu gestalten.

Zu Absatz 3: Kritisch bewerten wir, dass im Gesetzesentwurf als Pädagogische Assistenzkräfte auch Personen gelten, die sich noch im Ausbildungsverhältnis befinden. Werden sie bereits als vollwertige Assistenzkräfte herangezogen, so kann dies eine Überforderung für die Person selbst darstellen. Ebenso gilt diese mehr Belastung für die pädagogische Fachkraft, die sowohl die Verantwortung für die Kinder, wie auch die Ausbildung der/des Kolleg*in trägt. Pädagogische Fachkräfte in der Ausbildung sind Lernende, die durchgehend in der praktischen Arbeit durch ihre*n Anleiter*in/Ausbilder*in begleitet werden und nicht auf den Personalschlüssel anzurechnen sind. Für die pädagogischen Assistenzkräfte sollte zudem aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedengewerkschaften ein Anspruch für eine Weiterqualifizierung zur pädagogischen Fachkraft festgehalten werden. Dieses dient als wichtige flankierende Maßnahme, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Zu § 11 Personelle Mindestausstattung in den Gruppen Absatz 1 und 2:

Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf werden bereits bestehende unzureichende Mindestanforderungen noch weiter verschlechtert:

Zu Absatz 1 und 2: Mit der im Gesetzesentwurf festgeschriebene Regelung zur personellen Mindestausstattung in den Gruppen können pädagogische Fachkräfte ersetzt werden durch pädagogische Assistenzkräfte und diese können wiederum ersetzt werden durch Helfer*innen. Während im noch geltenden NKiTaG die Anforderung formuliert war: „Sie (die zweite Betreuungskraft) soll in der Regel Erzieherin mit staatlicher Anerkennung sein“, fehlt dieser Anspruch im vorliegenden Gesetzesentwurf des NKiTaG gänzlich.

Durch diese Regelung ist davon auszugehen, dass die bestehende Fachkraftquote in den Kindertagesstätten sinkt. Dieses führt zu vielfältigen negativen Auswirkungen u.a. auf die Qualität der pädagogischen Arbeit und leistet der weiteren Abwanderung der pädagogischen Fachkräfte aus dem Berufsfeld Vorschub. Schon heute verlassen rund 25 Prozent der Berufsanfänger*innen

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

in den ersten 3-5 Jahren das Berufsfeld Kita³. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss die alte Regelung auch weiterhin Bestand haben.

Zu Absatz 2: Eine weitere Verschlechterung ist die neu aufgenommene Vertretungsregelung, für bis zu drei aufeinanderfolgenden Tagen im Kalendermonat bei unvorhergesehener Abwesenheit einer pädagogischen Fachkraft eine andere geeignete Person mit der Wahrnehmung von Aufsichtspflichten betrauen zu können. Die Verantwortung bezüglich der Aufsichtspflicht und den damit zusammenhängenden Haftungsfragen werden auf die pädagogische Fachkraft bzw. auf die Kita-Leiter*in abgewälzt und sind nicht vertretbar. Vertreter*innenpools, die seit 2014 vermehrt aufgebaut wurden, um bei unvorhergesehenen Engpässen mit pädagogischen Fachkräften entsprechend Abhilfe zu leisten, droht mit dieser Regelung der Abbau.

Mindeststandards Verfügungszeiten

Zu § 12 Leitungs- und Verfügungszeiten, Absatz 2:

Im Gesetzesentwurf werden die Verfügungszeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit nicht korrespondierend mit der tatsächlichen Fachkraft-Kind-Relation erhöht. Nötig sind aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften für jede Fachkraft mindestens 7,5 Wochenstunden für die mittelbare pädagogische Arbeit (z.B. Elterngespräche, Fallbesprechungen, Vor- und Nachbereitungen, Dokumentationen) einzuplanen und festzuhalten. Darüber hinaus muss für die wöchentlichen Dienstbesprechungen die dafür notwendige Zeit zur Verfügung gestellt werden. Hier sei darauf hingewiesen, dass beispielweise bei Grundschullehrer*innen über 50% der Arbeitszeiten für Arbeiten außerhalb des Unterrichts vorgesehen sind.

