**FAQ zur KiQuTG-Pauschale nach § 32 Abs. 2a HKJGB**

**für das KiTa-Jahr 2021/2022**

Inhalt

[1. Was ist das Ziel der KiQuTG Pauschale? 2](#_Toc75787068)

[2. Was sind die spezifischen Fördervoraussetzungen für die Pauschale zur KiQuTG? 2](#_Toc75787069)

[3. Sind in der Stellengenehmigung Stunden aus der KiQuTG-Pauschale schon berücksichtigt? 3](#_Toc75787070)

[4. Kann Personal mit KiQuTG-Mitteln unbefristet angestellt werden? 3](#_Toc75787071)

[5. Welche Personen können über die KiQuTG-Pauschale beschäftigt werden? Fachkräfte/Fachkräfte zur Mitarbeit/Personen in Ausbildung? 3](#_Toc75787072)

[6. Ab welchem Zeitpunkt können über die KiQuTG-Pauschale finanzierte Fachkräfte eingestellt werden? 4](#_Toc75787073)

[7. Wer berechnet im Einzelfall, wie viele Stunden konkret im Rahmen der zur Verfügung stehenden Pauschale besetzt werden können? Braucht es einen „Puffer“, z.B. wenn es Entgelterhöhungen gibt? 4](#_Toc75787074)

[8. Wenn die Pauschale auch für eine größere Anzahl von Stunden ausreicht, als die im Sollstellenplan ausgewiesenen 8% Besserstellung - können dann auch im vollen Umfang der Pauschale Stunden besetzt werden? 5](#_Toc75787075)

[9. Die Fördermittel aus der Pauschale reichen nicht aus, um die 8% fachpersonelle Besserstellung über den Mindeststandard nach § 25c HKJGB hinaus zu erhalten oder aufzubauen. Was passiert dann? 5](#_Toc75787076)

[10. Was passiert, wenn die KiQuTG-Pauschale beantragt wurde, aber nicht umgesetzt werden kann, z.B. bedingt durch Fachkräftemangel? 5](#_Toc75787077)

[11. Die Kommune will die Pauschale nutzen, um die Berufspraktikant\*in (BP) zu finanzieren, da sie auch oberhalb des Mindestbedarfs liegt. Darf sie das verlangen? 6](#_Toc75787078)

[12. Was tun, wenn die Kommune einen Sonderposten als Finanz-Reserve nicht im Kapital des Trägers belassen will? 6](#_Toc75787079)

[13. Kann es passieren, dass die Pauschale mittelfristig oder sogar kurzfristig wieder wegfällt? 6](#_Toc75787080)

[14. Finanzen / Haushaltsmanagement: Situation der „Alt-Verträge“, bei denen die Landesmittel vollumfänglich der Kommune zugehen. 6](#_Toc75787081)

[15. Finanzen / Haushaltsmanagement: Wie ist mit den nicht verbrauchten Mittel der KiQuTG-Pauschale aus 2020 zu verfahren? 6](#_Toc75787082)

[16. Finanzen / Haushaltsmanagement: Wie ist mit der KiQuTG-Pauschale in der Haushaltsplanung zu verfahren? 7](#_Toc75787083)

[17. Finanzen / Haushaltsmanagement: Ist die Bildung eines Sonderpostens möglich? Ist die Übertragung in nachfolgende Haushaltsjahre möglich? 7](#_Toc75787084)

[18. Beibehalten der Finanzreserve (Sonderposten) 7](#_Toc75787085)

[19. Keine Sonderpostenzuführung aus nicht verbrauchten Mittel der KiQuTG-Pauschale des Jahres 2021 und der Folgejahre 7](#_Toc75787086)

## Was ist das Ziel der KiQuTG Pauschale?

Dass Land Hessen hat sich dem Bund gegenüber mit dieser Regelung verpflichtet die Fachkraftausstattung in den Kindertageseinrichtungen zu erhöhen. Das Land ist dem Bund gegenüber rechenschaftspflichtig und muss diese Erhöhung auf Grundlage der Jugendhilfestatistik nachweisen. Dazu ist es erforderlich, dass die oberhalb der bisherigen Mindeststandards freiwillig vorgehaltene Fachkraftausstattung in den einzelnen Kitas nicht vollständig mit den neuen Mindeststandards verrechnet wird. Für die EKHN bedeutet dies, dass ein Umfang von 8 % zusätzlicher Fachkraftstunden über den gesetzlichen Mindeststandard hinaus beibehalten wird bzw. angestrebt wird sie aufzubauen.

