

Häufig gestellte Fragen zum Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB)

Zweiter Teil – Tageseinrichtungen für Kinder, Kindertagespflege, insbesondere zu Mindeststandards (§§ 25a bis 25d HKJGB)

Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I S. 698), zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. Juni 2020 (GVBl. S. 436)

Stand: 19. November 2020

Allgemeine Fragen zum Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB)..... 1

1. Was wird im HKJGB (Zweiter Teil) geregelt?..... 1
2. Gibt es daneben noch wichtige zu beachtende Rechtsvorschriften zur Kindertagesbetreuung in Hessen?..... 1

Fragen zu den Mindeststandards für den Betrieb von Tageseinrichtungen für Kinder - Personeller Mindestbedarf und Gruppengröße..... 2

3. Wie berechnet man den gesetzlich erforderlichen Mindestpersonalbedarf einer Tageseinrichtung? 2
 - a) Berechnung des Netto-Mindestpersonalbedarfs 2
 - b) Berechnung der vorzuhaltenden Ausfallzeiten 3
 - c) Berechnung der vorzuhaltenden Leitungsfreistellung 3
 - d) Beispiel zur Berechnung des insgesamt erforderlichen Mindestpersonalbedarfs einer Tageseinrichtung: 4
4. Müssen die neuen Mindeststandards bereits ab dem 01. August 2020 erfüllt werden? 5
5. Dürfen bereits vorgehaltene zusätzliche Zeiten auf die erhöhten Personalmindeststandards angerechnet werden?..... 5
6. Berechnung des Umfangs der weiterhin vorzuhaltenden freiwilligen Zeiten zusätzlich zu den neuen Mindestpersonalstandards 6
7. Gibt es im HKJGB eine Regelung zu Zeitkontingenten für mittelbare pädagogische Arbeit? 7
8. Können auch mehrere Personen für das nach § 25c Abs. 3 HKJGB ermittelte Zeitkontingent zur Wahrnehmung von Leitungsaufgaben vom unmittelbaren Gruppendienst freigestellt werden? 7

9. Welche Wochenstundenzahl ist für die Berechnung der nach § 25c Abs. 3 HKJGB festgelegten Höchstgrenze von 1,5 Vollzeitstellen für die Leitungsfreistellung zugrunde zu legen? 7
10. Wie ist die Regelung im § 25c Abs. 5 HKJGB zu verstehen? Reicht es aus, wenn nur eine Fachkraft in der Tageseinrichtung arbeitet?..... 7
11. Wann/wie oft ist die Berechnung des Mindestpersonalbedarfs durchzuführen?8
12. Wie wirkt sich z.B. eine kurzfristige Erkrankung auf die Einhaltung des Mindestpersonalbedarfs aus?..... 8
13. Wird der gesetzliche Mindestpersonalbedarf auch dann erfüllt, wenn die Ausfallzeiten nicht in den einzelnen Einrichtungen eines Trägers vorgehalten werden, sondern zentral beim Träger? 9
14. Sind längere Abwesenheitszeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die z. B. durch Beschäftigungsverbote oder durch Langzeiterkrankungen (ab 6 Wochen Erkrankung) entstehen, ebenfalls durch die 22 % Ausfallzeiten gedeckt oder müssen diese extra vorgehalten werden? 9
15. Wie müssen Änderungen in altersübergreifenden Gruppen berücksichtigt werden (Kinder werden älter)?..... 9
16. Muss ein Kind mit seinem dritten Geburtstag eine Krippe verlassen? 10
17. Können in eine Kindergartengruppe auch Kinder unter drei Jahren oder im Schulalter aufgenommen werden? 10
18. Wie sieht es mit den Öffnungszeiten aus?..... 11
19. Wie sind die Gruppengrößen? 11
20. Was ist zu beachten, wenn sich mehrere Kinder einen Betreuungsplatz teilen, d.h. vom „Platzsharing“ Gebrauch machen?..... 11
21. Was ist mit Kindern mit einer Behinderung? Bleibt es bei der Regelung zur Gruppenverkleinerung? 12
- Fragen zur Qualifikation des Personals 13**
22. Wer kann in einer Kindertageseinrichtung als Fachkraft arbeiten?..... 13
23. Wie ist bei der Regelung des § 25b Abs. 2 Nr. 6 HKJGB zu verfahren? 13
24. Wo kann ich die DQR-Einstufung eines Berufes ermitteln, um die in § 25b Abs. 2 Nr. 6 HKJGB geforderte Qualifikation der Niveaustufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) prüfen zu können? 13
25. Können für die nach § 25b Abs. 2 Nr. 6 Buchst. c HKJGB notwendigen Fortbildungsstunden auch bereits vor Einstellung besuchte Veranstaltungen

- anerkannt werden? Oder müssen Fortbildungen in Bezug auf die Anrechnung auf den Mindestpersonalbedarf zwingend nochmal besucht werden?..... 14
26. Welche Lehrerinnen und Lehrer können als Fachkräfte zur Leitung eingesetzt werden? 15
27. Was sind berufsqualifizierende Hochschulabschlüsse im Sinne von § 25b Abs. 1 Nr. 12 HKJGB? 15
28. Welche im Ausland erworbenen Ausbildungen und Abschlüsse unterfallen § 25b Abs. 1 Nr. 13 HKJGB? 16
29. Kann auch eine staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin oder ein Heilerziehungspfleger als Fachkraft in einer Kita eingesetzt werden? 16
30. Was ist eine einschlägige berufsbegleitende Ausbildung nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 HKJGB? 17
31. Welche Regelungen für die Anrechnung auf den Fachkraftschlüssel bestehen bei einer Förderung aus dem Landes- oder Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive“? 17
32. Was ist eine einschlägige Berufserfahrung nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 HKJGB? 18
33. Kann bspw. ein/-e Gärtner/-in, der/die bereits seit zwei Jahren in einem Naturkindergarten als zusätzliche/-r Mitarbeiter/-in beschäftigt ist, jetzt als Fachkraft mit der Mitarbeit in der Kindergartengruppe tätig werden, wenn er/sie sich verpflichtet, zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine berufsbegleitende Ausbildung zum/-r Erzieher/-in aufzunehmen? 19
34. Welche einschlägig ausgebildeten Assistenzkräfte (auf berufsfachschulischem Niveau) können als Fachkraft zur Mitarbeit nach § 25b Abs. 2 HKJGB eingesetzt werden? 19
35. Wie sind staatlich anerkannte Erzieher/-innen im Anerkennungsjahr auf den Mindestpersonalbedarf anzurechnen, wenn diese bereits eine Ausbildung zum/-r staatlich anerkannten Kinderpfleger/-in oder zum/-r staatlich geprüften Sozialassistent/-in bzw. zum/-r staatlich geprüften sozialpädagogischen Assistent/-in erfolgreich absolviert haben? 21
36. Auf welche Personen trifft die Stichtag-Regelung nach § 25b Abs. 3 HKJGB zu? 22

Allgemeine Fragen zum Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB)

1. Was wird im HKJGB (Zweiter Teil) geregelt?

Das Hessische Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch regelt in seinem Zweiten Teil das Landesrecht der hessischen Kindertagesbetreuung. Zuvor auf unterschiedlichen Ebenen enthaltene Bestimmungen wurden hier gebündelt, sodass sich die meisten relevanten Landesbestimmungen zur Kindertagesbetreuung in den §§ 25 bis 34 HKJGB finden (z.B. Mindeststandards zur Gewährleistung des Kindeswohls in Einrichtungen, Landesförderung, Kindertagespflege, Auftrag von Tageseinrichtungen, Elternbeteiligung). Weitere relevante Vorschriften zur Kindertagesbetreuung finden sich im ersten Teil des HKJGB, so z.B. in § 15 Mitwirkung des Jugendamtes bei dem Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen, § 16 Fortbildung und Beratung für Einrichtungen oder in § 18 Meldepflichten von Tageseinrichtungen.

