

# LIGA DER SPITZENVERBÄNDE DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE IN MECKLENBURG-VORPOMMERN e. V.



Deutsches  
Rotes  
Kreuz



LIGA M-V. e.V. \* Gutenbergstraße 1 \* 19061 Schwerin

Landtag Mecklenburg-Vorpommern  
Ausschuss für Soziales, Integration  
und Gleichstellung  
Herrn Torsten Koplin  
– Vorsitzender –  
Lennéstr. 1 (Schloss)  
19053 Schwerin

Vorab per E-Mail: [sozialausschuss@landtag-mv.de](mailto:sozialausschuss@landtag-mv.de)

Schwerin, 05.10.2018

**Öffentliche Anhörung** zum Gesetzentwurf der Landesregierung  
**Entwurf eines Sechsten Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes  
(6. KiföG M-V ÄndG) – Drucksache 7/2242 (neu) –**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,  
sehr geehrte Landtagsabgeordnete,

die LIGA M-V bedankt sich für die Gelegenheit einer Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung: Entwurf eines Sechsten Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes (6. ÄndG KiföG M-V) – Drucksache 7/2242 (neu) –. Die LIGA M-V vertritt etwa 56 Prozent aller Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern mit 61 Prozent aller betreuten Kinder.

Der Gesetzesentwurf wurde von der Landesregierung (Art. 55 LVerf) eingebracht.

## Allgemein

### 1. Welche Verbesserungen in der Qualität der Kindertagesförderung in M-V sind aus Ihrer Sicht zeitnah, mittelfristig und langfristig vorzunehmen?

Die LIGA M-V mahnt zunächst einmal an, die in dem 5. ÄndG KiföG M-V geregelten Qualitätsstandards wie Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation, Zeiten der mittelbaren pädagogischen Arbeit im Kindergartenbereich und die Fachberatung vollständig zu finanzieren, damit sie vollumfänglich umgesetzt werden.

Das Land reicht an die Landkreise und kreisfreien Städte lediglich Pauschalen aus, die nicht ausreichend sind und keiner Dynamisierung unterliegen. Die Landkreise und kreisfreien Städte müssten die Restfinanzierung in den Entgelten oder durch eigene freiwillige Leistung gewährleisten. Die Praxis in M-V zeigt, dass eine Finanzierung durch die Landkreise und kreisfreien Städte nicht vorgenommen und auch die Restfinanzierung durch die Gemeinden und die Eltern abgelehnt wird. Damit ist eine Qualitätsentwicklung nach § 79a SGB VIII nicht gewährleistet.

Zeitnah ist aus unserer Sicht die **Zahl des Personals** zu erhöhen und einen landesweiten Mindestpersonalschlüssel festzulegen, damit das Wohl der Kinder präventiv gewährleistet ist. Die **Personalschlüssel** in den kommunalen Satzungen sind **evident unzureichend**, da sie nicht umfänglich die Zeiten für Urlaub, Krankheit, Fort- und Weiterbildung, die mittelbare pädagogische Arbeit und die vereinbarten Betreuungszeiten berücksichtigen.

Beispiel: In der Kinderkrippe werden regelmäßig nur maximal 1,1 Vollzeitfachkräfte finanziert. Das sind 44 Wochenarbeitsstunden. Mit 44 Stunden ist nicht die Mindestöffnungszeit für einen Ganztagsplatz im Umfang von 50 Stunden, geschweige denn Vertretung für Krankheit, Urlaub, gesetzlich vorgesehene Fort- und Weiterbildung und die mittelbare pädagogische Arbeit abgesichert.

Die wesentlichsten Qualitätsmerkmale für die Sicherung der Rechte der Kinder in Einrichtungen sind insbesondere die **Zahl und fachliche Eignung des Personals**, Art. 3 Abs. 3 UN-Kinderrechtskonvention (KRK).

Nach Art. 14 Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern haben den Kinderschutz Land, Gemeinden und Kreise zu leisten. Das Land hat den Kinderschutz vor allem durch eine entsprechende Gesetzgebung zu realisieren, aber auch durch eigene Aktivitäten und Bereitstellung von Mitteln, damit Gemeinden und Kreise diese Aufgabe erfüllen können; Sauthoff, in: Classen, Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Art. 14, Rn. 6.

Zum Vergleich: Baden-Württemberg gewährleistet das Wohl der Kinder durch landesrechtlich geregelte **Mindestpersonalschlüssel** gemäß § 1 Kindertagesstättenverordnung (KiTaVO) u.a. wie folgt: In einer Ganztagesgruppe bezogen auf 7 Stunden durchschnittlicher täglicher Öffnungszeit sind **mindestens 2,3 Vollzeitfachkräfte** einzusetzen (bei 26 Schließtagen). Während der Hauptbetreuungszeit sind verpflichtend zwei Fachkräfte einzusetzen. Bedarfe behinderter Kinder sind zusätzlich zu berücksichtigen.

Die Personalschlüssel der Landkreise und kreisfreien Städte in Mecklenburg-Vorpommern basieren auf einem Schreiben des Landesjugendamtes vom 18.11.1996 und wurden seither kaum verändert. Für einen Ganztagsplatz bis zu 10 Stunden sollen danach in der **Kinderkrippe 1,1 Vollzeitfachkräfte**, im **Kindergarten 1,5 Vollzeitfachkräfte** und im **Hort 0,8 Vollzeitfachkräfte** ausreichen. Die Berechnung dieser Personalschlüssel liegt nicht vor und ist trotz mehrfacher Versuche verschiedener Fachleute nicht nachvollziehbar.

Kita-Träger und die LIGA M-V haben erhebliche Zweifel daran, dass mit diesen Personalschlüsseln das Kindeswohl präventiv gewährleistet ist. Daher klagen 14 Kita-Träger seit mehr als drei Jahren gegen zwei KiföG-Satzungen. Die Schiedsstelle meint, „dass sie an die Vorgabe der Satzung der Antragsgegnerin gebunden ist“.

Das Jugendamt des Landkreises Mecklenburgische Seenplatte schreibt in der Sachdarstellung der Vorlage Nr.: KT I/60/2013 vom 09.10.2013 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.“*

Einen Mindestpersonalschlüssel bzw. dessen Berechnungsgrundlage in einem Landesrahmenvertrag zu vereinbaren, ist bereits zweimal gescheitert. Der erste Versuch dauerte insgesamt 2,5 Jahre, der zweite Versuch ein Jahr und wurde von Dr. Jost Mediger, Staatssekretär Finanzministerium a.D., moderiert.

