

Frequently Asked Questions

zur Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten und zur Gewinnung von Fachkräften

„Richtlinie Qualität in Kitas“

RdErl. des MK vom 23.10.2019, geändert am 04.12.2019

Zum Hintergrund der Richtlinie.....	2
A: Gegenstand der Förderung und Zuwendungsvoraussetzung (Hinweise zum vorzeitigen Maßnahmebeginn)	2
1. Zusatzkräfte Betreuung (2.1 der Richtlinie).....	2
2. Einführungskurse für Zusatzkräfte Betreuung (2.6 der Richtlinie).....	6
3. Zusatzkräfte Leitung (2.2 der Richtlinie).....	8
4. Qualifizierungsmaßnahmen für Leitungskräfte (2.5 der Richtlinie).....	11
5. Zusatzkräfte Ausbildung (2.3 der Richtlinie).....	13
6. Zuschüsse zu den Ausbildungsausgaben für Auszubildende (2.4 der Richtlinie).....	15
B: Antragsverfahren und Zuwendungsempfänger (Nrn. 3., 4., 5., 6. und 7. der Richtlinie).....	16

Stand: April 2022

Zum Hintergrund der Richtlinie

Die Landesregierung stellt im Rahmen der Umsetzung des am 14.12.2018 verabschiedeten sog. Gute-Kita-Gesetzes des Bundes Maßnahmen zur Förderung von Qualität in der Kindertagesbetreuung in den Mittelpunkt. Die vom Bund für die qualitative Weiterentwicklung der Kindertagesbetreuung bis Ende 2022 zur Verfügung gestellten Mittel in Höhe von rd. 526 Mio. EUR wird das Land unter anderem mit rd. 301 Mio. EUR für die Verbesserung des Fach-Kraft-Kind-Schlüssels, die Gewinnung und Bindung von Fachkräften in Kitas und die Entlastung und Weiterbildung von Einrichtungsleitungen investieren. Mit dem Haushaltsplans 2020 wurden zusätzliche Landesmittel von rd. 58 Mio. EUR für eine Förderung bis 31.07.2023 bereitgestellt. Die vorliegende Richtlinie Qualität in Kitas bündelt Maßnahmen um die Entwicklung von Qualität und Teilhabe in der frühkindlichen Bildung voranzubringen.

A: Gegenstand der Förderung und Zuwendungsvoraussetzung

1. Zusatzkräfte Betreuung (2.1 der Richtlinie)

a) Welche Ausgaben werden für „Zusatzkräfte Betreuung“ gefördert?

Gefördert werden Personalausgaben für die Beschäftigung von zusätzlichen Fach- und Betreuungskräften in Kindertagesstätten *Zusatzkräfte Betreuung*, wenn sie zusätzlich zu Regelkräften in einer Gruppe, in der überwiegend Kinder im Kindergartenalter gefördert werden oder auch gruppenübergreifend für diese Gruppen, tätig sind. *Zusatzkräfte Betreuung* verbessern mit Ihrer Tätigkeit (frühestens ab 01.01.2020) die individuelle Förderung von Kindern im Kindergartenalter und tragen damit zur Verbesserung der Qualität von frühkindlicher Bildung bei.

Gefördert werden ausschließlich Personalausgaben, die auf Grundlage von Arbeitsverträgen entstehen. Sofern einzelne Betreuungskräfte über Zeitarbeitsfirmen in den Kindertagesstätten beschäftigt sind, können die in diesem Zusammenhang entstehenden Personalausgaben nicht als zuwendungsfähig anerkannt werden.

b) Welche Arbeitsverträge von bereits beschäftigtem Personal erfüllen die zuwendungsrechtlichen Anforderungen an die Umsetzung der Richtlinie Qualität in Kitas?

I. Abschluss von Arbeitsverträgen bis zum 31.12.2019

Träger von Kindertagesstätten können bis zum 31.12.2019 nur dann einen Arbeitsvertrag mit Wirkung ab 01.01.2020 mit einer über die Richtlinie Qualität in Kitas zu fördernden Kräften abschließen, wenn das RLSB dem örtlichen Träger zuvor eine Ausnahme vom Verbot des vorzeitigen Maßnahmebeginns erteilt hat. Alternativ kann die Gewährung von Fördermitteln als Wirksamkeitsvoraussetzung für den Abschluss des Arbeitsvertrages schriftlich vereinbart werden, das heißt, dass ein Arbeitsverhältnis überhaupt nur dann wirksam werden soll, wenn die Personalausgaben für die Zusatzkraft Betreuung auf Grundlage der Richtlinie Qualität in Kitas gefördert werden.

Fallkonstellation 1:**Bereits abgeschlossener, neuer Arbeitsvertrag zum 01.01.2020, der die Gewährung von Fördermitteln als Wirksamkeitsvoraussetzung beinhaltet**Ausgangslage:

Mit einer Kraft wurde bereits ein Arbeitsvertrag mit Wirkung zum 01.01.2020 abgeschlossen. Eine Ausnahme vom Verbot des vorzeitigen Maßnahmebeginns lag zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsverhältnisses nicht vor.

Umsetzung:

Die Gewährung einer Zuwendung ist auch ohne Erteilung eines vorzeitigen Maßnahmebeginns möglich, wenn die Gewährung von Fördermitteln als Wirksamkeitsvoraussetzung für den Abschluss des Arbeitsvertrages schriftlich vereinbart wurde.

II. Abschluss von Arbeitsverträgen ab dem 01.01.2020

Ab dem 01.01.2020 gilt eine Ausnahme vom Verbot des vorzeitigen Maßnahmebeginns mit Änderungserlass vom 04.12.2019 zur Richtlinie Qualität in Kitas generell als erteilt. Ein ab dem 01.01.2020 abgeschlossener Arbeitsvertrag ist damit förderfähig, auch wenn der örtliche Träger noch keinen Antrag gestellt hat.

Fallkonstellation 2:**Beschäftigung von neu eingestelltem Personal**Ausgangslage:

Eine Kraft hat sich auf die für eine *Zusatzkraft* ausgeschriebene Stelle beworben. Ab dem 01.01.2020 wird mit ihr ein Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Umsetzung:

Eine Zuwendung kann gewährt werden, wenn der Arbeitsvertrag frühestens zum 01.01.2020 wirksam wird.

Fallkonstellation 3:**Aufstockung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses**Ausgangslage:

Eine Kraft ist mit 20 Stunden pro Woche in der Hortgruppe einer Einrichtung beschäftigt. Der Träger möchte die Kraft über die Tätigkeit in der Hortgruppe hinaus als *Zusatzkraft* Betreuung beschäftigen.

Umsetzung:

Für eine Aufstockung einer Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Aufgaben einer über die Richtlinie Qualität in Kitas geförderten *Zusatzkraft* ist eine Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag erforderlich, die frühestens zum 01.01.2020 wirksam werden darf. Förderfähig sind nur die Personalausgaben, die aufgrund der Stundenaufstockung entstehen.

Fallkonstellation 4:**Weiterbeschäftigung einer befristet eingestellten Betreuungskraft**Ausgangslage:

Ein mit Projektmitteln geförderter und befristeter Arbeitsvertrag mit einer Kraft läuft zum 31.12.2019 aus. Der Träger möchte die Kraft ab dem 01.01.2020 als eine über die Richtlinie Qualität in Kitas geförderte *Zusatzkraft* einsetzen.

Umsetzung:

Die Kraft, die bisher bis zum 31.12.2019 befristet beschäftigt war, erhält mit Wirkung zum 01.01.2020 einen neuen Arbeitsvertrag.

