

MERKBLATT

zum Antrag auf Personaleinsatz in Kindertagesstätten gemäß § 10 (3) KitaPersV im Rahmen einer individuellen Bildungsplanung

Ein Antrag gemäß § 10 (3) KitaPersV ist rechtzeitig, d. h. mindestens vier Wochen vor Beginn des geplanten Personaleinsatzes zu stellen. Eine rückwirkende Tätigkeitserlaubnis erfolgt in der Regel nicht.

Bitte senden Sie Ihren Antrag auf dem Postweg, vollständig und mit allen erforderlichen Anlagen, an das

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
Referat 27
Betriebserlaubnisverfahren für Kindertageseinrichtungen
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam.

Bitte beachten Sie, dass das Merkblatt ausschließlich als Bearbeitungshilfe für Ihre Unterlagen bestimmt ist und nicht mit den Antragsunterlagen einzureichen ist.

Rechtliche Grundlage:

§ 10 (5) KitaPersV:

„Voraussetzung für die Anrechnung als notwendiges pädagogisches Personal nach den Absätzen 1 bis 4 ist ein vom Träger der Einrichtung im Benehmen mit der betreffenden Kraft gestellter, entsprechend begründeter und von der obersten Landesjugendbehörde genehmigter Antrag. Die Genehmigung kann unter Auflagen oder für einen begrenzten Zeitraum erteilt werden. Ihre Geltung kann über die antragstellende Einrichtung hinaus erstreckt werden (...).“

§ 10 (3) KitaPersV

„Persönlich und gesundheitlich geeignete sowie fachlich vorbereitete Kräfte können mit einem Anteil von 70 Prozent ihres praktischen Tätigkeitsumfangs als notwendiges pädagogisches Personal angerechnet werden, wenn mit dem Träger der Einrichtung eine individuelle Bildungsplanung zur Erreichung gleichartiger und gleichwertiger Qualifikationen abgestimmt ist.“

1. Schriftliche Begründung des Trägers zur Antragsstellung gemäß § 10 (3) KitaPersV

Antragsteller ist der Träger einer Einrichtung. Von ihm wird erwartet, dass er sich bereits im Vorfeld des geplanten Einsatzes einer Kraft im Rahmen des notwendigen pädagogischen Personals über deren fachliche Voraussetzungen sowie die Ziele, die mit der weiteren Qualifizierung angestrebt werden, Klarheit verschafft. Im Antrag ist deutlich zu machen:

- Warum hält der Träger die Kraft für **persönlich geeignet**¹?
- Über welche berufliche Qualifikation und **Vorbildung** verfügt die Kraft?
- Wie hat sich die Kraft **fachlich vorbereitet**² (z.B. durch Fortbildung/en, Praxiserfahrung, Selbststudium, direkte Kooperation mit einer Fachkraft, Beratung im Team, Praktikumseinsätze, davon mind. ein Praktikum von i. d. R. vier Wochen in einer Kita, ausgeschlossen sind Schülerpraktika)?
- Durch wen erfolgt die **fachliche Begleitung** (Mentoring)?
- Soll die Kraft ausschließlich für einen bestimmten Arbeitsbereich (Krippe, Kiga, Hort) bzw. eine bestimmte Altersgruppe qualifiziert werden?
- Soll der individuelle Bildungsplan einmünden in eine tätigkeitsbegleitende Qualifizierung gemäß § 10 (2) KitaPersV, um einen Abschluss gemäß § 9 (1) KitaPersV zu erreichen?

