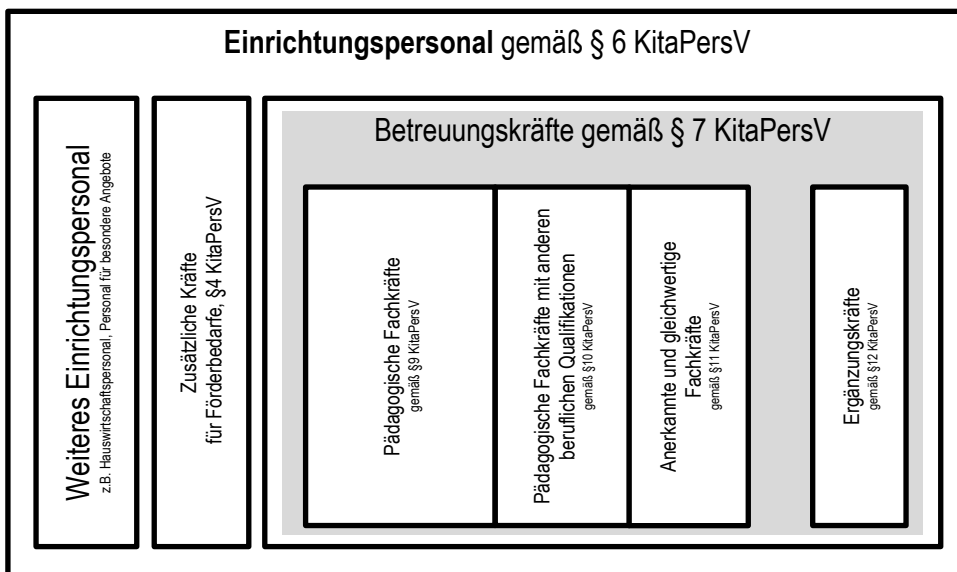


Anlage: Erläuterung der neuen KitaPersV

I. Systematik des Personals



Zum **Einrichtungspersonal** gemäß § 6 KitaPersV gehören alle Personen, die in der Kita regelmäßig und nicht nur kurzzeitig tätig werden, wenn Kinder anwesend sind, egal welches Rechtsverhältnis zum Träger besteht (also z. B. auch ehrenamtlich Tätige, Zeitarbeitskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten). Sie müssen die Anforderungen nach § 6 KitaPersV erfüllen.

Zusätzliche Kräfte gemäß § 4 KitaPersV gab es bereits bisher. Sie werden z. B. für Kinder mit besonderen Förderbedarfen eingesetzt. Sie bilden eine eigene Kategorie, weil sie nicht bei der Personalbemessung berücksichtigt werden dürfen. Jede andere Sichtweise würde die Förderung von Kindern mit entsprechenden Bedarfen zu einer Verschlechterung der Personalausstattung für alle Kinder machen.

Betreuungskräfte gemäß § 7 KitaPersV sind Kräfte, die in der Einrichtung Kinder bilden, erziehen, versorgen und betreuen. Sie sind die wichtigste Untergruppe des Einrichtungspersonals und müssen die in § 7 KitaPersV vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllen.

Pädagogische Fachkräfte nach § 9 KitaPersV, **Fachkräfte mit anderen beruflichen Qualifikationen** nach § 10 KitaPersV und **anerkannte und gleichwertige Kräfte** nach § 11 KitaPersV müssen auch die Voraussetzungen nach § 7 KitaPersV erfüllen, wobei ihre Qualifikation vermuten lässt, dass sie über die erforderliche Sachkompetenz verfügen.

Ergänzungskräfte gemäß § 12 KitaPersV **müssen** ebenso die Voraussetzungen nach § 7 KitaPersV erfüllen. Sie werden nach Absolvierung der Mindestqualifizierung nach § 7 Absatz 5 KitaPersV auch nicht zu **Fachkräften** im Sinne der Verordnung; hierfür müssten sie eine gesonderte berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme absolvieren. Ergänzungskräfte dürfen **keine Gruppen leiten oder ohne Begleitung Kinder allein betreuen**, auch nicht in den Randzeiten. Sie können durchaus über höhere berufliche Qualifikationen verfügen, sogar über höhere berufliche Qualifikationen als die Fachkräfte, aber sie sind eben nicht für die frühkindliche Pädagogik beruflich qualifiziert. Sie sind keine Unterstützungs- oder Hilfskräfte, sondern sollen das Profil der Einrichtung ergänzen. Deshalb wird der Begriff „Ergänzungskraft“ verwendet. Es sind letztlich auch die bisherigen Kräfte nach § 10 Absatz 4 KitaPersV alte Fassung.

An den Voraussetzungen für **Kita-Leitungen** hat sich nichts geändert; sie müssen Fachkräfte sein und weitere Voraussetzungen erfüllen.

Auszubildende bzw. Personen, die eine berufsbegleitende Qualifizierung zur Erlangung einer Berufsqualifikation gemäß § 9, § 10 Absatz 1 oder § 11 KitaPersV absolvieren, sind keine eigene Berufsgruppe.

II. Systematik der Personalbemessung

Die Regelungen zur Personalmessung dienen unmittelbar der Umsetzung von § 10 Absatz 1 KitaG (**notwendiges pädagogisches Personal**) und § 16 Absatz 2 KitaG (**Anspruch auf den Personalkostenzuschuss**).

Die KitaPersV hat bisher beide Aspekte nicht eindeutig und klar unterschieden, obwohl dies geboten ist. Es geht einerseits um die **ordnungsrechtliche Seite der Erlaubniserteilung und Aufsicht** und andererseits um **die Personalkostenzuschüsse**.

Personalbemessung

gemäß §§ 10 Abs. 1 KitaG, 16 Abs. 3 KitaG

Ordnungsrechtliche Personalbemessung

gemäß § 10 Abs. 1 KitaG i.V.m.
§ 15 KitaPersV

Betreuungspersonal

- Wer wird in welchem Umfang angerechnet?
- Wie ist die Einhaltung nachzuweisen?
(keine vorherigen Genehmigungen mehr;
Nachweisverfahren)

**neue Fachkraftquote
gemäß § 16 Abs. 1 KitaPersV**

Mindestens 80%
Fachkräfte
gemäß §§ 10, 11 KitaPersV

Maximal 20%
Ergänzungskräfte
Gemäß § 12 KitaPersV

Finanzwirtschaftliche Personalbemessung

gemäß § 16 Abs. 2 KitaG i.V.m.
§ 17 KitaPersV

Betreuungspersonal

- Wer wird in welchem Umfang angerechnet?
- Wie ist das Personal nachzuweisen?

