



## Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V.

Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V. • Luisenstraße 26 • 65185 Wiesbaden

Der Vorsitzende des  
Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses  
Moritz Promny  
Schlossplatz 1 – 3  
65183 Wiesbaden  
[m.sadkowiak@ltg.hessen](mailto:m.sadkowiak@ltg.hessen)  
[m.eisert@ltg.hessen.de](mailto:m.eisert@ltg.hessen.de)

Wiesbaden, 05.06.2023

### **Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses des Hessischen Landtages zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDIS 90/DIE GRÜNEN für ein achttes Gesetz zur Änderung des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches – Drucksache 20/10884 –**

Sehr geehrter Herr Promny,  
sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich danken wir für die Möglichkeit, im Rahmen der o. g. Anhörung eine Stellungnahme abgeben zu können.

Den Abstimmungsprozess mit der Fachabteilung des HSMI im Rahmen einer Workshop-Reihe zur Qualität in der Kindertagesbetreuung möchten wir ausdrücklich positiv anmerken.

Die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V. begrüßt den vorgelegten Gesetzentwurf für ein achttes Gesetz zur Änderung des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches als Chance, die Kindertagesbetreuung zum Wohl der Kinder und mit Entlastung der Fachkräfte weiterzuentwickeln.

Diese Zustimmung basiert auf den Annahmen, dass die angestrebten gesetzlichen Regelungen in den Kindertageeinrichtungen konkrete Verbesserungen der Prozess- und Strukturqualität ermöglichen, dass keine finanziellen Belastungen der frei gemeinnützigen und sonstige geeignete Einrichtungsträger verursacht werden sowie keine Ungleichbehandlung der Träger erfolgt.

Grundsätzlich muss das Ziel verfolgt werden, allen Kindern die Teilhabe an Erziehung, Bildung und Betreuung zu ermöglichen. Dabei sind die Perspektiven und Rechte von Kindern in den Vordergrund zu stellen sowie die Bedarfe und Erwartungen von Eltern miteinzubeziehen. Es gilt zu verhindern, dass es zu einem Zielkonflikt zwischen Qualitäts- und Teilhabediskussion kommt.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

### **Öffnung des Fachkräftekatalogs**

#### § 25 b Abs. 1 neue Nr. 16

- Wir begrüßen ausdrücklich die Erweiterung der Leitungsqualifikationen.
- Zur Bewältigung dieses komplexen Verantwortungsbereichs sind tiefes Fach- und Methodenwissen, ein hohes Reflexionsniveau und Managementwissen notwendig. Diese Kompetenzen sind mit dem Level 6 des DQR verbunden und werden ebenfalls in berufsnahe und teilpädagogischen Bachelorstudiengängen erworben.
- Die angestrebte individuelle Prüfung der Voraussetzung durch das HMSI ist sinnvoll, muss aber zeitnah und unbürokratisch erfolgen.
- Einer Öffnung des Fachkräftekatalogs für Personen zur Leitung einer Kita sollte als begleitende Maßnahmen ein landesweites Leitungsprofil vorliegen.

#### § 25 b Abs. 2 S. 1 Nr. 6b

- Unter der Voraussetzung, dass eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung in Frühpädagogik erfolgt bzw. die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen zeitnah geprüft werden, begrüßen wir ausdrücklich die Erweiterung des Zugangs zur Mitarbeit in der Gruppe für Berufsabschlüsse auf Level 4 des DQR (unter dem Primat der persönlichen Eignung), um auch Personen aus klassischen Ausbildungsberufen für die Mitarbeit in der Kita gewinnen zu können.
- Die Verweildauer der Kinder in Kindertagesstätten hat sich deutlich erhöht, womit sich der Erfahrungsraum außerhalb der pädagogischen Institution stark reduziert. Das Etablieren multiprofessioneller Teams kann diesbezüglich eine kompensatorische Wirkung entfalten, da von Personen mit sehr unterschiedlichen beruflichen Hintergründen vielfältige Impulse für eine ganzheitliche Erziehung, Bildung und Betreuung ausgehen.
- Aus fachlicher Perspektive erachten wir die Öffnung des Berufsfeldes für anders qualifizierte Fachkräfte für sinnvoll, sofern diese mit ihrer Expertise und persönlichen Kompetenz die sozialraumspezifischen Anforderungen bzw. einen Bildungsbereich oder einen konzeptionellen Schwerpunkt einer spezifischen Kita ergänzen.
- Langjährig bewährte Zusatzkräfte, wie beispielsweise Kinderkrankenpfleger\*innen, Logopäde\*innen und Ergotherapeut\*innen, können gehalten und weiterqualifiziert werden.
- Anders qualifizierte, aber unter Qualitätsaspekten geeignete, Fachkräfte tragen zur Stabilisierung des Kita-Systems bei.