2. Einzureichende Unterlagen

Soll die betreffende Kraft über eine individuelle Bildungsplanung gemäß § 10 (3) KitaPersV eine für das vorgesehene Arbeitsgebiet **gleichartige und gleichwertige Qualifikation**³ erreichen, sind zur Antragsbearbeitung folgende Unterlagen beizufügen:

- tabellarischer Lebenslauf (Angaben zum Geburtsdatum, schulischem/beruflichem Werdegang, *ohne Belege der schulischen Abschlüsse*),
- Nachweis der beruflichen Qualifikation (z. B. Beleg des Ausbildungs- oder Studienabschlusses durch Abschlusszeugnis, Urkunde oder Diploma Supplement),
- Nachweis der fachlichen Vorbereitung (z. B. Praktika o. ä.), ggf. Nachweis vorhandener beruflicher Praxis mit Relevanz für das vorgesehene Arbeitsgebiet der Kindertagesbetreuung (z. B. Arbeitszeugnis, Zwischenzeugnis),
- Nachvollziehbare Darstellung des Kenntnis- und Erfahrungsstandes der Kraft,
- Nachvollziehbare Darstellung der geplanten Qualifizierungsmaßnahmen,
- Zeitrahmen bzw. Dauer der individuellen Bildungsplanung,
- Nachweis bereits absolvierter Fortbildungen (incl. Praxisberatung, Supervision, Coaching im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit),

¹ Eine **persönliche Eignung** setzt folgende personale Kompetenzen voraus: Dialogfähigkeit, Beziehungsfähigkeit, Feinfühligkeit und Belastbarkeit. Diese notwendigen personalen Kompetenzen sind z.B. feststellbar durch Beobachtung des Verhaltens gegenüber Kindern, Kollegen, Eltern, der gezeigten Eigeninitiative, dem Interesse an der Tätigkeit, den Ausdrucksfähigkeiten der Person, dem Durchhaltevermögen in Stresssituationen etc. Die Einschätzung der persönlichen Eignung erfolgt somit anhand von Bewerbungsunterlagen, Gesprächen und den Beobachtungen in der Praxis. Im Fokus dieser Einschätzung sollte immer die Beziehungsgestaltung zu den Kindern stehen.

² Zur **fachlichen Vorbereitung** zählt u.a. das Wissen um Dienstpflichten, Aufsichtspflicht, Erste-Hilfe am Kind sowie den Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsauftrag der Kindertagesbetreuung. Dabei muss die Person in ihrem Handeln genügend sicher und reflektiert sein, damit das Wohl der betreuten Kinder gewährleistet ist. Durch eine entsprechende Vorbildung und eine i.d.R. vierwöchige angeleitete Praxistätigkeit können diese Voraussetzungen erlangt werden.

³ Als einem/r staatlich anerkannten Erzieher/in **gleichwertig** gilt eine Kraft, die bereits über eine Qualifikation mindestens auf Fachschulniveau verfügt, i.d.R. nachgewiesen durch das Abschlusszeugnis. Als **gleichartig** ist eine Kraft anzusehen, deren Qualifikation sich auf die selbstständige, verantwortliche pädagogische Arbeit in dem vorgesehenen Arbeitsgebiet einer Kindertageseinrichtung bezieht und die die dafür erforderlichen Kompetenzen in den Bereichen Betreuung, Bildung und Erziehung in der Kindheit erworben hat. Dies ist zu belegen durch eine nachvollziehbare Darstellung der Vorbildung, der angeleiteten, begleiteten Praxistätigkeit und/oder der abgeleiteten Fortbildungen.

Eine **gleichartige und gleichwertige Kraft** besitzt also Qualifikationen, die mindestens denen entsprechen, die in einer Fachschulausbildung in der Fachrichtung Sozialpädagogik für das vorgesehene Aufgabengebiet in der Kindertagesbetreuung erworben werden. Auch staatlich anerkannte Sozialpädagogen/innen und Absolvent/innen von Hochschulstudiengängen und Berufsakademien gelten gemäß § 9 (1) KitaPersV nur als Fachkräfte, wenn sie einen Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit nachweisen können.

- aktuelle Personalmeldung der Einrichtung, falls die letzte Übermittlung der Personalliste länger als ein Jahr zurückliegt.