2. Gibt es daneben noch wichtige zu beachtende Rechtsvorschriften zur Kindertagesbetreuung in Hessen?

Darüber hinaus gilt insbesondere das Bundesrecht der Kindertagesbetreuung, das im Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII), hier insbesondere in den §§ 22 bis 26 SGB VIII aber auch in den §§ 45 bis 48 SGB VIII, bestimmt ist. Der Bund hat unter bestimmten Bedingungen mit gesamtstaatlicher Perspektive die Kompetenz, Regelungen im Bereich der Kindertagesbetreuung zu treffen. Trifft er diese nicht, können die Länder regeln (sog. konkurrierende Gesetzgebung). Oft hat der Bund im SGB VIII auch einen rechtlichen Rahmen gesetzt, den die Länder dann durch Landesrecht ausfüllen. In Hessen geschieht dies in der Regel durch Regelung im HKJGB.

Zur Landesförderung (§§ 32 bis 32e HKJGB) siehe Erläuterungen zur Landesförderung der Kindertagesbetreuung in Hessen

<https://soziales.hessen.de/familie-soziales/familie/fruehkindliche-bildung-und-kindertagesbetreuung/kinder-und-jugendhilfeshygesetzbuch/landesfoerderung-der-kindertagesbetreuung>

Fragen zu den Mindeststandards für den Betrieb von Tageseinrichtungen für Kinder - Personeller Mindestbedarf und Gruppengröße

3. Wie berechnet man den gesetzlich erforderlichen Mindestpersonalbedarf einer Tageseinrichtung?

a) Berechnung des Netto-Mindestpersonalbedarfs

Der Netto-Mindestpersonalbedarf einer Tageseinrichtung (§ 25c HKJGB) berechnet sich pro vertraglich oder satzungsgemäß aufgenommenem Kind nach dessen Alter und Betreuungsumfang.

Grundlage der Berechnung sind der für das Kind geltende Fachkraftfaktor (Alter) und der Betreuungsmittelwert (Betreuungsumfang).

Der Netto-Mindestpersonalbedarf an Fachkräften pro aufgenommenem Kind errechnet sich danach wie folgt:

$$\text{Fachkraftfaktor} \times \text{Betreuungsmittelwert} \\ = \text{personeller Netto-Mindestpersonalbedarf pro Kind pro Woche}$$

Fachkraftfaktoren:

- 0-3 Jahre: 0,2
- 3 Jahre bis Schuleintritt: 0,07
- ab Schuleintritt: 0,06

Betreuungsmittelwerte:

- bis zu 25 Std.: 22,5 Std.
- mehr als 25 bis zu 35 Std.: 30 Std.
- mehr als 35 bis unter 45 Std.: 42,5 Std.
- 45 Std. und mehr: 50 Std.

Der Netto-Mindestpersonalbedarf der Kindertageseinrichtung ergibt sich aus der Summe der Fachkraftbedarfe der einzelnen Kinder.

b) Berechnung der vorzuhaltenden Ausfallzeiten

Zuzüglich zu dem kindbezogen errechneten Netto-Mindestpersonalbedarf der Kindertageseinrichtung sind 22 % für Ausfallzeiten durch Krankheit, Urlaub und Fortbildung vorzuhalten.

c) Berechnung der vorzuhaltenden Leitungsfreistellung

Außerdem sind zu dem kindbezogen errechneten Netto-Mindestpersonalbedarf der Kindertageseinrichtung weitere 20 % für die Freistellung der Leitung vorzuhalten, dies jedoch maximal im Umfang von 1,5 Vollzeitstellen.

Aus den unter a) bis c) dargestellten Teilberechnungen ergibt sich der insgesamt erforderliche Mindestpersonalbedarf einer Tageseinrichtung. Die konkrete Dienstplangestaltung obliegt dem jeweiligen Träger der Tageseinrichtung. Die Aufsichtspflicht muss jederzeit gewährleistet werden.

d) **Beispiel zur Berechnung des insgesamt erforderlichen Mindestpersonalbedarfs einer Tageseinrichtung:**

Eine Kindertageseinrichtung hat zwei Kindergartengruppen und eine Krippengruppe mit einer Rahmenkapazität für höchstens 54 gleichzeitig anwesende Kinder vom vollendeten 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt. In der Einrichtung werden aktuell 50 Kinder betreut, davon 10 Kinder unter drei Jahren (U3). Die vertraglich gebuchte Betreuungszeit der einzelnen Kinder ist:

bis zu 25 Std./Woche: keine Kinder
 mehr als 25 bis zu 35 Std./Woche: 18 Kinder Ü3
 mehr als 35 bis unter 45 Std./Woche: 10 Kinder U3, 22 Kinder Ü3
 45 Std./Woche und mehr: keine Kinder

Altersgruppe	FK-Faktor	Kinder	Betreuungszeit (lt. Vertrag)	BMW	FK-Stunden/ Woche
0-3 Jahre	0,2	-	0-25 Std.	22,5	-
		-	> 25-35 Std.	30	-
		10	> 35- < 45 Std.	42,5	85
		-	45 Std u. mehr	50	-
3-6 Jahre	0,07	-	0-25 Std.	22,5	-
		18	> 25-35 Std.	30	37,80
		22	> 35- < 45 Std.	42,5	65,45
		-	45 Std u. mehr	50	-
Aufgenommene Kinder	50				
1. Netto-Mindestpersonalbedarf					188,25
2. 22 % Ausfallzeiten vom Netto-Mindestpersonalbedarf					41,42
3. 20 % Leitungszeiten vom Netto-Mindestpersonalbedarf					37,65
1+2+3 = Gesamtsumme personeller Mindestbedarf					267,32

4. Müssen die neuen Mindeststandards bereits ab dem 01. August 2020 erfüllt werden?

Da eine Steigerung der Fachkraftkapazitäten in Kindertageseinrichtungen nur schrittweise erfolgen kann, erhalten Kitas, die am 31. Juli 2020 über eine gültige Betriebserlaubnis verfügen, eine Übergangszeit bis 31. Juli 2022, um die verbesserte Personalausstattung umzusetzen. D.h., Kindertageseinrichtungen von Trägern, denen die Personalanpassung noch nicht gelingt, dürfen bis spätestens 31. Juli 2022 nach den bisherigen Standards betrieben werden.

Wenn eine Betriebserlaubnis mit Wirkung ab dem 1. August 2020 als Erstbescheid für eine neu geschaffene Kindertageseinrichtung erteilt wird, sind für den Betrieb die neuen gesetzlichen Regelungen anzuwenden. Einrichtungen, die ab dem 1. August 2020 in Betrieb gehen, müssen somit die Standards gemäß den Vorgaben des HKJGB in der Fassung vom 1. August 2020 erfüllen.

5. Dürfen bereits vorgehaltene zusätzliche Zeiten auf die erhöhten Personalmindeststandards angerechnet werden?

Zusätzliche Zeiten z.B. für die mittelbare pädagogische Arbeit oder für Leitungstätigkeiten, die bisher über den im HKJGB (in der Fassung bis 31. Juli 2020) gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen hinaus vorgehalten wurden, dürfen grundsätzlich zunächst auf die erhöhten Personalmindeststandards angerechnet werden.

Aber Achtung:

Für den Erhalt der Förderpauschale nach § 32 Abs. 2a HKJGB (Pauschale zur Umsetzung des KiQuTG) ist die Absicht erforderlich, die am 1. August 2019 nicht nur vorübergehend freiwillig vorgehaltenen zusätzlichen Zeiten in bestimmtem Umfang auch künftig zusätzlich beizubehalten. D.h. eine Verrechnung der übergesetzlich vorgehaltenen Standards mit dem gesetzlichen Mindestpersonalbedarf kann, wenn erforderlich, nur vorübergehend erfolgen, wenn nicht genügend Fachkräfte gewonnen werden können, um die gesetzlichen Standards sowie die übergesetzlich vorgehaltenen Standards zu erfüllen.