Fallkonstellation 5:**Weiterbeschäftigung einer mit Fördermitteln finanzierten, unbefristet eingestellten Kraft als Regelkraft im Gruppendienst und Nachbesetzung der vakant gewordenen Stelle**Ausgangslage:

Eine bereits über Fördermittel finanzierte, unbefristet beschäftigte Kraft verfügt über eine nach § 4 KiTaG bzw. § 9 NKiTaG erforderliche Qualifikation und soll in der Kindertagesstätte ab dem 01.01.2020 als Regelkraft beschäftigt werden. Ihre Stelle wird nachbesetzt.

Umsetzung:

Die bislang durch Fördermittel finanzierte Kraft wird als Regelkraft in einer Gruppe tätig. Mit der neuen Kraft wird ein Arbeitsvertrag mit Wirkung zum 01.01.2020 geschlossen, deren Personalausgaben über die Richtlinie Qualität in Kitas förderfähig sind.

c) Ist ein bestimmter Umfang von Wochenarbeitsstunden für *Zusatzkräfte Betreuung* vorgeschrieben?

Nein, *Zusatzkräfte Betreuung* können mit jeder beliebigen Stundenzahl bis hin zu einer Beschäftigung in Vollzeit gefördert werden. Eine mindestens halbtägige Beschäftigung der zusätzlichen Kraft wäre aus fachlicher Sicht wünschenswert.

d) Muss eine *Zusatzkraft Betreuung* einer bestimmten Gruppe zugeordnet sein?

Ja, *Zusatzkräfte Betreuung* müssen zugeordnet werden. Der Einsatz kann in einer oder auch in mehreren Gruppen von Kindern ab Vollendung des dritten Lebensjahres bis zur Einschulung erfolgen. Für die Erfassung in [kita.web](#) muss die *Zusatzkraft Betreuung* zugeordnet sein, unabhängig davon, ob das Konzept der Einrichtung auch die Förderung von Kindern gruppenübergreifend vorsieht. Erläuterungen zur [Erfassung in kita.web](#) folgen unter Buchstabe i).

e) In welcher Höhe können Personalausgaben (einschließlich Personalnebenkosten) für die *Zusatzkräfte Betreuung* gefördert werden?

Es sind die tatsächlich entstandenen Personalausgaben bis zur Höhe der nach TVöD zu zahlenden Vergütung zuwendungsfähig. Grundsätzlich können im Rahmen der finanziellen Förderung von Personalausgaben mit Landesmitteln nur solche Personalausgaben als zuwendungsfähig anerkannt werden, die das Land in gleicher Weise für seine eigenen Beschäftigten zahlen würde. So sind Berufsgenossenschaftsbeiträge grundsätzlich zuwendungsfähig.

Die Ausgaben für eine Schwerbehindertenausgleichsabgabe ist nicht förderfähig.

Die Erstattung der Betriebsratsumlage ist förderfähig, wenn die Betreuungskraft, für die die Personalausgaben geltend gemacht werden, das Erfordernis der Einrichtung eines Betriebsrates ausgelöst oder sich durch deren Einstellung die Mitgliederzahl erhöht hat.

Nicht zuwendungsfähig sind betrieblich freiwillig veranlasste indirekte Personalausgaben oder auch Sachausgaben für Mitarbeitende wie beispielsweise: Kosten für Impfungen, Kinderbetreuungskosten und Kosten für die Arbeitsplatzausstattung. Eine Ausnahme bildet der Sachkostenzuschuss für Auszubildende nach Nr. 2.4. der Richtlinie. Für den Fall, dass arbeitsmedizinische Untersuchungen für die Tätigkeit verpflichtend vorgeschrieben werden, sind die hierfür anfallenden Ausgaben anteilig zuwendungsfähig, sofern kein anderer Kostenträger dafür aufkommt.

f) Mit welchen Tätigkeiten können *Zusatzkräfte Betreuung* beauftragt werden?

Die zusätzliche Beschäftigung von Kräften bzw. die Aufstockung von Personalstunden vorhandenen Personals muss geeignet sein, die Regelkräfte in den Gruppen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern von der Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt zu unterstützen und damit die Qualität einer individuellen Förderung von Kindern in dieser Gruppe zu verbessern. Profitieren sollen insbesondere Kinder mit besonderem Förderbedarf aufgrund sozialer Benachteiligung.

Grundsätzlich sind alle Tätigkeiten einer *Zusatzkraft Betreuung* zuwendungsfähig, die die Förderung von Kindergartenkindern intensivieren oder die regulären Betreuungskräfte in einer Gruppe so entlasten, dass sie die Qualität der Förderung von Kindergartenkindern steigern können.

g) Welche Qualifikation ist für die Beschäftigung einer *Zusatzkraft Betreuung* Voraussetzung?

Personalausgaben können sowohl für (sozial)pädagogische Fachkräfte (z. B. Erzieher/in) als auch für (sozial)pädagogische Assistenzkräfte (z. B. sozialpädagogische/r Assistent/in) gefördert werden. Wenn auf dem Arbeitsmarkt keine geeigneten Fach- und Betreuungskräfte zur Verfügung stehen, sind auch Personalausgaben für Personal ohne Qualifikation nach § 9 NKiTaG zuwendungsfähig. Nicht einschlägig qualifiziertes Personal muss einen Sekundarabschluss 1 (Realschulabschluss) und eine beliebige abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen sowie innerhalb des Förderzeitraums einen „Einführungskurs für Zusatzkräfte in Kindertagesstätten“ (siehe unter 2.) absolvieren - sofern dieser nicht bereits absolviert wurde oder ein anderer Kurs als gleichwertig anerkannt wurde. Der Nachweis ist in den Zwischennachweisen, spätestens jedoch im abschließenden Verwendungsnachweis, zu erbringen. Kurse, die für eine Tätigkeit in der Kindertagespflege qualifizieren, werden nicht als gleichwertig anerkannt.

h) Nach § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 i.V.m. Satz 3 NKiTaG sind Personen mit der Befähigung zur Ausübung des Lehramtes an Grundschulen pädagogische Fachkräfte im Sinne des NKiTaG und dürfen nur in Hortgruppen eingesetzt werden. Ist der Einsatz einer Grundschullehrerin/eines Grundschullehrers als *Zusatzkraft Betreuung* in einer Gruppe förderfähig, in der Kinder im Alter von der Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt betreut werden?

Ja, wenn für diese Kraft eine Personalausnahmegenehmigung gemäß § 9 Abs. 4 NKiTaG für den Einsatz in einer solchen Gruppe vorliegt. Liegt eine solche Personalausnahmegenehmigung vor, erfüllt diese Kraft die Voraussetzungen des § 9 NKiTaG. Die Teilnahme an einem Einführungskurs ist daher nicht erforderlich.

i) Muss den *Zusatzkräften Betreuung* auch eine Verfügungszeit gewährt werden?

Nein, *Zusatzkräften Betreuung* muss keine Verfügungszeit gewährt werden. Wenn ein antragstellender Träger *Zusatzkräften Betreuung* jedoch Verfügungszeit gewähren möchte, so wären diese Stunden auch zuwendungsfähig, sofern die *Zusatzkraft Betreuung* nicht gleichzeitig auch als Regelkraft in der Einrichtung arbeitet und als Regelkraft bereits Verfügungszeit erhält.

j) Wie werden die geförderten *Zusatzkräfte Betreuung* in kita.web erfasst (insbesondere bei einer Stundenaufstockung)?

Die geförderten *Zusatzkräfte Betreuung* werden mit ihrem jeweiligen Stundenumfang mit der Personalmeldung im Personalmodul von kita.web durch den Kita-Träger als „**weitere Kräfte Qualität (WK-Betreuung)**“ erfasst.

Bei einem gruppenübergreifenden Einsatz der geförderten *Zusatzkraft Betreuung* müssen in kita.web mehrere Personalbeschäftigungen zu der jeweilig betroffenen Gruppen erfasst werden.

