

# Bayerisches Kinderbildungs- und betreuungsrecht

Praxishandbuch zu BayKiBiG und AVBayKiBiG

Bearbeitet von  
Stefan Porsch, Magdalena Hellfritsch, Dagmar Berwanger

4. Auflage 2016. Buch. 420 S. Softcover  
ISBN 978 3 415 05825 5  
Format (B x L): 14,6 x 20,8 cm  
Gewicht: 517 g

[Weitere Fachgebiete > Pädagogik, Schulbuch, Sozialarbeit > Außerschulische Pädagogik > Vorschul- und Kindergartenpädagogik](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

# Ergänzungsblatt zu

## Porsch · Hellfritsch · Berwanger

### Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsrecht

Praxishandbuch zu BayKiBiG und AVBayKiBiG  
4. Auflage

#### Änderung der Ausführungsverordnung zum Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (AVBayKiBiG) zum 1. Januar 2017

Die AVBayKiBiG vom 5. Dezember 2005 (GVBl. S. 633, BayRS 2231-1-1-A) wurde zuletzt durch Verordnung vom 6. Dezember 2016 (GVBl. S. 394) mit Wirkung zum 1.1.2017 geändert. Die Änderung umfasst die Vorschriften des § 17 Abs. 4 und des § 26 Abs. 1, dem ein zusätzlicher Satz 5 hinzugefügt wurde. § 17 Abs. 5 und 6 sowie § 24 wurden aufgehoben.

#### **Neufassung des § 17 Abs. 4 AVBayKiBiG**

<sup>1</sup>Der Anstellungsschlüssel und die Fachkraftquote werden monatlich berechnet. <sup>2</sup>Soweit pädagogisches Personal über einen Zeitraum von 42 Kalendertagen aufeinanderfolgend keine Arbeitsleistung mehr erbringt, bleibt die bisherige arbeitsvertragliche Arbeitszeit ab Beginn des nächstfolgenden Kalendermonats unberücksichtigt. <sup>3</sup>Satz 2 gilt nicht, wenn im laufenden oder im nächstfolgenden Kalendermonat die Arbeit im Umfang von mindestens der Hälfte der im Kalendermonat arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitstage wieder aufgenommen oder Personal im erforderlichen Umfang neu eingestellt wird. <sup>4</sup>Gefördert werden im Bewilligungszeitraum nur Kalendermonate, die im Jahresdurchschnitt den förderrelevanten Anstellungsschlüssel und die Fachkraftquote einhalten. <sup>5</sup>Wenn die Aufnahme von Kindern auf Veranlassung des Jugendamts zur Vermeidung einer Kindeswohlgefährdung erfolgt und das Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (Staatsministerium) zustimmt, wird bei Berechnung der Jahresdurchschnittswerte eine Überschreitung des Anstellungsschlüssels oder eine Unterschreitung der Fachkraftquote für einen Zeitraum von längstens drei Kalendermonaten nicht berücksichtigt. <sup>6</sup>§ 45 SGB VIII bleibt unberührt.

## § 26 Abs. 1 Satz 5 AVBayKiBiG

<sup>5</sup>Verbleibt ein Kind in der Einrichtung, wird ein Wechsel des gewöhnlichen Aufenthalts nach Beginn des Bewilligungszeitraums mit Wirkung ab dem folgenden Kindergartenjahr wirksam; erfolgt der Wechsel nach Beginn des Kindergartenjahres, wird dieser ab Beginn des folgenden Bewilligungszeitraums wirksam.

Inhaltsübersicht	Rn.
1. Vorbemerkungen . . . . .	376a
2. Berechnung des förderrelevanten Anstellungsschlüssels und der Fachkraftquote, § 17 Abs. 4 . . . . .	376c
3. Vollzug des § 17 Abs. 4 im Einzelnen . . . . .	376d
4. Aufenthaltswechsel des Kindes, § 26 Abs. 1 Satz 5 . . . . .	376m

### Anmerkungen

#### 1. Vorbemerkungen

##### a) Zu § 17 Abs. 4<sup>1</sup>

**376a** Mit Wirkung ab dem 1.9.2013 waren die förderrechtlichen Konsequenzen der sog. **5-Tage-Regelung bis zum 31.12.2016 ausgesetzt** (vgl. Rn. 370). Die vom Bayerischen Familienministerium Ende 2014 eingesetzte BayKiBiG-Kommission, in der die kommunalen Spitzenverbände wie auch die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege vertreten sind, sollte die Zeit bis zum 31.12.2016 nutzen, um Empfehlungen für eine neue Regelung ab dem 1.1.2017 zu erarbeiten.