Der Träger muss im Antrag auf Erhalt der Pauschale zur Umsetzung des KiQuTG die Absicht erklären, die bisher freiwillig vorgehaltenen zusätzlichen Zeiten in bestimmen Umfang (s. Frage 6) weiter beizubehalten. Weitere Ausführungen hierzu sind auch in den o.g. Erläuterungen zur Landesförderung enthalten.

6. Berechnung des Umfangs der weiterhin vorzuhaltenden freiwilligen Zeiten zusätzlich zu den neuen Mindestpersonalstandards

Um (im Rahmen der Landesförderung) zu ermitteln, in welchem Umfang bisher freiwillig oberhalb der Personalmindeststandards vorgehaltene Zeiten mit Blick auf § 32 Abs. 2a HKJGB zusätzlich zu den neuen gesetzlichen Mindeststandards weiter vorgehalten werden müssen, ist folgende Berechnung anzustellen:

- Ermittlung der tatsächlich zusätzlich vorgehaltenen Zeiten zum Stichtag 1. August 2019.
- Ggf. Umrechnung:
Wenn die zusätzlich vorgehaltenen Zeiten bisher als absolute Zahl an Fachkraftstunden ausgewiesen sind, müssen diese Fachkraftstunden in ein prozentuales Verhältnis zum Netto-Mindestpersonalbedarf (d. h. Summe der Fachkraftstunden ohne den Aufschlag für Ausfallzeiten) gesetzt werden.

Beispiel:

Netto-Mindestpersonalbedarf:	100 Fachkraftstunden
Zusätzliche Zeiten:	30 Fachkraftstunden
Anteil in Prozent:	30 %

Eine Umrechnung ist auch erforderlich, wenn die zusätzlichen Zeiten bisher als prozentualer Zuschlag auf den Bruttomindestpersonalbedarf (also inkl. Ausfallzeiten) berechnet wurden. In diesem Fall muss der Anteil im Verhältnis zum Nettomindestpersonalbedarf berechnet werden.

- Abgleich des so ermittelten prozentualen Anteils mit der 15 % Regelung des § 32 Abs. 2a HKJGB (und Inhalt der Absichtserklärung im Förderantrag):
 - Eine Kita die weniger als 15 % zusätzliche Zeiten vorgehalten hat (z.B. 7 %) muss nur diesen Anteil zukünftig weiter vorhalten.
 - Eine Kita, die mehr als 15 % zusätzliche Zeiten vorgehalten hat (im Bsp. oben 30 %), muss lediglich 15 % des jeweiligen Netto-Mindestpersonalbedarf weiterhin zusätzlich zum neuen Mindestpersonalbedarf vorhalten.
Bei konstantem Netto-Mindestpersonalbedarf wären dies im Bsp. 15 Fachkraftstunden. Die restlichen Fachkraftstunden könnten auf die neuen Mindeststandards angerechnet werden.
 - Eine Kita, die bisher exakt 15 % zusätzliche Zeiten vorgehalten hat, muss diese beibehalten.

7. Gibt es im HKJGB eine Regelung zu Zeitkontingenten für mittelbare pädagogische Arbeit?

Zusätzliche Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit (dies sind u.a. Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit; für Teamsitzungen; die konzeptionelle Arbeit; die Qualitätsentwicklung; die Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern; die Kooperation mit Grundschulen und anderen Institutionen) und für Leitungstätigkeiten über den in § 25c Abs. 3 HKJGB gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen hinaus sind von den Einrichtungsträgern eigenständig zu regeln (§ 25a Abs. 1 Satz 2 HKJGB).

8. Können auch mehrere Personen für das nach § 25c Abs. 3 HKJGB ermittelte Zeitkontingent zur Wahrnehmung von Leitungsaufgaben vom unmittelbaren Gruppendienst freigestellt werden?

Zur Anzahl der Personen, die für die Wahrnehmung des ermittelten Zeitkontingents nach § 25c Abs. 3 HKJGB vom unmittelbaren Gruppendienst freizustellen sind, trifft das HKJGB keine Aussage. Die Organisation der Leitungsfreistellung obliegt dem jeweiligen Träger der Kindertageseinrichtung.

9. Welche Wochenstundenzahl ist für die Berechnung der nach § 25c Abs. 3 HKJGB festgelegten Höchstgrenze von 1,5 Vollzeitstellen für die Leitungsfreistellung zugrunde zu legen?

Nach § 25c Abs. 3 HKJGB sind Zeitkontingente für Freistellung einer Leitung vom unmittelbaren Gruppendienst im Umfang eines Aufschlags i.H.v. 20 % auf den Netto-Mindestpersonalbedarf vorzuhalten, jedoch max. im Umfang von 1,5 Vollzeitstellen. Als Grundlage für die Berechnung der Wochenstundenanzahl, die den 1,5 Vollzeitstellen entsprechen, ist die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit, die einer Vollzeitstelle entspricht, ausschlaggebend.

D.h., wenn die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit, die einer Vollzeitstelle entspricht, 39 bzw. 40 Wochenstunden umfasst, entspricht der max. Umfang von 1,5 Vollzeitstellen. 58,5 bzw. 60 Wochenstunden.

10. Wie ist die Regelung im § 25c Abs. 5 HKJGB zu verstehen? Reicht es aus, wenn nur eine Fachkraft in der Tageseinrichtung arbeitet?

Bei dieser Vorgabe handelt es sich um eine Auffangregelung. Grundsätzlich bestimmt sich der Mindestpersonalbedarf in der jeweiligen Kindertageseinrichtung kindbezogen nach § 25c Abs. 1 bis 3 HKJGB (siehe Frage 3). Für den Ausnahmefall, dass die kind-

bezogene Berechnung die Öffnungszeiten der Tageseinrichtung z.B. in den Randzeiten nicht abdeckt (denkbar bei kleiner Tageseinrichtung mit wenigen Kindern), regelt § 25c Abs. 5 HKJGB, dass dennoch stets mindestens eine Fachkraft in der Tageseinrichtung anwesend ist, solange diese geöffnet hat. Die Anforderungen an die Aufsichtspflicht muss der Träger hierüber hinaus in eigener Verantwortung sicherstellen, hiernach ist in dem o.g. Fall zur Gewährleistung der Aufsichtspflicht neben einer Fachkraft mindestens die Anwesenheit einer zweiten Aufsichtsperson in der Tageseinrichtung erforderlich.

11. Wann/wie oft ist die Berechnung des Mindestpersonalbedarfs durchzuführen?

In Bezug auf den gesetzlich festgeschriebenen Mindestpersonalbedarf in einer Tageseinrichtung für Kinder gilt, dass dieser zur Sicherung des Kindeswohls zu jedem Zeitpunkt (und nicht nur zu einem bestimmten Stichtag!) einzuhalten ist und nicht unterschritten werden darf. Der Träger einer Tageseinrichtung ist gehalten, seinen Betrieb diesen Mindestvorgaben entsprechend **vorausschauend langfristig für das gesamte Kindergartenjahr** zu planen. Entsprechende Grundlagen für eine Planungssicherheit bietet die konkrete Auswertung von Anmeldungen, Wartelisten, Betreuungsverträgen, der kommunalen Bedarfsplanung nach § 30 Abs. 1 HKJGB und von anderen Materialien, wie z.B. Elternbefragungen.

In § 25a Abs. 2 HKJGB wird ergänzend klargestellt, dass die Träger von Tageseinrichtungen in der Regel einmal jährlich dem zuständigen Jugendamt zur Überprüfung der Rahmenbedingungen für den Betrieb einer Tageseinrichtung die tatsächlichen Umstände betreffend die Anforderungen nach § 25a Abs. 1 Satz 1 HKJGB mitzuteilen haben. Das Erfordernis der bundesgesetzlichen Meldepflichten nach § 47 SGB VIII bleibt hiervon unberührt.