Beispiel: Eine „weitere Kraft Qualität (WK-Betreuung)“ wird ab 01.01.2020 mit insg. 3 Std. Betreuungszeit gruppenübergreifend in einer Einrichtung mit zwei Gruppen beschäftigt. Im Personaldatenblatt kita.web sind diese 3 Std. bspw. mit 1,5 Std. der Gruppe A und mit 1,5 Std. der Gruppe B (also zwei Personalbeschäftigungen) zuzuordnen. Die Aufteilung des Stundenumfangs pro Gruppe kann dabei individuell sein und muss nicht gleichmäßig erfolgen.

Dieses Verfahren entspricht der bisherigen Meldung der „weiteren Kraft QuiK“.

2. Einführungskurse für *Zusatzkräfte Betreuung* (2.6 der Richtlinie)

a) Welchen Einführungskurs müssen *Zusatzkräfte Betreuung* ohne eine Qualifikation nach § 4 KiTaG innerhalb des Förderzeitraums absolvieren bzw. nachweisen?

Im Auftrag des Nds. Kultusministeriums hat die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) ein Rahmenkonzept und curriculare Grundlagen für einen „*Einführungskurs für Zusatzkräfte in Kindertagesstätten*“ erarbeitet. Dieser Einführungskurs umfasst 160 Unterrichtsstunden zur Vermittlung von kindheitspädagogischen und rechtlichen Grundkenntnissen. Die Einführungskurse sind tätigkeitsbegleitend und gewährleisten damit einen engen Theorie-Praxis-Bezug. Die Einführungskurse berücksichtigen alle relevanten Handlungsfelder der Bildung und Erziehung in Kindertagesstätten. Sie vermitteln nicht einschlägig qualifizierten Kräften die Kompetenzen, die für die typischen alltäglichen Anforderungen an die Arbeit insbesondere

mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren grundlegend sind. Somit wird eine pädagogische Grundkompetenz bei nicht qualifizierten Kräften sichergestellt und deren inhaltlich-fachliche Anleitung durch die Regelkräfte ergänzt.

Der nachzuweisende „Einführungskurs für Zusatzkräfte in Kindertagesstätten“ entspricht dem Kurs, der bereits im Rahmen der Richtlinie QuiK angeboten wurde. Haben *Zusatzkräfte Betreuung* diesen Kurs bereits absolviert, wird dieser anerkannt.

Nähere Informationen zum o. g. Einführungskurs finden Sie auf der Internetseite des Niedersächsischen Kultusministeriums [hier](#).

b) Welche Einführungskurse sind förderfähig?

Es werden nur Einführungskurse für *Zusatzkräfte Betreuung* in Kindertagesstätten gefördert, die den durch die AEWB im Auftrag des MK erarbeiteten curricularen Grundlagen entsprechen und bei denen der durchführende Bildungsanbieter über das „Gütesiegel für Qualifizierungsmaßnahmen in der frühkindlichen Bildung“ verfügt. Das Gütesiegel des Bildungsträgers muss spätestens vorliegen, wenn mit der Qualifizierung begonnen wird. Der Nachweis ist in den Zwischennachweisen, spätestens jedoch im abschließenden Verwendungsnachweis zu erbringen.

c) Wo finde ich geeignete Angebote eines Einführungskurses?

Die örtlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe müssen gegenüber den Bildungsanbietern darauf hinwirken, dass die Einführungskurse für eingestellte *Zusatzkräfte Betreuung* ohne Qualifikation nach § 9 NKiTaG auch zur Verfügung gestellt werden. Es empfiehlt sich, zwischen dem örtlichen Träger und den Bildungsanbietern der Region eine Vereinbarung über ein am Bedarf orientiertes Angebot abzuschließen. Die Vereinbarung sollte Aussagen zur Anzahl der benötigten Kurse, zum Durchführungszeitraum und zu den Kosten beinhalten. Vereinbarungen mit Bildungsanbietern bzw. die Planung und Durchführung von Kursen können auch landkreisübergreifend erfolgen.

d) Welche Sachausgaben sind im Zusammenhang mit Einführungskursen förderfähig?

Der Bildungsanbieter (z. B. ein Erwachsenenbildungsträger) stellt dem örtlichen Träger bzw. dem Träger der Kindertagesstätte die Kosten für das Angebot in Rechnung bzw. erhebt einen Teilnahmebeitrag, der durch den örtlichen Träger bzw. den Träger der Kindertagesstätte übernommen wird, sodass für die Teilnehmenden selbst keine Teilnahmegebühren anfallen. Die Teilnahmegebühren bzw. Sachausgaben für die Einführungskurse sind in voller Höhe zuwendungsfähig. Anfallende Reise- und Verpflegungskosten der Teilnehmenden selbst sind nicht zuwendungsfähig. Teilnahmebeiträge und/ oder Honorar- und Materialkosten, Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Referentinnen und Referenten werden hingegen als zuwendungsfähig anerkannt.

Eine Übersicht von Bildungsanbietern, die über das Gütesiegel verfügen finden Sie hier: <https://www.aewb-nds.de/pruefung-und-erkennung/zertifizierung/guetesiegel-fruehkindliche-bildung/>

e) Ist die Förderhöhe für einen Einführungskurs nach oben begrenzt?

Nein, aber es wird davon ausgegangen, dass ein Kurs bei einer Teilnahmegebühr von maximal 1.000 € pro *Zusatzkraft Betreuung*, einem Umfang von 160 Unterrichtsstunden und einer Kursgröße von 16 Teilnehmenden kostendeckend durchgeführt werden kann. Höhere Kurskosten bedürfen der Begründung des örtlichen Trägers gegenüber der Bewilligungsbehörde.

f) Kann auf die Teilnahme an einem Einführungskurs bei einschlägiger Berufserfahrung in einer Kindertageseinrichtung verzichtet werden?

Eine geeignete Kraft ohne einschlägige berufliche Qualifikation, die über eine substantielle Berufserfahrung in einer Kindertagesstätte verfügt, kann bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ohne Einführungskurs als *Zusatzkraft Betreuung* tätig und gefördert werden. Das Kriterium der „substanziellen Berufserfahrung“ ist erfüllt, wenn vor dem Beginn der Aufnahme eines über die Richtlinie Qualität in Kitas geförderten Beschäftigungsverhältnisses als *Zusatzkraft Betreuung* mindestens eine einjährige Tätigkeit in Vollzeit oder eine äquivalente Arbeitszeit einer Teilzeitkraft („Vollzeitäquivalent“) nachgewiesen werden kann.

3. Zusatzkräfte Leitung (2.2 der Richtlinie)

a) Welche Ausgaben werden gefördert?

Gefördert werden Personalausgaben für die Beschäftigung von pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten zur Unterstützung der Aufgaben von Einrichtungsleitungen (*Zusatzkräfte Leitung*). Förderfähige Personalausgaben sind sowohl die Beschäftigung „neuer“ pädagogischer Fachkräfte als auch die Stundenaufstockung vorhandener pädagogischer Fachkräfte. Es muss sich dabei um zusätzliche über die gesetzlich vorgeschriebene Personalausstattung inklusive der bereits gewährten Leitungsfreistellungsstunden einer Kindertageseinrichtung hinausgehende Personalstunden handeln.

Nicht gefördert werden beispielsweise:

- vor dem 01.01.2020 gewährte Leitungsfreistellungsstunden für Leitungskräfte oder stellvertretende Leitungskräfte, da keine Refinanzierung vorhandener Personalstunden vorgesehen ist.
- die Erhöhung von Leitungsfreistellungsstunden der Leitungskraft, da die Erhöhung der Leitungsfreistellungsstunden bereits über die Finanzhilfe nach dem KiTaG bzw. NKiTaG anteilig gefördert werden kann.

