

FAQ – Kita gGmbH (Infoveranstaltungen Verwaltungsräte und Kita-Mitarbeitende 2026)

1. Personal & Arbeitsverhältnisse

Bleiben bestehende Arbeitsverträge erhalten?

Ja. Im Rahmen des Betriebsübergangs bleiben alle zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverträge unverändert bestehen. Es werden keine neuen Verträge abgeschlossen, lediglich der Arbeitgeber wechselt. Alle bisher erreichte und erdiente Vorteile bleiben erhalten.

Welches Tarifrecht gilt künftig (AVR / TVöD)?

Das jeweils bisher geltende Tarifrecht bleibt bestehen:

- Für pädagogisches Personal gilt weiterhin AVR
- Für Verwaltungsmitarbeitende gilt weiterhin TVöD

Bleiben Stufenlaufzeiten, KZVK und sonstige Ansprüche bestehen?

Ja. Alle bestehenden Ansprüche wie Stufenlaufzeiten, Zusatzversorgung (KZVK) und weitere Rechte bleiben vollständig erhalten.

Was gilt für befristete Arbeitsverträge?

Auch befristete, zum Zeitpunkt des Übergangs bestehende Verträge, gehen unverändert auf die Kita gGmbH über.

Sind langfristig Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu erwarten?

Ziel der Kita gGmbH ist es, die bestehenden Arbeitsbedingungen zu sichern und perspektivisch zu verbessern. Änderungen erfolgen – wenn überhaupt – transparent und unter Beteiligung der MAV.

Können Mitarbeitende versetzt werden?

Ja, grundsätzlich ist eine Versetzung möglich. Diese wird jedoch durch eine Dienstvereinbarung geregelt und erfolgt nicht willkürlich. Außerdem ist zum Schutz der Mitarbeitenden im Tarifrecht (AVR und TVöD) bereits geregelt, unter welchen Bedingungen Versetzungen oder Abordnungen rechtlich stattfinden können. Bereits das geltende Tarifrecht setzt rechtliche Grenzen und schließt Willkür aus. Ziel ist eine faire und nachvollziehbare Handhabung. Die Möglichkeit der Versetzung ist auch ein

Vorteil, wenn Gruppen wegen sinkender Kinderzahlen geschlossen werden, kann dem Mitarbeitenden ein Arbeitsplatz in einer anderen Kita angeboten werden.

Muss ich künftig in allen Kitas eingesetzt werden können?

Nein. Es wird eine klare Regelung durch eine Dienstvereinbarung geben, die den Einsatzrahmen definiert.

Was passiert nach Elternzeit?

Grundsätzlich kehren Mitarbeitende in ihre bisherige Einrichtung zurück. Sollte diese nicht mehr bestehen, wird ein gleichwertiger Arbeitsplatz in einer anderen Kita angeboten.

Was passiert mit Mehrarbeit und Resturlaub?

Alle bestehenden Ansprüche gehen auf die Kita gGmbH über. Urlaub soll grundsätzlich im laufenden Jahr genommen werden, kann aber bei Bedarf auf Antrag übertragen werden, wenn er aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.

Was gilt für bestehende betriebliche Übungen (z. B. freiwillige Leistungen)?

Bestehende betriebliche Übungen bleiben erhalten, sofern sie rechtlich wirksam entstanden und nachweisbar sind.

Gelten betriebliche Übungen auch für neue Mitarbeitende?

Nein, neue Mitarbeitende haben grundsätzlich keinen Anspruch auf bestehende betriebliche Übungen.

Können betriebliche Regelungen über Dienstvereinbarungen vereinheitlicht werden?

Ja, im Rahmen der MAVO können Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden, die für alle Mitarbeitenden gelten.

Wird Altersteilzeit angeboten?

Derzeit ist Altersteilzeit nicht vorgesehen, da sie im AVR aktuell nicht geregelt ist. Sollte sich die gesetzliche Grundlage ändern, wird eine Einführung geprüft.

2. Kündigung & Betriebsübergang

Was passiert bei Widerspruch gegen den Betriebsübergang?

Im Falle eines Widerspruchs geht das Arbeitsverhältnis nicht auf die Kita gGmbH über und bleibt beim alten Arbeitgeber bestehen. Da der Arbeitsplatz wegfällt, da die Kirchengemeinde keine Kita mehr hat, wird eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen. Bei Widerspruch wird jeder Einzelfall individuell geprüft.

Wer trägt mögliche Kosten bei Kündigungen (z. B. Abfindungen)?