**Den Personalkostenzuschuss
gibt es nur für Personal, das
tatsächlich beschäftigt ist und
vom Träger finanziert wird.**

Wie viel Personal tatsächlich erforderlich ist, **hat der Träger nach den beschriebenen Regelungen zu ermitteln** (§ 3 KitaPersV). Die **Personalbemessung ist weiterhin nicht Bestand der Betriebserlaubnis**, da sie von den belegten Plätzen abhängt.

Zeitweilige Schwankungen sind wegen Personalwechsel, Erkrankungsfälle etc. unvermeidbar. Es gibt aber Grenzen, die die Träger der Einrichtungen aus Gründen der Gewährleistung des Kindeswohls beachten müssen. Aktuell sind weiterhin maximal 10% „nach unten“ für vorübergehende Ausfälle zugelassen, vgl. § 15 Absatz 4 und 5 KitaPersV (wie bereits § 2 Absatz 2 und 3 KitaPersV a. F.). Bitte berücksichtigen Sie, dass (z. B. bei Erkrankungswellen) regelmäßig die Zahl der konkret zu betreuenden Kinder auch sinken wird, so dass ein Wert von 5% bzw. 10% als angemessen und vertretbar erscheint. Eine länger andauernde Unterbesetzung wird damit aber nicht zugelassen.

Die Personalbemessung beschreibt **keine Gruppengrößen**; sie ist weiterhin eine rechnerische Größe. Nach bereits bisher geltendem Recht umfasst die Personalbemessung auch **Vorbereitungs- und Nachbereitungszeiten** sowie **Krankheits- und Ausfallzeiten** (§ 2 Absatz 2 KitaPersV).

Die ordnungsrechtliche Personalbemessung betrifft die Mindestausstattung der Kita mit Betreuungspersonal. Unter dem Betreuungspersonal müssen **mindestens 80% Fachkräfte** gemäß §§ 9, 10, 11 KitaPersV sein. Bitte beachten Sie die Betonung auf „mindestens“. Es dürfen nur **maximal 20% Ergänzungskräfte** sein. Diese **Fachkraftquote** hat nichts mit der tariflichen Eingruppierung zu tun. Leider war in der Vergangenheit zu beobachten, dass einzelne Kitas anteilig deutlich mehr Kräfte nach § 10 Abs. 2 bis 4 KitaPersV a. F. eingesetzt haben. Es ist deshalb auch deutlich zu sagen, dass der Einsatz von Ergänzungskräften kein Sparmodell sein soll, vielmehr soll die Fachkraftquote dazu beitragen, dass das **hohe Qualifizierungsniveau des Landes in allen Kitas und bei allen Trägern** verwirklicht wird (andere Länder haben ein deutlich schlechteres Qualifizierungsniveau; vgl. Ländermonitor der Bertelmann-Stiftung).

Die **finanzwirtschaftliche Personalbemessung** betrifft den Personalkostenzuschuss; § 17 KitaPersV. Sie betrifft den Anspruch der Träger nach § 16 Absatz 2 KitaG. Diesen können Träger von Einrichtungen mindestens fordern; selbstverständlich bleibt eine sog. Spitzabrechnung möglich, d. h. mit den Trägern der Einrichtungen kann vereinbart werden, dass auf die konkreten Personalausgaben bei der Bemessung des Personalkostenzuschusses abgestellt wird.

Zusätzliches Personal für Förderbedarfe (s.o.) wird weder bei der ordnungsrechtlichen Personalbemessung mitgerechnet, noch ist dieses Personal in den Personalkostenzuschuss einzubeziehen. Wie beschrieben, darf dieses Personal nicht „auf Rechnung“ der Grundausrüstung der Kita an- und abgerechnet werden, sondern es ist eben zusätzliches Personal.

Übernimmt eine **erfahrende Ergänzungskraft** nach frühestens fünf Jahren Aufgaben einer Fachkraft, hat dies der Träger zu verantworten. Es kann Auswirkungen auf die Eingruppierung haben, aber auch dann wird die Ergänzungskraft nicht zu einer Fachkraft. An der Anrechnung auf die finanzwirtschaftliche Personalbemessung ändert sich nichts.

Betonen möchte ich auch noch einmal: die **Träger der Einrichtungen sind die Arbeitgeber** der Beschäftigten der Kindertagesstätten. Sie tragen auch künftig die Verantwortung, dass die Regelungen der Kita-Personalverordnung eingehalten werden und die Qualität der Kindertagesbetreuung gesichert bleibt. Dabei unterstützen wir weiter gerne, aber die letzte Verantwortung tragen weder die Jugendämter noch die Aufsicht im MBS, da die rechtlichen Regelungen und die vorhandenen Instrumente immer die Trägerautonomie zu beachten haben. Wenn sich nach dem neuen Nachweisverfahren zeigt, dass die Regelungen nicht eingehalten werden, können die notwendigen Schritte unternommen werden, um Fehlentwicklungen entgegenzuwirken.

Nach Erteilung des Einvernehmens durch den Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport des Landtages Brandenburg am 19. Oktober 2023 konnte nun die Ausfertigung und Verkündung der **Achten Verordnung zur Änderung der Kita-Personalverordnung** im Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Brandenburg erfolgen.

III. Stärkung der Trägerrechte

Die Änderungen der Verordnung zielen vor allem darauf ab, die Gestaltungsspielräume der Einrichtungsträger zu erweitern und bürokratische Hürden bei der Personalgewinnung abzubauen. Das bisher in § 10 KitaPersV a. F. geregelte Antrags- und Genehmigungsverfahren für die Anrechnung von Personal, die keine originären Fachkräfte sind (z. B. staatlich anerkannte Erzieherinnen), wird durch ein **Nachweisverfahren** ersetzt. Nur in Ausnahmefällen sind noch Genehmigungen erforderlich (z. B. bei mangelnden Sprachkenntnissen, s. u.). In der Folge stellt die Kita-Personalverordnung die in der Kinder- und Jugendhilfe garantierte **Verantwortung des Einrichtungsträgers** für sein Personal stärker in den Mittelpunkt.