Die Fehlzeitenregelung sollte die hinreichende Anwesenheit des pädagogischen Personals sicherstellen. Sie wurde jedoch in der praktischen Umsetzung aufgrund des hohen bürokratischen Aufwands stark kritisiert. Die durchgeführten Personalrochaden trugen im Ergebnis bei Ausfällen des pädagogischen Personals kaum zur Sicherung der Qualität bei, da sie häufig nur für kurze Zeiträume umgesetzt wurden, um eine drohende Förderkürzung zu vermeiden. Die für die Bildungsarbeit erforderlichen **Bindungen konnten nur in seltenen Fällen aufgebaut werden**.

Ziel einer neuen Regelung sollte eine **nachhaltige Verwaltungsvereinfachung** sein, wobei auch die Sicherung der pädagogischen Qualität der Ein-

---

<sup>1</sup> Rechtliche Vorschriften ohne Angabe des Gesetzes beziehen sich auf die AVBayKiBiG.

richtungen angemessen Berücksichtigung finden sollte. In ihrer 5. Sitzung beschloss die Kommission den Verzicht auf eine Fehlzeitenregelung ab dem 1.1.2017. Gleichzeitig sollte die Planungs- und Finanzierungssicherheit für die Träger dahingehend gestärkt werden, als beim förderrelevanten Mindestanstellungsschlüssel und der Fachkraftquote ein Jahresmittelwert eingeführt wurde.

Mit der Neufassung der AVBayKiBiG wurde § 17 Abs. 4 entsprechend geändert. Der Ausnahmetatbestand des alten § 17 Abs. 5 Satz 3 wurde in den neuen Absatz 4 integriert. Die bisherige Härtefallregelung konnte aufgrund des Wegfalls der Fehlzeitenregelung entfallen. Somit wurden die Absätze 5 und 6 wie auch § 24 aufgehoben.

Durch den Wegfall der Fehlzeitenregelung galt es, Regelungen zu finden, um einerseits Anstellungsschlüssel und Fachkraftquote möglichst realistisch darzustellen, da beides zentrale Instrumente zur Qualitätssteuerung für die Träger sind. Andererseits sollte die Gefahr von förderrechtlichen Konsequenzen insbesondere beim unverschuldeten Wegfall von Personalstunden minimiert werden. Mit der 42-Tagefrist in Verbindung mit der Einführung eines förderrelevanten Jahresanstellungsschlüssels bzw. der Fachkraftquote bekommen Träger auch in Zeiten eines herrschenden Fachkräftemangels **Steuerungsinstrumente** an die Hand, um förderrechtliche Konsequenzen in Form einer Minderung des Förderanspruchs von vornherein, zumindest weitgehend, auszuschließen. Mit der Neuregelung wird die Verantwortung für eine gute Qualität in den Einrichtungen primär in die Hände der Träger gelegt, die diese durch eine vorausschauende Personalplanung, in der Ausfallszeiten von vornherein in ausreichendem Maße berücksichtigt werden, sicherstellen. Die Steuerung über das Förderrecht tritt hingegen in den Hintergrund.

## b) Zu § 26 Abs. 1 Satz 5

In den Beratungen der BayKiBiG-Kommission stellten sich die Auswirkungen des zum 1.1.2013 eingeführten Erfordernisses, die Aufnahme von Gastkindern der jeweiligen Aufenthaltsgemeinde innerhalb von drei Kalendermonaten zu melden, als problematisch heraus. Die Trägerverbände beklagten, dass Eltern ihrer Mitteilungspflicht insbesondere bei einem Wechsel des Aufenthaltsorts oftmals nicht nachkämen und die Träger wegen der unterbliebenen Meldung an die Aufenthaltsgemeinde **Förderkürzungen hinnehmen müssten**. Die Gemeinden monierten den hohen Verwaltungsaufwand bei der Feststellung der korrekten Aufenthaltsorte der Kinder.