12. Wie wirkt sich z.B. eine kurzfristige Erkrankung auf die Einhaltung des Mindestpersonalbedarfs aus?

Die Summe aus dem kindbezogen errechneten Netto-Mindestpersonalbedarf ergibt inkl. der jeweiligen Aufschläge von 22 % für Ausfallzeiten plus 20 % für die Leitungsfreistellung den Gesamtmindestpersonalbedarf einer Kita, der durch Arbeitsverträge abzudecken ist.

Hiernach ist stets ein bestimmter wöchentlicher Umfang von Fachkraftstunden in der Einrichtung vertraglich vorzuhalten. Wenn kurzfristig eine Fachkraft z.B. wegen Krankheit ausfällt, so ist, da ihr Arbeitsvertrag hiervon nicht berührt ist, der Mindestpersonalbedarf erfüllt.

Die Dienstplangestaltung obliegt dem jeweiligen Träger der Kindertageseinrichtung. Die Aufsichtspflicht muss jederzeit gewährleistet werden.

13. Wird der gesetzliche Mindestpersonalbedarf auch dann erfüllt, wenn die Ausfallzeiten nicht in den einzelnen Einrichtungen eines Trägers vorgehalten werden, sondern zentral beim Träger?

Der zur Sicherstellung des Kindeswohls erforderliche Mindestpersonalbedarf nach § 25c HKJGB muss in jeder einzelnen Tageseinrichtung bereitgestellt werden. Jeder Träger sollte für personelle Notsituationen einen individuellen Maßnahmenplan entwickeln. Auch hier liegt es in der Verantwortung jedes Trägers, wie er bei Personalengpässen den Betriebsablauf in seiner Einrichtung aufrechterhält und wie er dies in einem „Notfall- bzw. Stufenplan“ regelt.

14. Sind längere Abwesenheitszeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die z. B. durch Beschäftigungsverbote oder durch Langzeiterkrankungen (ab 6 Wochen Erkrankung) entstehen, ebenfalls durch die 22 % Ausfallzeiten gedeckt oder müssen diese extra vorgehalten werden?

Hintergrund dieser Frage ist, ab wann Arbeitsverträge nicht mehr zur Deckung des ermittelten Mindestpersonalbedarfes herangezogen werden können. Ausgehend von dem Umstand, dass Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für länger abwesende Beschäftigte (z.B. Langzeiterkrankung, allgemeine Beschäftigungsverbote wie Mutterschutz) nicht mehr tragen müssen, bleiben jedenfalls Personen, die über einen Zeitraum von 42 Kalendertagen aufeinanderfolgend keine Arbeitsleistung mehr erbringen, bei der Deckung des personellen Mindestbedarfes unberücksichtigt.

15. Wie müssen Änderungen in altersübergreifenden Gruppen berücksichtigt werden (Kinder werden älter)?

Grundsätzlich sind die Vorgaben zum personellen Mindestbedarf sowie die Mindeststandards zur Gruppengröße und Qualifikation der Fachkräfte zur Gewährleistung des Kindeswohls stets einzuhalten. Der Träger einer Tageseinrichtung ist daher gehalten, seinen Betrieb diesen Mindestanforderungen entsprechend für das gesamte Kindergartenjahr zu planen und Schwankungen im Personalbedarf sowie in der Gruppenbelegung vorausschauend zu berücksichtigen.

Bei der Größe und Zusammensetzung einer altersübergreifenden Gruppe sind sowohl die Kriterien des § 25d HKJGB zu beachten als auch die Bestimmungen der Betriebs-erlaubnis zur maximalen Kapazität einer Einrichtung/eines Einrichtungsteils/einer

Gruppe. Erlaubt zum Beispiel die Betriebserlaubnis einer zweigruppigen Tageseinrichtung eine Rahmenkapazität für höchstens 50 gleichzeitig anwesende Kinder vom vollendeten 18. Lebensmonat bis zum Schuleintritt, so ist bei der Ermittlung der tatsächlich möglichen Gruppengröße insbesondere die rechnerische Kontrollsumme 25 nach § 25d Abs. 1 Satz 1 HKJGB zu beachten. So könnten beispielsweise nur 19 Kinder in eine der beiden altersübergreifenden Gruppen aufgenommen werden, wenn in dieser Gruppe drei einjährige Kinder, drei zweijährige Kinder und 13 Kindergartenkinder gleichzeitig betreut werden sollten. Dies ergibt sich aus der folgenden Berechnung:

$3 \times 2,5$ (Gruppenfaktor für die einjährigen Kinder) + $3 \times 1,5$ (Gruppenfaktor für die zweijährigen Kinder) + 13×1 (Gruppenfaktor für die Kinder ab drei Jahren) = 25.

Darüber hinaus sind gemäß § 25d Abs. 2 HKJGB bei der maximalen Größe und der Zusammensetzung von altersübergreifenden Gruppen die besonderen Bedürfnisse und Entwicklungsvoraussetzungen der U3-Kinder zu berücksichtigen. Eine zu starke Belegung der altersübergreifenden Gruppen mit Kleinst- und Kleinkindern ist daher zu vermeiden. Es wird empfohlen, in der Regel nicht mehr als 7-8 U3-Kinder aufzunehmen.

16. Muss ein Kind mit seinem dritten Geburtstag eine Krippe verlassen?

In der Betriebserlaubnis wird gestattet, dass Kinder auch nach Vollendung des 3. Lebensjahres bis zum Wechsel in den Kindergarten in der Krippe verbleiben können, längstens jedoch bis zum Ende des jeweiligen Kindergartenjahres (i.d.R. 1. August oder 1. September des Jahres).

17. Können in eine Kindergartengruppe auch Kinder unter drei Jahren oder im Schulalter aufgenommen werden?

Entsprechend der langjährigen Praxis können einzelne zweijährige Kinder oder Schulkinder in eine Kindergartengruppe aufgenommen werden, auch wenn die Betriebserlaubnis nur eine Aufnahme von Kindern ab dem vollendeten 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt vorsieht. Hierfür ist ein begründeter Antrag des Trägers der Tageseinrichtung an das örtliche Jugendamt erforderlich, das dann die Einzelheiten mit dem Träger vereinbart und eine entsprechende Genehmigung ausstellt. Zeichnet sich ab, dass sich solche Einzelfälle häufen, ist eine Änderung der Betriebserlaubnis im üblichen Verfahrensweg zu prüfen.

Darüber hinaus kann ein Kind zur Eingewöhnung in den Kindergarten bereits acht Wochen vor Vollendung des dritten Lebensjahres aufgenommen werden. Eine Einzelgenehmigung des Jugendamtes ist hierfür nicht erforderlich.

18. Wie sieht es mit den Öffnungszeiten aus?

Das HKJGB legt keine Öffnungszeiten fest.

Hinsichtlich des konkreten Betriebes entscheidet jeder Träger selbständig im Rahmen seiner Organisationshoheit über die Frage der Öffnungszeiten, über die Besetzung der Stellen (Vollzeit, Teilzeit), wie auch über den konkreten Einsatz des Personals (Dienstplan). Grundsätzlich obliegt es der Planung und Organisation des einzelnen Trägers, wie er die Öffnungszeiten einer Kindertageseinrichtung entlang der vertraglich oder satzungsgemäß vereinbarten Betreuungszeiten der Kinder bedarfsgerecht ausrichtet.

Das HKJGB regelt lediglich den Weg, wie der Mindestfachkraftbedarf einer Kindertageseinrichtung zu berechnen ist. Hierbei sind die Betreuungsmittelwerte ein Berechnungsfaktor. Betreuungsmittelwerte sind rechnerisch gebildete Mittelwerte der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Betreuungszeiten der Kinder in einer Kindertageseinrichtung. Beispielsweise beträgt der Betreuungsmittelwert für Kinder mit einer Betreuungszeit von 25 bis 35 Stunden die Woche 30 Stunden.

In § 25c Abs. 2 Satz 3 HKJGB werden vier Betreuungsmittelwerte vorgegeben. Für Kinder, die 45 Stunden und mehr betreut werden, wurde ein Mittelwert von 50 Stunden festgelegt, um auch langen Betreuungszeiten Rechnung tragen zu können.

