



Stellungnahme

Zum Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des
Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches /
Verbändeanhörung

Vorbemerkung

Die Landesarbeitsgemeinschaft freie Kitaträger Hessen e.V. (LAG) bedankt sich für die Einladung zur Abgabe einer Stellungnahme zum Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches (HKJGB).

Grundsätzlich begrüßen wir, dass der genannte Gesetzentwurf darauf abzielt, „die Kommunen und Träger von Kindertageseinrichtungen angesichts der bestehenden Herausforderungen dabei zu unterstützen, die **Qualität in der Kindertagesbetreuung in Hessen weiterzuentwickeln, neue Fachkräfte zu gewinnen und das Betreuungsangebot auszubauen.**“

Dass dies ohne Grob- und Feinjustierungen an der großen **Stellschraube Fachkraftkatalog** nicht gelingen kann, ist uns bewusst. Dass diese Änderungen zudem kein Selbstzweck sind, sondern insbesondere **aus der Not des seit Jahren herrschenden Fachkraftmangels** heraus zustande kommen, ebenfalls. Wir bewegen uns in einem **Spannungsfeld** aus *vermeintlichen, durch Ausbildung und Berufspraxis in den Einrichtungen vorhandenen pädagogischen Mindeststandards versus einem (Weiter-)betrieb mit weniger passgenau ausgebildeten und pädagogisch praxiserprobten Personen.*

Gleichzeitig ist die Konstanz des **Fachkraftmangels eine Herausforderung, auf die die Akteure** des Arbeitsfelds Kindertagesbetreuung realistische und **langfristig tragfähige Antworten finden müssen**. Aber auch diese Herausforderung bietet – wie viele andere – eine große Chance. Dann nämlich, wenn die Öffnungen des Fachkraftkatalogs den Rahmen der Möglichkeiten gut durchdacht ausschöpfen UND diese mit passenden Förderungen einhergehen: Zum einen aufseiten der individuellen fachlichen Fortbildungen der in die Teams zu integrierenden Personen. Zum anderen bezüglich deren Integration in die Teams selbst und für einen ergänzenden Team-(Building-)Prozess. **Dies erfordert eine langfristige, finanziell abgesicherte – und damit – planbare (!) Begleitung**, zum Beispiel durch **Fachberatung**. So nehmen wir **bereits eine hohe Fachberatungs-Nachfrage** zur Begleitung multiprofessioneller Teams wahr, die mit den nun geplanten Änderungen **deutlich zunehmen** dürfte.

Stellungnahme

Nicht zuletzt deshalb zitieren wir an dieser Stelle **nochmals unsere Forderung bzgl. der langfristigen Begleitung** multiprofessioneller bzw. „neu zusammengesetzter“ Teams aus **unserer Stellungnahme** zum Richtlinienentwurf zum Förderprogramm **„Starke Teams, starke Kitas II“**, die durch einige der nun angedachten **HKJGB-Änderungen zusätzlich an Bedeutung gewinnt** (z. B. Sozialmanager als freigestellte Leitungsfachkräfte):

„Nach Sichtung der Neuerungen der angekündigten Programmphase II bekräftigen wir, dass das Förderprogramm für das Praxisfeld in Teilbereichen temporär helfen kann. Aber: Insbesondere **kleine freie Träger und deren Einrichtungen** würden von einer langfristigen **prozessbegleiteten Unterstützung** – und der Gewährleistung der dazu benötigten finanziellen Mittel –, nachhaltiger im Sinne des oben genannten Ziels **profitieren**. Für multiprofessionelle und (künftig auch) „neu zusammengesetzte“ **Teams** gilt gleichermaßen: Sie **verändern sich und bilden sich immer wieder neu. Ihre Begleitung und Führung bleibt eine Daueraufgabe**, zumal ein Ende des Fachkräftemangels nicht abzusehen ist. Multiprofessionelle und neu zusammengesetzte **Teams sollten deshalb kontinuierlich unterstützt und begleitet werden.**“

Öffnungen des Fachkraftkatalogs erhöhen Bedarf an Praxisanleitung

Ein weiterer **wichtiger Punkt vorab**: Damit die unsererseits nachfolgend im Einzelnen kommentierten Öffnungen des Fachkraftkatalogs wie intendiert wirken können, darf ein zusätzlicher erfolgsentscheidender Aspekt nicht vernachlässigt werden: die **Förderung einer passgenauen Praxisanleitung**! Nehmen wir den künftig zugelassenen Personenkreis der **Logopäd*innen** als Beispiel: Sie werden direkt als Fachkräfte zur Mitarbeit anerkannt und **gelten** dabei – trotz ihrer im frühpädagogischen Bereich zu absolvierenden 160-Stunden-Fortbildung – **nicht als Auszubildende. Dennoch** haben sie insbesondere in der Anfangszeit einen **erhöhten Praxisanleitungsbedarf**. Diesen gilt es zu fördern und bereitzustellen, damit ihr **Onboarding** und eine nachhaltig belastbare **Integration in die Teams** auch in der Praxis so reibungslos wie möglich **gelingen** können. Eine **Förderung analog dem Praxisanleitungsbonus** im Rahmen der *Praxisintegrierten Vergütung und Ausbildungsförderung (PiVA)* wäre aus unserer Sicht **ein gangbarer Weg**.