Auch das anschließende Schlichtungsverfahren wurde ergebnislos durchgeführt. Dem Schlichter Herrn Jan Giesbert, Richter am Landessozialgericht, eingesetzt durch das Sozialministerium, erschien ein Einigungswillen auf Seiten der Leistungsträger, also der Landkreise und kreisfreien Städte, "nicht übermäßig ausgeprägt". Nicht einmal eine (zumindest angestrebte) einheitliche Methode zur Personalbedarfsermittlung war einigungsfähig. Sie ließe sich lediglich hoheitlich regeln lassen, so der Schlichter.

Weitere notwendige Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität hat die LIGA M-V in einem Schreiben an die Ministerin für Soziales, Integration und Gleichstellung vom 19.01.2017 angemahnt. Dieses Schreiben fügen wir mit Bitte um Berücksichtigung als Anlage bei.

### **Beitragsentlastung**

- 2. Wie beurteilen Sie die Einführung der Elternbeitragsfreiheit für Geschwisterkinder in der Kindertagesförderung hinsichtlich der Chancengleichheit für Kinder in M-V?**
- 3. Welche Auswirkungen hat die Elternbeitragsfreiheit für Geschwisterkinder aus Ihrer Sicht auf die Familien? Inwieweit werden diese tatsächlich entlastet?**

Wir gehen davon aus, dass die Einführung der Elternbeitragsfreiheit für Geschwisterkinder die Familien tatsächlich entlasten wird, was wir grundsätzlich begrüßen. Eine vollständige Befreiung ist für eine Chancengleichheit nicht erforderlich.

Geschwisterkinder bzw. die Anzahl der kindergeldberechtigten Kinder in der Familie, das zur Verfügung stehende Einkommen und die Betreuungszeit sind bereits stets im Rahmen der bundesweiten Pflicht zur Staffelung von Kostenbeiträgen zu berücksichtigen. Diese Maßnahme dient bereits dazu, für Kinder von Eltern mit niedrigem Einkommen, vor allem unterhalb der Armutsrisikogrenze, den Zugang zur frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung zu ermöglichen und somit gleiche Chancen zu schaffen.

Sollte dies durch die Landkreise und kreisfreien Städte im vorgegebenen Rahmen auch tatsächlich vorgenommen werden, wäre die Chancengleichheit auch ohne Änderung des Gesetzes gewährleistet.

Wir weisen darauf hin, dass eine Schwachstelle der 6. ÄndG KiföG M-V darin liegt, dass ein Haushalt mit einem alleinerziehenden Elternteil und nur einem Kind nicht von Elternentlastung profitieren wird, obwohl das Armutsrisiko in diesem Fall sehr hoch ist.

- 5. Inwiefern stehen der Aufwand für die materiellen, personellen und sächlichen Vorkehrungen sowie die Verwaltungskosten für die Umstellung und Umsetzung der Geschwisterregelung für das Jahr 2019 im Verhältnis zu dem im Jahr 2020 folgenden Vorhaben, die komplette Beitragsfreiheit einzuführen? Wie stehen Sie zu dem Vorschlag, dass anstelle des Verzichts auf den Aufwand für die Umsetzung der Geschwisterregelung für lediglich ein Jahr und die Ausgaben für die anfallen-**

**den Verwaltungskosten bereits früher mit der kompletten Beitragsfreiheit begonnen werden könne?**

Der LIGA M-V sind die Positionen zur Berechnung für den o.g. Aufwand nicht bekannt. Der Gesetzesbegründung ist zu entnehmen, dass Mehrkosten im Umfang von 1.129.586,93 € entstehen werden. Wir empfehlen eine generelle Darstellung des verwaltungstechnischen Mehraufwandes. Da uns das Verwaltungsverfahren nicht bekannt ist, weisen wir darauf hin, dass, sollte bei den Kita-Trägern ein Mehraufwand entstehen, dieser in den Entgelten Berücksichtigung finden muss.

**6. Wie muss aus Ihrer Sicht das Finanzierungssystem der Kindertagesförderung ändern, um die Elternbeitragsfreiheit spätestens ab dem Jahr 2020 einzuführen? Welche Regelungen halten Sie für erforderlich, damit Kommunen, Träger und Wohnsitzgemeinden nicht noch stärker belastet werden?**

Solange das Land die Elternbeiträge übernimmt, entstehen durch die Einführung der Beitragsfreiheit keine zusätzlichen Kosten für Kommunen, Träger und Wohnsitzgemeinden. Eine Kostensteigerung kann in den nächsten Jahren durch die Anpassung an die realen Lebenshaltungskosten und Gehaltssteigerungen notwendig werden. Diese trifft dann die Kommunen und Wohnsitzgemeinden, solange das Land nicht seinen Finanzierungsanteil dementsprechend anpasst.

Für eine Vereinfachung des Finanzierungssystems hat sich die LIGA M-V bereits mit Schreiben vom 19.01.2017 ausgesprochen.

**Fachkräfte in Kindertagesstätten**

**8. Wie sehen Sie die kostenfreie Kita ab 2020 im Hinblick auf den Personalschlüssel, wonach eine Fachkraft 14 Kinder betreut? Sehen Sie dabei die Qualität der Kinderbetreuung gewährleistet?**

Ein Personalschlüssel von einer Fachkraft zu 14 Kinder betrifft den Bereich des Kindergartens. Lt. Bertelsmann Stiftung ist der Personalschlüssel 1:13,7; Verlag Bertelsmann Stiftung, Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2017, S.135

Das Personal-Kind-Verhältnis in Kindertageseinrichtungen der Gruppen mit Kindern im Alter von 2 bis unter 8 Jahren (ohne Schulkinder) beträgt bundesweit 1:8,6. In Mecklenburg-Vorpommern beträgt das Personal-Kind-Verhältnis hingegen 1:12,8 und ist damit bundesweites Schlusslicht, Statistisches Bundesamt, Der Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen, 2017, S. 7.

Das Personal-Kind-Verhältnis in Kindertageseinrichtungen der Gruppen mit Kindern im Alter von 0 bis unter 3 Jahren (ohne Schulkinder) beträgt bundesweit 1:4,3. In Mecklenburg-Vorpommern beträgt das Personal-Kind-Verhältnis hingegen 1:6,0; Statistisches Bundesamt, Der Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen, 2017, S. 8.