Der bereits in § 1 KitaPersV a. F. geregelte Grundsatz, dass der Einrichtungsträger für die notwendige Ausstattung mit pädagogischem Personal sowie für einen effektiven, an den Betreuungsnotwendigkeiten orientierten Personaleinsatz Sorge zu tragen hat, wird nun stärker hervorgehoben.

Der neue **§ 1 KitaPersV** stellt klar, dass der Träger der Einrichtung sicherzustellen hat, dass in seiner Einrichtung die gesetzlich vorgeschriebene **Personalausstattung (Personalbemessung) eingehalten** wird. Er trägt die Verantwortung dafür, dass nur Personal eingesetzt wird, das nach den Bestimmungen der Kita-Personalverordnung in seiner Einrichtung tätig sein darf. Ausdrücklich wird in diesem Zusammenhang nun auch klargestellt, dass es hinsichtlich dieser Personalverantwortung **nicht darauf ankommt, ob und welche Beschäftigungs- oder Vertragsverhältnisse** zwischen dem Träger der Einrichtung und den in der Einrichtung tätigen Personen bestehen. Der Einrichtungsträger trägt damit grundsätzlich auch die Verantwortung für Personen, die sich während des Kita-Betriebs regelmäßig in der Einrichtung aufhalten und dort tätig sind.

Der Träger der Einrichtung soll gemäß § 1 Absatz 1 KitaPersV bei der Beschäftigung und dem Einsatz von Personal auf die Bildung **multiprofessioneller Teams** abzielen, die es ermöglichen, die gesetzlichen Anforderungen, insbesondere hinsichtlich der Stärkung des Bildungsauftrages, die Aufnahme von Kindern mit besonderen Förderbedarfen und die Verwirklichung seiner Einrichtungskonzeption gemäß § 45 Absatz 3 SGB VIII abzusichern. Eine nachhaltige Personalgewinnung und -entwicklung ist anzustreben.

IV. Trägerberatung

Der Träger der Einrichtung kann sich gemäß § 1 Absatz 3 KitaPersV vom Land bzw. von einer vom Land geförderten Fachstelle hinsichtlich der Anforderungen der Kita-Personalverordnung **beraten** lassen.

Die Beratung in allen Fragen zur neuen Kita-Personalverordnung erfolgt in gewohnter Weise durch DaBEI e.V. als die vom Land geförderte Beratungsstelle:

Telefon: 0331 - 64730990
E-Mail: seiteneinstieg@dabei-brandenburg.de
Website: <https://www.erzieher-brandenburg.de/>
<https://dabei-brandenburg.de/>

V. Einrichtungspersonal

1. Definition

Um die Transparenz der Kita-Personalverordnung zu verbessern, werden nun ausdrücklich die verschiedenen Personengruppen mit Zugang zur Kindertagesstätte sowie die sie betreffenden Anforderungen geregelt.

Alle Personen, die sich **regelmäßig und nicht nur kurzzeitig während der Anwesenheit der Kinder in der Einrichtung aufhalten und tätig werden**, gehören gemäß **§ 6 Absatz 1 KitaPersV** zum **Einrichtungspersonal**. Damit gehören z. B. auch Personen zum Einrichtungspersonal im Sinne der Verordnung, die aufgrund eines Projektes in der Kita tätig sind und nicht in einem Arbeits- oder sonstigen Vertragsverhältnis zum Einrichtungsträger stehen. Es kommt auch nicht darauf an, ob die Personen haupt-, neben- oder ehrenamtlich in der Kita tätig sind.

Personen, die sich nur kurzzeitig bzw. nicht regelhaft in der Kita aufhalten (z. B. Handwerker, Einsatzkräfte, Mitarbeitende von Aufsichtsbehörden, u. ä.) gehören nicht zum Einrichtungspersonal im Sinne der Verordnung.

2. Mindestanforderungen

§ 6 Absatz 1 KitaPersV bestimmt **Mindestanforderungen** die vom **Einrichtungspersonal** erfüllt werden müssen:

Einrichtungspersonal darf **nicht rechtskräftig** wegen einer in **§ 72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII genannten Straftat** (z. B. Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht, Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen) **verurteilt** oder einer solchen Tat verdächtig sein (**Eröffnung eines Ermittlungsverfahrens**). Außerdem muss ein **ausreichender Impfschutz gegen Masern** nach § 8

KitaPersV vorliegen. Wer diese Bedingungen erfüllt, darf in der Kita während der Anwesenheit der Kinder tätig sein.

Bei **Schülerpraktikantinnen und Schülerpraktikanten** von allgemeinbildenden Schulen genügt gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 KitaPersV eine einfache Erklärung zur Unbescholtenheit.

§ 6 Absatz 2 KitaPersV bestimmt, dass das Einrichtungspersonal dem Träger der Einrichtung entsprechend der bestehenden gesetzlichen Regelungen (§ 16b AGKJHG) neben der Einsichtnahme des vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses zugleich schriftlich oder elektronisch zu versichern, dass nach ihrer Kenntnis kein Ermittlungsverfahren gegen sie eröffnet wurde. Sobald so ein Ermittlungsverfahren eröffnet wurde, ist der Träger der Einrichtung unverzüglich zu informieren.

VI. Betreuungskräfte

1. Definition

Einrichtungspersonal, das die **Kinder in der Einrichtung bildet, erzieht, versorgt oder betreut**, werden in § 7 Absatz 1 Satz 1 KitaPersV als **Betreuungskräfte** definiert. Betreuungskräfte stellen also die wichtigste Untergruppe des Einrichtungspersonals dar.

2. Mindestanforderungen

Neben der persönlichen und gesundheitlichen Eignung bestimmt **§ 7 Absatz 2 KitaPersV** einen **abschließenden Katalog von Mindestanforderungen an Betreuungskräfte**. Diese Anforderungen, die kumulativ vorliegen müssen, sind gemäß § 7 Absatz 2 Satz 1 KitaPersV:

1. Vollendung des **18. Lebensjahres**
2. Kenntnisse der **deutschen Sprache auf dem Niveau B 2** des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens, **wenn kein deutscher Schulabschluss vorliegt** (vgl. § 7 Absatz 4 KitaPersV)
3. **abgeschlossene Berufsausbildung oder erster berufsqualifizierender Abschluss oder ein Hochschulabschluss**
4. notwendige soziale Kernkompetenzen:
 - psychisch und emotional belastbar,
 - zuverlässig,
 - verantwortungsbewusst,