Für Arbeitsverträge von bereits beschäftigtem Personal wird auf die Fallkonstellationen unter Nr. 1 b verwiesen.

Hinsichtlich der im Rahmen der Einhaltung des Besserstellungsverbot zu beachtenden Eingruppierung wird darauf hingewiesen, dass stellvertretende Einrichtungsleitungen grundsätzlich in die gleiche Entgeltgruppe wie Einrichtungsleitungen nach dem TVöD eingruppiert werden können (vgl. <https://www.oeffentlichen-dienst.de/tvoed/kita.html>).

Es ist allerdings zu beachten, dass die/der Beschäftigte in der Entgeltgruppe einzugruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Sofern also eine Zusatzkraft Leitung mit wenigen Stunden in der Woche die Einrichtungsleitung unterstützt und mit deutlich mehr Stunden in der Woche in der Betreuung tätig ist, ist sie im Rahmen der o.g. Richtlinie bei der Prüfung des Besserstellungsverbot in die Entgeltgruppe einzugruppiert, die ihrer überwiegenden Tätigkeit entspricht. Im Rahmen des abschließend einzureichenden Verwendungsnachweises wird es erforderlich sein, hierzu eine Versicherung abzugeben.

b) Bei welchen Tätigkeiten können Leitungskräfte unterstützt werden?

Der Einsatz der zusätzlichen Personalressourcen zur Unterstützung der Einrichtungsleitung muss geeignet sein, um Leitungskräfte bei der Wahrnehmung von Aufgaben zur weiteren Entwicklung der Qualität der pädagogischen Arbeit (z. B. Konzeptionsarbeit) einschließlich der Zusammenarbeit mit Eltern und Institutionen im sozialen Umfeld der Einrichtung zu unterstützen. Grundsätzlich sind alle Tätigkeiten der *Zusatzkräfte Leitung* zuwendungsfähig, sofern es sich um übliche Tätigkeiten der Leitungskraft in der Kita handelt.

c) Können Leitungskräfte in der Zusammenarbeit mit den Berufsbildenden Schulen oder Fachschulen sowie der Erarbeitung eines Praxismentoring-Konzeptes unterstützt werden?

Ja, es können zusätzliche Personalressourcen für die Kooperation mit Schulen und auch die Entwicklung eines Praxismentoring-Konzeptes gefördert werden, da auch dies zu den Aufgaben einer Leitungskraft gehört.

d) Welche Qualifikation ist für eine Zusatzkraft Leitung erforderlich?

Zusatzkräfte Leitung bzw. Personen mit Aufstockung entsprechender Personalstunden müssen mindestens über eine Qualifikation nach § 4 Abs. 1 KiTaG bzw. § 9 Abs. 2 und 4 NKiTaG oder eine vergleichbare Qualifikation verfügen. Bereits erteilte Personalausnahmen nach § 4 Abs. 1 Satz 3 oder nach § 4 Abs. 2 Satz 3 bzw. nach § 9 Abs. 2 – 4 NKiTaG gelten entsprechend.

e) Zu welchem Zeitpunkt können Zusatzkräfte Leitung frühestens gefördert werden?

Zuwendungen für *Zusatzkräfte Leitung* können nur gewährt werden, wenn der Arbeitsvertrag oder eine Ergänzung über eine Stundenaufstockung zum Arbeitsvertrag frühestens zum 01.01.2020 wirksam wird und entweder der Zuwendungsbescheid oder eine Ausnahme vom

Verbot des vorzeitigen Maßnahmebeginns durch die Bewilligungsbehörde erteilt wurde. Personalkosten für Beschäftigte, die bereits vor dem 01.01.2020 eingestellt wurden, sind nicht zuwendungsfähig.

Für Arbeitsverträge von bereits beschäftigtem Personal wird auf die Fallkonstellationen unter Nr. 1 b verwiesen.

f) Ist der Umfang der Wochenarbeitsstunden für *Zusatzkräfte Leitung* vorgeschrieben oder begrenzt?

Nein, der Umfang ist weder vorgeschrieben noch begrenzt. Auch *Zusatzkräfte Leitung* werden gefördert, die z. B. in mehreren Kindertagesstätten im Umfang einer Vollzeitstelle unterstützend tätig sind. Dies ist in den Zwischennachweisen sowie im abschließenden Verwendungsnachweis auszuweisen.

g) Wie hoch ist die Förderung der Personalausgaben für die *Zusatzkräfte Leitung* insgesamt?

Es sind die tatsächlich entstandenen Personalausgaben bis zur Höhe der nach TVÖD zu zahlenden Vergütung zuwendungsfähig.

Grundsätzlich können im Rahmen der finanziellen Förderung von Personalausgaben mit Landesmitteln nur solche Personalausgaben als zuwendungsfähig anerkannt werden, die das Land in gleicher Weise für seine eigenen Beschäftigten zahlen würde. So sind Berufsgenossenschaftsbeiträge grundsätzlich zuwendungsfähig.

Die Ausgaben für eine Schwerbehindertenausgleichsabgabe ist nicht förderfähig.

Die Erstattung der Betriebsratsumlage ist förderfähig, wenn die Zusatzkraft, für die die Personalausgaben geltend gemacht werden, das Erfordernis der Einrichtung eines Betriebsrates ausgelöst oder sich durch deren Einstellung die Mitgliederzahl erhöht hat.

Nicht zuwendungsfähig sind betrieblich freiwillig veranlasste indirekte Personalausgaben oder auch Sachausgaben für Mitarbeitende wie beispielsweise: Kosten für Impfungen, Kinderbetreuungskosten und Kosten für die Arbeitsplatzausstattung. Eine Ausnahme bildet der Sachkostenzuschuss für Auszubildende nach Nr. 2.4. der Richtlinie. Für den Fall, dass arbeitsmedizinische Untersuchungen für die Tätigkeit verpflichtend vorgeschrieben werden, sind die hierfür anfallenden Ausgaben anteilig zuwendungsfähig, sofern kein anderer Kostenträger dafür aufkommt.

h) Ist der Einsatz der *Zusatzkräfte Leitung* nur einrichtungsbezogen möglich?

Nein, der Einsatz der *Zusatzkraft Leitung* ist einrichtungsbezogen oder einrichtungsübergreifend möglich. Ist beispielsweise eine Erzieherin mit 30 Wochenstunden in der Einrichtung beschäftigt (Regelkraft in einer Gruppe zzgl. Verfügungszeit) und stockt ihren Arbeitsvertrag um fünf Stunden auf, um die Leitungskraft in der Kooperation mit den Grundschulen oder in der Zusammenarbeit mit den Fachschulen zu unterstützen, so können diese fünf Stunden geför-

dert werden. Es ist ebenso möglich, dass ein Träger mehrerer Kindertagesstätten eine/n Erzieher/in mit 30 Stunden zusätzlich beschäftigt und diese die Leitungskräfte in mehreren Kindertagesstätten unterstützt.

**i) Wie werden die geförderten *Zusatzkräfte Leitung* in kita.web erfasst (insb. bei Stunden-
aufstockung)?**

Die geförderten *Zusatzkräfte Leitung* mit ihrem jeweiligen Stundenumfang werden mit der Personalmeldung im Personal- und Gruppenmodul von kita.web durch den Kita-Träger als „**weitere Kraft Qualität (WK Leitung)**“ erfasst. Dieses Verfahren entspricht der bisherigen Meldung der „weiteren Kraft QuiK“.

4. Qualifizierungsmaßnahmen für Leitungskräfte (2.5 der Richtlinie)

a) Gibt es Vorgaben hinsichtlich der Anforderung an förderfähige Qualifizierungsangebote für Leitungskräfte?