Die wesentliche Ursache für die schlechten Personal-Kind-Verhältnisse in M-V ist mangelndes Landesrecht. Im Vergleich zur Elternbeitragsfreiheit sehen wir dies als ein wesentliches Kriterium für die Qualität und die präventive Gewährleistung des Kindeswohls an. Vor diesem Hintergrund sehen wir den Vorrang der kostenfreien Kita ab 2020 kritisch.

**9. Welche Vorkehrungen sind hinsichtlich des mit einer kostenfreien Kindertagesstätte voraussichtlich weiter ansteigenden Betreuungsquote einhergehenden, weiteren Fachkräftebedarfs zu treffen?**

Die Ausbildungsplatzplanung müsste dringend überarbeitet und umgesetzt werden.

Darüber hinaus bedarf es einer Initiative der Landesregierung für mehr Berufsschullehrer, damit die zahlreichen Bewerber tatsächlich einen Ausbildungsplatz erhalten können. Dann könnten pro staatliche Schule 2 bis 3 zusätzliche Klassen aufgemacht werden.

Des Weiteren benötigen wir eine Initiative zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften, die insbesondere Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Attraktivität des Berufs beinhaltet.

**10. Wie viele pädagogische Fachkräfte fehlen derzeit in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern?**

Wir empfehlen eine landesweite Abfrage bei den etwa 370 Kita-Trägern durch die zuständige öffentliche Stelle.

**11. Wie beurteilen Sie die Notwendigkeit einer Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation, mit dem von Expertinnen und Experten empfohlenen Fachkraft-Kind-Verhältnis von 1 zu 3 in der Krippe; 1 zu 7,5 im Kindergarten und 1 zu 12 im Hort?**

Wir halten eine Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation für dringend notwendig. Im Einzelnen verweisen wir auf die beigelegte Anlage.

**12. In welchen Teilschritten kann und sollte die Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation für Mecklenburg-Vorpommern erfolgen? Welche finanziellen und personellen Auswirkungen hat dies aus Ihrer Sicht?**

**Ziele für die Verbesserung der Strukturqualität in Mecklenburg-Vorpommern**

- **Personelle Ressourcen erhöhen indem Fachkraft-Kind-Relation verbessert wird (Zeit für die unmittelbare Arbeit mit den Kindern):**

*Kinder im Alter von 0- 3 Jahren = 1 Fachkraft für 4 Kinder (aktuell 1:6)*

*Kinder im Alter von 3- 6 Jahren = 1 Fachkraft für 10 Kinder (aktuell 1:15)*

*Kinder im Schulalter (in Horten) = 1 Fachkraft für 18 Kinder (aktuell:1:22)*

- **Notwendige Zeit für die mittelbare Arbeit für alle Betreuungsbereiche zur Verfügung stellen:**

*In einem ersten Schritt = 5 Stunden mittelbare Arbeitszeit auch für den Krippen- und Hortbereich.*

*In einem zweiten Schritt = 8 Stunden mittelbare Arbeitszeit für alle Betreuungsbereiche (Krippe, Kindergarten, Hort) bzw. eine andere Höhe entsprechend einer eigenen Studie für M-V, in der die notwendige mittelbare Arbeitszeit für die fachgerechte Erfüllung der Aufgaben nach der Bildungskonzeption und nach dem KiföG M-V abgeleitet wird. Ziel sollte sein, diese fachlich notwendigen personellen Rahmenbedingungen am Ende der nächsten Legislatur des neuen Landtages*

**13. Wie sollten Ihrer Meinung nach die Stellenanteile für pädagogische Fachkräfte bemessen werden? Inwiefern sollte eine landeseinheitliche, gesetzliche Regelung**

**für die Personalschlüssel in den Kindertageseinrichtungen getroffen werden? Wie sollten Zeiten und Vertretungen für Fort- und Weiterbildung, Urlaub sowie familienbedingte Auszeiten besser geregelt werden? Wie sollten Ihrer Auffassung nach ein Mindestpersonalschlüssel sowie eine Höchstgruppenstärke aussehen?**

Die LIGA M-V verweist auf Ihren Entwurf zum Landesrahmenvertrag Kita, Anlage II: Rahmendaten für die Berechnung der Personalkosten, die wir beifügen.

### **Leitungspersonal an Kindertagesstätten**

#### **14. Wie sollten die Kapazitäten von Leitungspersonal in den Kitas erhöht und verbessert werden?**

Die aus den 90er Jahren stammenden Empfehlungen zur Berechnung von Leitungsanteilen, wie sie in den meisten Satzungen der Landkreise noch festgeschrieben sind, entsprechen nicht mehr den Anforderungen der heutigen Leitungstätigkeit. Die komplexer werdenden umfangreichen organisatorischen, verwaltungstechnischen, teamführenden und pädagogischen Aufgaben der Leitungskräfte erfordern die Einführung einer Mindestausstattung jeder Kita mit einer halben Stelle von der Gruppenarbeit freigestellte Leitungskraft als Sockelausstattung. Dazu muss in Abhängigkeit von der Größe der Einrichtung ein variabler Stellenanteil an Leitungstätigkeit berechnet werden, der von den Bedarfen der Kinder, z.B. für Kinder mit (drohender) Behinderung, Kinder mit Migrationshintergrund und Kinder mit Sprachauffälligkeiten, abhängt als auch Stellenanteile für die Mitarbeiterzahlen und Ausbildungspauschalen sowie die persönlichen Fehlzeiten der Kita-Leitung wie Krankheit, Urlaub und Fortbildung berücksichtigt.

### **Praxisintegrierte Erzieherausbildung (PiA)**

#### **15. Wie beurteilen Sie die aktuelle Praxis, dass Auszubildende der praxisintegrierten Erzieherausbildung (PiA) auf den Betreuungsschlüssel angerechnet werden (bitte begründen)?**

#### **16. Wie bewerten Sie die zum Ausbildungsjahr 2017 eingeführte duale, praxisintegrierte Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern (PiA) hinsichtlich der Umsetzung? Welche Probleme bei der Umsetzung sind Ihnen bekannt? Welche rechtlichen Regelungen müssen getroffen werden, um vorhandene Missstände zu beseitigen?**

Das Bildungsministerium spricht in MV von der ENZ-Ausbildung ( Erzieherinnen für die Null bis Zehnjährigen), da das Modell PiA in Baden –Württemberg andere Rahmenbedingungen beinhaltet.