- reflexions- und kritikfähig und sensibel,
- Einfühlungsvermögen gegenüber Kindern und Personensorgeberechtigten und
- eine positive Haltung zur Kindertagesbetreuung

5. erforderliche **Sachkompetenz:**

- Die Regelung unterscheidet zwischen den verschiedenen Arten von Betreuungskräften (s. u. Ausführungen zu 3.)
- **Fachkräfte nach § 9, § 10 Absatz 1 und § 11 KitaPersV** sowie **Kindertagespflegepersonen**, die über eine festgestellte personenbezogene Eignung nach § 29 KitaG verfügen, **haben die erforderliche Sachkompetenz.** (§ 7 Absatz 6 KitaPersV)
- Personen, die an einer **tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zur Erlangung einer Berufsqualifikation gemäß § 9, § 10 Absatz 1 oder § 11 KitaPersV** teilnehmen, **erlangen die erforderliche Sachkompetenz im Rahmen ihrer tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung. Ihnen dürfen pädagogische Aufgaben entsprechend ihres Ausbildungsstandes übertragen werden.** (§ 7 Absatz 7 KitaPersV)
- Bei Personen, die bereits **gemäß § 9 und § 10 Absatz 1 und 4 KitaPersV a. F. in einer Kindertagesstätte im Land Brandenburg (unbefristet) tätig waren**, kann gemäß § 20 Absatz 1 KitaPersV von der erforderlichen Sachkompetenz ausgegangen werden.
- Personen, die auf Grundlage einer von der obersten Landesjugendbehörde **genehmigten individuellen Bildungsplanung gemäß § 10 Absatz 3 KitaPersV a. F.** auf das notwendige pädagogische Personal der Kindertagesstätte angerechnet wurden, **erlangen die erforderliche Sachkompetenz gemäß § 20 Absatz 2 KitaPersV** mit erfolgreichem Abschluss der individuellen Bildungsplanung.
- Für alle anderen Betreuungskräfte, insbesondere Ergänzungskräfte, gilt:
 - Es wird eine vollständige Absolvierung einer **300 Unterrichtseinheiten** umfassenden

Qualifizierungsmaßnahme gefordert (§ 7 Absatz 5 Satz 1 KitaPersV).

- Dies **gilt auch** gemäß **§ 20 Absatz 1 Satz 2 KitaPersV** für Personen, deren **Einsatz gemäß § 10 Absatz 4 KitaPersV a. F. befristet genehmigt** wurde.
- Die Qualifizierungsmaßnahme kann **berufsbegleitend in den ersten zwei Jahren der Tätigkeit** absolviert werden (§ 7 Absatz 5 Satz 2 KitaPersV).
- Die Qualifizierungsmaßnahme kann nach Inkrafttreten der neuen KitaPersV berufsbegleitend in den **ersten drei Jahren** absolviert werden, wenn die Tätigkeit in der Einrichtung bis zum 29. Oktober 2024 aufgenommen wurde (Übergangsregelung § 20 Absatz 5 KitaPersV).
- Bereits absolvierte Qualifizierungsmaßnahmen sind anzurechnen (§ 7 Absatz 5 Satz 3 KitaPersV).
- Bei Personen, die **einmalig für weniger als 6 Monate befristet in der Kindertagesstätte tätig** sind, **entscheidet der Träger der Einrichtung über Art und Umfang der erforderlichen Qualifizierung** (§ 7 Absatz 5 Satz 4 KitaPersV).

Personen, die schulisch oder beruflich qualifiziert werden, insbesondere **Praktikantinnen und Praktikanten, sowie ehrenamtliche Kräfte** müssen gemäß § 7 Absatz 2 Satz 2 KitaPersV **nur die sozialen Kompetenzen** erfüllen.

Personen, die **nicht über die erforderlichen Sprachkenntnisse oder eine abgeschlossene Berufsausbildung** verfügen, können auf **Grundlage einer Ausnahmegenehmigung** als Betreuungskraft tätig werden. Dazu ist aber gemäß **§ 7 Absatz 3 KitaPersV ein Antrag des Einrichtungsträgers beim MBSJ erforderlich**, in dem dargestellt wird, dass der Einsatz dieser Person **dem fachlichen Profil der Kindertagesstätte dient oder den Sprachkenntnissen von betreuten Kindern entspricht**.

3. Arten von Betreuungskräften

a) Einteilung nach Berufsqualifikation

Die Kita-Personalverordnung regelt **vier Gruppen von Betreuungskräften**, die **gegenüber und mit Kindern tätig werden dürfen**. Die **§§ 9 bis 12 KitaPersV** enthalten jeweils abschließende Regelungen, die eine zweifelsfreie Zuordnung

jeder Betreuungskraft als Fachkraft oder Ergänzungskraft vorsehen. Dazu bestimmen die §§ 9 bis 11 KitaPersV **abschließende Kataloge von maßgeblichen Berufsqualifikationen**. Wer über eine der dort **genannten Berufsqualifikationen** verfügt, kann **Fachkraft** im Sinne der KitaPersV sein. **Alle anderen Betreuungskräfte**, die über einen in den Regelungen nicht ausdrücklich genannten Abschluss verfügen, können als **Ergänzungskräfte** tätig werden.

b) Fachkräfte

Die §§ 9 bis 11 KitaPersV unterscheiden zwischen drei Arten von Fachkräften.

aa) Pädagogische Fachkräfte nach § 9 KitaPersV

Wie bereits vor der Änderung der Kita-Personalverordnung regelt **§ 9 Absatz 1 KitaPersV** weiterhin die originären pädagogischen Fachkräfte in der Kindertagesstätte. In diesem abschließenden Katalog sind weiterhin enthalten:

- **staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher,**
- **staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen,**
- **staatlich anerkannte Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit einem Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit,**
- **Absolventinnen und Absolventen von Hochschulstudiengängen und Berufsakademien im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit.**

Hinzugekommen sind hier:

- **staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige**

Die bislang in § 9 Absatz 1 KitaPersV a. F. geregelt gemäß Erzieheranerkennungsverordnung gleichgestellten Personen sowie Personen mit gleichwertigen Fähigkeiten gemäß Brandenburgischem Sozialberufsgesetz finden sich nun in § 11 KitaPersV (s. u.).