Das Prozessrisiko trägt grundsätzlich der Arbeitgeber, hier die Kirchengemeinde. Das Prozessrisiko wird insgesamt als überschaubar eingeschätzt, insbesondere wenn kein Arbeitsplatz mehr vorhanden ist. Einzelfälle werden individuell betrachtet.

Welche Kündigungsfristen gelten?

Es gelten die Kündigungsfristen nach AVR. Die Kündigungsfristen berechnen sich jeweils nach der Beschäftigungszeit beim Dienstgeber (Maximum: 6 Monate zum Schluss des Kalendervierteljahrs).

(z.B. in den ersten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses ein Monat zum Monatsschluss; bei einer Beschäftigungszeit von bis zu fünf Jahren – 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres, bis hin zur längsten Kündigungsfrist bei Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren – 6 Monate zum Schluss des Kalendervierteljahres).

Was gilt für Mitarbeitende ohne Fachkraftstatus im Falle des Widerspruchs?

Auch hier erfolgt eine Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung der konkreten Tätigkeit.

Was passiert mit Reinigungskräften, wenn keine Kita mehr besteht?

Für die Reinigungskräfte, die für die Kirchengemeinde und für die Kita tätig ist, muss eine individuelle Lösung gefunden werden. Hier wird im Einzelfall eine individuelle Lösung in Absprache mit dem Mitarbeitenden gesucht.

3. Vertretungskräfte & Minijobs

Gibt es weiterhin Minijobs und Rahmenvereinbarungen?

Ja. Die Kita gGmbH wird weiterhin Minijobs und Rahmenvereinbarungen für Vertretungskräfte anbieten.

Werden Springerkräfte eingesetzt?

Ein Springerpool ist geplant, sofern die Finanzierung gesichert ist.

Werden externe Dienstleister (z. B. Reinigung) eingesetzt?

Das wird im Einzelfall entschieden – insbesondere dann, wenn keine eigenen Vertretungskräfte verfügbar sind.

4. Organisation & Struktur

Wann erfolgt der Betriebsübergang?

Geplant ist der 31.12.2026. Die notwendigen Beschlüsse der Verwaltungsräte sollen bis spätestens Oktober 2026 gefasst werden.

Werden alle Kitas gleichzeitig übergehen?

Der Übergang ist grundsätzlich gleichzeitig für alle Kitas zum 01.01.2027 geplant.

Wann erfahren Kitas ihren Trägerbeauftragten?

Sobald das Auswahlverfahren abgeschlossen ist und Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitenden stattgefunden haben.

Gibt es eine Vertretungsregelung für Trägerbeauftragten?

Ja, für Krankheits- und Urlaubszeiten ist eine Vertretung vorgesehen.

Wird es ein Organigramm geben?

Ja, ein Organigramm ist in Vorbereitung und wird nach Fertigstellung veröffentlicht.

Was passiert mit den Standorten der Regionalverwaltungen?

Die zukünftige Nutzung ist derzeit noch offen.

Was passiert mit bestehenden Angeboten wie FGTS?

Bestehende Angebote gehen grundsätzlich mit über, Details werden im Einzelfall geregelt.

5. Qualität, Leitbild & QM

Wird es ein einheitliches Leitbild geben?

Ja. Bestehende Leitbilder werden zusammengeführt und weiterentwickelt.

Bleibt das Qualitätsmanagement (SpeQM) bestehen?

Ja, es bleibt erhalten und wird nach KTK-Richtlinien weiterentwickelt und an die Kitag GmbH angepasst.

Wird es ein einheitliches QM-System geben?

Ja, sowohl für Kitas als auch für Verwaltungsprozesse.

Welche Rolle haben Qualitätsbeauftragte (QB) und wird eine zusätzliche Vergütung für die QB vorgesehen?

QM bleibt eine gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeitenden. Eine zusätzliche Vergütung für QB ist derzeit nicht vorgesehen.

6. Prävention & Fachberatung

Gibt es weiterhin Präventionskräfte?

Ja. Jede Kita muss eine Präventionskraft benennen.

Welche Aufgaben hat die Präventionskraft?

Sie unterstützt bei Schutzkonzepten, berät das Team und entwickelt präventive Maßnahmen. (Siehe hierzu auch jetzt schon die Aufgabenbeschreibung im SpeQM-Einrichtungshandbuch unter 8.05.03.07.)

Ist eine Schulung vorgesehen?

Ja, entsprechende Schulungen sind in Planung.

Wie wird die Fachberatung organisiert?

Die Fachberatung wird in die Kita gGmbH integriert und übernimmt weiterhin pädagogische Beratung sowie Evaluation.