Zu den geplanten, für Kindertageseinrichtungen relevanten Änderungen des HKJGB

Insgesamt 20 Creditpoints (CP) künftig durch Weiterbildung

[**Geplante Änderung:** § 25b (Fachkräfte), Absatz 1. Abweichend von Satz 1 Nr. 16 können im Umfang von insgesamt 20 CP Leistungen nach Satz 1 Nr. 16 Buchst. a bis d auch im Rahmen von nach Einschätzung des für Jugendhilfe zuständigen Ministeriums geeigneten Fort- und Weiterbildungen erbracht worden sein.]

Einschätzung: Das **CP-System ist** ohnehin **komplex**. Dessen Anwendung im Rahmen der Suche geeigneter Kandidat*innen geht **für Träger** bereits mit einem sehr **hohen Zeitaufwand** einher. Durch die geplante Änderung, künftig insgesamt 20 CP über „geeignete“ Fort- und Weiterbildungen einbringen zu können, ist voraussichtlich **keine** kurzfristige

Stellungnahme

Komplexitätsreduktion zu erwarten. Im Gegenteil. **Neue Fragen erschweren den Zugang** zunächst zusätzlich, zum Beispiel: **Welche Fort- und Weiterbildungen** von welchen Institutionen **sind** dafür überhaupt „geeignet“?

Darüber hinaus drängt sich die Frage auf, **wie groß die Zielgruppe** der hierfür in Frage kommenden Kandidat*innen ist – und **ob deren Größe den zusätzlichen Verwaltungsaufwand auf Trägerseite rechtfertigt?** Wir sind diesbezüglich skeptisch und sehen die Maßnahme als **Feinjustierung**, deren **Wirkungsgrad** vermutlich **nicht** in **erhofftem** Maße eintreten wird.

Anerkennung von im Ausland abgeschlossenen Studiengängen

[**Geplante Änderung:** Für die Feststellung der Eignung nach Satz 1 Nr. 16 in Verbindung mit Satz 2 ist im Falle eines im Ausland abgeschlossenen Studiengangs zusätzlich eine Tätigkeit in einer Tageseinrichtung im Inland für einen Zeitraum von einem Jahr nachzuweisen, bei einer Teilzeitbeschäftigung verlängert sich der Zeitraum entsprechend.]

Einschätzung: Die **Vereinheitlichung** der Bewertung und Verfahren führt zu **größerer Planbarkeit** aufseiten der Träger, **greift** aus unserer Sicht allerdings **nicht weit genug**. Die **Anerkennung** ausländischer Abschlüsse **sollte zwingend** eine weit reichende **Entbürokratisierung erfahren**, um vereinfachte und **schnellere Stellenbesetzungen** dringend benötigter Fachkräfte **zu ermöglichen**. Ein Weg wäre zum Beispiel die Etablierung einer **Positiv-Liste** mit automatisch anzuerkennenden **Ausbildungen**, die **innerhalb der EU** absolviert wurden.

Sozialmanager*innen als freigestellte Leitung (neuer Absatz 2)

[**Geplante Änderung:** (2) Mit der von der Arbeit in der Kindergruppe freigestellten Leitung einer Tageseinrichtung können über die in Abs. 1 genannten Fachkräfte hinaus Personen mit einem im In- oder Ausland abgeschlossenen Studiengang des **Sozialmanagements**, der mindestens einer Qualifikation der Niveaustufe 6 des auf der Internetseite www.dqr.de/ veröffentlichten Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) entspricht, betraut werden, die im Umfang von mindestens **200 Unterrichtsstunden Kompetenzen für die Leitungstätigkeit im frühpädagogischen Bereich** durch Fort- oder Weiterbildung erworben haben.]

Einschätzung: Grundsätzlich bewerten wir die **Öffnung** der freigestellten Leitungsposition durch den Studiengang Sozialmanagement **positiv**. Sie **erweitert** – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels – den **Personenkreis** der Fachkräfte, **die in einer Kita arbeiten können** und erleichtert damit gegebenenfalls die **Einhaltung des Fachkraftschlüssels**.