19. Wie sind die Gruppengrößen?

Hinsichtlich der Gruppengrößen werden Mindestvorgaben im Gesetz geregelt (§ 25d HKJGB). Prinzipiell gilt eine rechnerische Größe von maximal 25 Kindern pro Gruppe. Diese reduziert sich bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren, je nachdem, ob es sich um ein Kind bis zum vollendeten 2. Lebensjahr (um 2,5) oder vom vollendeten 2. bis zum 3. Lebensjahr (um 1,5) handelt. Bei Krippengruppen wird die Gruppengröße gesetzlich auf maximal 12 Kinder festgeschrieben.

20. Was ist zu beachten, wenn sich mehrere Kinder einen Betreuungsplatz teilen, d.h. vom „Platzsharing“ Gebrauch machen?

Bei der Errechnung des personellen Mindestbedarfs gelten Kinder, die sich einen Platz teilen, als ein Kind. Als Fachkraftfaktor ist der für das jüngere Kind geltende Fachkraftfaktor maßgebend. Die zugrunde zu legende Betreuungszeit ergibt sich aus der Summe der wöchentlichen Betreuungszeiten der einzelnen Kinder (darf aber 50 Stunden nicht überschreiten). Die Summe wird dem zugehörigen Betreuungsmittelwert zugeordnet (§ 25c Abs. 2 Satz 4 HKJGB). Überschreitet die Summe der Betreuungszeiten der Kinder 50 Stunden, muss für die Berechnung des personellen Bedarfs hingegen eine Einzelbetrachtung der Kinder vorgenommen werden.

21. Was ist mit Kindern mit einer Behinderung? Bleibt es bei der Regelung zur Gruppenverkleinerung?

Die Mindeststandards zur Gewährleistung des Kindeswohls in Tageseinrichtungen in den §§ 25a ff. HKJGB treffen keine Sonderregelungen für die gemeinsame Betreuung von Kindern mit und ohne Behinderung. Diese Regelung erfolgt in der sog. „Vereinbarung zur Integration von Kindern mit Behinderung vom vollendeten 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt in Tageseinrichtungen für Kinder“ vom 1. August 2014. Die Vereinbarung ist ein Vertrag zwischen den kommunalen Spitzenverbänden und der Liga der freien Wohlfahrtspflege. Die Vereinbarung zur Integration stellt sicher, dass jedem Kind mit Behinderung vom vollendeten 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt eine wohnortnahe Betreuung in einer Kindertageseinrichtung zur Verfügung steht.

Bei der Aufnahme eines Kindes mit Behinderung muss der Träger der Einrichtung die jeweilig maximal zulässige Gruppengröße reduzieren und zusätzliche Fachkraftstunden bereitstellen (Fragen hierzu beantwortet das örtlich zuständige Jugendamt). Dafür erhält der Träger vom örtlichen Sozialhilfeträger ein Entgelt und vom Land Hessen eine gesonderte Förderpauschale.

Fragen zur Qualifikation des Personals

22. Wer kann in einer Kindertageseinrichtung als Fachkraft arbeiten?

Personen mit den in § 25b Abs. 1 HKJGB aufgeführten Berufsqualifikationen als **Leitungsfachkraft** sowie Personen mit den in § 25b Abs. 2 HKJGB beschriebenen Voraussetzungen als **Fachkraft zur Mitarbeit**.

23. Wie ist bei der Regelung des § 25b Abs. 2 Nr. 6 HKJGB zu verfahren?

Nach § 25b Abs. 2 Nr. 6 HKJGB können solche Personen mit fachfremder Ausbildung im In- oder Ausland als Fachkräfte zur Mitarbeit beschäftigt werden,

- a. die über einen Bezug zum Profil und Konzept der Tageseinrichtung verfügen, der von dem Träger zu begründen ist,
- b. die mindestens über einen mittleren Bildungsabschluss und über eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder gleichwertige Ausbildung, die einer Qualifikation der Niveaustufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) entspricht, sowie über Erfahrung in der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern verfügen,
- c. die sich im Umfang von mindestens 160 Stunden im Zeitraum von zwei Jahren nach Aufnahme der Tätigkeit im frühpädagogischen Bereich weiterbilden und
- d. deren Einsatz der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach Prüfung der Voraussetzungen der Buchst. a bis c zugestimmt hat.

Praktisch bedeutet dies, dass der berufliche Hintergrund einer Person einen Bezug zum Profil und zu dem Konzept der Kindertageseinrichtung haben muss. Dieses richtet sich nach den spezifischen Ausgangsbedingungen der Einrichtung und der Person.

Der Träger muss die Eignung einer Person eigenständig beurteilen und gegenüber dem örtlichen Träger der Jugendhilfe begründen. Ob die Person geeignet ist und als Fachkraft zur Mitarbeit eingesetzt werden kann, hängt von der Zustimmung des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe, dem Jugendamt, ab.

24. Wo kann ich die DQR-Einstufung eines Berufes ermitteln, um die in § 25b Abs. 2 Nr. 6 HKJGB geforderte Qualifikation der Niveaustufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) prüfen zu können?

Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) wurde entwickelt, um das deutsche Bildungssystem transparenter zu machen. Er ordnet die Qualifikationen der verschiedenen Bildungsbereiche acht Niveaus zu. Damit wird es leichter,

Qualifikationen zu vergleichen – in Europa und in Deutschland. Die Niveaustufe 6 umfasst das Bachelorniveau sowie gleichgestellte Abschlüsse.

Weitere Informationen zum DQR sind erhältlich unter: <https://www.dqr.de>. Die Liste der zugeordneten Qualifikationen kann unter dem folgenden Pfad aufgerufen werden: <https://www.dqr.de/content/2453.php>. Eine Qualifikationssuche (für einzelne berufliche Qualifikationen) ist möglich unter: <https://www.dqr.de/content/2316.php>.

Bei **ausländischen Hochschulqualifikationen** kann eine Zeugnisbewertung durch die KMK durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen hilfreich sein, um die Zugehörigkeit zu einer Niveaustufe des DQR final zu bewerten: weitere Informationen unter:

<https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/zeugnisbewertung.html>

Erfolgt in der Bewertung die Aussage: „Der ausländische Abschluss entspricht einem deutschen Hochschulabschluss auf Bachelorebene“ ist eine Zuordnung zu DQR 6 gegeben. (Musterbewertung unter: https://www.kmk.org/fileadmin/Daten/pdf/ZAB/Zeugnisbewertungen/Zeugnisbewertung_Musterbescheinigung.pdf)

Vorabinformationen zur Einschätzung der ausländischen Hochschulqualifikation können über die Datenbank „Anabin“ erfolgen (<https://anabin.kmk.org/anabin.html>).

Es obliegt der einzelnen Person, den Nachweis über die Zuordnung der deutschen oder ausländischen Ausgangsqualifikation zur Niveaustufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zu erbringen.

Die Bewertung ist aber noch keine Feststellung der Gleichwertigkeit mit einem deutschen Hochschulabschluss. Das Procedere zur Feststellung der Gleichwertigkeit wird in Frage 28 (ausländische Bildungsabschlüsse) erörtert.

25. Können für die nach § 25b Abs. 2 Nr. 6 Buchst. c HKJGB notwendigen Fortbildungsstunden auch bereits vor Einstellung besuchte Veranstaltungen anerkannt werden? Oder müssen Fortbildungen in Bezug auf die Anrechnung auf den Mindestpersonalbedarf zwingend nochmal besucht werden?

Die Fortbildung hat in Bezug auf die neue Rolle „Fachkraft zur Mitarbeit“ zu erfolgen und muss entsprechend ausgestaltet werden. Anrechnungen von vorherigen Fortbildungen (z. B. als Zusatzkraft) sind nicht möglich. Aufgrund der Vorerfahrungen der jeweiligen Person und der vor ihr bereits besuchten Fortbildungen muss der **Träger** im Einzelfall entscheiden, welche (weiteren) Fortbildungen eine Person benötigt.