Mit dem neuen § 26 Abs. 1 Satz 5 wurde der Zuständigkeitswechsel der Gemeinden bei einem Wechsel des Aufenthaltsorts und gleichzeitigem Verbleib des Kindes in der Einrichtung bis zum Ende des laufenden Kindergar-

376b

ten- bzw. Bewilligungsjahrs verschoben. Die neue Vorschrift schützt die Träger weitgehend vor Förderkürzungen, da Wechsel des Aufenthaltsorts **faktisch nur noch zum September oder Januar förderrelevant** sind. Für die Gemeinden reduziert sich der Aufwand zur Feststellung des Aufenthaltsorts erheblich, da ein Zuständigkeitswechsel trotz eines Umzugs eines Kindes nur zweimal jährlich erfolgt.

## 2. Berechnung des förderrelevanten Anstellungsschlüssels und der Fachkraftquote, § 17 Abs. 4

- 376c** Die alte Kalendermonatsfrist wird durch eine **42-Tagefrist** ersetzt (§ 17 Abs. 4 Satz 2). Sofern eine pädagogische Kraft nach Ablauf der 42-Tagefrist die Tätigkeit wiederaufnimmt, greift die Regelung des § 17 Abs. 4 Satz 3, wonach die Arbeit an mindestens der Hälfte der Arbeitstage in einem Kalendermonat erbracht werden muss, damit die arbeitsvertragliche wöchentliche Arbeitszeit wieder im Anstellungsschlüssel bzw. der Fachkraftquote berücksichtigt werden kann. Wird eine ausgefallene Kraft in erforderlichem Umfang ersetzt, greift ebenfalls Satz 3. Die Neuregelung hat auf den Vollzug folgende Auswirkungen:
- Der Anstellungsschlüssel und die Fachkraftquote werden unverändert monatlich festgestellt.
  - Die Fehlzeitenregelung entfällt. Es werden **keine Abwesenheitszeiten in KiBiG.web** mehr erfasst.
  - Die sog. Qualitätssicherungsdatei (QS-Datei) ist nicht mehr erforderlich.
  - Bei Ausfallszeiten des Personals, die länger als 42 Tage andauern, wird die arbeitsvertragliche Arbeitszeit der betreffenden Kräfte mit Beginn des folgenden Kalendermonats aus den Ist-Monatsdaten gelöscht.
  - Dies gilt in gleicher Weise bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.
  - Förderrelevant ist der **durchschnittliche Jahreswert** von Anstellungsschlüssel und/oder Fachkraftquote im Bewilligungsjahr.
  - Kalendermonatliche Abweichungen bleiben unschädlich, solange die Jahresmittelwerte eingehalten sind.
  - Bei Nichteinhalten von Anstellungsschlüssel und/oder der Fachkraftquote muss **keine Kausalitätsprüfung mehr** durchgeführt werden, ob dieser Umstand auf eine Erhöhung der Buchungsstunden der Kinder oder eines Wegfalls von Arbeitszeitstunden des Personals zurückzuführen ist. Die geforderte Harmonisierung der Tatbestände des § 17 Abs. 1 und 2 mit Abs. 4 AVBayKiBiG a. F. ist damit umgesetzt.
  - Die Härtefallregelung ist entfallen.
  - Träger und Gemeinden erkennen auf den ersten Blick, wenn ein förder-schädlicher Sachverhalt vorliegt.

### 3. Vollzug des § 17 Abs. 4 im Einzelnen

#### a) Verhältnis zu § 26

Beim Eintritt förderrechtlicher Änderungen ist grundsätzlich § 26 anzuwenden (vgl. Anm. zu Rn. 395). Dies gilt dem Grunde nach auch bei Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeit des pädagogischen Personals. Nur unter den Voraussetzungen des § 17 Abs. 4 treten abweichende Rechtsfolgen ein. 376d

#### b) Auswirkungen nicht erbrachter Arbeitsleistung an mehr als 42 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, § 17 Abs. 4 Satz 2

Die arbeitsvertragliche wöchentliche Arbeitszeit einer pädagogischen Kraft wird im Anstellungsschlüssel bzw. der Fachkraftquote dann nicht mehr berücksichtigt, wenn die Kraft ihre Arbeitsleistung über einen Zeitraum von 42 Kalendertagen aufeinanderfolgend nicht erbringt. Die Änderung erfolgt mit Beginn des nächstfolgenden Kalendermonats nach Ablauf der 42-Tagefrist. 376e

Beispiel:

Kraft F fällt ab 1.4. auf unbestimmte Zeit aus.