Die in § 8 aufgenommene Platzteilung in Kindertagesstätten und die damit vorgesehene Erhöhung der Verfügungszeiten (siehe § 12, Abs. 2) orientiert sich zwar an der bisherigen gesetzlichen Regelung, entspricht aber nicht dem tatsächlichen Mehraufwand und ist somit unzureichend.

Zu § 14 Sprachbildung und Sprachförderung in Kindertagesstätten:

Im vorliegenden Gesetzesentwurf sind für die Erfassung der Sprachkompetenz, die Planung und Durchführung individueller und differenzierter Sprachförderung und die Abstimmungsgespräche mit den Erziehungsberechtigten wiederholt keine weiteren zeitlichen Ressourcen hinterlegt. Der

³ Fuchs-Rechlin, Kirsten/ Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern und Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen, WIFF Studien Band 27.

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten, dass bei einer solch verantwortungsvollen Aufgabe, die zudem gesetzlich verankert ist, die dafür notwendigen zeitlichen Ressourcen unbedingt abgebildet werden müssen.

Die Rückführung der Sprachbildung und -förderung von der Schule zurück in die Kindertageseinrichtungen haben wir in 2018 begrüßt, jedoch da bereits die hierfür zur Verfügung gestellten finanziellen und zeitlichen Ressourcen (zwei Stunden pro Gruppe und Woche) als völlig unzureichend kritisiert. Diese Kritik gilt weiterhin.

Ressourcen für die Leitung Kindertagesstätten

Zu § 10, Absatz 1:

Kita-Leiter*innen spielen eine entscheidende Rolle für Qualität, Qualitätsentwicklung und Teamentwicklung. Deswegen begrüßen wir es ausdrücklich, dass nun gesetzlich geregelt ist, dass jede Kindertagesstätte eine Kita-Leitung haben muss.

Zu § 12 Leitungs- und Verfügungszeiten, Absatz 1:

Die festgelegten zeitlichen Ressourcen für die Leitung sind jedoch völlig unzureichend und werden im vorliegenden Gesetzesentwurf auch nicht den aktuellen Anforderungen angepasst.

Bislang gibt es unabhängig von den Aufgaben eine Stundenzuweisung. Die Kita-Leiter*innen brauchen umfangreichere zeitliche Ressourcen, Unterstützung, Beratung und fachliche Begleitung, die in diesem Umfang zurzeit nicht vorgesehen sind.

- Viele Aufgaben von Kita-Leiter*innen fallen ungeachtet der Größe der einzelnen Einrichtung an. Grundsätzlich ist daher eine Sockelfreistellung für die Leitung von 20 Wochenstunden notwendig.
- Zusätzliche Leitungsstunden sind wie folgt notwendig, um den Anforderungen qualitativ hochwertig entsprechen zu können:
 - 10 Wochenstunden ab einer täglichen Öffnungszeit von über sieben Stunden,
 - mind. 10 Wochenstunden für hinzukommende Leitungsbereiche (z.B. Familienzentrum),
 - variable Leitungsressourcen in Höhe von 1 Wochenstunde pro Mitarbeiter*in.
- Gehen die Leitungsstunden über eine Vollzeitstelle für die*den Kita-Leiter*in hinaus, müssen die übrigen Leitungsstunden auf die stellvertretenden Leiter*innen übertragen werden. Grundsätzlich ist in einer Kindertagesstätte *ab 40 Plätzen eine ständige Vertretung der Leitung* notwendig und gesetzlich festzuschreiben. Hierfür ist ein Zeitsockel von 10 Stunden vorzusehen.