Gleichzeitig weisen wir darauf hin, dass die Besetzung von freigestellten Leitungspositionen durch Sozialmanager*innen bei rund **einem Drittel unserer Mitglieder nicht praktikabel und realistisch** erscheint – und zwar aufgrund der erforderlichen Größe, die hier regelmäßig kein Vollzeit-Stundenkontingent zur Freistellung erlauben würde. Und weil die genannten **Sozialmanager*innen** neben ihrem Leitungsanteil **nicht im Gruppendienst mitwirken** dürfen, müsste man für diese Einrichtungen beispielsweise eine reine Teilzeit-Leitungskraft

Stellungnahme

finden – und gegebenenfalls zusätzlich eine weitere Person, die die dementsprechend nicht abgedeckten Zeitkontingente regulärer oder vertretungsweiser Gruppenarbeit übernimmt. In Zeiten des allgegenwärtigen Fachkraftmangels **zwei** zur Einrichtung passende **Personen mit sich derartig ergänzenden Profilen zu finden**, erscheint höchst **unwahrscheinlich**.

Unabhängig davon dokumentiert die Öffnung ein **gestiegenes Bewusstsein** aufseiten des Gesetzgebers, dass die **Leitung einer Kita Management-Know-how erfordert**. Das begrüßen wir – und betonen zugleich, dass eine logische Konsequenz dieser Lesart ist, **auch Absatz-1-Fachkräfte künftig intensiver beim Erwerb von Management-Know-how zu unterstützen**. Schließlich darf die Anerkennung von Sozialmanager*innen deren berufliche Weiterentwicklungsperspektiven nicht überproportional reduzieren.

Während Ausgleichsmaßnahme künftig zu 100 Prozent Fachkraft zur Mitarbeit

[**Geplante Änderung:** 4. Personen, die im Rahmen des Verfahrens zur Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer im Ausland abgeschlossenen Ausbildung nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 oder zur Feststellung der Eignung nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 in Verbindung mit Satz 3 eine Ausgleichsmaßnahme nach § 11 Hessisches Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (HBQFG) vom 12. Dezember 2012 (GVBl. S. 581), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. November 2022 (GVBl. S. 641) in einer Tageseinrichtung absolvieren.]

Einschätzung: Dass die besagten Personen künftig zu **100 Prozent** ihrer **Arbeitszeit in den Fachkraftschlüssel** eingerechnet werden können, begrüßen wir. Zum einen gibt das nun geregelte Verfahren größere **Planungssicherheit** auf Träger- und Fachkraftseite. Zum anderen erleichtert es die **Planung und Einhaltung des personellen Mindestbedarfs**.

Therapeutische Gesundheitsfachberufe

[**Geplante Änderung:** 7. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Motopädagoginnen und Motopädagogen, Motopädinnen und Motopäden, Logopädinnen und Logopäden, die sich im Umfang von mindestens 160 Unterrichtsstunden im Zeitraum von zwei Jahren nach Aufnahme der Tätigkeit im frühpädagogischen Bereich weiterbilden, werden künftig grundsätzlich als Fachkräfte zur Mitarbeit anerkannt.]

Einschätzung: Grundsätzlich **begrüßen** wir die weitere geplante **Öffnung** des Fachkraftkatalogs hinsichtlich der genannten Berufe, da sie den **Pool an Fachkräften vergrößert**, die ein Träger einstellen kann. Darüber hinaus kann die Öffnung die **Multiprofessionalität** der Teams vor Ort zusätzlich **bereichern**. **Aber:** Neben dem individuellen Blick auf das Kind bildet die **Bildung, Betreuung und Erziehung in der Gruppe** einen **pädagogischen Kern der Kindertagesbetreuung**. Sofern bei den genannten gesundheitstherapeutischen Ausbildungen der pädagogische Gruppenaspekt eine untergeordnete Rolle spielt, empfehlen wir, in den jeweiligen **160-Stunden-Fortbildungen darauf einen Schwerpunkt** zu legen.

Stellungnahme

Um weitere Potenziale bezüglich Multiprofessionalität und Größe des Fachkräfte-Pools **zu heben**, regen wir an, die Aufnahme einer weiteren Disziplin des Gesundheitssektors zu prüfen: Die Berufsausbildung **Pflegefachmann/-frau** beinhaltet unter anderem Aspekte der ehemaligen Ausbildung zur Kinderkrankenschwester (bestand bis 2020). Und letztere galten bis Ende Mai 2001 sogar bereits als Fachkräfte der sogenannten Mindestverordnung. Im Sinne des Bestandschutzes gegebenenfalls sogar noch heute.