Im Betreuungsbereich der Kinder bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres sowie der körperlich- oder mehrfachbehinderten Kinder sind weiterhin gemäß **§ 9 Absatz 2 KitaPersV** auch Fachkräfte:

- **Säuglings- und Kinderkrankenschwestern und Säuglings- und Kinderkrankenpfleger,**

- **Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger.**

Gemäß der **Übergangsregelung des § 20 Absatz 4 Nummer 1 und 3 KitaPersV** gelten **bis zum 31. Dezember 2024 vorläufig**

- Fachkräfte nach **§ 9 KitaPersV a. F.** weiterhin als Fachkräfte nach § 9 KitaPersV und
- **angehende Fachkräfte**, die auf der **Grundlage einer Genehmigung der obersten Landesjugendbehörde nach § 10 Absatz 2 und 5 KitaPersV a. F.** in der Einrichtung tätig sind, als **Fachkräfte nach § 14 Absatz 1 Nummer 3 KitaPersV**

bb) Pädagogische Fachkräfte mit anderen Berufsqualifikationen (§ 10 KitaPersV)

In § 10 Absatz 1 KitaPersV wird eine weitere Kategorie von pädagogischen Fachkräften eingeführt. Die Vorschrift regelt einen abschließenden Katalog von Berufsqualifikationen. Wer über einen der folgenden Abschlüsse verfügt, kann als pädagogische Fachkraft mit anderen Berufsqualifikationen in der Kita tätig werden:

- **Magister oder Bachelor im Hauptfach Erziehungswissenschaften,**
- **erstes und zweites Staatsexamen Lehramt an einer Universität oder pädagogischen Hochschule,**
- **Diplom oder Bachelor Sport-, Kunst-, Theater- und Musikpädagogik,**
- **Diplom oder Bachelor Sprachheilpädagogik,**
- **Diplom-Pädagoginnen und Diplom-Pädagogen,**
- **staatlich anerkannte Heilpädagoginnen und staatlich anerkannte Heilpädagogen,**
- **staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen und staatlich anerkannte Sozialarbeiter ohne Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit,**
- **staatlich anerkannte Sozialpädagoginnen und staatlich anerkannte Sozialpädagogen ohne Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit,**

- **Diplom oder Bachelor Soziale Arbeit ohne staatliche Anerkennung und ohne Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung,**
- **Diplom oder Bachelor Sozialpädagogik ohne staatliche Anerkennung und ohne Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung,**
- **Bachelor in angewandten Kindheitswissenschaften,**
- **Bachelor in Bildungs- und Erziehungswissenschaften,**
- **Bachelor in Bildung, Erziehung und Qualitätssicherung,**
- **Rehabilitationspädagoginnen und Rehabilitationspädagogen,**
- **Bildungswissenschaftlerinnen und Bildungswissenschaftler,**
- **Diplomerzieherinnen und Diplomerzieher,**
- **Diplomvorschulerzieherinnen und Diplomvorschulerzieher,**
- **Diplomlehrerinnen und Diplomlehrer,**
- **Säuglings- und Kinderkrankenschwestern und Säuglings- und Kinderkrankenpfleger,**
- **Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger,**
- **Personen mit einem vergleichbaren DDR-Abschluss (§ 10 Absatz 1 Satz 2 KitaPersV)**
- **Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen,**
- **Religionspädagoginnen und Religionspädagogen.**

Fachkräfte mit anderen beruflichen Qualifikationen **sollen** gemäß § 10 Absatz 2 KitaPersV eine **ergänzende Qualifizierungsmaßnahme im Umfang von mindestens 100 Unterrichtseinheiten im Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung** absolvieren, in der neben einem **Erste-Hilfe-Kurs für Bildungs- und Betreuungseinrichtungen** und den notwendigen pädagogischen Inhalten auch Kenntnisse über die für das Aufgabengebiet einschlägigen Rechtsvorschriften vermittelt werden. Der **Träger der Einrichtung** muss diese Qualifizierungsmaßnahme, die **tätigkeitsbegleitend** absolviert werden kann,

innerhalb der ersten 12 Monate anbieten. Bereits absolvierte Qualifizierungsmaßnahmen sind anzurechnen. Der Träger der Einrichtung kann darüber hinaus weitere Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.

Gemäß der **Übergangsregelung des § 20 Absatz 4 Nummer 2 und 4 KitaPersV** gelten **bis zum 31. Dezember 2024 vorläufig Kräfte als Fachkräfte nach § 10 Absatz 1 KitaPersV**, die auf der Grundlage einer **Genehmigung der obersten Landesjugendbehörde nach § 10 Absatz 1 und 5 KitaPersV a. F.** oder nach **§ 10 Absatz 3 und 5 KitaPersV a. F.** in der Einrichtung tätig sind.

cc) Anerkannte und gleichwertige Fachkräfte (§ 11 KitaPersV)

Eine dritte Kategorie pädagogischer Fachkräfte wird in § 11 KitaPersV abschließend geregelt. Hierbei handelt es sich um Betreuungskräfte die nach **anderen Rechtsvorschriften (§ 11 Absatz 1 KitaPersV)** bzw. nach **Absolvierung einer Qualifizierungsmaßnahme (§ 11 Absatz 2 KitaPersV)** **anerkannte und gleichwertige Fachkräfte** sind.

Nach anderen Rechtsvorschriften sind gemäß § 11 Absatz 1 KitaPersV folgende Betreuungskräfte ebenfalls pädagogische Fachkräfte:

- gemäß **Erzieheranerkennungsverordnung** den originären pädagogischen Fachkräften (s. o.) **für den Teilbereich Krippe, Kindergarten und Hort Gleichgestellte**,
- Personen, die über **gleichwertige Fähigkeiten im Sinne des § 7 des Brandenburgischen Sozialberufsgesetz** verfügen, insbesondere **Absolventinnen und Absolventen der „Tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher für den Bereich der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg“**,
- nach **§ 9 des Brandenburgischen Sozialberufsgesetz** oder nach vergleichbaren Bestimmungen anderer Länder der Bundesrepublik Deutschland **für den Teilbereich der Kindertagesbetreuung als gleichwertig Anerkannte**.

Nach **erfolgreicher Absolvierung der Qualifizierungsmaßnahme von 100 Unterrichtseinheiten** (s. o. § 10 Absatz 2 KitaPersV) sind ebenfalls gemäß § 11 Absatz 2 KitaPersV pädagogische Fachkräfte:

- **Betreuungskräfte mit Diplom oder Bachelor Psychologie**,
- **staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerinnen und staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger**,

- **Heilerziehungsdiakoninnen und Heilerziehungsdiakone.**

c) **Ergänzungskräfte (§ 12 KitaPersV)**

Ergänzungskräfte sind gemäß **§ 12 Absatz 1 KitaPersV Betreuungskräfte mit anderen als den in den § 9, § 10 Absatz 1 und § 11 genannten Berufsqualifikationen** (s. o.). Wer also über keine der o. g. genannten Qualifikationen verfügt, kann grundsätzlich als Ergänzungskraft eingesetzt werden.