3. Beim Träger verbleibende Unterlagen

Folgende Unterlagen sind **nicht** der Antragsstellung beizufügen, müssen jedoch jederzeit beim Träger einsehbar sein:

- Nachweis Erste Hilfe am Kind,
- Nachweis der gesundheitlichen Eignung,
- dokumentierte Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis nach § 30a BZRG,
- Nachweis, dass die Eltern bzw. der Kita-Ausschuss in geeigneter Form über den Personaleinsatz gemäß § 10 (3) KitaPersV informiert wurden,
- Nachweis der Sicherstellung der fachlichen Anleitung.

4. Hinweise zur Entwicklung und Darstellung einer individuellen Bildungsplanung

4.1 Was ist ein individueller Bildungsplan?

Ein individueller Bildungsplan ermöglicht eine tätigkeitsbegleitende Qualifizierung außerhalb formaler Bildungsgänge. Der Bildungsplan basiert auf dem jeweiligen Kenntnis- und Erfahrungsstand der Kraft und bedarf einer individuellen und konkreten Ausgestaltung. Kita-Träger und entsprechende Kraft schließen eine schriftliche Vereinbarung über die Inhalte, die Form sowie den zeitlichen Umfang der Qualifizierung.

Grundlegende Fragestellungen bei der Entwicklung eines individuellen Bildungsplans sind:

- Über welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse verfügt die Kraft bereits?
- Was fehlt der Kraft für die pädagogische Arbeit im angestrebten Arbeitsfeld?
- Auf welchem Weg (Lernform, Lernsituation, Zeitrahmen) soll die Aneignung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen erfolgen?

4.2 Für welche Kräfte bietet sich ein individueller Bildungsplan an?

Der Weg einer individuellen Bildungsplanung ist für Kräfte geeignet, die aus verwandten Berufsgruppen stammen, keinen neuen selbständigen Berufsabschluss anstreben und bereits über relevante Kenntnisse in nennenswertem Umfang verfügen z. B. Sozialarbeiter/innen/Sozialpädagogen/innen (B.A. „Soziale Arbeit“)⁴, Erziehungswissenschaftler/innen, Grundschulpädagogen/innen, Psychologen/innen oder Heilerziehungspfleger/innen.⁵

4.3 Welches Ziel soll erreicht werden?

Ziel einer individuellen Bildungsplanung ist die Befähigung zur selbständigen, verantwortlichen pädagogischen Arbeit in den Bereichen Erziehung, Bildung und Betreuung im vorgesehenen Arbeitsfeld. Ein

⁴ Auch staatlich anerkannte Sozialpädagogen/innen und Absolvent/innen von Hochschulstudiengängen und Berufsakademien gelten gem. § 9 (1) KitaPersV nur als Fachkräfte, wenn sie einen Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit nachweisen können.

⁵ Für die Berufsgruppe der Heilerziehungspfleger/innen werden sogenannte „Brückenkurse“ als organisierte Qualifizierungsmaßnahme entsprechend eines Curriculums angeboten, die im Rahmen einer individuellen Bildungsplanung gemäß § 10 (3) KitaPersV absolviert werden können.

individueller Bildungsplan ist i.d.R. so aufzubauen, dass die Kraft nach dessen erfolgreicher Absolvierung mindestens über ausreichende arbeitsfeldbezogene Kenntnisse aus den Lernfeldern verfügen sollte, wie sie im Rahmen der Fachschulausbildung⁶ zum/r staatlich anerkannten Erzieher/in im Land Brandenburg erworben werden.

4.4 Aus welchen Bausteinen kann sich ein individueller Bildungsplan zusammensetzen?

Basierend auf dem jeweiligen Kenntnis- und Erfahrungsstand der Kraft können sich mögliche Qualifizierungsbausteine grundsätzlich zusammensetzen aus:

- Fortbildungsveranstaltungen zum Erwerb des als notwendig erachteten Wissens,
- Arbeiten unter Anleitung einer erfahrenen und kompetenten Fachkraft,
- supervidierte oder durch erfahrene Kollegen/innen beobachtete Praxis,
- Selbststudium mit anschließender Darstellung und Reflexion des Erarbeiteten.