Die 42-Tagefrist endet mit Ablauf des 11.5. zum 12.5. Die Arbeitszeit von F bleibt ab Juni unberücksichtigt.

**Der Grund der Abwesenheit ist unerheblich.** Gründe für eine Abwesenheit können sein:

Krankheit, Erholungsurlaub, Gleittage, Mutterschutz, Beendigung eines Arbeitsverhältnisses infolge von Kündigung, Auflösungsvertrag oder Erreichen der Altersgrenze, Beschäftigungsverbot, Sonderurlaub, Elternzeit etc.

Fortbildungstage sind keine Abwesenheitstage, da Arbeitsleistung erbracht wurde bzw. wird. Die 42-Tagefrist beginnt immer mit dem ersten Arbeitstag der Abwesenheit.

Beispiel:

Eine Kraft hat am Freitag, 28.4. den letzten Arbeitstag. Ab Dienstag, 2.5. tritt sie den Erholungsurlaub an.

Die 42-Tagefrist beginnt mit dem 2.5. zu laufen.

#### c) Ausnahmen, § 17 Abs. 4 Satz 3

Die Vorschrift regelt Ausnahmen von § 17 Abs. 4 Satz 2, wenn die Arbeit im laufenden oder nächstfolgenden Kalendermonat an **mindestens der Hälfte** der im Kalendermonat arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitstage wieder- 376f

aufgenommen wird oder Personal in erforderlichem Umfang neu eingestellt wird.

Die Wiederaufnahme der Arbeit kann durch die ausgefallene Kraft **selbst oder temporär durch eine andere Kraft** (z. B. Springer, vorübergehende Aufstockung der Arbeitszeit) erfolgen. Von einer Einstellung in erforderlichem Umfang ist dann auszugehen, wenn die ausgefallene Kraft auf Dauer ersetzt wird. Der erforderliche Umfang ist gegeben, wenn die neue Kraft dieselbe Qualifikation besitzt, der zeitliche Umfang (wöchentliche Arbeitszeit) mindestens der Arbeitszeit der ausgefallenen Kraft entspricht und die Einstellung im Kalendermonat des Ausfalls einer anderen Kraft erfolgt. Es sind folgende Fallgestaltungen zu unterscheiden:

Fallgestaltungen:

- i. Kraft F (40 Wochenstunden) fällt von 1.4. bis 25.5. aus.

Die 42-Tagefrist endet am 12.5. F leistet ab Juni wieder die Hälfte der arbeitsvertraglich geregelten Arbeitstage. F wird durchgehend im Anstellungsschlüssel (AS) und der Fachkraftquote (FKQ) berücksichtigt.

- ii. Kraft F kommt am 15.6. wieder.

Sofern im Juni die Hälfte der arbeitsvertraglich geregelten Arbeitstage geleistet wird, erfolgt eine Berücksichtigung von F auch im Juni, ansonsten erst ab Juli.

- iii. F wird ab 25.5. vorübergehend durch Springer (S) ersetzt.

F bleibt auch im Juni im Bestand. Der Einsatz von S (Zeitraum, Wochenstunden) ist entsprechend zu dokumentieren.

- iv. F wird ab 15.6. vorübergehend durch Springer (S) ersetzt.

Sofern im Juni die Hälfte der arbeitsvertraglich geregelten Arbeitstage von S geleistet wird, bleibt F auch im Juni im Bestand, ansonsten erst ab Juli. S wird nicht erfasst. Der Einsatz von S (Zeitraum, Wochenstunden) ist entsprechend zu dokumentieren.