Ergänzungskräfte dürfen grundsätzlich nur **eingeschränkt pädagogisch tätig** werden. Ihnen darf gemäß **§ 12 Absatz 2 KitaPersV nicht die alleinige pädagogische Verantwortung für eine Gruppe oder für einzelne Kinder übertragen werden. Sie werden unter Anleitung und Aufsicht einer Fachkraft** (s. o.) **tätig**. Ist die Ergänzungskraft über einen Zeitraum von insgesamt mindestens **fünf Jahren in der Kindertagesbetreuung** tätig, darf der Einrichtungsträger im Rahmen seiner Eigenverantwortung gemäß § 12 Absatz 3 KitaPersV davon abweichen und Aufgaben mit höherer pädagogischer Verantwortung übertragen. Der Einrichtungsträger muss dann aber die Abweichung vom verordnungsrechtlichen Regelfall und die Gründe dafür in seinen Akten dokumentieren.

Eine Ergänzungskraft, die **nicht die Sachkompetenz innerhalb der vorgesehenen Frist erworben hat, kann gemäß § 12 Absatz 4 Satz 1 KitaPersV nach Ablauf der Frist** nicht mehr als Ergänzungskraft und damit auch **nicht mehr als Betreuungskraft eingesetzt werden**. Wird also die Qualifizierungsmaßnahme im Umfang von 300 Unterrichtseinheiten nicht innerhalb von 2 bzw. 3 Jahren (s. o.) erfolgreich abgeschlossen, verliert die Person grundsätzlich automatisch ihren Status als Betreuungskraft und darf dann keine pädagogischen Tätigkeiten mehr mit den betreuten Kindern ausüben.

Konnte die Frist zur Absolvierung der Qualifizierungsmaßnahme aus Gründen, die der Träger der Einrichtung nicht zu vertreten hat, nicht eingehalten werden (z. B. Beschäftigungsverbot, höhere Gewalt), kann der Einrichtungsträger gemäß **§ 12 Absatz 4 Satz 2 KitaPersV** beim MBS einen **Antrag auf Fristverlängerung** stellen. Liegt ein ausreichend begründeter Antrag vor, soll die oberste Landesjugendbehörde eine **Fristverlängerung bis zu einem Jahr** gewähren.

Gemäß der **Übergangsregelung des § 20 Absatz 4 Nummer 5 KitaPersV** gelten **bis zum 31. Dezember 2024 vorläufig** Kräfte, die auf der Grundlage einer **Genehmigung der obersten Landesjugendbehörde nach § 10 Absatz 4 und 5 KitaPersV a. F.** in der Einrichtung tätig sind, als **Ergänzungskräfte nach § 12 KitaPersV**.

VII. **Personalbemessung und Fachkraftquote**

1. Grundlagen der Personalbemessung

§ 10 Absatz 1 KitaG bestimmt, dass Kindertagesstätten über die notwendige Zahl geeigneter pädagogischer Fachkräfte verfügen müssen. Sodann regelt das Gesetz die notwendige Anzahl von Stellen einer pädagogischen Fachkraft in Abhängigkeit von Anzahl, Alter und Betreuungsumfängen der betreuten Kinder.

In diesem Zusammenhang stellt **§ 2 KitaPersV** nun ausdrücklich die **zwei Funktionen dieser Personalbemessung** klar. Die Personalbemessung ist eine **rechnerische Größe**,

1. die für die **Erteilung, Aufrechterhaltung und Änderung** einer **Betriebserlaubnis** gemäß der §§ 45 und 45a SGB VIII **zu beachten** und die **vom Träger der Einrichtung während des Betriebes der Kindertagesstätte einzuhalten und nachzuweisen ist (ordnungsrechtliche Personalbemessung)**

und

2. die zur **Berechnung des Personalkostenzuschusses** des Landkreises oder der kreisfreien Stadt gemäß § 16 Absatz 2 KitaG dient **(finanzwirtschaftliche Personalbemessung)**.

Die Personalbemessung beschreibt hingegen **keine Gruppengrößen oder Fachkraft-Kind-Verhältnisse**, wie nun § 2 Absatz 1 Satz 2 KitaPersV ebenfalls ausdrücklich klarstellt. Die Sicherstellung eines angemessenen Personaleinsatzes ist Aufgabe des Einrichtungsträgers, die sich in seiner konkreten Dienstplangestaltung widerspiegeln muss (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 3 KitaPersV).

Die bislang in § 2 KitaPersV a. F. geregelten **Dispositionsspielräume** des Einrichtungsträgers sind nunmehr in **§ 15 KitaPersV** geregelt (s. u.).

Wie die **Personalbemessung konkret** vom Einrichtungsträger **zu berechnen** ist, regelt nunmehr **§ 3 KitaPersV** entsprechend der bestehenden Praxis ausdrücklich.

§ 3 Absatz 1 KitaPersV gibt die in § 10 Absatz 1 KitaG angelegten Rechenschritte wider. Im Ergebnis wird eine Gesamtzahl an Vollzeiteinheiten ermittelt, die der notwendigen Anzahl geeigneter pädagogischer Fachkräfte gemäß § 10 Absatz 1 KitaG entspricht. Die Verordnung stellt darüber hinaus noch einmal klar, dass der Gesetzgeber bei der Berechnung der Personalbemessung von **einer Vollzeiteinheit von 40 Wochenarbeitsstunden** ausgegangen war.

§ 3 Absatz 2 Satz 1 KitaPersV stellt klar, dass die Personalbemessung im Hortbereich **auch an den unterrichtsfreien Werktagen** im Sinne des SGB VIII (Montag bis Freitag) gilt. Nur **Betreuungsvereinbarungen mit einer Laufzeit bis zu vier Wochen** bleiben gemäß § 3 Absatz 2 Satz 2 KitaPersV **unberücksichtigt**.