4.5 Welcher Zeitrahmen ist möglich?

Ausschlaggebend für den zeitlichen Umfang der Qualifizierung sind die bereits vorhandenen und noch zu erwerbenden Kompetenzen. Der Zeitrahmen ist daher individuell festzulegen und sollte unterhalb der Dauer regulärer Ausbildungsgänge liegen.

4.6 Welche Darstellungsformen bieten sich an?

Eine Möglichkeit der Darstellung von bereits vorhandenen und noch zu erwerbenden Kompetenzen ist die tabellarische Gegenüberstellung der bereits erworbenen bzw. zu erwerbenden Fähigkeiten und Kenntnisse mit den Lernfeldern⁷ der Fachschulausbildung Sozialpädagogik.

Lernfelder	Vorhandene Nachweise/ geplante Maßnahmen (Thema/Inhalt, Anbieter/Form, Umfang)
(1) Berufliche Identität und professionelle Perspektiven weiterentwickeln	Beispielhafte Themen: <ul style="list-style-type: none"> • Berufsmotivation vor dem Hintergrund der eigenen Biographie • Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag der Kinder- und Jugendhilfe • Selbstmanagement und Gesundheitsprävention • Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
(2) Pädagogische Beziehungen gestalten und mit Gruppen pädagogisch arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Bild vom Kind • Bindungstheorie, pädagogische Beziehungsgestaltung • Gruppenpädagogische Grundlagen: Gruppenpsychologie, entwicklungsbedingtes Verhalten in Gruppen, inklusive Gruppenpädagogik, Beobachtung und Dokumentation von Gruppenprozessen • Partizipation • Kommunikation und Gesprächsführung • Konflikte und Konfliktbewältigung • Rechtliche Rahmenbedingungen: Aufsicht, Kinderschutz, Gesundheitsschutz, Datenschutz

⁶ Vgl. Anlage 1 der Fachschulverordnung Sozialwesen in der zuletzt geänderten Fassung vom 30.10.2014.

⁷ Vgl. Rahmenlehrplan Berufsbezogener Lernbereich, Bildungsgänge für Sozialwesen in der Fachschule, gültig ab 01.08.2014
http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/unterricht/rahmenlehrplaene/berufliche_bildung/bb/Sozialpaedagogik-RLP_FS_2014_Brandenburg.pdf

(3) Lebenswelten und Diversität wahrnehmen, verstehen und Inklusion fördern	<ul style="list-style-type: none"> • Pädagogische Handlungskonzepte zur Förderung und Gestaltung von Inklusion • Verhaltens- und Lerntheorien, systemische Ansätze, Resilienzkonzept • Entwicklungsbesonderheiten bei Kindern (körperliche und geistige Beeinträchtigung, Hochbegabung) • Ressourcenorientierte Begleitung und Unterstützung individueller Lern- und Entwicklungsprozesse • Rechtliche Rahmenbedingungen der Inklusion (UN-Kinderrechtskonventionen, Behindertenrechtskonvention, SGB VIII, SGB IX)
(4) Sozialpädagogische Bildungsarbeit in den Bildungsbereichen professionell gestalten	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsbereiche und Entwicklungsaufgaben in den Lebensphasen der Kindheit • Bildungsauftrag des SGB VIII • Grundsätze elementarer Bildung (Bildungspläne und –empfehlungen) • Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren zur Erfassung von Entwicklungs- und Bildungsprozessen und Planung pädagogischer Prozesse • Fachspezifische und didaktische Grundlagen der Bildungsbereiche (z. B. Sprachentwicklung) • Gestaltung von Lernumgebungen und Wahrnehmung von Bildungsanlässen (z. B. sprachliche Bildungssituationen erkennen, Anregung von Selbstbildungsprozessen, lernanregende Umgebung gestalten)
(5) Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und Bezugspersonen gestalten sowie Übergänge unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> • Rechte und Pflichten von Eltern • Bildungs- und Beziehungspartnerschaft • Methoden der Gesprächsführung und Beratung • Kindeswohlgefährdung und Schutzauftrag • Unterstützungs- und Beratungsangebote im Sozialraum • Gestaltung von Übergängen
(6) Institution und Team entwickeln sowie in Netzwerken kooperieren	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsentwicklung • Konzeptionsentwicklung • Teamarbeit und Teamentwicklung • Öffentlichkeitsarbeit • Vernetzung im Sozialraum