- v. F wird ab 25.5. vorübergehend durch Springer (S) ersetzt. S leistet nur 25 Wochenstunden.

F wird ab Juni gelöscht; S wird ab Juni mit 25 Wochenstunden erfasst.

Wird eine Kraft auf Dauer, z. B. durch eine Neueinstellung (N), **vollumfänglich ersetzt**, liegt kein Fall des § 17 Abs. 4 Satz 2 vor. Folglich kommt § 26 Abs. 1 Satz 1 zur Anwendung und somit die Berücksichtigung förderrelevanter Änderungen ab Beginn des Monats, in dem sie eintreten. Als Kriterien für den vollumfänglichen Ersatz gelten

- Ersatz im Kalendermonat des Ausfalls einer Kraft
- Mindestens dieselbe Wochenstundenzahl
- Gleiche oder höhere Qualifikation

Beispiele:

- i. Kraft F (40 Wochenstunden) fällt ab 1.4. aus und wird ab 28.4. durch N mit 40 Stunden ersetzt.  
Kraft F ist in diesem Fall ab April zu löschen und N ab April zu erfassen.
- ii. Kraft F (40 Wochenstunden) fällt ab 1.4. aus und wird ab 28.5. durch N mit 40 Stunden ersetzt.  
Für F greift die Privilegierung des § 17 Abs. 4 Satz 2. Sie bleibt bis einschließlich April im Bestand. Ab Mai wird F durch N ersetzt.
- iii. Kraft F (40 Wochenstunden) fällt ab 1.4. aus und wird ab 28.6. durch N mit 40 Stunden ersetzt.  
F wird ab Juni durch N ersetzt. Für N gilt § 26.

Wird eine Kraft auf Dauer, z. B. durch eine Neueinstellung (N), ersetzt, allerdings **nicht in vollem Umfang**, liegt ein Fall des § 17 Abs. 4 Satz 2 vor. § 17 Abs. 4 Satz 3 beschreibt die Tatbestände, wann § 17 Abs. 4 Satz 2 (42-Tagefrist) nicht zur Anwendung kommt. Dies ist nach der zweiten Alternative dann der Fall, wenn eine ausgefallene Kraft auf Dauer vollumfänglich ersetzt wird. Erfolgt der Ersatz nicht vollumfänglich, ist in der Konsequenz wieder § 17 Abs. 4 Satz 2 anzuwenden.

Beispiele:

- i. Kraft F (40 Wochenstunden) fällt ab 1.4. aus und wird ab 28.4. durch N mit 20 Stunden ersetzt.  
Kraft F ist dann ab Juni zu löschen und N ab Juni zu erfassen.
- ii. Kraft F (40 Wochenstunden) fällt ab 1.4. aus und wird ab 28.5. durch N mit 20 Stunden ersetzt.  
Hier gilt dasselbe wie in Beispiel i.
- iii. Kraft F (40 Wochenstunden) fällt ab 1.4. aus und wird ab 28.6. durch N mit 20 Stunden ersetzt.  
F wird ab Juni gelöscht. Für N gilt § 26 Abs. 1 Satz 1, N ist demnach im Juni zu erfassen.

#### d) Empfehlungen für die praktische Umsetzung

Personelle Rochaden innerhalb der 42-Tagefrist haben keine förderrechtliche Relevanz. Auch wenn personelle Veränderungen aus organisatorischen Gründen umgesetzt werden, bleiben diese bei der Datenerfassung in KiBiG.web unberücksichtigt, wenn sie innerhalb der 42-Tagefrist liegen.

Bei Ausfall einer Kraft über 42 Tage hinaus ist diese ab dem nächstfolgenden Kalendermonat zu löschen, außer sie nimmt ihre Beschäftigung wieder auf (**1/2-Regelung bei Arbeitstagen**) oder wird durch eine Neueinstellung oder durch Stundenaufstockungen ersetzt.

376g

Die Erfassung zusätzlicher personeller Arbeitszeitstunden insbesondere durch Springer oder temporäre Stundenaufstockungen können erst am Jahresende vorgenommen werden, wenn ansonsten eine Förderkürzung angezeigt wird. **Der Personaleinsatz muss entsprechend dokumentiert werden.** Organisatorische Maßnahmen sind nur dann für die Förderung relevant, wenn diese in die Zukunft gerichtet sind. Nachträgliche Änderungen beim Personaleinsatz werden nicht berücksichtigt.