#### § 25 b Abs. 2 S. 2

- Die Erhöhung der Mitarbeit von profilergänzenden Fachkräften von 15% auf bis zu 25% bewerten wir positiv.
- Zur Wahrung der Trägerautonomie sollte die Formulierung im Gesetz darauf hinweisen, dass es sich um eine Kann- und nicht um eine Mussvorschrift handelt.

## **Einheitlicher Rahmen für die berufsbegleitende Weiterqualifizierung**

- Wir begrüßen die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Weiterqualifizierung für Personen (§ 25b, Abs. 2 (6)), die mit ihren persönlichen und beruflichen Kompetenzen für die Tätigkeit in einer Kita geeignet sind, deren fachtheoretische, pädagogische Fundierung aber bei ihrer Einmündung in das Arbeitsfeld noch nicht ausreichend ist.
- Eine befristete Anstellung ist denkbar, die erst nach der Weiterqualifizierung in eine unbefristete Anstellung überführt wird, um diese Bedingungen abzusichern.
- Zur Herstellung einer vergleichbaren Grundlage und gleichzeitiger Anschlussfähigkeit für unterschiedliche schulische und berufliche Vorqualifikationen, sollte ein verbindliches Curriculum vergleichbare Lernziele und die Mindestanzahl fachtheoretischer Stunden so regeln, dass Vorbildung und Weiterbildungsmaßnahmen mit äquivalenten Inhalten anerkannt werden können.
- Die Weiterbildungsmaßnahmen müssen auskömmlich vom Land finanziert werden.

## **Monitoring des geöffneten Fachkräftecatalogs**

- Um etwaigen Fehlentwicklungen von Beginn an entgegen wirken zu können, sollten die Effekte des veränderten Fachkräftecatalogs auf die Qualitätsentwicklungen im System Kita regelhaft evaluiert und ausgewertet werden.

## **Pädagogisches Kompetenzprofil**

- Wir begrüßen die Einführung eines Kompetenzprofils als ein Instrument, mit dem auch informell erworbene Qualifikationen und vielfältigen Berufs- und Studienleistungen erfasst und hinsichtlich der Eignung für das Berufsfeld Kita geprüft werden können.
- Eine transparente Kompetenzmatrix und ein landesweiter Anerkennungsrahmen für die Jugendämter helfen den Trägern bei der Suche nach Mitarbeitenden.
- Eine Beteiligung der Träger bei der Erstellung einer Kompetenzmatrix ist wünschenswert.
- Die Anerkennungsverfahren erfordern verbindliche und abgestimmte Prozesse und eine kurze Bearbeitungsfrist.

## **Kommunikation der Veränderungsprozesse im System Kita**

- Eine transparente und verlässliche Informationspolitik seitens des Ministeriums sind essenziell für die positive Gestaltung der anstehenden Veränderungsprozesse durch die Novellierung des HKJGB. Vorbehalte seitens pädagogischer Fachkräfte, Träger und Fachaufsichten gegenüber der Öffnung des Fachkräftecataloges müssen im Umsetzungsprozess ernstgenommen, berücksichtigt und kommunikativ begleitet werden (s. auch untenstehende Hinweise zu den Begleitmaßnahmen).
- Informationen über die veränderten Zugänge in das Arbeitsfeld Kita müssen den Trägern zentral zur Verfügung gestellt werden.