Das Jahr 2021 soll der personalstrategischen Ausrichtung für die Jahre bis 2025 dienen. Die für die EKHN ermittelte Besserstellung von 8% soll durch frühzeitige Mitarbeiterakquise auf dem stark umworben Arbeitsmarkt erreicht werden.

Wir weisen an dieser Stelle daraufhin, dass der steigende Kostendruck bei Kirche und Kommunen für das KiTa-Jahr 2022/23 zu einer anderslautenden Vorgabe der Mittelverwendung führen kann als hier für das KiTa-Jahr 2021/2022 ausgeführt.

## Was sind die spezifischen Fördervoraussetzungen für die Pauschale zur KiQuTG?

Hier müssen zwei Fördervoraussetzungen erfüllt werden:

* Der Träger muss erklären, dass die personellen Mindeststandards, die ab dem 1. August 2020 gelten, bereits zum Förderstichtag erfüllt sind, oder, dass er Anstrengungen unternimmt, das für die erhöhten personellen Mindeststandards erforderliche Personal schnellstmöglich zu gewinnen.

**und**

* Erklärung des Trägers, wonach er beabsichtigt, zusätzliche Zeiten oberhalb des gesetzlichen Mindeststandards (Zeiten nach § 25a Abs. 1 Satz 2 HKJGB), die in der Kindertageseinrichtung am 1. August 2019 festgelegt waren, bis zu 15 % im gleichen prozentualen Umfang zu dem personellen Mindestbedarf nach § 25c Abs. 2 HKJGB (kindbezogene Fachkraftbedarfe) beizubehalten.

Der Durchschnitt der tatsächlich zusätzlichen, angestellten **Fachkräfte** oberhalb des Mindeststandards betrug zum 1.8.2019 in der EKHN 8%. Daraus ergibt sich eine Beibehaltung von 8% und nicht von 15%. Über die damals genehmigten 15% war die Anstellung von „Nichtfachkräften“ möglich, die bei der Berechnung der EKHN-Besserstellung nicht berücksichtigt werden konnten.

## Sind in der Stellengenehmigung Stunden aus der KiQuTG-Pauschale schon berücksichtigt?

Die in der Stellengenehmigung des Zentrum Bildung genehmigten Stellen **beinhalten keine** Stunden aus der KiQuTG-Pauschale.

Dies bedeutet, die Pauschalen stehen für Personal zusätzlich zur Verfügung. Die maximal möglichen Stunden sind durch die Personalabteilungen anhand Eingruppierung und Stufe zu berechnen, um die Höhen der Pauschalen nicht zu überschreiten (Gewährleistung der Drittmittelfinanzierung).

Die von der Leitung geplanten Stunden, die für die KiQuTG-Pauschale in der Stellengenehmigung nachrichtlich aufgezeigt werden, wurden lediglich aus dem Stellenantrag übernommen.

**Achtung:** Aus der KiQuTG-Pauschale dürfen nur anerkannte Fachkräfte nach § 25b Abs. 1-3 HKJGB beschäftigt werden.

## Kann Personal mit KiQuTG-Mitteln unbefristet angestellt werden?

Ja. Unbefristete Arbeitsverhältnisse können geschaffen werden. Vorsichtshalber (zukünftiger Umgang mit den Fördermitteln) sind aber die Möglichkeiten zur Befristung der über das Stellenkontingent der Stellengenehmigung hinausgehenden Arbeitsverhältnisse zu nutzen. Zu beachten sind die Regelungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG).

## Welche Personen können über die KiQuTG-Pauschale beschäftigt werden? Fachkräfte/Fachkräfte zur Mitarbeit/Personen in Ausbildung?