Für die Überprüfung der in KiBiG.web erfassten Arbeitszeiten und der Qualifikation der pädagogischen Kräfte sind wie bisher die entsprechenden Arbeitsverträge zugrunde zu legen.

#### e) Berücksichtigung von Schließtagen

- 376h** Hat ein Träger in einem Kalendermonat Schließtage festgelegt, **verringert sich die Zahl der Arbeitstage.** Dies hat Auswirkung bei der Zahl der zu erbringenden Arbeitstage im Hinblick auf die Hälfte-Regelung des § 17 Abs. 4 Satz 3.

Beispiel:

Ein Kalendermonat hat 20 Arbeitstage. In den letzten beiden Wochen hat der Träger eine Schließzeit festgelegt.

Eine Kraft F fällt länger als 42-Tage aus und kommt am 10. des betreffenden Kalendermonats wieder.

Aufgrund der festgelegten Schließtage kann die Kraft unter Umständen die Hälfte der Arbeitstage nicht erreichen, so dass sie im betreffenden Kalendermonat nicht berücksichtigt werden kann, sondern erst im nächsten.

#### f) Teilzeitkräfte

- 376i** Teilzeitkräfte, die ihre Arbeitszeit nur an bestimmten Wochentagen erbringen, müssen **die Hälfte der Arbeitstage nach dem individuellen Arbeitszeitmodell** erbringen.

Beispiel:

Eine Teilzeitkraft mit 20 Wochenstunden leistet diese immer von Montag bis Mittwoch, montags und dienstags immer jeweils 8 Stunden und am Mittwoch 4 Stunden.

Es werden die im betreffenden Kalendermonat bestehenden Arbeitstage der Kraft ermittelt; davon muss sie an mindestens der Hälfte die Arbeit erbracht haben. Die unterschiedliche Arbeitszeit an den Arbeitstagen spielt für die Ermittlung des Hälftanteils der Arbeitstage keine Rolle.

### g) Förderkürzung, § 17 Abs. 4 Satz 4

Gefördert werden die Kalendermonate, sofern bezogen auf das Bewilligungsjahr der förderrelevante Mindestanstellungsschlüssel nach § 17 Abs. 1 und die für die Fachkraftquote des § 17 Abs. 2 erforderlichen Fachkraftstunden im Jahresdurchschnitt eingehalten sind. Werden die Jahresdurchschnittswerte nicht eingehalten, wird die Förderung für das Bewilligungsjahr **um den Betrag des schlechtesten Kalendermonats** gekürzt. Danach werden die Durchschnittswerte aus den verbleibenden 11 Kalendermonaten ermittelt. 376j

Beispiel zur Berechnung einer möglichen Förderkürzung:

Anstellungsschlüssel

Von Januar bis Mai	jeweils 1:10,5
von Juni bis Oktober	jeweils 1:10,7
von November bis Dezember	jeweils 1:13,5

1. Schritt

Ermittlung des Jahresdurchschnitts 1:11,8

Folge: Förderkürzung für November

2. Schritt

Jahresdurchschnitt für 11 Kalendermonate ohne November 1:10,86

Folge: keine Kürzung für Dezember trotz des Anstellungsschlüssels von 1:13,5

### h) Zuweisung von Kindern durch das Jugendamt, § 17 Abs. 4 Satz 5

Die Regelung ersetzt den alten § 17 Abs. 5 Satz 3. Werden eines oder mehrere Kinder auf Initiative des Jugendamts unter Zustimmung des Familienministeriums aufgenommen und wird dadurch der förderrechtliche jährliche Anstellungsschlüssel und/oder die Fachkraftquote nicht eingehalten, so dass eine Förderkürzung im Raum steht, werden die Kalendermonate, in denen der Anstellungsschlüssel bzw. die Fachkraftquote schlechter als 1:11 sind, auf das Verhältnis von 1:11 gesetzt, so dass es aufgrund einer Zuweisung durch das Jugendamt **zu keiner Minderung des Förderanspruchs kommen kann**. 376k