Bei Einrichtungen, die noch nicht den Betrieb aufgenommen haben, sind gemäß § 3 Absatz 3 KitaPersV die geplanten Betreuungsumfänge zu Grunde zu legen. **§ 3 Absatz 4 Satz 1 KitaPersV** stellt noch einmal das bereits geltende Bundesrecht klar, wonach **nicht mehr Kinder betreut werden dürfen, als Betreuungsplätze laut Betriebserlaubnis gemäß §§ 45 und 45a SGB VIII genehmigt** wurden. Eine Betreuung von zwei nicht gleichzeitig anwesenden Kindern auf einem Betreuungsplatz ist nach § 3 Absatz 4 Satz 2 ff. KitaPersV zulässig, wenn es sich um einen von der obersten Landesjugendbehörde geteilt genehmigten Betreuungsplatz handelt. Der Einrichtungsträger hat dann jedoch seine Personaleinsatzplanung entsprechend anzupassen, um das Kindeswohl sicherzustellen.

Zusätzliches Personal ist nicht Teil der Personalbemessung. Dies stellt **§ 4 KitaPersV** noch immer ausdrücklich klar. Werden nach § 12 Absatz 2 KitaG Kinder mit einem besonderen Förderbedarf betreut, so entscheidet der zuständige Träger der Eingliederungshilfe oder der zuständige örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe über Art und Umfang des zusätzlich erforderlichen Personals und trägt die hierfür entstehenden Kosten. Die Qualifikation des zusätzlichen Personals für die Förderung gemäß den §§ 27 und 35a SGB VIII bestimmt der hierfür Leistungsverpflichtete. **§ 4 Absatz 2 KitaPersV** stellt darüber hinaus nun auch ausdrücklich klar, dass auch **über Förderprogramme des Landes oder Bundes finanzierte Personalstellen oder Stellenanteile zum zusätzlichen Personal** gehören und damit **nicht in die Personalbemessung einfließen dürfen**.

2. Ordnungsrechtliche Personalbemessung und Fachkraftquote

a) Ordnungsrechtliche Personalbemessung

Welche Betreuungskräfte mit welchen Umfängen auf die ordnungsrechtliche Personalbemessung angerechnet werden dürfen, bestimmt **§ 15 KitaPersV**.

Nach § 15 Absatz 1 werden **alle Betreuungskräfte**, also alle Fach- und Leitungskräfte sowie Ergänzungskräfte **zu 100 Prozent** bei der **ordnungsrechtlichen Personalbemessung** berücksichtigt.

Betreuungskräfte, die an einer **tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zur Erlangung einer Berufsqualifikation** gemäß § 9, § 10 Absatz 1 oder § 11 KitaPersV teilnehmen, werden grundsätzlich **als Fachkräfte angerechnet**. Sie dürfen aber gemäß § 15 Absatz 1 Satz 2 KitaPersV **maximal in dem Umfang als Fachkraft angerechnet werden, wie Fachkräfte nach § 9, § 10 Absatz 1 und §**

11 KitaPersV in Anrechnung gebracht werden, denen nicht bereits eine Ergänzungskraft gemäß § 12 Absatz 2 KitaPersV zugeordnet ist. M. a. W. müssen ausreichend ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen, um die angehenden Fachkräfte anzuleiten. Bei der Berechnung der ordnungsrechtlichen Personalbemessung kann einer ausgebildeten pädagogischen Fachkraft, die bereits eine Ergänzungskraft anleitet, nicht rechnerisch zusätzlich eine angehende Fachkraft zugeordnet werden.

§ 15 Absatz 2 KitaPersV gibt die bereits vor Änderung der Kita-Personalverordnung bestehende Rechtslage wider, wonach die **Beschäftigungsumfänge mit den durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden angerechnet** werden, in denen **praktische pädagogische Aufgaben wahrgenommen** werden. Es kommt also weiterhin auf die praktischen Tätigkeitsumfänge an. **Urlaubs-, Aus- und Fortbildungszeiten sowie Krankheitszeiten bis zu 6 Wochen werden nach wie vor mitgerechnet.** Aufgaben der **Grundstücks- und Gebäudebewirtschaftung** im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 KitaG werden **nicht berücksichtigt**.

§ 15 Absatz 3 KitaPersV bestimmt in diesem Zusammenhang nun ausdrücklich, dass **eine Anrechnung bei Abwesenheitszeiten von mehr als 6 Wochen nicht mehr zulässig** ist. Auch dürfen nach wie vor **keine Personen angerechnet** werden, die aufgrund hoheitlicher Bestimmungen (z. B. Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII) **nicht pädagogisch tätig sein dürfen**.

Die Bestimmungen des **§ 2 Absatz 2 und 3 KitaPersV in der bis zum 29. Oktober 2023 geltenden Fassung** wurden in § 15 Absatz 4 und 5 KitaPersV **ohne materielle Änderungen überführt**. Die Einrichtungsträger haben nach wie vor die bestehenden **Dispositionsspielräume** bei ihrem Personaleinsatz (**5 Prozent-Regelung** bzw. 10 Prozent bis zum 31. Juli 2024).

b) Fachkraftquote

Im Rahmen der ordnungsrechtlichen Personalbemessung ist gemäß **§ 16 Absatz 1 KitaPersV** ein festes Verhältnis zwischen Fachkräften nach den §§ 9 bis 11 KitaPersV zu den Ergänzungskräften nach § 12 KitaPersV zu beachten (sog. **Fachkraftquote**). **Mindestens 80 Prozent** des Soll-Personalbestandes **müssen Fachkräfte** sein; **maximal 20 Prozent** des Personals **dürfen Ergänzungskräfte** sein.

Diese Fachkraftquote darf gemäß § 16 Absatz 2 KitaPersV **vorübergehend (maximal 3 Monate) um 10 Prozent unterschritten** werden, **wenn Fachkräfte die Tätigkeit in der Einrichtung aus Gründen, die der Träger nicht zu vertreten hat, aufgegeben haben und ein Nachbesetzungsverfahren eingeleitet wurde**. Durch diese Regelung wird im Falle des Ausscheidens von Fachkräften verhindert, dass bereits tätige Ergänzungskräfte nicht mehr in der Kita eingesetzt werden dürften, damit die Fachkraftquote eingehalten wird.