Grundsätzlich wird empfohlen, dass sich die Person fachspezifische Grundkenntnisse (z.B. mindestens in entwicklungspsychologischen Grundlagen, Grundlagen des Hes-

sischen Bildungs- und Erziehungsplanes, rechtliche Grundlagen der Kindertagesbetreuung) aneignet. **Dem Jugendamt sind der Inhalt der geplanten Fortbildung, die Anmeldung sowie der zeitliche Verlauf darzulegen.** Nach Abschluss der Fortbildung ist diesem der Nachweis über die Teilnahme vorzulegen.

Fortbildungen können frei am Fortbildungsmarkt gebucht werden, hierzu macht das HKJGB keine Vorschriften.

Über die Frage der bezahlten Freistellung der Person für die Fortbildung und die Finanzierung der Fortbildung hat der Träger als Arbeitgeber eigenständig zu entscheiden, auch hierzu trifft das HKJGB keine Regelungen.

26. Welche Lehrerinnen und Lehrer können als Fachkräfte zur Leitung eingesetzt werden?

Das HKJGB regelt in § 25b Abs. 1 Nr. 10 und 11 abschließend den Einsatz von Lehrkräften in Kindertageseinrichtungen. Erforderlich ist die Befähigung zur Ausübung des Lehramtes an Grundschulen oder Förderschulen. Die Befähigung zur Ausübung des Lehramtes setzt das Bestehen der Zweiten Staatsprüfung (erfolgreich abgeschlossenes Referendariat) voraus. Weitere Lehrämter sind nicht zugelassen. Mit dem Erwerb der akademischen Grade Bachelor of Education (B.Ed.) und Master of Education (M.Ed.) geht keine Befähigung zur Ausübung des Lehramtes einher. Auch hier ist ein erfolgreich abgeschlossenes Referendariat notwendig. Allerdings kommt ggf. der Einsatz zur Mitarbeit nach § 25b Abs. 2 Nr. 6 HKJGB in Betracht (vgl. Frage 23).

27. Was sind berufsqualifizierende Hochschulabschlüsse im Sinne von § 25b Abs. 1 Nr. 12 HKJGB?

Die Regelung in § 25b Abs. 1 Nr. 12 HKJGB ist vor allem bedeutsam im Hinblick auf gestufte Abschlüsse (Bachelor / Master), die hinsichtlich der Inhalte den Abschlüssen in § 25b Abs. 1 Nr. 5 bis 9 HKJGB entsprechen.

Als berufsqualifizierender Hochschulabschluss im allgemeinpädagogischen und frühpädagogischen Bereich kommt ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit dem Hauptfach Pädagogik oder Erziehungswissenschaften in Betracht. Dazu zählt auch ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit dem Erwerb des akademischen Grads Magister Artium (M.A.), sofern Pädagogik oder Erziehungswissenschaften im Hauptfach studiert wurde.

Als Hochschulabschluss im sozialpflegerischen Bereich kommen entsprechend gestufte Abschlüsse auf dem Gebiet der Heilpädagogik in Betracht.

Als Hochschulabschluss im sozialpädagogischen Bereich kommen berufsqualifizierende Abschlüsse auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit in Betracht.

Abschlüsse wie Kunst-, Musik-, Theater- oder Religionspädagogik bzw. Abschlüsse in anderen pädagogischen Teilbereichen stellen keine Hochschulabschlüsse im allgemein- oder frühpädagogischen Bereich dar. Diese können ggf. im Rahmen einer Einzelfallentscheidung nach § 25b Abs. 2 Nr. 6 HKJGB in der Kindertageseinrichtung als Fachkraft zur Mitarbeit eingesetzt werden, wenn die in § 25b Abs. 2 Nr. 6 HKJGB genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Masterabschlüsse führen in der Regel nur zur Anerkennung als Fachkraft, wenn vor dem Masterstudiengang ein einschlägiger Bachelorabschluss gem. § 25b HKJGB erworben wurde. Es ist anzuraten, vor der Aufnahme eines entsprechenden Masterstudienganges zu klären, inwieweit der gewählte Studiengang zum Fachkraftstatus gem. § 25b HKJGB führt.

28. Welche im Ausland erworbenen Ausbildungen und Abschlüsse unterfallen § 25b Abs. 1 Nr. 13 HKJGB?

In der Regel handelt es sich in dieser Vorschrift um im Ausland erworbene Berufs- oder Hochschulabschlüsse, die mit den Abschlüssen unter § 25b Abs. 1 Nr. 1 bis 12, 14 und 15 HKJGB inhaltlich vergleichbar sind und zur Ausübung des jeweiligen Berufs im Ausbildungsstaat berechtigen. Zudem handelt es sich auch um erzieherische Abschlüsse aus der ehemaligen DDR.

Für Informationen zum Verfahren der **Prüfung der Gleichwertigkeit, der Gleichstellung oder der Anerkennung einer Ausbildung im In- und Ausland mit den Ausbildungen** nach § 25b Abs. 1 Nr. 1 bis 12, 14 und 15 HKJGB wird auf die Erläuterungen in der Anlage verwiesen. >> [Download](#)

Die Prüfung, ob der Fachkraftstatus im Sinne von § 25b Abs. 1 Nr. 13 HKJGB erfüllt ist, soll **vor der Einstellung** erfolgen.

Personen, die im Rahmen der Feststellung der Gleichwertigkeit einer ausländischen Berufsqualifikation eine **Ausgleichsmaßnahme** in einer Kindertageseinrichtung absolvieren, können in Analogie zu § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 HKJGB i.V.m. § 25c Abs. 3 HKJGB mit bis zu 50 % ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf den personellen Mindestbedarf angerechnet werden.

29. Kann auch eine staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin oder ein Heilerziehungspfleger als Fachkraft in einer Kita eingesetzt werden?

Ja, nach § 25b Abs. 1 Nr. 15 HKJGB können staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger nach der „Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 in der jeweils geltenden

Fassung, siehe: <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/berufliche-weiterbildung.html>) als Fachkräfte in einer Kindertageseinrichtung eingesetzt und mit der Leitung der Einrichtung oder einer Kindergruppe betraut werden.

30. Was ist eine einschlägige berufsbegleitende Ausbildung nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 HKJGB?

Unter „**einschlägige berufsbegleitende Ausbildungen**“ fallen Ausbildungs- bzw. Studiengänge zu Berufen nach § 25b Abs. 1 Nr. 1 bis 12 und Nr. 14 und 15 HKJGB. Der hier erfasste Personenkreis befindet sich bereits in einer entsprechenden i.d.R. berufsbegleitenden Ausbildung bzw. einem Studium. Dies umfasst insbesondere die berufsbegleitende Teilzeitform sowie die praxisintegrierte Ausbildung (PivA) der Fachschulen für Sozialwesen (nach der Verordnung über die Ausbildung und die Prüfungen an den Fachschulen für Sozialwesen vom 23. Juli 2013 (ABl. S. 554), in der jeweils geltenden Fassung; siehe <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/hevr-SozWAPrVHEV2P2>) sowie berufsbegleitende Angebote der Hochschulen und Universitäten.

Personen, die sich in einer entsprechenden Ausbildung befinden, können nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 HKJGB als Fachkräfte zur Mitarbeit eingesetzt werden und auf der Grundlage ihrer vertraglich geregelten Anwesenheit in der Kindertageseinrichtung auf den Mindestpersonalbedarf angerechnet werden.

31. Welche Regelungen für die Anrechnung auf den Fachkraftschlüssel bestehen bei einer Förderung aus dem Landes- oder Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive“?

Personen in einer berufsbegleitenden oder praxisintegrierten vergüteten Ausbildung zur „Staatlich anerkannten Erzieherin“ bzw. zum „Staatlich anerkannten Erzieher“ können nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 HKJGB als Fachkräfte zur Mitarbeit eingesetzt werden und entsprechend ihrer vertraglich geregelten Anwesenheit in der Kindertageseinrichtung auf den Mindestpersonalbedarf angerechnet werden.