### i) Hinweis auf § 45 SGB VIII, § 17 Abs. 4 Satz 6

Mit dem Hinweis ist die Klarstellung verbunden, dass die Gewährleistung des Kindeswohls primär in der Verantwortung der Träger liegt. Diese haben 376l

insbesondere bei Personalausfällen, auch wenn diese für die Förderung keine Auswirkung haben sollten, in jedem Falle und zu jeder Zeit das Kindeswohl sicherzustellen. Die staatlichen Aufsichtsbehörden schreiten dann ein, wenn ihnen Umstände bekannt werden, die auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung hindeuten könnten. Die Meldepflicht nach § 47 SGB VIII bleibt hiervon unberührt. Der Meldepflicht unterliegen auch personelle Veränderungen.

#### 4. Aufenthaltswechsel des Kindes, § 26 Abs. 1 Satz 5

**376m** Nach den bisherigen Regelungen des § 26 Abs. 1 Satz 1 und 2 wechselte bei einer Änderung des gewöhnlichen Aufenthalts des Kindes bei dessen Verbleib in der Einrichtung die Zuständigkeit an die neue Aufenthaltsgemeinde mit Beginn des Umzugsmonats (vgl. Anm. zu Rn. 157 und Rn. 395). Nach Art. 19 Nr. 7 BayKiBiG sind die Träger von Kindertageseinrichtungen zudem verpflichtet, den Wechsel des Aufenthaltsorts binnen drei Kalendermonaten bei der Aufenthaltsgemeinde anzuzeigen.

Mit dem neuen Satz 5 wird der Zuständigkeitswechsel **auf den Beginn des nächsten Kindergartenjahres bzw. den Beginn des nächsten Bewilligungsjahres** verlegt. Im Einzelnen gilt Folgendes

Wechsel des Aufenthaltsorts im	Alte Gemeinde zuständig bis	Neue Gemeinde zuständig ab
Januar	August	folgendem September
Februar	August	folgendem September
September	Dezember	folgendem Januar
Oktober	Dezember	folgendem Januar

Die Verpflichtung zur Meldung des Wechsels des Aufenthaltsorts bleibt unberührt. Wegen der Verschiebung des Wechsels der Zuständigkeit sind mögliche Förderkürzungen aufgrund eines Verstoßes gegen Art. 19 Nr. 7 bis auf wenige Ausnahmefälle jedoch nahezu ausgeschlossen.

##### a) Wechsel des Aufenthaltsorts zum 1.1. bzw. 1.9.

**376n** Bei einem Wechsel des Aufenthaltsorts am 1.1. oder 1.9. wird die neue Gemeinde **ab Januar bzw. September** zuständig. In diesen Fällen besteht im Januar bzw. September kein gewöhnlicher Aufenthalt bei der alten Gemeinde. Insofern tritt der Wechsel der Zuständigkeit im Januar bzw. September ein. Den Trägern wäre zu empfehlen, den Aufenthaltsort der Eltern im September und Januar zu prüfen.

**b) Wechsel des Aufenthaltsorts außerhalb des Geltungsbereichs des BayKiBiG (außerhalb Bayerns) bei Verbleib in der bayerischen Einrichtung**

Infolge des Wechsels des Aufenthaltsorts außerhalb Bayerns entfällt der Anspruch des Trägers auf die kindbezogene Förderung gemäß Art. 18 Abs. 1 BayKiBiG, da das BayKiBiG **für Gemeinden außerhalb Bayerns nicht gilt**. § 26 Abs. 1 Satz 5 kommt daher in diesen Fällen nicht zur Anwendung. **3760**

Beispiel:

- i. Das Kind zieht im März von Bayern nach Thüringen.  
Aufgrund der Verlegung des gewöhnlichen Aufenthalts außerhalb Bayerns endet der Anspruch des Trägers gegenüber der bayerischen Gemeinde mit dem Februar.
- ii. Das Kind zieht im März von Baden-Württemberg nach Bayern.  
Der Anspruch des bayerischen Trägers beginnt mit dem Umzugsmonat März.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Rn. 157 verwiesen.