Warum wird die Fachberatung in die gGmbH integriert?

Die Integration ermöglicht eine engere Verzahnung mit Qualitätsmanagement und Trägerstruktur sowie eine einheitliche fachliche Weiterentwicklung.

Erhalten Leitungen weiterhin Unterstützung bei schwierigen Elterngesprächen?

Ja. Leitungen können weiterhin auf Unterstützung durch die Fachberatung, den Trägerbeauftragten, die Verwaltung, den Träger, und das Rechtsamt zählen.

Wird es Kita-Sozialarbeit geben?

Ob und in welchem Umfang Kita-Sozialarbeit angeboten wird, hängt von den Vorgaben der Jugendämter ab. Eine Beteiligung wird grundsätzlich angestrebt.

7. Finanzen, Gebäude & Verträge, Fördervereine

Wer trägt die Kosten für Verkehrswertgutachten der Grundstücke?

Diese Kosten übernimmt die Kita gGmbH.

Was passiert mit den Kita-Gebäuden?

Die Kita-Gebäude bleiben im Eigentum der Kirchenstiftung. Die Kita gGmbH erhält ein Erbbaurecht. Die Laufzeit beträgt 99 Jahre mit der Option der Verlängerung für die Nutzung für die katholische Kita.

Muss ein Erbbauzins gezahlt werden?

Nein, solange eine katholische Kita betrieben wird, wird kein Erbbauzins gezahlt.

Was passiert mit Mängeln an Gebäuden?

Diese müssen grundsätzlich vor Übergang geklärt werden. Die Kita muss betriebserlaubnisfähig sein. Details werden im Einzelfall geregelt.

Was passiert, wenn eine Kommune das Gebäude nicht übernimmt?

Dann kann das Gebäude auf die Kita gGmbH übergehen.

Was passiert mit Fördervereinen der Kita?

Der Förderverein bleibt weiterhin für seine Kita zuständig. Die Mittel des Fördervereins kommen ausschließlich seiner Kita zugute und werden nicht für andere Kitas verwendet.

Ist der bisherige Träger (Kirchengemeinde oder Elisabethenverein) ausdrücklich in der in der Satzung genannt, so soll die Satzung insoweit geändert werden, dass nunmehr die Kita gGmbH Bistum Speyer als Träger der Einrichtung genannt wird. Ist der Träger der Einrichtung nicht in der Satzung genannt, besteht kein Handlungsbedarf.

Was passiert mit Inventar von Fördervereinen oder Dritten in der Kita?

Inventar im Eigentum von Fördervereinen oder anderen Dritten bleibt in deren Eigentum. Individuelle Vereinbarungen bleiben bestehen und werden im Einzelfall geprüft.

Bis wann ist mit der Vorlage der entsprechenden Erbbaurechtsverträge zu rechnen?

Ein konkretes Zeitfenster kann derzeit noch nicht genannt werden. Der zeitliche Rahmen hängt unter anderem davon ab, ob eine Immobilie direkt übertragen werden kann oder ob beispielsweise noch eine Teilung erforderlich ist.

Vorrangig wird aktuell geprüft, ob eine Übertragung der Gebäude an die jeweilige Kommune möglich ist.

Wer ist während der Übergangszeit des Nutzungsrechts für Wartung, Pflege und Instandhaltung der Gebäude verantwortlich?

Ab dem Zeitpunkt der Übernahme des Kita-Betriebs durch die Kita gGmbH übernimmt diese auch die Verantwortung für den Gebäudeteil der Kita. Dazu zählen insbesondere Wartung, Pflege und Instandhaltung.

Die bisherigen Träger werden in diesem Zusammenhang entsprechend entlastet.

Ist es zutreffend, dass zum 01.01.2027 die Übertragung der Kita-Betriebe auf die gGmbH erfolgt und für die Gebäude bis zum Abschluss der Erbbaurechtsverträge ein Nutzungsrecht zugunsten der neuen Betreibergesellschaft eingeräumt wird?

Ja. Die Übertragung der Kita-Betriebe auf die gGmbH ist zum 01.01.2027 vorgesehen und erfolgt unabhängig von den weiterhin im kirchlichen Eigentum verbleibenden Gebäuden.

Für diese wird bis zum Abschluss der Erbbaurechtsverträge ein entsprechendes Nutzungsrecht eingeräumt.

8. Eltern & Verträge

Werden Eltern informiert?

Ja, Eltern werden über den Trägerwechsel und über die Notwendigkeit neue Betreuungsverträge abzuschließen informiert.