Ja. Das Niedersächsische Kultusministerium hat das „[Niedersächsisches Curriculum zur Qualifizierungsmaßnahme von Leitungskräften von Kindertageseinrichtungen](#)“ zur Verfügung gestellt, welches als Grundlage für Qualifizierungsmaßnahmen dient. Es ist an den Handlungsanforderungen, Aufgaben und Zielen einer Leitung ausgerichtet und kompetenzorientiert im Umfang von ca. 120 Unterrichtseinheiten angelegt. Die Qualifizierungsmaßnahme soll tätigkeitsbegleitend angeboten werden und damit einen engen Theorie-Praxis-Bezug gewährleisten. Es werden nur Qualifizierungsmaßnahmen für Leitungskräfte in Kindertagesstätten gefördert, die diesen curricularen Grundlagen entsprechen und bei denen der durchführende Bildungsanbieter über das „Gütesiegel für Qualifizierungsmaßnahmen in der frühkindlichen Bildung“ verfügt. Das Gütesiegel des Bildungsträgers muss spätestens vorliegen, wenn mit der Qualifizierung begonnen wird. Der Nachweis ist in den Zwischennachweisen, spätestens jedoch im abschließenden Verwendungsnachweis zu erbringen.

b) Dürfen nur Leitungskräfte an den geförderten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen oder können auch stellvertretende Leitungen teilnehmen?

Die Qualifizierungsmaßnahme richtet sich an Einrichtungsleitungen. Teilnehmen können (sozial)pädagogische Fachkräfte, die bereits vor oder ab dem 01.01.2020 über eine Leitungsfreistellung verfügen. Unter dieser Voraussetzung können sowohl Leitungen als auch stellvertretende Leitungen teilnehmen.

c) Können auch trägerspezifische Qualifizierungen für Leitungskräfte angeboten werden?

Ja. Auch diese Angebote sind förderfähig, sofern die oberste Landesbehörde vorab bestätigt, dass sie dem „*Nds. Curriculum zur Qualifizierung von Leitungen von Kindertageseinrichtungen*“ sowohl inhaltlich als auch organisatorisch entsprechen, d. h. zusätzlich zu der inhaltlichen Passung muss die Qualifizierungsmaßnahme tätigkeitsbegleitend umgesetzt werden und einen engen Theorie-Praxis-Bezug gewährleisten. Zur Prüfung solcher Qualifizierungsangebote sind

die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme dem RLSB zur Verfügung zu stellen, sofern der Bildungsträger über das Gütesiegel verfügt. Nähere Informationen zum o. g. Curriculum und eine Übersicht der durch die zuständige oberste Landesbehörde anerkannten Leitungsqualifizierungen finden Sie auf der Internetseite des RLSB [hier](#).

d) Wo finde ich geeignete Qualifizierungsmaßnahme für die Leitungskräfte?

Um Angebot und Nachfrage gut aufeinander abzustimmen, wird empfohlen, dass zwischen dem örtlichen Träger und den Bildungsanbietern eine Vereinbarung über ein am Bedarf orientiertes Angebot abgeschlossen wird. Die Vereinbarung sollte Aussagen zur Anzahl der benötigten Qualifizierungsmaßnahmen, zum Durchführungszeitraum und zu den Kosten beinhalten. Es können auch landkreisübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen geplant und angeboten werden.

Eine Übersicht von Bildungsanbietern, die über das Gütesiegel verfügen finden Sie hier: <https://www.aewb-nds.de/pruefung-und-erkennung/zertifizierung/guetesiegel-fruehkindliche-bildung/>

e) Welche Sachausgaben sind im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen für Leitungskräfte förderfähig?

Der Bildungsanbieter stellt dem örtlichen Träger bzw. dem Träger der Kindertagesstätte die Kosten für das Angebot in Rechnung bzw. erhebt einen Teilnahmebeitrag, der durch den örtlichen Träger bzw. den Träger der Kindertagesstätte übernommen wird, sodass für die Teilnehmenden selbst keine Teilnahmegebühren anfallen. Diese Teilnahmegebühren bzw. Sachausgaben für die Leitungsqualifizierungen sind in voller Höhe zuwendungsfähig. Anfallende Reise- und Verpflegungskosten der Teilnehmenden selbst sind nicht zuwendungsfähig. Teilnahmebeiträge und/ oder Honorar- und Materialkosten, Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Referentinnen und Referenten werden hingegen als zuwendungsfähig anerkannt.

f) Ist die Anzahl an maximal geförderten Unterrichtseinheiten (UE) für eine Qualifizierungsmaßnahme für Leitungskräfte beschränkt?

Nein, es ist zwar kein Maximalumfang an Unterrichtseinheiten einer Qualifizierungsmaßnahme festgelegt, jedoch dient das veröffentlichte Curriculum des Landes als grundlegende Orientierung. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Qualifizierung im Förderzeitraum begonnen wurde und beendet wird.

g) Ist die Förderhöhe für eine Qualifizierungsmaßnahme für Leitungskräfte nach oben begrenzt?

Nein, aber es wird davon ausgegangen, dass eine Maßnahme mit einem Umfang von ca. 120 UE bei einer Teilnahmegebühr von maximal 840 € pro teilnehmender Leitungskraft und einer Kursgröße von 16 Teilnehmenden kostendeckend durchgeführt werden kann. Höhere Kurskosten bedürfen der Begründung des örtlichen Trägers gegenüber der Bewilligungsbehörde.

5. Zusatzkräfte Ausbildung (2.3 der Richtlinie)

a) Welche Ausgaben werden gefördert?

Gefördert werden Personalausgaben für die Beschäftigung von Personen, die tätigkeitsbegleitend einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss zur/m Sozialpädagogischen Assistent/in erwerben (*Zusatzkräfte Ausbildung*), um nach Erlangen dieses Abschlusses als Regelkraft in Kindertagesstätten tätig zu werden. Anerkennungsfähig sind Personalausgaben für *Zusatzkräfte Ausbildung*, die mit **mindestens 15 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt** auf Grundlage eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind.

b) Zu welchem Zeitpunkt können *Zusatzkräfte Ausbildung* frühestens und längstens gefördert werden?

Zuwendungen für *Zusatzkräfte Ausbildung* können nur gewährt werden, wenn der abgeschlossene Arbeitsvertrag frühestens zum 01.01.2020 wirksam wird und entweder der Zuwendungsbescheid oder eine Ausnahme vom Verbot des vorzeitigen Maßnahmebeginns durch die Bewilligungsbehörde erteilt wurde. Die Förderung beginnt frühestens am 01.01.2020, sofern eine Ausbildung bereits begonnen oder zum nächstmöglichen Ausbildungsdurchgang nachweisbar begonnen wird und endet mit Ausbildungsabschluss aber auch mit Ausbildungsabbruch, spätestens jedoch zum Ende des Bewilligungszeitraumes.

Für Arbeitsverträge von bereits beschäftigtem Personal wird auf die Fallkonstellation unter Nr. 1 b verwiesen.

c) Können auch Kräfte gefördert werden, die sich bereits in Ausbildung befinden?

Ja. Entscheidend ist, dass der Arbeitsvertrag frühestens zum 01.01.2020 wirksam wird.

d) Ist der Umfang der Wochenarbeitsstunden für *Zusatzkräfte Ausbildung* vorgeschrieben oder begrenzt?

Ja, *Zusatzkräfte Ausbildung* müssen mit mindestens 15 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt beschäftigt sein und können auch mit einer höheren Stundenzahl beschäftigt werden, sofern die Ausbildung in der Berufsschule sichergestellt bleibt.

e) Wie hoch ist die Förderung der Personalausgaben für die *Zusatzkräfte Ausbildung* insgesamt?

Es sind die tatsächlich entstandenen Personalausgaben bis zur Höhe der nach TVÖD zu zahlenden Vergütung zuwendungsfähig.