Voraussetzung „mittlerer Bildungsabschluss“ entfällt bei profilergänzenden Kräften

[**Geplante Änderung:** 8. Profilergänzende Kräfte: ...“mindestens über einen mittleren Bildungsabschluss verfügen“ (gestrichen)]

Einschätzung: Die **Änderung ist** aus unserer Sicht eine **logische Konsequenz** aus der Absenkung der Voraussetzung von DQR6- auf DQR4-Berufsabschlüsse, **da für letztere kein mittlerer Bildungsabschluss benötigt** wird.

Profilergänzende Kräfte nach drei Jahren Fachkraft zur Mitarbeit

[**Geplante Änderung:** 9. Personen, die über einen Zeitraum von drei Jahren nach Nr. 8 als Fachkräfte mit der Mitarbeit in einer Kindergruppe betraut waren; bei einer Teilzeitbeschäftigung verlängert sich der Zeitraum entsprechend.]

Einschätzung: Wir bewerten positiv, dass **profilergänzende Kräfte fortan nach drei Jahren als Fachkraft zur Mitarbeit** mit all den damit verbundenen Rechten und Pflichten anerkannt werden sollen. Wir weisen aber auch auf die **andere Seite der Medaille** hin: Der mit den neuen Rechten einhergehende Aspekt des künftig möglichen Einrichtungswechsels dieses Personenkreises hat das Potenzial, den **kommunalen Wettbewerb um Fachkräfte zu verschärfen**. Zudem könnte auf Trägerseite die **Bereitschaft zur Finanzierung** individuell erforderlicher **Weiterbildungsmaßnahmen sinken**, wenn ihnen die entsprechenden Personen künftig nur noch mit geringerer Wahrscheinlichkeit langfristig in einer bestimmten Einrichtung erhalten bleiben.

Künftige Anrechenbarkeit von Fachkräften zur Mitarbeit zum Mindestpersonalbedarf

[**Geplante Änderung:** Die Mitarbeit von Fachkräften nach Satz 1 Nr. 6 7 bis 9 ist auf einen Anteil von höchstens **30 Prozent** des personellen Mindestbedarfs nach § 25c Abs. 1 ohne Berücksichtigung des nach § 25c Abs. 3 ermittelten Bedarfs für die Leitungstätigkeit begrenzt (vormals 25 Prozent).]

Einschätzung: Der Gesetzgeber lässt **weitere Personenkreise** als Fachkräfte zur Mitarbeit zu und erhöht deren Anrechenbarkeit zum Mindestpersonalbedarf insgesamt **um fünf Prozentpunkte auf künftig 30 Prozent**. Was auch mit Blick auf das bisherige Vorgehen in diesem Kontext zunächst in sich stimmig erscheint, wirft auf den zweiten Blick doch entscheidende Fragen auf: Ist das **schrittchenweise Öffnen** für weitere Personenkreise und

Stellungnahme

deren **gleichzeitiges Limitieren** hinsichtlich ihrer Anrechenbarkeit zum Mindestpersonalbedarf wirklich der bestmögliche Weg im Sinne der angestrebten Ziele?

Und wäre eine **Stärkung der Trägerhoheit** an dieser Stelle nicht doch für alle Seiten **effizienter und praktikabler** – auch im Sinne der intendierten Zielerreichung? Schließlich zählt es doch zu den **Kernaufgaben** eines **Trägers**, einen guten **Mix in der Personalauswahl** zu erreichen, der sicherstellt, dass der **Dienstplan** die in der Konzeption festgelegten pädagogischen **Qualitätsstandards erfüllt** und in der Praxis „**funktioniert**“. Ergo: Das Festlegen **striktter Prozentzahlen** führt hier aus unserer Sicht zu einer **unpraktikablen und ineffizienten Überregulierung**, deren Sinnhaftigkeit sich nicht erschließt.

Übergangsvorschriften personeller Mindestbedarf

[**Geplante Änderung:** (1) Träger von Tageseinrichtungen können die Tageseinrichtung bis zum 31. Dezember 2026 nach Maßgabe des § 25c in der bis zum 31. Juli 2020 geltenden Fassung betreiben.]

Einschätzung: Neugründungen dürfen jetzt auch **noch nach den alten Standards** öffnen. Dies ist in Zeiten der Personalknappheit einerseits nachvollziehbar. Eine mehrfache Verlängerung der Übergangsregelung schafft andererseits aber eben **nicht die dringend benötigte langfristige Planungssicherheit** bzgl. der kommunalen **Finanzierung** freier Träger. Schließlich stellt der **personelle Mindestbedarf** aus Sicht der Kommunen häufig das Maximum dar, **zu dessen Finanzierung sie bereit sind**.

Frankfurt am Main, den 13. August 2025



(Tom Wieland)
Vorstand
Landesarbeitsgemeinschaft freie Kitaträger Hessen e.V.