Die Anrechnung von Schüler\*innen erfolgt nach § 11a Abs. 2 Satz 1 KiföG M-V verpflichtend und ist deshalb auch nur möglich, wenn entsprechende Stellenanteile frei sind. Eine langfristige Personalentwicklung wird dadurch nicht möglich.

Die verpflichtende Anrechnung hat der Gesetzgeber vor dem zwingenden Gebot der Kostenneutralität beschlossen.

In der Praxis führt diese gesetzliche Regelung zu erheblichen Schwierigkeiten, da erst auszubildende Fachkräfte schon als Fachkräfte eingesetzt werden müssen, aber die fachliche Eignung noch nicht gegeben ist. Darüber hinaus können sie in den ersten beiden Ausbildungsjahren noch keine Gruppe leiten. Fraglich bleibt bei der Anrechnung auf die Fachkraft-Kind-Relation, wer dann die Gruppe übernehmen soll.

Daher wird diese Ausbildung von vielen Trägern abgelehnt.

### **17. Welche weiteren Regelungsbedarfe sehen Sie bei PiA?**

Die praktische Ausbildung umfasst insgesamt 2.280 Zeitstunden.

Dementsprechend überträgt die Landesregierung die originär ihr zustehenden Aufgaben, insbesondere den Einsatz von Lehrpersonal im Umfang von mindestens 2.280 Zeitstunden auf die Fachkräfte (Mentorinnen und Mentoren) der Kita-Träger.

Gemäß § 10 Abs. 3 ErzO-10HBFSVO M-V muss die Einrichtung, in der die praktische Ausbildung durchgeführt wird, geeignet sein und ihre Bereitschaft durch den Abschluss einer Vereinbarung mit der Schule erklären, die praktische Ausbildung nach dem Rahmenplan der Schule durchzuführen. Voraussetzung für die Eignung ist u.a., dass [...] **geeignete Fachkräfte mit der Anleitung der Schülerinnen und Schüler beauftragt werden.**

Die Landesregierung empfiehlt die "Kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildung von Fachkräften zu Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis". Diese Fortbildungskosten werden nicht finanziert.

Die LIGA M-V empfiehlt, dass die Landesregierung die Kosten für die Fort- und Weiterbildung und die Kosten für die Anleitung übernimmt. Dadurch wäre eine höhere Akzeptanz durch die Träger gewährleistet.

Der Mehraufwand für die Anleitung wird beziffert mit 2 Stunden je Schüler\*in pro Woche.

Im Sinne der Gleichstellung von staatlichen Schule und Schulen in freier Trägerschaft sollte auch die ENZ-Ausbildung an freien Schulen endlich gestattet und anerkannt werden.

### **Öffnung des Fachkräftekatalogs**

### **18. Wie beurteilen Sie nach bisherigem Erfahrungsstand die Öffnung des Fachkräftekatalogs für Berufe nach § 11 Absatz 11 bis 18 Kindertagesförderungsgesetz M-V?**

Es liegen noch keine Erfahrungswerte vor. Nach Kleiner Anfrage handelt es sich um etwa 6 Personen.

Den Fachkräftemangel versucht der Gesetzgeber u.a. durch dieses Quereinsteigsprogramm auszubessern. Wenn die Quereinsteiger Interesse an diesem Programm haben, werden sie regelmäßig die Kosten der Ausbildung und sicher auch den Verdienstausschlag während des Praktikums nicht auf sich nehmen. Alleinerziehende Mütter und Väter sind oft auch gar nicht in der Lage sein, dies zu bezahlen.

Soweit die Kosten der kindheitspädagogischen Grundqualifizierung durch die Quereinsteiger selber zu tragen sind, wäre es aus Sicht der LIGA erforderlich, dass diese Kosten analog zum Pflegebereich von den Leistungsträgern übernommen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Christina Hömke  
Vorsitzende

**LIGA DER SPITZENVERBÄNDE DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE  
IN MECKLENBURG-VORPOMMERN e. V.**



**Deutsches  
Rotes  
Kreuz**



---

LIGA M-V. e.V. \* Gutenbergstraße 1 \* 19061 Schwerin

Ministerium für Soziales,  
Integration und Gleichstellung  
Mecklenburg-Vorpommern  
Frau Ministerin Drese  
Postfach  
19048 Schwerin

Vorab per E-Mail an das Büro der Ministerin  
Nachrichtlich: Städte- und Gemeindetag M-V  
Landkreistag M-V  
Landtagsfraktionen

Schwerin, 19. Januar 2017

## **5. KiföG-Novellierung**

Sehr geehrte Frau Ministerin Drese,

die LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern begrüßt das Vorhaben einer KiföG-Novellierung. Zu diesem Thema sind wir im ständigen Dialog mit den Trägern von Kindertageseinrichtungen und deren Fachberatung.

Mit diesem Schreiben möchten wir auf Sie zukommen und Ihnen die wichtigsten Änderungsbedarfe aus unserer Sicht darstellen, die als Anlage beigefügt sind.

Wir freuen uns, mit Ihnen zur geplanten KiföG-Novellierung in den Austausch zu kommen und bitten um einen Gesprächstermin.

Mit freundlichen Grüßen

Martin Scriba  
LIGA-Vorsitzender

**Anlage**  
Änderungsbedarfe zur 5. KiföG-Novellierung



# LIGA DER SPITZENVERBÄNDE DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE IN MECKLENBURG-VORPOMMERN e. V.



**Deutsches  
Rotes  
Kreuz**



---

LIGA M-V. e.V. \* Gutenbergstraße 1 \* 19061 Schwerin

Hinsichtlich der kommenden Novellierung des KiföG M-V sieht die LIGA M-V folgende Änderungsbedarfe:

## **1. Finanzielle Beteiligung des Landes**

Die finanzielle Grundförderung des Landes ist nicht angemessen. Mit dem derzeitigen Landeszuschuss pro Platz steht Mecklenburg-Vorpommern bundesweit an 15. Stelle (Bertelsmann Stiftung, Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015).

Darüber hinaus sinkt der prozentuale Anteil des Landes an den Platzkosten stetig auf Grund steigender Entgelte durch:

- Gehaltssteigerungen,
- steigende Sachkosten,
- steigende Inanspruchnahme von Plätzen innerhalb der Stichtagsregelung.

Die Landesmittel für die Qualitätsförderung sind ebenfalls nicht auskömmlich. Außerdem handelt es sich um einen Festbetrag, der sich nicht auf die reale Auslastung bezieht und keine Dynamisierung enthält.