Ebenfalls kann der noch etwas weiter gefasste „Gemeinsame Orientierungsrahmen Bildung und Erziehung in der Kindheit“⁸ (JFMK 2010) als Rahmen eines möglichen Abgleichs bereits vorliegender Kenntnisse, Fertigkeiten, personaler und sozialer Kompetenzen dienen, um die beantragte Gleichartigkeit für das vorgesehene Einsatzgebiet in der Kindertagesbetreuung zu belegen.

4.7 Nachvollziehbare Darstellung des Kenntnis- und Erfahrungsstandes der Kraft

In der Darstellung des Kenntnis- und Erfahrungsstandes der Kraft sind die bereits vorliegenden praktischen Erfahrungen in der pädagogischen Arbeit mit Kindern, bereits absolvierte arbeitsfeldbezogene Fortbildungen und besondere Kenntnisse und Fertigkeiten insbesondere in den Bereichen nachzuweisen:

- Erste Hilfe am Kind,**
- Aufsichtsrecht/-pflicht,**
- (rechtliche) Grundlagen der Kindertagesbetreuung in Brandenburg,**
- Beobachtung und Dokumentation von Entwicklungsverläufen (z.B. Portfolioarbeit).**

⁸ Vgl. https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2010/2010_09_16-Ausbildung-Erzieher-KMK-JFMK.pdf

Bereits vorhandene berufspraktische Erfahrungen (inkl. angeleiteter Praxis, Supervision, kollegialer Beratung oder eigenständiger Übernahme von Aufgaben) müssen als Nachweis entsprechend dokumentiert bzw. belegt sein z. B. durch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis.

Zudem müssen Kräfte, die gem. §§ 9 oder 10 KitaPersV in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung eingesetzt werden, nach dem Kindertagesstättengesetz (§ 3 Abs. 2 Satz 4 KitaG) i.V.m. dem Brandenburgischen Sozialberufsgesetz (BbgSozBerG) grundsätzlich über die zur Ausübung der Berufstätigkeit erforderlichen **Kenntnisse der deutschen Sprache** verfügen.

4.8 Nachvollziehbare Darstellung der geplanten Qualifizierungsmaßnahmen

Neben der inhaltlichen Schwerpunktsetzung bedarf es der Festlegung einer **konkreten Aneignungsform** und einer **Form der Überprüfung** für die jeweils vereinbarten Qualifizierungsziele. Zu erwerbende Kompetenzen können sich auch auf Teilbereiche der Kindertagesbetreuung (Krippe, Kiga, Hort) beziehen, wenn die Kraft für diese qualifiziert werden soll.

Im Selbststudium erworbene Kenntnisse können z.B. im Rahmen einer Teamsitzung dargestellt, diskutiert und reflektiert werden. Eine Darstellungsmöglichkeit der Dokumentation angeleiteter Praxis mit individuell vereinbarten Lernzielen ist z.B. das Führen eines Lerntagebuchs. Zur Berufseinmündung von Hochschulabsolvent/innen nicht unmittelbar einschlägiger Ausbildungen kann z.B. die selbständige Planung und Durchführung eines Praxisprojekts im Rahmen einer schriftlichen Ausarbeitung reflektiert werden. Dieser Praxisbericht kann dann gegenüber der Praxisanleiter/in, Kitaleitung und Praxisberater/in „verteidigt“ werden.