Bis zum 31. Dezember 2024 kann gemäß **§ 20 Absatz 3 KitaPersV** die Fachkraftquote ferner in Einrichtungen **unterschritten** werden, die bei Inkrafttreten der neuen Regelungen **am 30. Oktober 2023 Personen auf Grundlage eines von der obersten Landesjugendbehörde nach § 10 Absatz 5 Satz 1 KitaPersV a. F. genehmigten Antrages beschäftigen und das ausgewogene Verhältnis** im Sinne des **§ 10 Absatz 6 Satz 2 KitaPersV a. F. fortbesteht**. Soweit also ein Einrichtungsträger in seiner Einrichtung eine Kraft nach § 10 Absatz 2 bis 4 KitaPersV a. F. bereits gemäß eines vom MBS bewilligten Antrages beschäftigt, kann die Fachkraftquote bis zum 31. Dezember 2024 unterschritten werden. Werden allerdings neue Betreuungskräfte in der Einrichtung tätig, hat der Träger der Einrichtung gemäß § 20 Absatz 3 Satz 3 KitaPersV auf die Einhaltung der Fachkraftquote hinzuwirken. Die Einstellung neuen Personals darf also im Falle der Unterschreitung der Fachkraftquote aufgrund dieser Übergangsregelung nicht dazu führen, dass das Fachkräfte-Ergänzungskräfte-Verhältnis verschlechtert wird.

3. Finanzwirtschaftliche Personalbemessung

Die Regelungen zur Berechnung der Personalkostenzuschüsse nach dem KitaG werden durch die Regelungen der Kita-Personalverordnung nicht berührt. **§ 17 KitaPersV** bestimmt wie bereits § 10 KitaPersV a. F. lediglich, **welche Personen in welchem Umfang auf die finanzwirtschaftliche Personalbemessung angerechnet** werden dürfen:

- **Fachkräfte** nach § 9, § 10 Absatz 1 und § 11 KitaPersV sowie **Leitungskräfte** nach § 13 KitaPersV werden **zu 100 Prozent** angerechnet.
- **Ergänzungskräfte** nach § 12 KitaPersV werden **zu 80 Prozent** angerechnet.
- Personen, die an einer **tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zur Erlangung einer Berufsqualifikation** gemäß § 9, § 10 Absatz 1 oder § 11 teilnehmen, werden **zu 70 Prozent** angerechnet. Wenn sie **zuvor als Ergänzungskraft für mindestens zwei Jahre in einer Kindertagesstätte tätig** waren, werden sie gemäß § 17 Absatz 1 Satz 3 KitaPersV weiter als Ergänzungskraft **zu 80 Prozent** angerechnet.

Die Vorschriften der ordnungsrechtlichen Personalbemessung finden hinsichtlich der anrechnungsfähigen Beschäftigungsumfänge und Fehlzeiten gemäß § 17 Absatz 2 KitaPersV entsprechende Anwendung.

VIII. Modellprojekte

In **§ 18 KitaPersV** ist eine Regelung zu künftigen Modellprojekten aufgenommen. Personen, die im Rahmen eines Modellprojektes nach Landesrecht an einer

Berufsfachschule einen Bildungsgang absolvieren, der darauf abzielt, einen Abschluss auf dem Niveau einer Fachkraft nach § 9 KitaPersV zu erreichen und in der Kindertagesbetreuung tätig zu werden, oder diesen erfolgreich abgeschlossen haben, gelten danach ebenfalls als Fachkräfte gemäß § 9 Absatz 1 KitaPersV. Die Regelungen über Personen, die an einer tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zur Erlangung einer Berufsqualifikation gemäß § 9, § 10 Absatz 1 oder § 11 teilnehmen, finden in dem Fall entsprechende Anwendung.

IX. Personalmeldung

§ 19 KitaPersV regelt entsprechend des geltenden Bundesrechts und der bisherigen Bestimmungen nach der KitaBKNV welche Daten zum Einrichtungspersonal, zu den Betreuungskräften und zur Einhaltung der Personalbemessung zu dokumentieren und ggf. weiterzugeben sind. Wie bisher sind entsprechende Personallisten zu führen, die auf Verlangen der zuständigen Erlaubnisbehörde nachzuweisen sind.

Darüber hinaus sind die bisherigen Quartalsmeldungen nach KitaBKNV an die neue Personaleinteilung nach der Kita-Personalverordnung anzupassen. Fällt dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, der die Quartalsmeldungen für die Berechnung der Personalkostenzuschüsse nach § 16 Absatz 2 KitaG erhält, bei zwei aufeinanderfolgenden Meldungen des Trägers der Einrichtung auf, dass die Fachkraftquote nicht eingehalten wurde, meldet er dies gem. § 19 Absatz 4 Satz 3 KitaPersV dem MBS.

Der Einrichtungsträger muss sein Einrichtungspersonal gemäß § 19 Absatz 5 KitaPersV vor Aufnahme einer Tätigkeit in seiner Einrichtung auf Zulässigkeit der datenschutzkonformen Übermittlung von personenbezogenen Daten zum Zwecke der Erfüllung hoheitlicher Aufgaben nach dem SGB VIII hinweisen.

Diese Regelungen sehen also im Ergebnis nur noch ein **Nachweisverfahren** vor.

Anträge zum Personal beim MBS sind daher grundsätzlich nicht mehr erforderlich. Die Kita-Personalverordnung sieht nur noch zwei Antragsverfahren vor (Ausnahme von den sprachlichen bzw. beruflichen Anforderungen nach § 7 Absatz 3 KitaPersV und Fristverlängerung nach § 12 Absatz 4 Satz 2 KitaPersV; s. o.).

X. Übergangsregelungen

Schließlich enthält § 20 KitaPersV mehrere **ausführliche Übergangsregelungen**, die teilweise oben bereits an passender Stelle genannt wurden. Dies betrifft die erforderliche Sachkompetenz, die Frist zur Erlangung der berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme, die Einhaltung der Fachkraftquote sowie die vorläufige Zuordnung von Kräften nach § 10 KitaPersV a. F., sodass ich zur Vermeidung von

Wiederholungen nach oben verweise. Ich möchte jedoch noch darauf aufmerksam machen, dass die **endgültige Zuweisung des bereits tätigen Personals** nach § 10 KitaPersV a. F. zu den Fach- und Ergänzungskräften nach den §§ 9 bis 12 KitaPersV gemäß § 20 Absatz 4 Satz 2 KitaPersV **bis zum 31. Dezember 2024** zu erfolgen hat.

XI. Weitere Hinweise

Einige Vorschriften sind nur redaktionell an die neuen Begrifflichkeiten angepasst worden (z. B. §§ 5, 8, 13 und 14 KitaPersV).