

München, 14.09.2023



Sehr geehrter Herr Eisenreich,

herzlichen Dank, dass Sie letzte Woche Donnerstag sich die Zeit genommen haben, mit unserem Team in den Austausch zu gehen und wir so die Möglichkeit hatten, unsere dringlichen Anliegen zu präsentieren.

Wie besprochen senden wir Ihnen unsere Punkte zusammengefasst zu, mit der Bitte diese an das Sozialministerium bzw. an Frau Ulrike Scharf, Sozialministerin, weiterzuleiten.

Unsere Punkte haben wir aufgeschlüsselt in: Problematik, Auswirkung auf den Kita-Alltag sowie unsere Forderung / Ideen, wie es besser gestaltet werden kann.

Wir freuen uns auf eine Rückmeldung und sind gespannt auf die Antworten vom Sozialministerium.

Viele Grüße

Martina von Dewitz – Geschäftsleitung servusKiDS

Viktoria Obermaier – Referentin der Geschäftsleitung

Janina Bickelmann – Einrichtungsleitung Haus für Kinder Distlhofweg

Iwona Patro – Kommissarische Einrichtungsleitung Haus für Kinder Distlhofweg

Marie-Therese Kroos - Öffentlichkeitsarbeit

1. Verwaltungs- und Leitungsbonus

Hintergrund: [2020 wurde der Verwaltungs- und Leitungsbonus](#) (Abkürzung: LVB) mit dem Ziel Leitungskräfte zu entlasten, eingeführt. Verwaltungsaufgaben, welche vorher bei den Leitungen lagen, wurden zentralisiert, sodass sich Leitungskräfte auf ihre pädagogischen Kernaufgaben und um eine weitere Qualitätsentwicklung konzentrieren können.

Die Bilanz des Leitungs- und Verwaltungsbonus laut der [Studie \(2023\) von der Katholischen Stiftungshochschule zum Fachkräftemangel in bayrischen Kitas](#) ist, dass in Bayern ein überdurchschnittlicher hoher Anteil an Verwaltungskräften im Vergleich zum Rest von Deutschland zu erkennen ist. Der Leitungs- und Verwaltungsbonus ist mit **Dezember 2022 ausgelaufen und wird vom Personalbonus** abgelöst.



Der neu eingeführte Personalbonus (2023) hat zur Folge:

Problematik	Auswirkung	Forderung
Kürzung der finanziellen Mittel um 50%. Umbenennung des Leitungs- und Verwaltungsbonus in „Personalbonus“	Finanzierung von Personal, das bisher über den LVB (2020) finanziert wurde ist nicht gedeckt.	Dauerhafte und gesicherte Finanzierung des neu eingestellten Personals / Stundenaufstockung aufgrund des LVB (2020).
	Zentralisierte Verwaltungsaufgaben müssen in Zukunft wieder von den Leitungskräften übernommen werden.	Entlastung von Leitungskräften muss weiterhin gewährleistet sein.
	Verschärfte Personalsituation und weniger Fokus auf die pädagogische Qualität und Konzeptentwicklung.	Sicherung der pädagogischen Qualität → Kitas sind Bildungseinrichtungen!
<a href="#">Förderung des neuen Personalbonus ist zeitlich befristet</a> (nur bis Dezember 2024).	Planungssicherheit ist erneut nicht gegeben.	Aufnahme der Richtlinien ins BayKiBiG, um langfristige Planungssicherheit zu gewährleisten
Refinanzierung von Personal im Rahmen des Personalbonus bis zu einer Höhe von TVÖD VKA E2 (E2 entspricht dem Mindestlohn).	Stellenbesetzung durch qualifiziertes Personal nicht möglich.	Eingruppierung in TVÖD entsprechend der Qualifikation.
	Ausgebildetes Personal ist nicht finanzierbar.	
<a href="#">Finanzielle Mittel des Personalbonus sind begrenzt und nicht ausreichend für alle Kitas.</a>	Keine Gleichberechtigung gegeben.	Finanzielle Mittel müssen alle Kitas erreichen.

2. Inflationsprämie

Träger können durch zu niedrige Abschlagszahlungen (BayKiBiG) die Inflationsprämie an Mitarbeitende nicht auszahlen.