## **Einplanen bzw. Festschreiben von mehr mittelbarer pädagogischen Zeit.**

Zusätzliche Personal-Kontingente sind erforderlich, um Rechtsansprüche und Aufsichtspflichten zu wahren. Aktuell regeln viele Träger den Personalmangel über eine Reduzierung der Öffnungszeiten.

## **Begleitende Maßnahmen**

Wir befürworten die vorgeschlagenen (aktuell als nicht-gesetzlich geplanten) Maßnahmen, die die Fachpraxis in der Bewältigung bestehender Herausforderungen unterstützen sollen. Multiprofessionelle Teams erfordern mittelbare pädagogische Zeit – sowohl auf Leitungsebene wie auch auf Teamebene.

Für eine gute Qualitätsentwicklung in Hinblick auf Anleitung, Vor- und Nachbereitung, Bildungs- und Erziehungspartnerschaft ist eine Diskussion über verpflichtende Vorgaben zur mittelbaren pädagogischen Arbeit, die im Gesetz hinterlegt sind, anzustreben.

Besondere Relevanz haben aus unserer Sicht folgende Aspekte:

- Stärkung der Fachberatung (z. B. Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Prozessbegleitung heterogener werdender Teams). Der Bedeutung der Fachberatung muss auch auf gesetzlicher Ebene Rechnung getragen werden. Die Regelungen im §16 HKJGB sind in diesem Zusammenhang zu vage. Der Erweiterung im Beratungsumfeld und der Beratungsbedarfe müssen mit der Erhöhung zeitlicher und finanzieller Ressourcen Rechnung getragen werden.
- Stärkung der Leitung und der Teams durch Coaching und Supervision zur Entwicklung eines funktionalen Teams mit unterschiedlichen Qualifikationen.
- Ausweitung der Praxisanleitung für neue Mitarbeitende, unabhängig vom Ausbildungsstatus.
- Entlastung durch Kompetenzbündelung (z. B. eine Verwaltungsfachkraft oder eine IT-Person für mehrere Kitas oder einen Kita-Verbund).
- Die inklusive Ausrichtung des SGB VIII wie auch die Entwicklung von Sprachbildung als Basisausstattung müssen mitgedacht werden. Dabei sollten die Gelingensfaktoren aus dem Bundesprogramm Sprach Kitas abgebildet werden (zusätzliche 19,5 Fachkraft-Stelle, eine Fachberatung für 10 – 15 Kitas mit einem Stundenumfang von 19,5, konzeptuelle Ausrichtung).
- Die Rahmenvereinbarung Integrationsplatz sollte mit Blick auf die Gruppenreduzierung und die zusätzlichen Fachkraftstunden als ein hohes Gut Bewertung finden und eine Abgleichung der Pauschale an den TVöD SuE 8b erfolgen.



## Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V.

Wir freuen uns, wenn unsere Anregungen Berücksichtigung finden und bedanken uns noch einmal für die Möglichkeit.

Mit freundlichen Grüßen

---

Regina Freisberg  
Vorsitzende des Liga-Arbeitskreises „Kinder, Jugend, Frauen und Familie“

---

*Die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V. ist der Zusammenschluss der sechs hessischen Wohlfahrtsverbände. Sie vertritt die Interessen der hilfebedürftigen und benachteiligten Menschen gegenüber der Politik ebenso, wie die Interessen ihrer Mitgliedsverbände. Mit ca. 7.300 Einrichtungen und Diensten sind die Mitgliedsverbände ein bedeutender Faktor für die Menschen, für eine soziale Infrastruktur und für die Wirtschaft in Hessen. Nah an den Menschen und ihren Bedürfnissen wissen die rund 113.000 beruflich Beschäftigten und rund 160.000 ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen in Pflegeeinrichtungen, Behinderteneinrichtungen, Werkstätten, Tagesstätten, Bildungsstätten, Beratungsstellen, in den Frühförderstellen, ambulanten Diensten und anderen Einrichtungen um die sozialen Belange und die realen Rahmenbedingungen in Hessen. Diese Kenntnisse bringt die Liga in die politischen Gespräche auf Landesebene und mit Verhandlungspartnern und Kostenträgern ein.*