Grundsätzlich können im Rahmen der finanziellen Förderung von Personalausgaben mit Landesmitteln nur solche Personalausgaben als zuwendungsfähig anerkannt werden, die das Land in gleicher Weise für seine eigenen Beschäftigten zahlen würde. So sind Berufsgenossenschaftsbeiträge grundsätzlich zuwendungsfähig.

Die Ausgaben für eine Schwerbehindertenausgleichsabgabe ist nicht förderfähig.

Die Erstattung der Betriebsratsumlage ist förderfähig, wenn die Zusatzkraft, für die die Personalausgaben geltend gemacht werden, das Erfordernis der Einrichtung eines Betriebsrates ausgelöst oder sich durch deren Einstellung die Mitgliederzahl erhöht hat.

Nicht zuwendungsfähig sind betrieblich freiwillig veranlasste indirekte Personalausgaben oder auch Sachausgaben für Mitarbeitende wie beispielsweise: Kosten für Impfungen, Kinderbetreuungskosten und Kosten für die Arbeitsplatzausstattung. Eine Ausnahme bildet der Sachkostenzuschuss für Auszubildende nach Nr. 2.4. der Richtlinie. Für den Fall, dass arbeitsmedizinische Untersuchungen für die Tätigkeit verpflichtend vorgeschrieben werden, sind die hierfür anfallenden Ausgaben anteilig zuwendungsfähig, sofern kein anderer Kostenträger dafür aufkommt.

f) Können auch Beschäftigungsverhältnisse von Zusatzkräften in Ausbildung gefördert werden, wenn diese ihre Ausbildung nicht im Förderzeitraum der Richtlinie abschließen können?

Es können grundsätzlich nur Anträge für die Beschäftigung von *Zusatzkräften Ausbildung* für den Förderzeitraum der Richtlinie bewilligt werden. Wenn über den Förderzeitraum hinausgehende Verträge abgeschlossen werden, so muss der Träger einer Kindertagesstätte für Folgekosten außerhalb des Förderzeitraums aufkommen. Somit sind dann auch diese Beschäftigungsverhältnisse im Förderzeitraum förderfähig.

Mit Abschluss oder Abbruch der Ausbildung endet die Förderfähigkeit der Beschäftigung dieser Zusatzkraft in Ausbildung.

g) Ist es erforderlich, für die *Zusatzkräfte Ausbildung* ergänzend zur arbeitsvertraglichen Regelung eine Tätigkeitsbeschreibung zu vereinbaren?

Nein, es ist nicht zwingend eine Tätigkeitsbeschreibung zu vereinbaren, sie wird aber im Interesse der Beschäftigten empfohlen. In der Tätigkeitsbeschreibung sollte festgehalten sein, welche Aufgaben am Arbeitsplatz zu erledigen sind, welche Verantwortungsbereiche ggf. übertragen werden und wie sich das Verhältnis der arbeitsvertraglichen Beschäftigung zu den erforderlichen Praxiszeiten für die Ausbildung verhält. Es wird empfohlen, die Tätigkeitsbeschreibung mit den Ausbildungsschulen und den erforderlichen Ausbildungsplänen für den Praxiseinsatz abzustimmen. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen Anstellungsträger und Schule kann helfen, sowohl die inhaltlichen Fragen zur Ausbildung als auch die organisatorischen Abläufe zu klären und so die Zusammenarbeit beider Lernorte zu stärken.

h) Ist vorgeschrieben, wer die Praxisanleitung für die *Zusatzkräfte Ausbildung* wahrnimmt?

Es gelten die Voraussetzungen für die Anleitung von Auszubildenden im Allgemeinen. Um in niedersächsischen Kindertagesstätten in der Praxisanleitung für Auszubildende tätig sein zu dürfen, wird die Qualifikation als (sozial)pädagogische Fachkraft nach § 4 Abs. 1 oder 2 KiTaG bzw. § 9 Abs. 2 – 4 NKiTaG vorausgesetzt. Darüber hinaus können auch Fachkräfte mit einer Ausnahme nach § 4 Abs. 1 oder 2 KiTaG bzw. § 9 Abs. 2 – 4 NKiTaG als Praxisanleitung für

Auszubildende tätig sein. Die Wahl der Praxisanleitung ist mit der ausbildenden Schule abzustimmen.

Anleitungsstunden können grundsätzlich nicht als zuwendungsfähig anerkannt werden, da hierdurch lediglich die Begleitung neu eingestellter Betreuungskräfte durch erfahrene Kräfte sichergestellt wird, hieraus aber keine unmittelbare Qualitätsverbesserung der frühkindlichen Bildung in der jeweiligen Gruppe resultiert.

Hinweis: Einen Leitfaden zur Vernetzung von Schule und Praxis finden Sie hier:

https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/unsere_schulen/berufsbildende_schulen/ausbildung_als_erzieherin_erzieher/die-ausbildung-als-erzieherinerzieher-6476.html

i) Muss der schulische Teil der Ausbildung in Niedersachsen absolviert werden?

Nein. Es ist nicht zwingend erforderlich eine Fachschule in Niedersachsen zu besuchen, wenn die andernorts absolvierte Ausbildung in Niedersachsen anerkannt ist.

j) Wie werden die geförderten *Zusatzkräfte Ausbildung* in *kita.web* erfasst?

Die geförderten Zusatzkräfte Ausbildung mit ihrem jeweiligen Stundenumfang werden mit der Personalmeldung im Personalmodul von *kita.web* durch den Kita-Träger als „**weitere Kraft Qualität (WK-Ausbildung)**“ erfasst. Dieses Verfahren entspricht der bisherigen Meldung der „weiteren Kraft Quik“.

k) Können auch Kräfte als Zusatzkraft Ausbildung gefördert werden, die nicht über eine Vorbildung als Sozialpädagogische/r Assistent/in verfügen, aber direkt in die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur/zum Erzieher/in einsteigen?

In Niedersachsen wurde die Hürde für den Einstieg in die Ausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin oder zum Staatlich anerkannten Erzieher ohne die Vorbildung als Sozialpädagogische/r Assistent/in deutlich gesenkt, sodass beispielsweise auch Logopäden/innen, Ergotherapeuten/innen und Atem,-Stimm- und Sprechlehrer/innen direkt in die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur/zum Erzieher/in einsteigen dürfen. In diesen Fällen ist die „erste“ Ausbildung zur Betreuungskraft in einer Kindertagesstätte mit der Ausbildung zur Staatlich geprüften Sozialpädagogischen Assistentin oder zum Staatlich geprüften Sozialpädagogischen Assistenten in Ziffer 2.3 der RL Qualität in Kitas gleichzusetzen, sodass eine Förderung als Zusatzkraft Ausbildung möglich ist.

6. Zuschüsse zu den Ausbildungsausgaben für Auszubildende (2.4 der Richtlinie)

a) Welche Ausgaben werden gefördert?

Gefördert werden Ausgaben für Ausbildungszuschüsse eines Anstellungsträgers an Kräfte, die in einer tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistentin/ zum Sozialpädagogischen Assistenten oder zur staatlich anerkannten Erzieherin/ zum staatlich anerkannten Erzieher sind, sofern diesen ergänzend zur Tätigkeitsvergütung ein Ausbildungszuschuss in Höhe von bis zu 150 Euro je Ausbildungsmonat vertraglich gewährt wird.

Voraussetzung ist, dass *die Auszubildende/der Auszubildende* mit mindestens 15 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt auf Grundlage eines frühestens zum 01.01.2020 wirksamen Arbeitsvertrages beschäftigt ist (der Ausbildungsbeginn ist hier nicht ausschlaggebend).

b) Können Anstellungsträger zur Zahlung des Ausbildungszuschusses verpflichtet werden?