Die Förderung des Landes ist - je nach Betreuungsart Kinderkrippe, Kindergarten, Hort angemessen zu erhöhen und jährlich zu dynamisieren.

Eine Streichung der Stichtagsregelung und eine Umstellung auf eine monatliche Ist-Zuweisung sind umzusetzen.

## **2. Fach- und Praxisberatung**

Der jährlich gedeckelte Betrag von 2.200.000 Euro ist nicht auskömmlich für Fach- und Praxisberatung als qualitätsbildende und qualitätssichernde Maßnahme. Daher hält die LIGA M-V eine Erhöhung und Dynamisierung der Finanzierung der Fach- und Praxisberatung für notwendig.

Darüber hinaus empfiehlt die LIGA M-V eine gesetzliche Regelung zur Schaffung eines notwendigen finanziellen Ausgleiches in § 16 KiföG M-V zu verankern.

Zu prüfen sind außerdem Standards für Zeiten der Vor- und Nachbereitung der Fach- und Praxisberatung sowie für Fahrzeiten.

### 3. Elternbeiträge

Grundlage für die Festlegung der Elternbeiträge sind die Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltvereinbarungen. Da diese wegen unterschiedlicher Personal-, Sach- und Investitionskosten variieren, zeigen sich große Unterschiede in den Elternbeiträgen.

Die LIGA M-V schlägt eine Abkopplung der Elternbeiträge von den Leistungsentgelten sowie die Einführung landeseinheitlicher Elternbeiträge vor.

Durch die Abkopplung der Elternbeiträge von den Leistungsentgelten und der Schaffung einheitlicher Elternbeiträge werden einheitliche Verhältnisse geschaffen, wird das Wunsch- und Wahlrecht der Eltern gestärkt und Qualitätsverbesserungen ermöglicht ohne dass sich der Elternbeitrag erhöht.

Landkreis (LK)/ kreisfreie Stadt	Förderart und -umfang								
	Mittelwert Elternbeiträge (Mittelwert aus Minimum und Maximum) pro Monat im Jahr 2015/Beträge in Euro								
	Krippe			Kindergarten			Hort		
	gz	Tz	ht	gz	Tz	ht	gz	Tz	ht
Schwern	342,43	205,46	136,97	196,50	117,90	78,60	81,48	48,89	32,59
Rostock	264,23	158,54	105,69	135,64	81,38	54,25	77,35	46,41	30,94
LK Ludwigslust-Parchim	273,09	163,85	109,23	155,69	93,41	62,28	93,54	56,12	37,41
LK Mecklenburgische Seenplatte	221,31	132,79	88,52	134,63	80,78	53,85	102,03	61,22	40,81
LK Nordwestmecklenburg	281,71	169,03	112,68	141,46	84,87	56,58	91,84	55,10	36,73
LK Rostock	180,74	108,44	72,29	121,41	72,84	48,56	78,11	46,86	31,24
LK Vorpommern-Greifswald	274,78	164,87	109,91	165,55	99,33	66,22	133,23	79,94	53,29
LK Vorpommern-Rügen	227,41	136,44	90,96	128,55	77,13	51,42	89,11	53,46	35,64

Quelle: Landtag M-V, Drucksache 6/4883

### 4. Verpflegungskosten

Die derzeitige Regelung der Kosten der Verpflegung führt zu einer unverhältnismäßig hohen Belastung der Eltern und zu einem hohen Verwaltungsaufwand.

Die LIGA M-V schlägt vor, die Kosten für die Verpflegung in die Entgeltvereinbarungen aufzunehmen und den Eltern nur den finanziellen Aufwand für Lebensmittel gesondert in Rechnung zu stellen.

### 5. Fachkräfte

Die LIGA M-V spricht sich für den Erhalt des Fachkräftegebotes in Kindertageseinrichtungen in M-V aus.

Das Ausnahmegenehmigungsverfahren nach § 11 Abs. 6 KiföG M-V sollte für bestimmte Berufsgruppen vereinfacht und beschleunigt werden mit der Verpflichtung zur Aufnahme einer Erzieherausbildung. Dazu ist zu regeln, dass diese Berufsgruppen auch einen Zugang zur Erzieherinnenausbildung erhalten.

Regelungen wie die Ausbildung von Mentoren und die Anerkennung von Mentorentätigkeiten sind zu treffen.

Die Finanzierung der Erzieherausbildung sollte in einer Verordnung geregelt werden.

## **6. Personalschlüssel**

Die LIGA M-V spricht sich für einen landesweit gültigen Mindeststandard für Personalschlüssel aus.

Da bei der Berechnung der Personalschlüssel in den Satzungen oder Richtlinien der Landkreise und kreisfreien Städte keine Transparenz besteht (Verhältnis Nettojahresarbeitszeit zu Nettojahresbetreuungszeit), ist nicht nachvollziehbar, ob die im KiföG M-V vorgegebenen Standards und Ausfallzeiten wegen Krankheit und Urlaub hinreichend berücksichtigt werden. Damit ist auch nicht feststellbar, ob die zuständigen Träger der öffentlichen Jugendhilfe ihrer ordnungsrechtlichen Aufgabe der Sicherstellung des Kindeswohls und ihrer Aufgaben der Qualitätssicherung nachkommen.

Von der Berechnung und Ausfinanzierung des Personalschlüssels hängt ab, ob:

- Leitungsaufgaben vollumfänglich erfüllt werden
- Randzeitenbetreuung stattfindet
- die gesetzliche Fachkraft-Kind-Relation umgesetzt wird
- sich Fachkräfte fort- und weiterbilden
- Zeit für Beobachtung und Dokumentation der Entwicklungsverläufe der Kinder gegeben ist
- die individuelle Förderung der Kinder geplant wird
- Zeit ist, um mit den Eltern zusammenzuarbeiten
- Vertretung bei Krankheit, Urlaub und Fort- und Weiterbildung stattfindet

## **7. Fachkraft-Kind-Relation**

In den letzten drei Jahren hat das Land Verbesserungen in der Fachkraft-Kind-Relation nur im Kindergartenbereich vorgenommen (ausgenommen hiervon waren integrative Gruppen). Dennoch liegt Mecklenburg-Vorpommern bundesweit in diesem Bereich immer noch auf dem letzten Platz.