Für Studierende der praxisintegrierten vergüteten Erzieherausbildung (PivA), die ihre Ausbildung bei einer Einrichtung absolvieren, deren Träger im Rahmen des Landes- oder Bundesprogramms Fachkräfteoffensive eine Förderung erhalten, gelten die Regelungen des Landes-/ Bundesprogramms, die von den hessischen Landesregelungen abweichen:

- 1. Ausbildungsjahr keine Anrechnung auf den Fachkraftschlüssel möglich
- 2. Ausbildungsjahr 30 % Anrechnung auf den Fachkraftschlüssel möglich

- 3. Ausbildungsjahr 70 % Anrechnung auf den Fachkraftschlüssel möglich.

32. Was ist eine einschlägige Berufserfahrung nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 HKJGB?

In Abgrenzung zu Fachkräften nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 HKJGB umfasst Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Personen, die sich **noch nicht in einer berufsbegleitenden Ausbildung** befinden. Vielmehr nehmen sie erst zukünftig eine sozial-/pädagogische Ausbildung auf.

Die Berücksichtigung dieser Personen in dem Fachkräfteverzeichnis ist durch ihre einschlägige Berufserfahrung gerechtfertigt. **Einschlägige Berufserfahrung** nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 HKJGB verlangt in der Regel die Ausübung einer bezahlten Tätigkeit, welche die Bildung, Erziehung oder Betreuung von Kindern zum Inhalt hat. Hier- von erfasst ist insbesondere eine entsprechende Tätigkeit in einer Tageseinrichtung für Kinder nach § 25 HKJGB (Kinderkrippe, Kindergarten, Kinderhort, altersübergrei- fende Tageseinrichtung für Kinder) oder in Kindertagespflege. Die Tätigkeit muss in einem institutionellen/ organisatorischen Rahmen oder als Kindertagespflegeperson mit Pflegeerlaubnis nach § 43 SGB VIII, § 29 HKJGB ausgeübt worden sein. Als zeit- licher Maßstab für die Dauer der Berufserfahrung gilt eine Zeitspanne von mindestens einem Jahr.

Hinsichtlich der Aufnahme der **sozial-/pädagogischen Ausbildung** muss ein Nach- weis einer Fachschule bzw. Hochschule vorliegen, aus dem hervorgeht, dass die be- treffende Person eine Ausbildung bzw. ein Studium zu den Berufen nach § 25b Abs. 1 Nr. 1 bis 12 und Nr. 14 und 15 HKJGB zeitnah aufnehmen kann. Sind diese Bedingun- gen erfüllt, kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter bei gleichzeitiger Auflage zur Be- triebserlaubnis als Fachkraft zur Mitarbeit nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 HKJGB in einer Kindergruppe anerkannt und auf den Mindestpersonalschlüssel angerechnet werden. **Die Auflage zur gültigen Betriebserlaubnis wird nachträglich vom Lan- desjugendamt auf der Grundlage einer Stellungnahme des örtlich zuständigen Jugendamtes erteilt** und gilt bis zu der nächstmöglichen Aufnahme der sozial-/päda- gogischen Ausbildung.

Ab dem Zeitpunkt, zu dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mit der berufsbegleitenden sozial-/pädagogischen Ausbildung beginnt, kann sie/er bis zur Vorlage des Prüfungs- ergebnisses als Fachkraft zur Mitarbeit nach § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 HKJGB einge- setzt werden.

33. Kann bspw. ein/-e Gärtner/-in, der/die bereits seit zwei Jahren in einem Naturkindergarten als zusätzliche/-r Mitarbeiter/-in beschäftigt ist, jetzt als Fachkraft mit der Mitarbeit in der Kindergartengruppe tätig werden, wenn er/sie sich verpflichtet, zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine berufsbegleitende Ausbildung zum/-r Erzieher/-in aufzunehmen?

Ja, da seine/ihre bisherige Tätigkeit in dem Naturkindergarten als einschlägige Berufserfahrung zu werten ist und sie eine sozialpädagogische Ausbildung aufnehmen wird. Hier kann der Träger von der Möglichkeit des § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 HKJGB Gebrauch machen. Weiteres siehe Antwort auf die vorstehende Frage 33.

Die Regelungen in § 25b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 3 HKJGB sollen den Trägern den Anreiz bieten, den in den Einrichtungen tätigen Nicht-Fachkräften über den Weg einer nebenberuflichen Aus-/Weiterbildung (z.B. im Rahmen einer berufsbegleitenden Teilzeitausbildung an einer Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik) eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft nach § 25b Abs. 1 HKJGB zu ermöglichen.

34. Welche einschlägig ausgebildeten Assistenzkräfte (auf berufsfachschulischem Niveau) können als Fachkraft zur Mitarbeit nach § 25b Abs. 2 HKJGB eingesetzt werden?

Die Kultusministerkonferenz hat ergänzend zu der „Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17.10.2013 in der jeweils gültigen Fassung) ein gemeinsames „Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung sozialpädagogischer Assistenzkräfte an Berufsfachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.06.2020) erlassen (https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_06_18-RVBFS-Qualiprofil-Sozpaedass.pdf).

Das Qualifikationsprofil bildet die einheitlichen Anforderungen an sozialpädagogische Assistenzkräfte für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen und Ganztagsbetreuung ab und enthält die Beschreibung der beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte Assistenzkraft verfügen muss, um den Beruf dem Anforderungsniveau entsprechend kompetent ausüben zu können.

Entsprechend der einheitlichen Anforderungen an das Assistenzniveau öffnet das HKJGB die Assistenzebene in § 25b Abs. 2 Nr. 4 und 5 für die folgenden berufsfachschulischen Abschlüsse gemäß der aufgeführten Rahmenvereinbarung der KMK:

„4. staatlich anerkannte Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger,

5. staatlich geprüfte Sozialassistentinnen und Sozialassistenten“.

Die Kultusministerkonferenz hat die Qualität der Abschlüsse durch gemeinsam vereinbarte Kriterien und Bildungsstandards gesichert und damit die Voraussetzung für die

gegenseitige Anerkennung in den Ländern geschaffen. Somit können Personen mit einem der aufgeführten Abschlüsse gemäß der Rahmenvereinbarung der KMK (und der entsprechenden Dokumentation) aus allen Bundesländern in Hessen als Fachkraft zur Mitarbeit tätig werden.

Weitere Informationen zur Berufsfachschule sowie die Dokumentation der Abschlüsse sind auf der Internetseite der KMK zu finden: <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/schulische-berufsausbildung.html>.

Staatlich geprüfte Sozialassistenten/-assistentinnen:

Nach der Regelung des § 25b Abs. 2 Nr. 5 HKJGB können Sozialassistenten/-assistentinnen als **Fachkräfte zur Mitarbeit** in Kindertageseinrichtungen eingesetzt werden.

Die Ausbildung ist nach landesrechtlichen Verordnungen geregelt. Der Berufsabschluss wird am Ende der Ausbildung mit dem Bestehen einer staatlichen Abschlussprüfung erworben.

Der Abschlusstitel lautet staatlich geprüfte/-r Sozialassistent/-in; dieser ist auch in der Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung in der jeweils geltenden Fassung) ausgewiesen. Eine den Abschlusstitel ergänzende landesrechtliche Schwerpunktbezeichnung ist möglich.

Zu § 25b Abs. 2 Nr. 5 HKJGB ist auch die landesrechtlich leicht abweichende Abschlussbezeichnung staatlich geprüfte/-r sozialpädagogische/-r Assistent/-in gemäß der Rahmenvereinbarung der KMK (und der entsprechenden Dokumentation) zuzurechnen https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17_RV-Berufsfachschulen.pdf. Dieser Abschluss wird (genauso wie ein Abschluss in der Kinderpflege) in Hessen nicht angeboten.