Nein, eine Verpflichtung zur Zahlung besteht nicht. Jeder Anstellungsträger kann entscheiden, ob und wenn ja in welcher Höhe (maximal 150 Euro pro Monat) der Ausbildungszuschuss gezahlt werden soll. Die Förderfähigkeit eines solchen Zuschusses gibt Trägern die Möglichkeit, die Attraktivität einer Ausbildung bzw. Beschäftigung von Zusatzkräften in Ausbildung zu steigern.

c) Wie erfolgt die Zahlung von Ausbildungszuschüssen an die Auszubildenden?

Die Zuschüsse an die Auszubildenden sollen im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung zwischen dem jeweiligen Anstellungsträger und dem Auszubildenden ausgezahlt bzw. weitergeleitet werden. Der Anstellungsträger kann entscheiden, ob er den Ausbildungszuschuss als Zusatz zum Arbeitsvertrag vereinbart oder ob er mit dem Auszubildenden einen gesonderten und vom Arbeitsvertrag losgelösten Vertrag über den Ausbildungskostenzuschuss abschließt.

Die geleisteten Zahlungen sind im Rahmen der Zwischennachweise und des abschließenden Verwendungsnachweises zu belegen.

B: Antragsverfahren und Zuwendungsempfänger (Nrn. 3., 4., 5., 6. und 7. der Richtlinie)

1. Wer ist der Zuwendungsempfänger?

Zuwendungsempfänger sind die örtlichen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 1 Abs. 1 und 2 Nds. AG SGB VIII sowie § 163 Abs. 4 NKomVG i. V. m. § 165 Abs. 5 Satz 2 NKomVG (Erstempfänger). Die Zuwendungsempfänger dürfen die Zuwendung an öffentliche und freie Träger von Kindertagesstätten (Letztempfänger) weiterleiten.

Der örtliche Träger ist somit Antragsteller. Bewilligungsbehörde ist das RLSB – Landesjugendamt, Fachbereich III.

2. Wie erfolgt die Antragstellung?

Die Frist zur Antragstellung ist am 30.11.2019 abgelaufen. Weitere Anträge können nicht mehr gestellt werden.

3. Wird die Zuwendung jährlich neu ermittelt?

Nein, die Höhe der Zuwendung wurde einmalig jeweils für die Jahre 2020, 2021, 2022 und 2023 ermittelt.

4. Wie erfolgt die Anforderung der Zuwendung?

Die Zuwendung oder ein Teilbetrag darf nur insoweit und nicht eher angefordert werden, als sie innerhalb von zwei Monaten nach der Auszahlung für fällige Zahlungen benötigt wird. Der

durch die Bewilligungsbehörde zur Verfügung gestellte Vordruck ist für den Mittelabruf zu nutzen.

5. Was ist, wenn sich z. B. nach einem Jahr zwischen den einzelnen beantragten Fördergegenständen nach Nr. 2.1 bis 2.6 der Richtlinie Verschiebungen ergeben oder Mittel im Folgejahr verausgabt werden sollen?

Die einzelnen Ansätze der Fördergegenstände dürfen über- oder unterschritten werden, soweit die Überschreitung durch entsprechende Einsparungen bei anderen Ansätzen ausgeglichen wird. Wenn Mittel abweichend von der Antragstellung erst im Folgejahr verausgabt werden sollen, kann der nicht verausgabte Betrag für eine Erhöhung des Zuwendungsbetrages im Folgejahr verwendet werden. Veränderungen zum bereits bewilligten Finanzierungsplan sind im Rahmen des Zwischennachweises darzustellen.

Somit ist ein flexibler Mitteleinsatz innerhalb der Fördertatbestände 2.1 bis 2.6 der Richtlinie hinsichtlich der Personal- und Sachausgaben gegeben.

6. Inwieweit ist eine flexible Kombination der Fördergegenstände Personalausgaben für Zusatzkräfte Betreuung (2.1. der RL), Zusatzkräfte Leitung (2.2. der RL) und Zusatzkräfte Ausbildung (2.3 der RL) möglich?

Auf Ebene des Kita-Trägers ist eine Flexibilität der Förderfähigkeit von Personalausgaben zwischen den Fördergegenständen 2.1. bis 2.3. gegeben:

Beispiel A: Eine (sozial)pädagogische Fachkraft wird zur Unterstützung der Leitung als *Zusatzkraft Leitung* und auch als *Zusatzkraft Betreuung* in einer oder mehreren Kitas eingesetzt. Die Personalausgaben für die jeweiligen Stundenanteile können über die Richtlinie gefördert werden.

Beispiel B: Eine nicht einschlägig qualifizierte Betreuungskraft mit abgeschlossener Berufsausbildung wird als *Zusatzkraft Betreuung* ab 01.01.2020 eingesetzt. Zum 01.08.2020 beginnt sie eine Ausbildung zur (sozial)pädagogischen Assistenzkraft in Teilzeit und kann nun als *Zusatzkraft Ausbildung* in der Kita tätig sein. Die Personalausgaben können für diese Kraft zunächst als *Zusatzkraft Betreuung* und ab Ausbildungsbeginn als *Zusatzkraft Ausbildung* im Bewilligungszeitraum als förderfähig über die Richtlinie anerkannt werden. Zusätzlich kann der Kita-Träger dieser Kraft ab Ausbildungsbeginn einen Zuschuss zu den Ausbildungskosten in Höhe von bis zu 150 Euro pro Monat gewähren.

Beispiel C: Eine Betreuungskraft, die sich in der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zur (sozial)pädagogischen Assistenzkraft befindet, beendet zum 31.07.2020 erfolgreich die Ausbildung. Die Personalausgaben dieser Person können über die Richtlinie zunächst als *Zusatzkraft Ausbildung* und ab dem 01.08.2020 als *Zusatzkraft Betreuung* als förderfähig anerkannt werden.

7. Unter welchen Voraussetzungen kann die Weiterleitung der Zuwendung an die Träger von Kindertagesstätten erfolgen?

Die Weiterleitung der Zuwendung kann nur erfolgen, wenn gegenüber dem Dritten gesichert ist, dass die Zuwendungsbestimmungen nach dieser Richtlinie eingehalten werden. Der Erstempfänger muss gegenüber dem Letztempfänger einen Bescheid mit den entsprechenden Nebenbestimmungen erlassen.

8. Abweichend von Nummer 1.3 ANBest-P werden die zuwendungsfähigen Ausgaben bis zur Höhe der nach TVöD zu zahlenden Vergütung anerkannt. Bedeutet dies, dass das Besserstellungsverbot somit nicht gilt?

Das Besserstellungsverbot findet weiterhin Anwendung. Zuwendungsfähig sind die entstehenden Personalausgaben bis zur Höhe der nach TVöD vorgesehenen Vergütung. Sofern also ein Anstellungsträger seine Betreuungskräfte auf Grundlage einzelvertraglicher Regelungen oder vom TVöD abweichender tarifvertraglicher Regelungen vergütet, werden nur diejenigen Personalausgaben als zuwendungsfähig anerkannt, die ein vergleichbar Beschäftigter auf Grundlage des TVöD erhalten hätte. Die darüber hinausgehenden Personalausgaben können nicht anerkannt werden.

Maßgeblich für die Berechnung des Besserstellungsverbot sind die zum Stichtag der Abgabe des Zwischennachweises (30.04. des jeweiligen Jahres) zuletzt vom Bundesministerium der Finanzen veröffentlichten Durchschnittswerte zu Personal- und Sachkosten für Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und Kostenberechnungen. Diese sind unter folgendem Link abrufbar: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/Bundeshaushalt/personalkostensaetze.html. Herangezogen werden die in den Durchschnittssätzen unter Ziffer 1.2.1 (Steuerpflichtiges Brutto Arbeitnehmer) und Ziffer 1.2.2 (Personalnebenkosten Bezüge) veröffentlichten Beträge für nachgeordnete Bundesbehörden sowie die unter Ziffer 1.2.3 (Sonstige Personalnebenkosten) genannte Pauschale in Höhe von 250,00 € zur gesetzlichen Unfallversicherung.