Änderungsbedarf besteht in allen Bereichen Kinderkrippe, Kindergarten und Hort. Es gibt sogenannte Schwellenwerte, ab denen negative Auswirkungen auf die pädagogische Qualität und das Wohlbefinden der Kinder zu erwarten sind (Viernickel/Schwarz, Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung, Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation, Berlin 2009). Diese Schwellenwerte werden in Mecklenburg-Vorpommern überschritten.

Die LIGA M-V spricht sich für eine Verbesserung der Fach-Kind-Relation in Kindertageseinrichtungen in den Bereichen Kinderkrippe, Kindergarten und Hort und eine Aufnahme der Fachkraft-Kind-Relation für integrative Gruppen aus.

## **8. Entgelte**

Die Eingewöhnung hat einen hohen Stellenwert für das zukünftige Wohlbefinden und die Entwicklung des Kindes und fordert von den Einrichtungen Fachkräfte, die den Übergang von der Familie in eine Einrichtung begleiten.

Dieser besondere Aufwand der Eingewöhnungszeiten sollte in den Entgelten Berücksichtigung finden.

## **9. Gleichschaltung Schuljahresende/-beginn SchulG M-V/KiföG M-V**

Nach § 2 Abs.4 KiföG M-V werden die Kinder in Kindergärten vom Beginn des Monats, in dem sie das dritte Lebensjahr vollenden, bis zum Eintritt in die Schule gefördert.

Nach § 2 Abs. 5 KiföG M-V werden die Kinder in Horten vom Eintritt in die Schule bis zum Ende des Besuchs der Grundschule gefördert.

Nach § 57 SchulG M-V beginnt das Schuljahr am 01. August eines Jahres und endet das Schuljahr am 31. Juli des folgenden Jahres.

Dies führt zu betreuungsfreien Zeiten der Kinder und widerspricht der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## **10. Freiwilligendienste**

Der Einsatz von Freiwilligendienstlern ist gewünscht und stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Perspektivisch können durch den Einsatz von Freiwilligendienstlern Fachkräfte gewonnen werden.

Die LIGA M-V schlägt vor, die Freiwilligendienstler in den Kostensatzverhandlungen zu berücksichtigen und durch die Aufnahme der Freiwilligendienstler ins KiföG M-V eine Grundlage für die Refinanzierung des Anteils der Eigenmittel zu schaffen.

## **11. Landesrahmenvertrag**

Die LIGA M-V empfiehlt eine Regelung zu einem Schiedsstellenverfahren für den Abschluss eines Landesrahmenvertrages.

## **12. DESK**

Die Finanzierung einer gezielten individuellen Förderung sollte nicht an die Anwendung des DESK-Verfahrens oder an ein anderes bestimmtes Beobachtungsverfahren geknüpft sein.

Die LIGA M-V spricht sich für eine Änderung der Verordnung aus, um den Jugendämtern die Möglichkeit zu geben, sozialräumlich zu agieren.

## **13. Vereinfachung der Finanzströme**

Das Finanzierungssystem ist weiterhin komplex und verursacht viele unnötige Verwaltungsverfahren. Verhandlungsebenen und Finanzströme sollen vereinfacht werden. Das komplexe Finanzierungssystem basiert für die Träger von Kindertageseinrichtungen auf diversen Einzeltöpfen, die entsprechende Verwaltungsverfahren nach sich ziehen. Der Landesrechnungshof hat bereits in seinem Jahresbericht 2012 (Teil 2, Seite 220 ff) angemahnt: „Die Finanzierungsstruktur des KiföG M-V sollte deutlich vereinfacht werden“.

#### **14. Behördliche Trennung von Aufsichtsfunktion und Finanzverantwortung**

Die LIGA M-V schlägt eine behördliche Trennung von „Aufsichtsfunktion“ und Finanzverantwortung vor. Da die Finanzverantwortung als Teil der Gesamtverantwortung dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe obliegt, muss die Aufsichtsfunktion beim überörtlichen Träger verbleiben. Es besteht eine Interessenkollision und Gefahr einer unzulässigen Vermischung von fiskalischen Gesichtspunkten mit der Wahrnehmung des staatlichen Wächteramtes.

#### **15. Trennung von Fachberatung und Fachaufsicht**

Durch die verschiedenen Aufgaben der Fachberatung und Fachaufsicht sollte eine Trennung gewährleistet werden, da sich Widersprüchlichkeiten aus den Rollen „Beratung“ und „Aufsicht“ ergeben.

Beratungsauftrag und Fachaufsicht sollen dabei auftragsorientiert beschrieben und vertraglich vereinbart werden (Empfehlungen des Deutschen Vereins zur konzeptionellen und strukturellen Ausgestaltung der Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung, 25.09.2012).

LIGA der Spitzenverbände  
im Januar 2017

(Anlage zum Schreiben vom 19.01.2017 an die Ministerin)

## Anlage II: Rahmendaten für die Berechnung der Personalkosten

### A. Berechnung der notwendigen Personalausstattung

#### I. Berechnung der Personalausstattung mit pädagogischen Fachkräften

Bei der Berechnung der notwendigen Personalausstattung für das pädagogische Fachpersonal wird unterschieden zwischen der gesetzlich vorgegebenen Fachkraft-Kind-Relation und der zur Realisierung erforderlichen Personalausstattung der Einrichtung. Die Fachkraft-Kind-Relation ist die Vorgabe für das Betreuungs- und Förderungsverhältnis und gibt an, wie viele Kinder einer pädagogischen Fachkraft in jeder Phase des Betreuungstages grundsätzlich zuzuordnen sind.