Problematik	Auswirkung	Forderung
Der Basiswert für die landesweite Förderung der Kindertageseinrichtungen BayKiBiG ist zu niedrig angesetzt worden.	Träger erhalten eine zu niedrige Abschlagszahlung, um die Inflationsausgleichsprämie, nach Tarifabschluss, umsetzen zu können.	Abschläge müssen bei gravierenden Tarifveränderungen zeitnah angepasst werden.

\* Aus: [Analyse zum Fachkräftemangel in bayerischen Kitas](#) der KSH München (2023)

	Mit der Endabrechnung 2023 wird der Basiswert erhöht (7% steht im Raum), jedoch erfolgt diese Auszahlung erst im Juni 2024.	
	servusKIDS muss die Inflationsausgleichszahlung an die Mitarbeitenden mit einer Kreditaufnahme überbrücken.	
Die Kommune München hat ihren Mitarbeitenden im Juni bereits die Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt.	Gleichstellung mit dem kommunalen Träger ist nicht gegeben, dieser verfügt über einen erheblichen Wettbewerbsvorteil.	Auf Landesebene müssen kurzfristige benötigte Gelder freigegeben werden. Diese Gelder können dann zusätzlich zu den Abschlagszahlungen ausgezahlt werden, damit Träger genannte Finanzierungslücken decken können.
servusKiDS (und andere Träger) können die Inflationsprämie leider nicht auszahlen. servusKiDS ist eine Kreditaufnahme, ohne Angabe eines zu erwartenden Basiswerts, nicht möglich und benötigt Zeit.		
Aktuelle Entwicklung ist, dass der Novemberabschlag höher ausfallen wird, bis jetzt ist die Höhe allerdings unbekannt.	Eine Planungssicherheit ist nicht gegeben.	Zeitnahe (innerhalb von 6 Wochen) und schriftliche Bekanntgabe der genauen Höhe der Abschlagszahlung bzw. des Basiswerts.

**THEMA: PERSONALSITUATION**

**1. Assistenzkräftemodell**

Hintergrund: Zur Unterstützung der Teams von Kindertageseinrichtungen wurde im Rahmen der Richtlinie zur Förderung der Festanstellung von Tagespflegepersonen von 2020 u.a. die Möglichkeit geschaffen, zusätzlich zum Personal eine qualifizierte Tagespflegeperson / Quereinsteiger als Assistenzkraft (Abkürzung: AK) zu fördern. servusKiDS begrüßt dieses Modell.

Potentielle AK sind meist Quereinsteiger\*innen oder Tagespflegepersonen. Aus Erfahrung bewerben sich kaum Tagespflegepersonen in der Kita (Vergütung nur S2). Quereinsteiger\*innen hingegen zeigen Interesse, können aber die Kosten für Modul 1 nicht selber tragen und sind auf eine Festanstellung während der Qualifizierung angewiesen. AK-Stellen sind seit Juni 2023 ausgeschrieben, bisher sind wenige Bewerbungen eingegangen und keine Stelle konnte bisher besetzt werden.

Dauer und Kosten Modul 1 bzw. 2:

- Modul 1: 160 Unterrichtseinheiten / 45 Minuten → ca. 2.200 bis 3.000 Euro
- Modul 2: 40 Unterrichtseinheiten / 45 Minuten → ca. 500 bis 1.200 Euro

*servusKiDS hat bereits am Fördermodul von Frühe Chancen „Kitahelferinnen und Kitahelfer zur Entlastung des pädagogischen Personals“ ([zum Teilbericht](#)) mit positiven Erfahrungen teilgenommen. Das Interesse an den ausgeschriebenen Stellen zum Kita-Helfer\*in war sehr groß und konnten schnell besetzt werden.*

\* Aus: [Analyse zum Fachkräftemangel in bayerischen Kitas](#) der KSH München (2023)