Nur anerkannte Fachkräfte nach § 25b Abs. 1-3 HKJGB:

( 1 ) Mit der Leitung einer Tageseinrichtung oder einer Kindergruppe können folgende Fachkräfte betraut werden:

1. staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher,
2. staatlich anerkannte Heilpädagoginnen und Heilpädagogen,
3. Sozialpädagoginnen grad. und Sozialpädagogen grad.,
4. Sozialarbeiterinnen grad. und Sozialarbeiter grad.,
5. Diplom-Sozialpädagoginnen und Diplom-Sozialpädagogen (BA),
6. Diplom-Sozialpädagoginnen und Diplom-Sozialpädagogen (FH),
7. Diplom-Sozialarbeiterinnen und Diplom-Sozialarbeiter (FH),
8. Diplom-Heilpädagoginnen und Diplom-Heilpädagogen (FH),
9. Diplom-Pädagoginnen und Diplom-Pädagogen,
10. Personen mit der Befähigung zur Ausübung des Lehramtes an Grundschulen,
11. Personen mit der Befähigung zur Ausübung des Lehramtes an Förderschulen,
12. Personen mit einem berufsqualifizierenden Hochschulabschluss oder einem Bachelorabschluss nach § 11 des Gesetzes über die staatliche Anerkennung von Berufsakademien vom 15. September 2016 (GVBl. S. 162) im früh- oder allgemeinpädagogischen sowie sozialpflegerischen Bereich oder auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit,
13. Personen mit einer Ausbildung im In- oder Ausland, die das für das Schulwesen oder für das Hochschulwesen zuständige Ministerium als gleichwertig mit der Ausbildung einer der in Nr. 1 bis 12 genannten Fachkräfte anerkannt hat,
14. staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen und
15. staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger.

( 2 ) 1 Mit der Mitarbeit in einer Kindergruppe können über die in Abs. 1 genannten Fachkräfte hinaus folgende Fachkräfte betraut werden:

1. Teilnehmerinnen und Teilnehmer einschlägiger berufsbegleitender Ausbildungen, befristet bis zur Vorlage des Prüfungsergebnisses,
2. Personen mit fachfremder Ausbildung im In- oder Ausland und einschlägiger Berufserfahrung bei gleichzeitiger Auflage, eine sozialpädagogische Ausbildung aufzunehmen,
3. Personen, die im Rahmen ihrer berufsqualifizierenden Ausbildung oder ihres berufsqualifizierenden Studiengangs ein Anerkennungsjahr absolvieren,
4. staatlich anerkannte Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger,
5. staatlich geprüfte Sozialassistentinnen und Sozialassistenten und
6. Personen mit fachfremder Ausbildung im In- oder Ausland,
   1. die über einen Bezug zum Profil und Konzept der Tageseinrichtung verfügen, der von dem Träger zu begründen ist,
   2. 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,
   3. die sich im Umfang von mindestens 160 Stunden im Zeitraum von zwei Jahren nach Aufnahme der Tätigkeit im frühpädagogischen Bereich weiterbilden und
   4. deren Einsatz der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach Prüfung der Voraussetzungen der Buchst. a bis c zugestimmt hat.

2 Die Mitarbeit von Fachkräften nach Satz 1 Nr. 6 ist auf einen Anteil von 15 Prozent des personellen Mindestbedarfs nach [§ 25c Abs. 1](https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18850#s26010195) ohne Berücksichtigung des nach [§ 25c Abs. 3](https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18850" \l "s26010195) ermittelten Bedarfs für die Leitungstätigkeit begrenzt.

( 3 ) Als Fachkräfte gelten auch Personen, die am 12. Juli 2001 in einer Tageseinrichtung als Fachkräfte eingesetzt waren, ohne die Voraussetzungen des Abs. 1 zu erfüllen.

## Ab welchem Zeitpunkt können über die KiQuTG-Pauschale finanzierte Fachkräfte eingestellt werden?

Die Arbeitsverhältnisse können grundsätzlich erst mit der Stellengenehmigung begründet werden. In **besonderen Bedarfsfällen** (z. B. zur Überbrückung, wenn bestimmte Personalfälle gehalten werden sollen) und **bei zu Verfügung stehen der Drittmittel** ist eine Einstellung auch unabhängig von der Stellengenehmigung möglich.

## Wer berechnet im Einzelfall, wie viele Stunden konkret im Rahmen der zur Verfügung stehenden Pauschale besetzt werden können? Braucht es einen „Puffer“, z.B. wenn es Entgelterhöhungen gibt?

Die konkrete Berechnung erfolgt durch die Personalabteilungen der Regionalverwaltungen. Die Ermittlung der zur Verfügung stehenden Stunden soll monatsanteilig erfolgen (für Jahr 2021 verbleiben 5/12 der KiQuTG- Pauschale).

Für die im Haushaltsjahr 2020 vereinnahmte KiQuTG-Pauschale war die Bildung eines Sonderpostens in voller Höhe vorgegeben.