Ziffer	Art des Personalaufwands	Umfang des Personalaufwands
<b>1.</b>	<b>Notwendiger Betreuungsumfang in der Kita</b>	<b>Für belegbare Plätze in Stunden / Jahr</b>
1.1.	Fachkraft-Kind-Verhältnis nach § 10 Abs. 4 KiföG M-V	in VK (8 Stunden arbeitstäglich)
1.1.a)	Krippe	Anzahl der Plätze lt. BE / 6 Kinder; aufgerundet auf ganze Stellen
1.1.b)	Kindergarten	Anzahl der Plätze lt. BE / 15 Kinder; aufgerundet auf ganze Stellen
1.1.c)	Hort	Anzahl der Plätze lt. BE / 22 Kinder; aufgerundet auf ganze Stellen
<b>1.2</b>	<b>Betreuungsstunden pro Jahr nach 1.1</b>	<b>Bei 5 Tagen Öffnung in der Woche Angabe in Stunden</b>
1.2.a)	Krippe	Ergebnis aus 1.1.a) * (365 KT – 114 Wochenend- und Feiertage) * 8 Stunden AZ tägl.
1.2.b)	Kindergarten	Ergebnis aus 1.1.b) * (365 KT – 114 Wochenend- und Feiertage) * 8 Stunden AZ tägl.
1.2.c)	Hort	Ergebnis aus 1.1.c) * (365 KT – 114 Wochenend- und Feiertage) * 6 Stunden AZ tägl.
<b>1.3.</b>	<b>Flexibilitäts-Zuschläge nach Konzept und Nachweis im Einzelfall</b>	<b>Angabe in Stunden</b>
1.3.1.	Bei Mindestöffnungszeit 10 Std.	
1.3.1.a)	Krippe	Ergebnis aus 1.1.a) * 25% * (365 KT – 114 Wochenend- und Feiertage) * 8 Stunden
1.3.1.b)	Kindergarten	Ergebnis aus 1.1.b) * 25% * (365 KT – 114 Wochenend- und Feiertage) * 8 Stunden
1.3.1.c)	Hort (bei 8 Stunden Öffnungszeit)	Ergebnis aus 1.1.c) * 25% * (365 KT – 114 Wochenend- und Feiertage) * 8 Stunden
1.3.1.d)	jede weitere Stunde Öffnungszeit	12,5 % * (365 KT – 114 Wochenend- und Feiertage) * 8 Stunden * Ergebnis (1.1.a) + 1.1.b) + 1.1.c)

<b>1.4.</b>	<b>Einrichtungsbezogener Betreuungsaufwand</b>	
1.4.1.	Aufwand für Eingewöhnungszeiten, hochgerechnet in Stunden pro Jahr	
1.4.1.a)	Für Eingewöhnung von Krippenkindern oder nach prospektiver Anzahl Neuaufnahmen/Jahr	Prospektive Anzahl Neuaufnahmen * durchschnittlich pro Eingewöhnung veranschlagte Stunden
1.4.1.b)	Für Eingewöhnung von Kindergartenkindern nach prospektiver Anzahl für Neuaufnahmen/Jahr	Prospektive Anzahl Neuaufnahmen * durchschnittlich pro Eingewöhnung veranschlagte Stunden
1.4.2.	Aufwand für besondere Förderung aufgrund sozialer und sozialräumlicher Gegebenheiten lt. Jugendhilfeplanung, Satzung oder nach Vereinbarung, hochgerechnet in Jahresstunden (auch für HeilerzieherInnen bei integrativen Kitas)	Geplanter Stundenumfang im Jahr a) Bezogen auf Krippe b) Bezogen auf Kindergarten c) Bezogen auf Hort
<b>1.5.</b>	<b>Gesamtbetreuungsaufwand der Einrichtung</b>	<b>In Jahresstunden</b>
1.5.a)	Krippe	Ergebnis aus 1.2.a)+1.3.1.a)+1.4.a)+1.4.2.a)
1.5.b)	Kindergarten	Ergebnis aus 1.2.b)+1.3.1.b)+1.4.b)+1.4.2.b)
1.5.c)	Hort	Ergebnis aus 1.2.c)+1.3.1.c)+1.4.2.c)
<b>2.</b>	<b>Mögliche Jahresstundenleistung einer pädagogischen Fachkraft</b>	
2.1.	Bruttoarbeitsstunden einer Fachkraft	(365 KT – 114 Wochenend- und Feiertage) * 8 Stunden pro AT.
<b>2.2.</b>	<b>Zeiten, in denen das Personal nicht in der pädagogischen Arbeit präsent ist</b>	<b>Angabe in Stunden pro VK</b>
2.2.1.	Vertretung bei Urlaub, mindestens 24 Werktag/Jahr, § 3 Abs. 1 BurlG sonst nach Tarif oder Arbeitsvertrag ggfls. abzgl. Schließzeiten der Einrichtung; zzgl. evtl. Sonderurlaub	Durchschnittliche Urlaubstage * 8 Stunden abzgl. – Schließtage + Sonderurlaube
2.2.2.	Vertretung bei Krankheit der Fachkraft, nach Durchschnittswerten der Vergangenheit + Prognose	Durchschnittliche Krankheitstage * 8 Stunden
2.2.3	Vertretung bei Krankheit/Pflege der Kinder/Angehörigen der Fachkräfte, nach Durchschnittswerten der Vergangenheit + Prognose	Durchschnittliche Ausfalltage * 8 Stunden
2.2.4.	Sonstige Vertretungsgründe (z.B., Mitarbeitervertretung, Fachbeiratstätigkeiten, Projektstätigkeiten, bei Maßnahmen des betriebliches Gesundheitsmanagement), im Einzelfall nach besonderer Begründung Ausgestaltung lt. Vereinbarung in Abhängigkeit von der Anzahl der Fachkräfte	Durchschnittliche Ausfalltage *8 Stunden
<b>2.3.</b>	<b>Mittelbare pädagogische Arbeit</b>	<b>Angabe in Stunden pro Jahr</b>
2.3.a)	Krippe	2,5 Stunden *( 52 Wochen – 6 Wochen Urlaub – 2 Wochen Krankheit – 1 Woche Fortbildung)
2.3.b)	Kindergarten	5 Stunden *( 52 Wochen – 6 Wochen Urlaub – 2 Wochen Krankheit – 1 Woche Fortbildung)

2.3.c)	Hort	2,5 Stunden * *( 52 Wochen – 6 Wochen Urlaub – 2 Wochen Krankheit – 1 Woche Fortbildung)
<b>2.4.</b>	<b>Vertretung bei Fort- und Weiterbildung, mindestens 5 Tage/Jahr je VK</b>	<b>Angabe in Stunden</b>
a)	Krippe	5 Tage * 8 Stunden
b)	Kindergarten	5 Tage * 8 Stunden
c)	Hort	5 Tage * 8 Stunden
<b>2.5.</b>	<b>Nettoarbeitszeit pro Jahr pro Fachkraft</b>	<b>Angabe in Stunden</b>
2.5.a.)	Krippe	Ergebnis aus 2.1. – 2.2.1. – 2.2.2. – 2.2.3. – 2.2.4. – 2.3.a) – 2.4.a)
2.5.b)	Kindergarten	Ergebnis aus 2.1. – 2.2.1. – 2.2.2. – 2.2.3. – 2.2.4.–2.3.b) – 2.4.b)
2.5.c)	Hort	Ergebnis aus 2.1. – 2.2.1. – 2.2.2. – 2.2.3. – 2.2.4. – 2.3.c) – 2.4.c)
<b>3.</b>	<b>Berechnung des Personalbedarfs Gesamt-VK Fachkräfte Einrichtung</b>	<b>3.a) + 3.b) + 3.c)</b>
3.a)	Krippe	Ergebnis aus 1.5.a) / 2.5.a)
3.b)	Kindergarten	Ergebnis aus 1.5.b) / 2.5.b)
3.c)	Hort	Ergebnis aus 1.5.c) / 2.5.c)