9. Der Förderzeitraum umfasst insgesamt 3 Jahre und 7 Monate. Müssen daher Zwischennachweise geführt werden?

Ja, innerhalb von vier Monaten nach Ablauf des jeweiligen Haushaltsjahres, d.h. zum 30.04.2021, 30.04.2022 und 30.04.2023, ist über die in dem jeweiligen Haushaltsjahr erhaltenen Beträge ein Zwischennachweis zu führen. Es sind hierfür die vom RLSB Hannover veröffentlichten Vordrucke zu verwenden.

Aufgrund der Fristen, die für die Berichtspflicht des Landes Niedersachsen gegenüber dem Bund bestehen, kann eine Fristverlängerung zur Vorlage des Zwischennachweises nicht gewährt werden.

10. Welche Besonderheiten sind bei der Erstellung der Zwischennachweise zu beachten?

Die im Rahmen der Richtlinie Qualität in Kitas bereitgestellten Mittel werden auf Grundlage des am 14.12.2018 verabschiedeten „Gute-Kita-Gesetzes“ des Bundes bereitgestellt. Die im Zwischennachweis evaluierten Daten werden vom Regionalen Landesamt für Schule und Bildung Hannover aufbereitet und an das Niedersächsische Kultusministerium weitergeleitet, welches dem Bund über die Verwendung der Bundesmittel berichten muss. Aus diesem Grund ist die umfangreiche Erhebung der Daten notwendig. Die zu verwendenden Vordrucke bestehen aus einem Hauptvordruck und einer Anlage im Excel Format zur Verifizierung der Daten. Zu häufig aufgetretenen Fragen bei der Erstellung der Unterlagen werden einige Hinweise als Hilfestellung gegeben.

a) Hauptvordruck

Beim Ausfüllen des Hauptvordrucks ist insbesondere Folgendes zu beachten:

Zu „I. Angaben zum eingesetzten Personal im Sinne der Nr. 5.2.1 – 5.2.2 der Richtlinie“

Zu „1. Höhe der Personalausgaben“

- „Geplante Ausgaben gemäß Bewilligungsbescheid“: In diese Spalte sind die sich aus Ihrem Bewilligungsbescheid unter „III. Höhe der Zuwendung“ ergebenden Personalausgaben für den Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.07.2023 einzutragen.
- „Bisherige Ausgaben im o.g. Zeitraum“: In diese Spalte sind die Ausgaben einzutragen, die im Berichtszeitraum des Zwischennachweises entstanden sind.
- „Voraussichtliche Ausgaben bis zum Ende des Bewilligungszeitraums“: In dieser Spalte sind die Ausgaben einzutragen, die nach derzeitigem Stand insgesamt im gesamten Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.07.2023 entstehen werden.

Zu „2. Eingesetztes Personal“

- „Geplante Anzahl gemäß Bewilligungsbescheid“: In diese Spalte ist die von Ihnen ursprünglich vorgesehene Anzahl an Personen für den Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.07.2023 einzutragen. Diese Angabe ist nicht im Bewilligungsbescheid enthalten, ergibt sich aber aus den getätigten Angaben im Verteilungs- und Ausgabenkonzept.
- „Tatsächliche Anzahl im o.g. Zeitraum“: In diese Spalte ist die Anzahl an Personen anzugeben, die im Berichtszeitraum des Zwischennachweises tatsächlich beschäftigt wurden.
- „Voraussichtliche Anzahl bis zum Ende des Bewilligungszeitraums“: Hier ist die Anzahl an Personen einzutragen, die nach derzeitigem Stand im gesamten Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.07.2023 beschäftigt sind.

Zu „II. Angaben zu den Sachausgaben im Sinne der Nr. 5.2.3 bis 5.2.6 der Richtlinie“

Die Ausführungen zu den Angaben zum eingesetzten Personal gelten für die Sachausgaben im Hauptvordruck entsprechend.

Zu „III. Gesamtausgaben im Bewilligungszeitraum und bisheriger Mittelabruf“

- „Voraussichtliche Ausgaben gemäß Bewilligungsbescheid“: Hier sind die gemäß Zuwendungsbescheid im gesamten Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.07.2023 geplanten Ausgaben einzutragen.
- „Voraussichtliche Ausgaben gemäß Zwischennachweis“: Hier sind die nach derzeitigem Sachstand im gesamten Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.07.2023 entstehenden Ausgaben einzutragen.
- „Bewilligte Zuwendung“: Hier ist die mit Bewilligungsbescheid bewilligte Zuwendung anzugeben.
- „Bisheriger Mittelabruf“: Hier sind die in dem für den Zwischennachweis relevanten Zeitraum geleisteten Auszahlungen einzutragen. Beispiel: Der örtliche Träger ruft im März 2022 Mittel bei der Bewilligungsbehörde ab und möchte diese für Ausgaben verwenden, die im Jahr 2021 entstanden sind. Dieser Mittelabruf ist im Zwischennachweis für 2021 nicht zu berücksichtigen, es kommt ausschließlich auf den Auszahlungszeitpunkt an.
- „Verbleibender Restbetrag für die Folgejahre“: Hier ist anzugeben, welcher Zuwendungs(teil-)betrag noch für den übrigen (Rest-)Bewilligungszeitraum nach Abzug des bisherigen Mittelabrufes verbleibt.

b) Anlagen

ba) Übereinstimmende Angaben mit kita.web

Die im Zwischennachweis getätigten Angaben zum eingesetzten Personal müssen sich mit den Angaben in kita.web decken, damit eine Doppelförderung ausgeschlossen werden kann.

bb) Angaben in den Anlagen 1-3 (Zusatzkräfte nach Nr. 2.1 bis 2.3 der Richtlinie)

Die Angaben müssen vollständig und plausibel sein. So ist insbesondere der Beschäftigungszeitraum stets wie im Vordruck vorgesehen darzustellen (z.B.: "01.08.2020-31.12.2020").

Bei Änderungen der Stundenanteile sind stets neue Zeilen zur Erfassung anzulegen.

Bei Beschäftigten, die bei einer Gebietskörperschaft beschäftigt sind, gilt das Besserstellungsverbot grundsätzlich nicht. Dies gilt jedoch nur unter der Prämisse, dass die jeweilige Betreuungskraft angemessen eingruppiert wurde.

Für die Eingruppierung im Rahmen der Wahrung des Besserstellungsverbot wird auf die Qualifikation des Beschäftigten **und** auf die tatsächlich übernommenen Tätigkeiten abgestellt.

Für die Kalkulation der Personalausgaben für Zusatzkräfte Betreuung, die nicht über eine Qualifikation nach § 4 KiTaG bzw. § 9 NKiTaG verfügen (Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger), ist im Rahmen der Richtlinie Qualität in Kitas die Entgeltgruppe E 2 TV-L zugrunde gelegt worden. Daher erfolgt diesbezüglich bei der Anwendung des Besserstellungsverbotes ein Vergleich mit der Entgeltgruppe E 2 TVÖD.

Nachfragen richten Sie bitte an das Regionale Landesamt für Schule und Bildung Hannover:

Bereich Braunschweig

Frau Julie Windolph

Tel.: 0511 106-2363

Julie.Windolph@rlsb-h.niedersachsen.de

Bereiche Lüneburg und Hannover

Herr Stefan Adolph

Tel.: 0511 106-2347

Stefan.Adolph@rlsb-h.niedersachsen.de

Bereich Weser-Ems

Herr Michael Bröde

Tel. 0511-106-7008

Michael.Bröde@rlsb-h.niedersachsen.de