* 50% der im Haushaltsjahr 2020 erhaltenen KiQuTG-Pauschale soll als Finanz-Reserve dem Ausgleich von Entgelterhöhungen, Schwankungen der KiQuTG-Pauschalen-Höhe (verringerte Kinderzahl) und sonstigen Risiken der Fachpersonalausweitung bis zum Haushaltsjahr 2025 dienen.
* Das bedeutet, dass 50% dieses Sonderpostens aus Mitteln der KiQuTG-Pauschale 2020 im Haushaltsjahr 2021 ergebniswirksam aufzulösen sind. Diese Mittel gehen in die Abrechnung 2021 grundsätzlich kostenträgerentlastend ein.

## Wenn die Pauschale auch für eine größere Anzahl von Stunden ausreicht, als die im Sollstellenplan ausgewiesenen 8% Besserstellung - können dann auch im vollen Umfang der Pauschale Stunden besetzt werden?

Grundsätzliches Ziel ist es, eine Besserstellung mit Fachpersonal **von 8%** gegenüber dem gesetzlichen Mindestbedarf zu erreichen.

* Die 8% können evtl. bereits ohne Verwendung der KiQuTG-Pauschale erreicht werden, bspw. durch Anrechnung von Berufspraktikant\*innen/PivA oder anrechenbarem Fachpersonal finanziert aus weiteren Drittmitteln etc.
* Wird für eine Besserstellung mit Fachpersonal **von 8%** die KiQuTG-Pauschale aufgrund der monatsanteiligen Verwendung nicht in voller Höhe benötigt, kann die KiQuTG-Pauschale des Jahres 2021 im dringlichen Bedarfsfall darüber hinaus für weitere Fachkraftstunden verwendet werden, wenn dies im Rahmen der zukunftsorientierten Personalplanung sinnvoll ist z. B. zur Überbrückung. Im Weiteren dient die KiQuTG-Pauschale der Mitfinanzierung des gesetzlichen Standards und reduziert somit die Betriebskosten.

Wir weisen an dieser Stelle daraufhin, dass der steigende Kostendruck bei Kirche und Kommunen für das KiTa-Jahr 2022/23 zu einer anderslautenden Vorgabe der Mittelverwendung führen kann.

## Die Fördermittel aus der Pauschale reichen nicht aus, um die 8% fachpersonelle Besserstellung über den Mindeststandard nach § 25c HKJGB hinaus zu erhalten oder aufzubauen. Was passiert dann?

Es ist zu prüfen ob Berufspraktikant\*in und PivA bereits bei der Ermittlung der fachpersonellen Besserstellung berücksichtigt wurden ebenso wie anrechenbares Fachpersonal finanziert aus anderen Drittmitteln.

Auch wenn die 8% nicht erreicht wurden, besteht bisher grundsätzlich keine Rückzahlungsverpflichtung der Förderpauschale.

(siehe hierzu auch: Punkt 10)

## Was passiert, wenn die KiQuTG-Pauschale beantragt wurde, aber nicht umgesetzt werden kann, z.B. bedingt durch Fachkräftemangel?

Wesentlich für den Erhalt der Pauschale ist die **Absicht**, am Ausbau der Personalkapazitäten zur Umsetzung des „Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege“ mitzuwirken.

Dieses Bestreben ist durch die Stellengenehmigung ausreichend dokumentiert.

Ab dem Haushaltsjahr 2021 gehen die jährlich **nicht verbrauchten Mittel** der KiQuTG-Pauschale **kostenträgerentlastend** in die Betriebskostenabrechnung ein.

## Die Kommune will die Pauschale nutzen, um die Berufspraktikant\*in (BP) zu finanzieren, da sie auch oberhalb des Mindestbedarfs liegt. Darf sie das verlangen?

Es ist davon auszugehen, dass die BP-Stelle Teil der regulären Betriebskosten ist und die Pauschale für weiteres zusätzliches Personal genutzt wird. Hier ist jedoch der jeweilige Betriebsvertrag auf anderslautende Vereinbarungen zu prüfen und das Gespräch mit der Kommune zu suchen (Argumentation 8% vs. 15%).