## II. Berechnung des sonstigen Personalaufwands an pädagogischem Personal

Ziffer	Art des Personalaufwands	Umfang des Personalaufwands
1.	Assistenzkräfte nach § 11 Abs. 3 KiföG M-V Sozialraumbezogene Bedarfe lt. Jugendhilfeplanung, Satzung oder nach Vereinbarung, sonstige besondere Unterstützungsbedarfe	In VK/Jahr
2.	Auszubildende /Praktikanten nach § 11 Abs. 4 KiföG M-V	In VK/Jahr
3.	Fach- und Praxisberatung, § 14 Abs. 3 KiföG M-V  1,0 VK auf 1200 belegte Plätze	In VK/Jahr
<b>4.</b>	<b>Ergebnis Gesamt-VK</b>	<b>Angabe in VK</b>



### III. Berechnung der notwendigen Personalausstattung für das nicht pädagogische Personal

Ziffer	Art des Personalaufwands	Umfang des Personalaufwands																					
1.	Einsatz von Mitarbeitern in den Freiwilligendiensten zur Umsetzung des Einrichtungskonzepts	Richtwert: 1 VK bis 50 Plätze Ab 51 Plätze 2 VK möglich																					
2.	Küchenpersonal  für Vollverpflegung nach § 10 Abs. 1a KiföG M-V	In VK/Jahr  Richtwerte:  0,3 VK als Assistenz für das Anrichten des Essens und Aufräumen des Geschirrs pro Gruppe oder  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Zahl der Plätze</th> <th>Wochenstd. bei Fertigmkost</th> <th>Wochenstd. bei Frischkost</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10 - 19</td> <td>11,5</td> <td>16,5</td> </tr> <tr> <td>20 - 29</td> <td>16,5</td> <td>23,5</td> </tr> <tr> <td>30 - 39</td> <td>21,5</td> <td>30,5</td> </tr> <tr> <td>40 - 49</td> <td>24</td> <td>33,5</td> </tr> <tr> <td>50 - 59</td> <td>26,5</td> <td>36,5</td> </tr> <tr> <td>60 - 69</td> <td>29</td> <td>39,5</td> </tr> </tbody> </table> ≥70 analoge Anpassung	Zahl der Plätze	Wochenstd. bei Fertigmkost	Wochenstd. bei Frischkost	10 - 19	11,5	16,5	20 - 29	16,5	23,5	30 - 39	21,5	30,5	40 - 49	24	33,5	50 - 59	26,5	36,5	60 - 69	29	39,5
Zahl der Plätze	Wochenstd. bei Fertigmkost	Wochenstd. bei Frischkost																					
10 - 19	11,5	16,5																					
20 - 29	16,5	23,5																					
30 - 39	21,5	30,5																					
40 - 49	24	33,5																					
50 - 59	26,5	36,5																					
60 - 69	29	39,5																					
3.	Hausmeister  Unter Berücksichtigung spezifischer Bedingungen der Einrichtung wie Innen- und Außenfläche, Gebäudezustand und Aufgabenvielfalt	In VK/Jahr  Richtwert: bis 50 Plätze 0,5 VK  ≥ 51 analoge Anpassung																					
4.	Verwaltung  bei Einsatz eigenen Verwaltungspersonals in der Einrichtung	In VK/Jahr  Richtwerte:  • 1 VK pro 80 Plätze in der Einrichtung																					

5.	<p>Hauswirtschaftspersonal</p> <p>eigenes Hauswirtschaftspersonal, auch bei Fremdreinigung für ergänzende Aufgaben im Tagesablauf (zwischenzeitlich evtl. Sanitärräume und Flure durchwischen, Wäsche etc.)</p> <p>nach Leistungsbeschreibung und Umfang</p>	<p>In VK/Jahr</p> <p>Richtwerte nach den Leistungszahlen in der Gebäudereinigung laut RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung</p>
6.	<b>Ergebnis Gesamt-VK</b>	<b>Angabe in VK</b>

#### IV. Berechnung des Personalaufwands für Leitungstätigkeiten

Ziffer	Art des Personalaufwands	Umfang des Personalaufwands
1.	Freistellung für Leitungsaufgaben	<p>Angabe in VK</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergebnis aus (I.3. + II.4. + III.6) / 20 Mitarbeiter</li> <li>• Mindestens 0,5 VK/Einrichtung</li> </ul>

## **B. Berechnung der Personalkosten**

Die Personalkosten ermitteln sich aus den tatsächlich anfallenden Arbeitgeberbruttokosten und den Personalnebenkosten.

### **I. Arbeitgeberbruttokosten**

#### **Arbeitnehmerbrutto:**

- Grundentgelt (inkl. Aufstiege, z. B. wegen Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit)
- Besitzstände
- Kinderzuschläge/Betreuungskosten
- Funktionszulagen
- Sonderzuwendungen (z. B. Jubiläums-, Weihnachts- und Urlaubsgeld)
- Arbeitgeberzuschuss zur Altersvorsorge
- vermögenswirksame Leistungen
- Zuschläge und Zulagen
- prospektive Erhöhungen

#### **Arbeitgeberbeiträge:**

- SV-Beiträge (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung)
- prospektive Erhöhungen der SV-Beiträge und Umlagen
- U 1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei weniger als 30 Mitarbeiter)
- U 2 (Umlage für Mutterschaftsaufwendungen)
- U 3 (Insolvenzgeldumlage)
- betriebliche Altersvorsorge

### **II. Personalnebenkosten**

- Berufsgenossenschaftsbeiträge für die Unfallversicherung
- erweitertes polizeiliches Führungszeugnis
- Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz
- Betriebsarzt, Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen
- betriebliche Altersvorsorge (Zusatzversorgungskasse)
- Mitarbeitervertretung/Betriebsrat
- Ausgleichsabgabe für Behinderte
- Fort- und Weiterbildungskosten, einschließlich Supervision
- betriebliches Gesundheitsmanagement