Problematik	Auswirkung	Forderung
Es müssen zwei Module absolviert werden. Das erste Modul muss vor Arbeitsbeginn bereits abgelegt sein.	Potentielle AK müssen Modul eins auf eigene Kosten und ohne Anstellungssicherheit eines Trägers absolvieren.	AK müssen mit Beginn von Modul 1 eingestellt und zu 100% refinanziert werden.
	Die Qualifizierungsdauer für beide Module kann bis zu einem Jahr oder länger dauern. Lediglich die Personalkosten ab Modul 2 sind zu 80% refinanziert.	
Qualifizierungsverlauf der Module nicht planbar und kann sich bis zu 1,5 Jahre ziehen.	Potentielle AK benötigen vor Beginn der Qualifizierung eine Beratung (durch Trägerseite), um das Modell zu verstehen und einen Multiplikatoren zu finden.	Transparenter Qualifizierungsverlauf mit planbaren Qualifizierungsmöglichkeiten..
Personalkosten von eingestellten AK nur zu 80% refinanziert.	Finanzielle Belastung für Träger.	AK müssen zu 100% refinanziert werden.
Qualifizierungskosten sind nicht refinanziert (müssen entweder vom Träger oder vom Auszubildenden getragen werden).	Finanzielle Belastung für Träger und/oder potentielle AK vor offiziellem Jobeinstieg.	Qualifizierungskosten müssen zu 100% finanziert werden, um Qualifizierung für Interessenten attraktiv bzw. möglich zu machen.
Agentur für Arbeit übernimmt Kosten für Ausbildung nicht.	Finanzielle Entlastung für potentielle AK nicht gegeben.	Möglichkeit einen Zuschuss bzw. Qualifizierungskosten über Agentur für Arbeit erstattet zu bekommen.
Eine Beantragung der Kostenübernahme eines Bildungsgutscheines durch Arbeitnehmer*in oder über den Arbeitgeber durch den Arbeitgeberservice werden derzeit nicht bewilligt / ausgestellt.		Weitere Möglichkeiten des Quereinstiegs zur AK, z. B. über eine Förderung der Agentur für Arbeit, sollten geprüft werden, v. a. für fachnah qualifizierte Personen oder solche mit entsprechenden Vorerfahrungen.*
<a href="#">Richtlinie bis Dezember 2024 zeitlich begrenzt.</a>	AK-Stellen sind kaum zu besetzen, da befristete Anstellung und Qualifizierung nötig ist.	Aufnahme der AK ins BayKiBiG, um langfristige Planungssicherheit zu gewährleisten
	Planungsunsicherheit für Träger und Mitarbeitende.	

## 2. Personalschlüssel & Fachkraftquote

Der Anstellungsschlüssel im BayKiBiG spiegelt nicht die tatsächlich anwesenden Fachkräfte wieder.

Problematik	Auswirkung	Forderung
Auszubildende (PiA/OptiPraxler) <a href="#">zählen ab zweitem Lehrjahr 50% und ab dem drittem 100% in den Anstellungsschlüssel.</a> Sind allerdings nur ca. 50-60%	Ausbildungsmodell ist für Einrichtungen nicht umsetzbar, da Auszubildende dringend zu besetzende Stellen „blockieren“ ohne anwesend zu sein.	Auszubildende sollen nicht in den Anstellungsschlüssel zählen aber

\* Aus: [Analyse zum Fachkräftemangel in bayerischen Kitas](#) der KSH München (2023)

tatsächlich in der Einrichtung tätig.	Auszubildende finden nur schwer einen Ausbildungsplatz.	Personalkosten von Auszubildenden müssen 100% refinanziert werden.
<a href="#">42 Tage Regelung</a> : Wenn Mitarbeitende*r ausscheidet/ längere Fehlzeiten hat, zählt diese*r 42 Tage in den Anstellungsschlüssel, ist jedoch nicht mehr in der Einrichtung tätig. Dieses ist für die Finanzierung der Kitas sehr wichtig, stellt aber für die Einrichtung, in der die Person fehlt, eine Herausforderung dar.	„Auf dem Papier“ scheint der Anstellungsschlüssel sehr gut zu sein, allerdings spiegeln die vom Staatsministerium jährlich veröffentlichten Zahlen zum Anstellungsschlüsseln nicht die Realität wider.	Veröffentlichung transparenter und der Realität entsprechenden Zahlen zum Anstellungsschlüssel, um nötige Handlungsmöglichkeiten basierend auf Fakten einzuleiten.
	Der Personalmangel und die folgenden Schwierigkeiten der Einrichtung sind nicht transparent und der Realität entsprechend dargelegt.	