## Was tun, wenn die Kommune einen Sonderposten als Finanz-Reserve nicht im Kapital des Trägers belassen will?

Grundsätzlich hat der Gesetzgeber für die Pauschale eine konkrete Zweckbindung vorgegeben. Ziel ist der Ausbau des Fachkraftpersonals. Der verbleibende Sonderposten (50% der Förderung aus 2020) wird zur Risikovorsorge für die Jahre bis 2025 benötigt. Die nicht beanspruchten Mittel aus diesem Sonderposten gehen spätestens kostenträgerentlastend in die Betriebskostenabrechnung für 2025 ein.

## Kann es passieren, dass die Pauschale mittelfristig oder sogar kurzfristig wieder wegfällt?

Zunächst ist die Zahlung der Pauschalen bis einschließlich 2025 im Gesetz verankert.

## Finanzen / Haushaltsmanagement: Situation der „Alt-Verträge“, bei denen die Landesmittel vollumfänglich der Kommune zugehen.

Auch in diesen Fällen sind die Mittel der KiQuTG-Pauschale für die Fachpersonalausweitung über den gesetzlichen Mindeststandard hinaus entsprechend des Gesetzes (siehe Nr. 2) der KiTa zu nutzen.

Der Gesetzgeber verpflichtet die Träger, die Mittel zweckbezogen zu verwenden, vergleichbar mit projektbezogenen Zuschüssen der Altverträge.

## Finanzen / Haushaltsmanagement: Wie ist mit den nicht verbrauchten Mittel der KiQuTG-Pauschale aus 2020 zu verfahren?

50% der im Haushaltsjahr 2020 erhaltenen KiQuTG-Pauschale werden als Finanz-Reserve in Form eines Sonderpostens bilanziert.

Die verbleibenden 50% der KiQuTG-Pauschale aus 2020 sind grundsätzlich in der Betriebskostenabrechnung im Haushaltsjahr 2021 kostenträgerentlastend abzurechnen.

Bitte beachten Sie, dass die in 2021 und den Folgejahren **nicht verbrauchten Mittel** der KiQuTG-Pauschale ebenfalls **kostenträgerentlastend** in die Betriebskostenabrechnung eingehen.

## Finanzen / Haushaltsmanagement: Wie ist mit der KiQuTG-Pauschale in der Haushaltsplanung zu verfahren?

Bitte berücksichtigen Sie einen Planungsansatz in Höhe der für die Einrichtung erwarteten Zuwendung auf Konto 472100 AObj. 58xx451. Für Personalaufwendungen der aus der KiQuTG-Pauschale finanzierten Stellen ist entsprechend das AObj. 58xx451 zu verwenden.

## Finanzen / Haushaltsmanagement: Ist die Bildung eines Sonderpostens möglich? Ist die Übertragung in nachfolgende Haushaltsjahre möglich?

50% der im Haushaltsjahr 2020 erhaltenen KiQuTG-Pauschale ist als Finanz-Reserve in Form eines Sonderpostens in der Bilanz abzubilden. Diese Finanz-Reserve dient dem Ausgleich von Entgelterhöhungen, Schwankungen der KiQuTG-Pauschalen-Höhe (verringerte Kinderzahl) und sonstigen Risiken der Fachkraftausweitung bis zum Ablauf des Haushaltsjahres 2025. Der Sonderposten ist dann kostenträgerentlastend aufzulösen.

Ab dem Haushaltsjahr 2021 gehen die jeweils nicht verbrauchten Mittel der KiQuTG-Pauschale kostenträgerentlastend in die Betriebskostenabrechnung ein. Eine „Übertragung“ in nachfolgende Haushalte ist nicht möglich, es erfolgt also keine Zuführung zu dem Sonderposten.

## Beibehalten der Finanzreserve (Sonderposten)

Der Sonderposten aus §32 Abs. 2a HKJGB Fördermitteln 2020 ist im Umfang von 50% zum Zweck der Risikovorsorge bis 2025 beizubehalten. Sofern hier Ende 2025 noch Restbestände bestehen, würden diese dann kostenträgerentlastend aufgelöst werden.

## Keine Sonderpostenzuführung aus nicht verbrauchten Mittel der KiQuTG-Pauschale des Jahres 2021 und der Folgejahre

Sofern die Fördermittel für 2021 und fortfolgend im jeweiligen Haushaltsjahr, für dass sie bewilligt wurden nicht für Fachkräfte benötigt werden, sollen sie kostenträgerentlastend abgerechnet werden. **D. h., es wird keine weitere  Zuführung zu dem Sonderposten mehr geben.**