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Ressourcen und Qualifikation für Ausbildungsbegleitung

Die Begleitung und Anleitung der sich in Ausbildung befindlichen zukünftigen Fachkräfte findet sich in diesem Gesetzesentwurf nicht wieder. Kindertageseinrichtungen sind Ausbildungsorte an denen die praktische Ausbildung stattfindet. Die Ausbildungszahlen der Fachkräfte haben in den letzten Jahren erfreulicherweise enorm zugenommen und die Bedeutung des Lernortes Praxis ist stark gewachsen.

Die Begleitung der Ausbildung in der Praxis stellt pädagogische und praktische An- und Herausforderungen dar, die angemessene Ressourcen erfordert. Für die wöchentliche Begleitung der Fachkräfte in Ausbildung und die Kooperation mit den berufsbildenden Schulen und Hochschulen ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften für die Anleiter*innen/ Ausbilder*innen ein Kontingent von mindestens 5 Wochenstunden pro Auszubildende*m erforderlich. Pädagogische Fachkräfte, die Anleitungs- und Ausbildungsaufgaben übernehmen, sollten hierzu eine zertifizierte Qualifizierung erhalten und dafür von der Arbeit freigestellt werden. Die Kosten für die Qualifizierung sind vom Träger zu übernehmen.

Fachliche Beratung

Zu § 13 Fachliche Beratung und Fortbildung, Absatz 1 und 2:

Zu Absatz 1: Eine gute und flächendeckende Fachberatung der Kindertagesstätten ist grundlegendes Element in der Qualitätsentwicklung. Träger, Leiter*innen und Fachkräfte werden durch Fachberater*innen in ihrer Arbeit kontinuierlich beraten, unterstützt und begleitet. Im Auftrag des Trägers vermitteln sie z.B. neue fachliche Erkenntnisse und informieren über aktuelle Entwicklungen. Sie beraten und begleiten einzelne Fachkräfte und Teams sowie Träger bei ihrer pädagogischen Ausrichtung und Veränderungsprozessen. Sie organisieren fachlichen Austausch innerhalb des Trägersystems und die Vernetzung mit anderen Institutionen wie bspw. Hochschulen, Administrationen und Fachorganisationen.

Kurzum: Die Fachberatung hat einen anderen Aufgabenzuschnitt als die Fach- und Dienstaufsicht und darf daher mit dieser nicht verbunden werden. Vor allem muss sie verbindlich für jede Kindertagesstätte und Tagespflegestelle gewährleistet sein.

- Zeitressourcen für fachliche Beratung sowie die Qualifikation und Weiterbildung der Fachberater*innen im NKiTaG müssen festgeschrieben und mit finanzieller Förderung entsprechend gesichert werden:
 - 10 Wochenstunden für Trägerberatung und Netzwerkpflge,
 - 0,5 Wochenstunden pro Leiter*in und Fachkraft in den zu beratenden Kindertagesstätten.

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

- Fachberater*innen sollten für diese Tätigkeit fachlich qualifiziert sein und über einen pädagogischen oder einschlägigen Hochschulabschluss verfügen oder langjährig als qualifizierte Leiter*in im Bereich der Kindertageseinrichtungen tätig gewesen sein.

Zu Absatz 2: Die „Soll-Regelung“ zum Themenkomplex Fortbildungen ist unzureichend. Von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen wird eine hohe Fachlichkeit sowie emotionale und soziale Kompetenz erwartet. Die dafür erforderlichen Kenntnisse müssen dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechen und kontinuierlich angepasst und erneuert werden. Fortbildungen dienen dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Anpassung an neue Gegebenheiten.

- Um den hohen Anforderungen gerecht werden zu können, ist jede Fachkraft an mindestens 10 Arbeitstagen für Fortbildung und/oder Supervision unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freizustellen. Die für Fortbildungen und/oder Supervision entstehenden Kosten sind vom Träger zu übernehmen.
- Zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung sollen folgende systematische Weiterbildungen von den Trägern verbindlich angeboten werden. Die Kosten sind dabei ebenfalls vom Träger zu übernehmen:
 - Weiterbildung der Assistenzkräfte zu pädagogischen Fachkräften,
 - Fortbildungen für neue Leiter*innen und stellvertretende Leiter*innen,
 - Fortbildungen für Anleiter*innen/ Ausbilder*innen,
 - Fortbildungen für erfahrene Fachkräfte (§8a SGB VIII).