Ergänzender Hinweis: Entsprechend der Rahmenvereinbarung der KMK können Bildungsgänge, die als Eingangsvoraussetzung den Mittleren Schulabschluss erfordern, eine Ausbildungsdauer von 36 Monaten umfassen und in denen additiv Kompetenzen entsprechend der im „Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 in der jeweils gültigen Fassung) beschriebenen Anforderungen erworben werden, eine abweichende Berufsbezeichnung vorsehen.

Bei landesrechtlich abweichenden Berufsbezeichnungen auf Assistentenniveau hat die Bewerberin/der Bewerber ggf. den Nachweis zu führen, dass es sich um einen

Abschluss gemäß der Rahmenvereinbarung der KMK handelt, der grundsätzlich der Ausbildung des/der staatlich geprüften sozialpädagogischen Assistenten/Assistentin gleichzusetzen ist).

Staatlich anerkannte Kinderpfleger/-innen

Nach § 25b Abs. 2 Nr. 4 HKJGB können Kinderpfleger/-innen mit staatlicher Anerkennung als **Fachkräfte zur Mitarbeit** in Kindertageseinrichtungen eingesetzt werden.

In Hessen werden analog zu den staatlich **anerkannten** Kinderpflegern/-innen auch die staatlich **geprüften** Kinderpfleger/-innen als Fachkräfte zur Mitarbeit anerkannt.

Kinderpfleger/-innen werden in Hessen nicht mehr ausgebildet. In einigen anderen Bundesländern wird der Ausbildungsgang noch angeboten. Die Ausbildung in diesen Bundesländern ist in landesrechtlichen Verordnungen geregelt. Der Berufsabschluss wird am Ende der Ausbildung mit dem Bestehen einer staatlichen Abschlussprüfung erworben. Je nach Bundesland sind die Berufsbezeichnungen unterschiedlich. Beispielsweise ist bei einem/einer staatlich geprüften Kinderpfleger/-in (so in Bayern) eine staatliche Anerkennung nicht vorgesehen.

Mit Bezug auf die Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung in der jeweils geltenden Fassung), macht Hessen bei der Einstellung keinen Unterschied zwischen einem/r staatlich anerkannten bzw. staatlich geprüften Kinderpfleger/-in.

35. Wie sind staatlich anerkannte Erzieher/-innen im Anerkennungsjahr auf den Mindestpersonalbedarf anzurechnen, wenn diese bereits eine Ausbildung zum/-r staatlich anerkannten Kinderpfleger/-in oder zum/-r staatlich geprüften Sozialassistent/-in bzw. zum/-r staatlich geprüften sozialpädagogischen Assistent/-in erfolgreich absolviert haben?

Nach § 25c Abs. 4 i.V.m. § 25b Abs. 2 Nr. 3 HKJGB können Personen, die im Rahmen ihrer berufsqualifizierenden Ausbildung oder ihres berufsqualifizierenden Studiengangs ein Anerkennungsjahr absolvieren, mit bis zu 50 % ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf den Mindestpersonalbedarf angerechnet werden.

Nach Einfügung der Regelung des § 25b Abs. 2 Nr. 4 und 5 HKJGB sind alle Sozialassistent/-innen und Kinderpfleger/-innen mit dem vollen Umfang ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf den Mindestpersonalbedarf anrechenbar. Diese Regelung geht in Fällen, in denen bereits ausgebildete Sozialassistent/-innen und Kinderpfleger/-innen das Anerkennungsjahr im Rahmen der Erzieher/-innenausbildung absolvieren, der Regelung des § 25c Abs. 4 HKJGB vor. D.h. ausgebildete Sozialassistent/-innen und Kinderpfleger/-innen können, auch wenn sie sich im Anerkennungsjahr zum/-r Erzieher/in

befinden, in vollem Umfang ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf den Mindestpersonalbedarf angerechnet werden.

36. Auf welche Personen trifft die Stichtag-Regelung nach § 25b Abs. 3 HKJGB zu?

Nach § 25b Abs. 3 HKJGB gelten als Fachkräfte auch Personen, die am 12. Juli 2001 in einer hessischen Tageseinrichtung für Kinder als Fachkräfte eingesetzt waren, ohne die Voraussetzungen des § 25b Abs. 1 HKJGB zu erfüllen.

Hintergrund dieser **Bestandsschutzregelung** sind die Richtlinien für Kindertagesstätten im Lande Hessen aus dem Jahr 1963. Als diese durch die Mindestverordnung aus dem Jahr 2001 abgelöst wurden, galten einige von den in den Richtlinien bisher erfassten Personengruppen nicht mehr als Fachkräfte. Deshalb wurde zugunsten dieser Personen eine Bestandsschutzregelung in die Mindestverordnung von 2001 aufgenommen und in der nachfolgenden Mindestverordnung von 2008 sowie im HKJGB fortgeführt. Vorrangig ging und geht es dabei um die Wahrung des Besitzstandes von einzelnen Kinderpflegern/-innen und Kinderkrankenschwestern. Diese konnten nach Ziffer V.1. der Richtlinien für Kindertagesstätten im Lande Hessen vom 28. November 1963 als geeignete Fachkräfte in der Gruppenleitung in Kindergartengruppen, Krabbelstuben und Krippengruppen eingesetzt werden. Sie galten nicht als Fachkräfte für Hortgruppen und ihnen durfte nicht die Leitung einer Kindertagesstätte übertragen werden (Ziffer V.2.).

In den Richtlinien von 1963 war in Ziffer V.1. und 2. bestimmt:

1. „Die Betreuung der Kinder muss durch geeignete Kräfte gesichert sein. Als geeignete Kräfte (Fachkräfte) gelten:
für Kinderhorte, Kindergärten und Krabbelstuben: Jugendleiterinnen, Kindergärtnerinnen und für Kinder bis zu 5 Jahren auch Kinderpflegerinnen;
für Kinderkrippen: Kinderkrankenschwestern und bei Kindern im Alter über 1 Jahr auch Kinderpflegerinnen, die über ausreichende berufliche Erfahrungen verfügen.
2. Die Leitung von Einrichtungen darf nur entsprechend ausgebildeten Fachkräften mit ausreichend beruflicher Erfahrung übertragen werden. Kindergärten und Kinderhorte können von Jugendleiterinnen oder Kindergärtnerinnen mit längerer Berufserfahrung, Kinderkrippen von Kinderkrankenschwestern mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung geleitet werden. Ist einer Krippe eine Krabbelstube angeschlossen, so soll die Leiterin neben ihrer Ausbildung als Kinderkrankenschwester möglichst auch als Kindergärtnerin ausgebildet sein.“

Zu prüfen ist in jedem Einzelfall, ob die betreffende Person nach den Richtlinien von 1963 als Fachkraft galt. Falls nicht, kann sie sich nicht auf die Bestandsschutzregelung

berufen. Das Erlangen eines Fachkraftstatus aufgrund langjähriger Tätigkeit und Erfahrung in der Kindertageseinrichtung ist nicht möglich.

Als Nachweis, dass eine Person am 12. Juli 2001 entsprechend als Fachkraft in einer Kindertageseinrichtung eingesetzt war, **gilt die Bescheinigung des Trägers**. Ein förmliches Anerkennungsverfahren durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration bzw. das örtliche Jugendamt ist nicht erforderlich. Vielmehr hat der Einrichtungsträger zu prüfen, ob die betreffende Person die Voraussetzungen für den Bestandsschutz erfüllt. Er muss klären, ob diese Kraft am 12. Juli 2001 in seiner Tageseinrichtung als Fachkraft oder als Hilfskraft eingesetzt war. Versichert der Träger glaubhaft, dass sein Angestellter/seine Angestellte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Mindestverordnung 2001 als Fachkraft beschäftigt war, so ist diese schriftliche Erklärung zu akzeptieren. Keinesfalls aber dürfen Mitarbeiter/-innen, deren Ausbildungsabschluss nicht unter die Fachkraftbestimmungen der Kita-Richtlinien von 1963 fallen, rückwirkend zum 12. Juli 2001 zur Fachkraft „befördert“ werden.