### 3. Rahmenbedingungen der Aus- und Weiterbildung des Kitapersonals sowie Anerkennungsverfahren

Die Rahmenbedingungen der Aus- und Weiterbildung sowie das aktuelle Anerkennungsverfahren haben zur Folge:

Problematik	Auswirkung	Forderung
Absolvent*innen mit einem akademischen Abschluss in einem sozialpädagogischen Bereich bekommen (zum Teil) eine Anerkennung zur Fachkraft jedoch nur <a href="#">eine Vergütung in S8a/b, ebenso Studierende der Kindheitspädagogik</a> .	Arbeitsfeld Kita ist für Absolvent*innen mit akademischen Abschluss nicht attraktiv sowie Aufstiegsmöglichkeiten nicht möglich.	Fachkraftkarrieren für engagierte oder akademische Fachkräfte etablieren, mit der Möglichkeit der Spezialisierung und des Aufstiegs (hierarchisch und finanziell).*
Absolvent*innen müssen hohe Auflagen erfüllen und werden (zunächst) nur als <a href="#">Ergänzungskräfte eingesetzt</a> .*	Der Anteil der akademisch qualifizierten Fachkräfte ist in Bayern mit 4 % im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt (5 %) leicht unterdurchschnittlich. Hamburg, gelingt es dagegen, trotz hohem Anteil an Assistenzkräften, einen Akademikeranteil von 8 % zu erreichen.*	Bezahlung basierend auf Qualifikation.
Kosten für Weiterqualifizierung von Kinderpfleger*in zur Erzieher*in müssen selbst getragen und die Ausbildung meistens neben dem (Vollzeit-)Job absolviert werden.	Weiterqualifizierung für Kinderpfleger*innen nicht attraktiv.	Steigerung der Fachkraftquote durch attraktive Weiterbildungsangebote für Ergänzungskräfte bis zur Erlangung der Qualifikation Erzieher*in entwickeln und anbieten.*
	Die Fachkraftquote in Bayern fällt im Vergleich zu allen anderen Bundesländern deutlich niedriger aus.*	Finanzierungsmöglichkeiten z.B. durch die Agentur für Arbeit oder Refinanzierung für den Träger.
<a href="#">Anerkennungsverfahren</a>	Einstellungs-/Bewerbungsverfahren	Die Anerkennung von

\* Aus: [Analyse zum Fachkräftemangel in bayerischen Kitas](#) der KSH München (2023)

<a href="#">ausländischer Fachkräfte sind aufwändig und kostenintensiv.</a>	zieht sich unnötig in die Länge sowie Einstellung potentieller Bewerber*innen ist trotz Eignung nicht garantiert.	Qualifikationen für den Bereich Kita sollte an einer staatlichen Stelle gebündelt erfolgen und vereinfacht werden.*
	Personalkosten fallen an und Stellen, welche dringend besetzt werden müssen, bleiben offen.	
Anerkennungen ausländischer Fachkräfte sind bayernweit nur für die jeweilige Einrichtung gültig	Bei einem Einrichtungswechsel muss eine neue Anerkennung gestellt werden.	Eine bayernweite bzw. bundesweite Anerkennung für ausländische Fachkräfte.
	Personalkosten fallen an.	

### Über servusKiDS

Die servusKiDS gGmbH mit Sitz in München und Umgebung arbeitet an 21 Standorten und engagiert sich mit rund 300 Mitarbeitenden für die rund 1.000 Kinder. servusKiDS ist Teil der Stiftung VFS. VFS steht für Vielfalt. Fördern. Stiften im Großraum München. Seit mehr als einem viertel Jahrhundert verfolgt dieser erfolgreich das Ziel, Familien, Kindern, Jugendlichen, junge Müttern und Vätern zur Seite zu stehen und eine verlässliche Konstante zu sein. Mehr über servusKiDS erfahren Sie hier: [www.servuskids.de](http://www.servuskids.de)

### Kontakt

Marie-Therese Kroos  
servusKiDS gGmbH  
Öffentlichkeitsarbeit  
Lindwurmstraße 109  
80337 München  
TEL 089 / 45 20 507 - 16  
MAIL [m.kroos@servuskids.de](mailto:m.kroos@servuskids.de)  
WEB [www.servuskids.de](http://www.servuskids.de)

\* Aus: [Analyse zum Fachkräftemangel in bayerischen Kitas](#) der KSH München (2023)