Technisches und hauswirtschaftliches Personal

Ausreichend technisches und hauswirtschaftliches Personal in den Kindertagesstätten ist im NKiTaG verbindlich aufzunehmen. Für die technische und die hauswirtschaftliche Arbeit (z.B. Reinigung, Küche, Gebäudeinstandhaltung) muss ausreichend Personal zur Verfügung gestellt werden. Es ist nicht akzeptabel, dass das pädagogische Personal in den pädagogischen Zeiten hauswirtschaftliche Aufgaben übernimmt oder die Praktikanten*innen für ausbildungsfremde Tätigkeiten herangezogen werden. Solche Zusatz Tätigkeiten sind nicht im Rahmen der regulären Tätigkeit angebracht. In pädagogischen Zeiten soll auch pädagogische Arbeit stattfinden!

Trägerqualität

Die Qualität in Kindertageseinrichtungen ist stark abhängig von der Qualität des Trägers. So zeigt sich in der Corona-Krise deutlich die Überforderung vieler Träger, die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitgeberfürsorge zu übernehmen und verantwortlich auszugestalten.

Gesetzentwurf zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

- Das Betriebsgenehmigungsverfahren ist mit qualitätssichernden Maßnahmen zu hinterlegen und diese im NKiTaG aufzunehmen. Insbesondere sollten die Dienst- und Fachaufsicht qualitative Mindeststandards erfüllen:
 - Der Träger muss verpflichtet werden, in seinen Strukturen eine Funktionsstelle als übergeordnete Leitung einzurichten, die die Dienst- und Fachaufsicht über die Kita-Leiter*innen gewährleistet. Diese übergeordnete pädagogische Leitung muss über einen sozialwissenschaftlichen Hochschulabschluss auf Masterniveau und Berufserfahrung im Feld der Kinder- und Jugendhilfe verfügen.
 - Die Zeitressourcen müssen im Umfang von einem Zeitsockel von zehn Wochenstunden und einem variablen Teil von mindestens drei Wochenstunden pro Kindertageseinrichtung zur Verfügung stehen.
 - Die Finanzierung dieser Stelle ist in die Personalkostenpauschale des Landes aufzunehmen.
 - Der Träger muss nachweisen, dass er Fachberatung im angegebenen Umfang zur Verfügung stellt.
- Differenzierung der Kita-Leitungsaufgaben
 - Eine gesetzlich verankerte Trennung der Verantwortung und Aufgaben der Träger und Kita-Leiter*innen ist notwendig. Deutlich werden muss, welche Aufgaben durch die Kita-Leiter*innen und welche Aufgaben durch den Träger zu erledigen sind. Dazu sind überprüfbare Kriterien zu entwickeln.
 - Hierzu ist eine übergeordnete Dienst- und Fachaufsicht als übergeordnete Leitung der Träger einzurichten, Leitungsaufgaben des Trägers müssen vom Träger wahrgenommen werden.
 - Kita-Leiter*innen sind soweit wie möglich von Verwaltungsarbeiten freizuhalten.

Finanzhilfe für Personalausgaben

Während die Tarifgebundenheit der öffentlichen Träger zu einer Entlohnung nach dem Tarifvertrag öffentlicher Dienst führt, ist dies bei den freien Trägern oftmals nicht der Fall. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften würde es begrüßen, wenn die Finanzhilfe an die tarifliche Entlohnung gekoppelt würde. Dies könnte beispielsweise durch eine Ergänzung des § 24 Absatz 4 geschehen. Die Durchsetzung der Finanzierung von Tarifverträgen der freien Träger gegenüber den Kommunen würde so erleichtert werden.