Bis wann müssen neue Betreuungsverträge abgeschlossen sein?

Spätestens zum 01.01.2027 müssen alle Betreuungsverträge unterschrieben vorliegen.

9. Digitalisierung & Ausstattung

Wie wird die Zeiterfassung geregelt?

Über das System KitaPlus mit Dienstplanmodul ist die Zeiterfassung in den Kitas verpflichtend.

Gibt es Pläne zur Digitalisierung?

Ja, unter anderem mit:

- einheitlicher IT-Ausstattung
- Microsoft 365
- Eltern- und Personal-Apps
- Elektronischer Rechnungseingang
- Elektronische Personalakte

Was passiert mit vorhandener IT?

Bestehende IT-Systeme gehen über und werden perspektivisch vereinheitlicht.

Gibt es künftig zentrale IT-Unterstützung?

Ja, perspektivisch wird eine zentrale IT-Struktur aufgebaut, die Support, Wartung und Weiterentwicklung sicherstellt. Bis dahin bleiben bisherige IT-Dienstleister zuständig. War die IT-Infrastruktur bisher durch Ehrenamt betreut, muss geprüft werden, ob dies übergangsweise so weiter laufen kann oder ein Vertrag mit einem IT-Dienstleister geschlossen werden muss.

10. Einkauf & Ausstattung

Gibt es einen zentralen Einkauf in den Kitas?

Ja, es wird zentraler Einkauf verpflichtend eingeführt. Dadurch sind größere Rabatte möglich und durch eine größere Sammelrechnungen kann die Finanzabteilung deutlich entlastet werden. Auch Lebensmittel können über die zentrale Einkaufsstelle beschaffen werden.

Können weiterhin individuelle Materialien beschafft werden?

Ja, wenn diese nicht über den zentralen Einkauf verfügbar sind. Lebensmitteleinkauf beim Bauer vor Ort wird weiterhin möglich sein.

Ist Auslagenersatz weiterhin möglich?

Wenn der Einkauf über die zentrale Beschaffung nicht möglich ist, kann in Ausnahmefällen Auslagenersatz im Rahmen der geltenden Regelungen erfolgen. Vorrangig soll eine Rechnung auf die Kita gGmbH ausgestellt werden.

Gibt es Vorgaben für Caterer?

Nein, hier bleibt die bisherige Praxis bestehen.

Eine Überprüfung in der Zukunft kann grundsätzlich möglich sein.

11. MAV & Mitbestimmung

Wie viele MAV wird es geben?

In der Kita gGmbH sind drei MAVen sowie eine Gesamt-MAV vorgesehen.

Es wird jeweils eine MAV für die Mitarbeitenden in den Kitas, eine MAV für jeden der zwei Verwaltungsstandorte und eine MAV für die Mitarbeitenden der Verwaltung geben. Diese drei MAVen können eine Gesamt-MAV bilden.

Wann finden Neuwahlen statt?

Neuwahlen können nach dem Übergang stattfinden. Die MAV muss die Neuwahlen organisieren.

Welche Rolle hat die MAV bei Entscheidungen?

Die Mitarbeitervertretung (MAV) im kirchlichen Bereich hat starke Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nach MAVO, die der Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz ähneln. Sie umfassen Anhörung, Beratung, Vorschlagsrechte und zwingende Zustimmung bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen. Wichtige Bereiche sind Arbeitszeit, Einstellungen, Kündigungen und Arbeitsschutz.

Bei Betriebsübergang nach § 613 a BGB hat die MAV ein Anhörungsrecht.

Wer verhandelt Dienstvereinbarungen?

Die MAV verhandelt mit der Geschäftsführung im Namen der Mitarbeitenden den Inhalt der Dienstvereinbarung und schließt die Dienstvereinbarung mit der Geschäftsführung ab, die für alle Mitarbeitenden der Kita gGmbH gilt.

12. Sonstiges

Bleiben Benefits wie Jobticket oder Jobrad erhalten?

Diese Angebote werden geprüft. Wir wollen bestehende Angebote möglichst fortführen.

Sind weitere Gesundheits- oder Zusatzleistungen geplant?

Zusätzliche Angebote (z. B. Jobrad oder Gesundheitsleistungen) werden geprüft. Ziel ist es, attraktive Rahmenbedingungen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten zu schaffen.

Gibt es Änderungen für Grenzgänger?

Nein, hier sind keine Änderungen vorgesehen. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Wird es weitere Infoveranstaltungen geben?

Aktuell sind keine geplant, bei Bedarf wird dies erneut geprüft, ob weitere Infoveranstaltungen angeboten werden.