5. Hinweise zur Anrechnung von Kräften gemäß § 10 (3) KitaPersV auf den notwendigen pädagogischen Personalschlüssel

Gemäß § 10 (3) KitaPersV können Kräfte für den Zeitraum ihrer individuellen Bildungsplanung mit einem Anteil von **70 Prozent** ihres praktischen Tätigkeitsumfangs als notwendiges pädagogisches Personal angerechnet werden.⁹ Die Erlaubnisbehörde bewertet auf der Grundlage des Antrages das Vorliegen der Voraussetzungen und ggf. die geplanten Qualifizierungen sowohl in Bezug auf die betreffende Kraft als auch in Bezug auf die personelle Gesamtsituation der Einrichtung. Dabei muss die Anzahl von Kräften nach den Absätzen 2 bis 4 des § 10 KitaPersV in einem **ausgewogenen Verhältnis** zur Anzahl der pädagogischen Fachkräfte gemäß § 9 (1) KitaPersV stehen.

Mit der Genehmigung des Einsatzes ist die Anerkennung des praktischen Tätigkeitsumfangs der entsprechenden Kraft im Rahmen des notwendigen pädagogischen Personals zu den jeweils in der Verordnung genannten Anteilen verbunden. Die Tätigkeitserlaubnis ist **zeitlich befristet**.

⁹ Bei einem praktischen Beschäftigungsumfang von bspw. 20 Wochenstunden können 14 Wochenstunden auf die Personalausstattung angerechnet werden. Der Anteil des tatsächlichen praktischen Beschäftigungsumfangs, der zu 70 % als notwendiges pädagogisches Personal angerechnet werden kann, ist die Zeit, die die Kraft regelmäßig in der Einrichtung verbringt. Diese Zeit ist nicht in jedem Fall mit dem arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang gleichzusetzen.

Hat die Kraft ihren Bildungsplan gemäß § 10 (3) KitaPersV in dem vereinbarten Zeitraum erfolgreich abgeschlossen, ist von einer Gleichartigkeit der Qualifikation auszugehen. **Mit Abschluss des individuellen Bildungsplans ist durch den Kita-Träger ein Antrag auf Anerkennung gemäß § 10 (1) KitaPersV als gleichartige und gleichwertige Kraft bei der Erlaubnisbehörde zu stellen.** Die Erlaubnisbehörde bescheinigt die Einsetzbarkeit als Fachkraft im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg. Erst dann kann die Kraft im Rahmen ihres Tätigkeitsumfangs voll angerechnet werden.

6. Gutscheinverfahren Programm „Zeit für Anleitung“

Der Träger erhält bei Beschäftigung einer Kraft gemäß § 10 (3) KitaPersV Anleitungsstunden in Form eines Gutscheins pauschal finanziert. Ein Gutschein berechtigt und verpflichtet zu **drei Anleitungsstunden pro Woche** für die Anzahl der Monate der Qualifizierung im laufenden Kalenderhalbjahr. Der Wert des Gutscheins richtet sich ab dem Jahr 2020 **nach der Anzahl der Monate der Qualifizierung im laufenden Kalenderhalbjahr. Pro Monat wird ein Wert von 312,50 € angesetzt.**

Für Beschäftigte im Rahmen der individuellen Bildungsplanung kann **maximal ein Gutscheinwert für zwölf Monate** eingelöst werden. Der Träger verpflichtet sich mit dem Einlösen des Gutscheins, für die auf dem Gutschein aufgeführte Kraft über die Personalausstattung gem. § 10 KitaG und §§ 2 und 5 KitaPersV hinaus zusätzliche Anleitungszeit mindestens im Wert des jeweiligen Gutscheins umzusetzen. Ab dem Jahr 2020 ist bei Anspruchsberechtigung für jedes Kalenderhalbjahr, in dem die Qualifizierung erfolgt, jeweils ein Gutschein einzureichen.

7. Nachbemerkung

Personen, die weder über einen Abschluss nach § 9 (1) oder § 9 (2) KitaPersV noch über eine Tätigkeits-erlaubnis nach § 10 (5) KitaPersV verfügen, dürfen nicht im Rahmen des notwendigen pädagogischen Personals einer Einrichtung („personelle Regelausstattung“ gemäß § 10 KitaG) beschäftigt werden. Verstöße dagegen können Auswirkungen sowohl auf die Festlegung der Kapazität (Senkung) durch die Erlaubnisbehörde als auch auf die Finanzierung durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben.