



Stadt Konstanz
Sozial- und Jugendamt

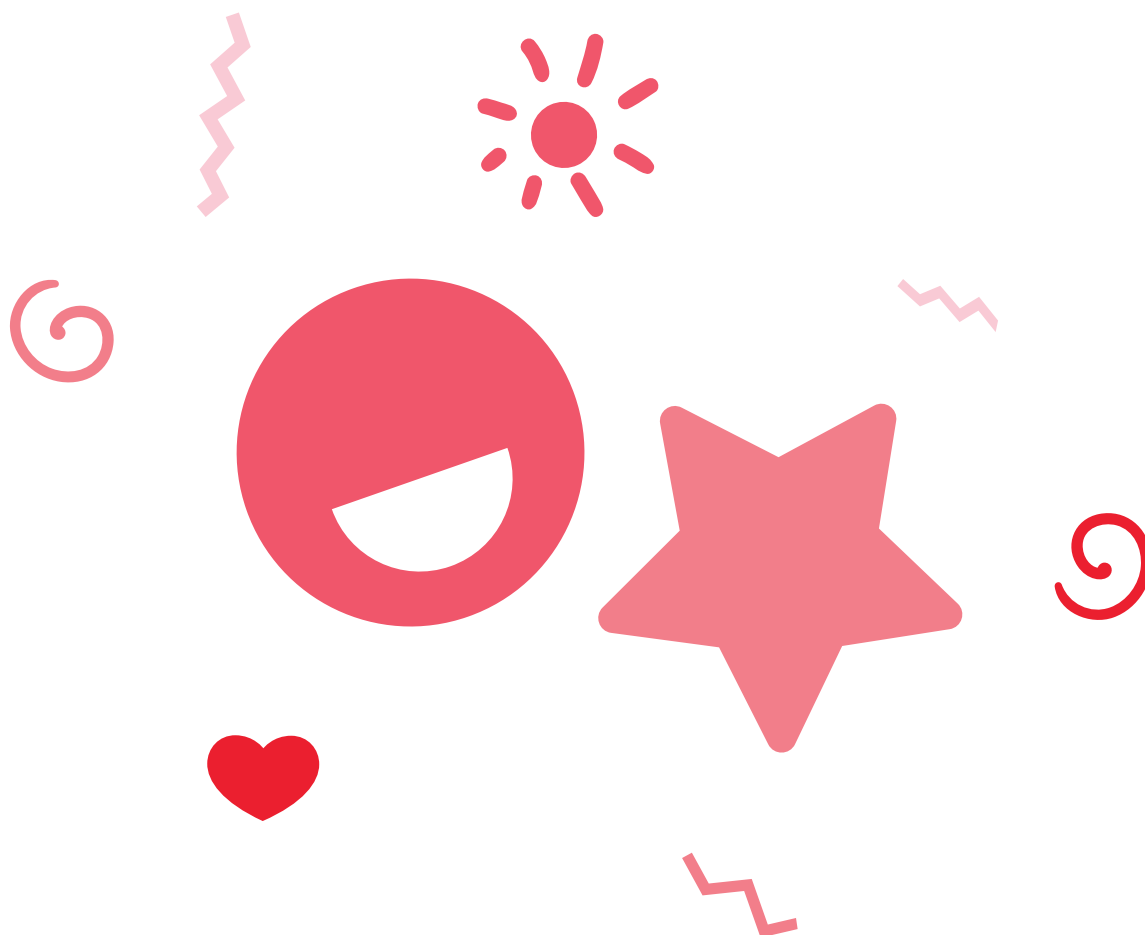
Konstanzer Kita der Zukunft

Dokumentation

Denkanstöße

Maßnahmen

Empfehlungen



Inhalt

1.	Einführung	3
2.	Wie es begann: der Zukunftstag Konstanzer Kitas	5
3.	Das „Cluster Fachthemen“, Qualität und Inklusion: Der Rahmen.	7
3.1	Einleitung zum Qualitätsrahmen	7
3.2	Empfehlungen der „AG Qualität“	7
3.3	Einleitung Inklusion in Kindertagesstätten	14
3.4	Empfehlungen der AG Inklusion	14
4.	Das Cluster Quantität: Platzvergabe und innovative Betreuungsformen	20
4.1	Einführung	20
4.2	Überarbeitung der Kitaplatzvergabekriterien	20
4.3	Betreuungsformen	21
4.3.1	Verlängerte Öffnungszeiten von 7 Stunden	21
4.3.2	„Zehn für Zehn“	21
4.3.3	Einsatz von externen Anbietern	22
5.	Das Cluster Personalthemen: Akquise, Ausbildung, Leitung und Personalbindung	24
5.1	Einleitung	24
5.2	Ein gemeinsamer Internetauftritt: „Komm nach Konstanz, bleib in Konstanz“	25
5.3	„Ausländische Fachkräfte ALFA“	25
5.4	Social Media – ErzieherInnen erzählen	25
5.5	Messeauftritte und Werbeclip	26
5.6	Flyer und Plakate	26
5.7	Stipendiums-Modell	26
5.8	Freistellung Praxisanleitung	26
5.9	Leitfaden Praxisanleitung	27
5.10	Sozialpädagogische Assistenz	27
5.11	Benefits	27
5.12	Wohnraumförderung	277
5.13	Treueprämie	28
5.14	Leitungsfortbildung	28
5.15	Arbeitszeitmodelle / 4-Tage-Woche und Work-Life-Balance	28
6.	Wie geht es weiter	29
6.1	Jugendhilfeausschuss und weitere kommunalpolitische Gremien	29
6.2	Projektgruppe Kita	29
7.	Danksagung	311
8.	Verzeichnis Anhang:	333

1. Einführung

Das System der Kindertagesbetreuung steckt schon seit längerem in der Krise. In Baden-Württemberg fehlen ca. 60.000 Kitaplätze. Wären alle diese Plätze belegt, bräuchte es ca. 15.000 zusätzliche Erzieherinnen, um diese Kinder zu betreuen.

Konstanz ist hier keine Ausnahme. Auch in der Stadt fehlen mehrere hundert Kitaplätze. Auch hier fehlt es an Fachkräften.

Die Gründe hierfür sind ebenso vielschichtig, wie mögliche Antworten auf die Krise. Nur eines ist schon seit längerem klar geworden. Ein „weiter so“ kann es angesichts dieser Faktenlage, angesichts der „Kitastrophe“, wie sie mancherorts genannt wird, nicht geben. Denn neben einem Rechtsanspruch, den es zu erfüllen gibt, hat das Thema Kinderbetreuung auch weitreichende ökonomische und gesellschaftlicher Aspekte. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder das Thema Bildungsgerechtigkeit in einer zunehmend gespaltenen Gesellschaft, in der sich die Schere zwischen arm und reich weiter öffnet, seien hier nur exemplarisch genannt.

Das wiederum führt zu der Frage, welche Betreuungsformen in Kitas und speziell für Konstanz, welche Vergabekriterien für die Konstanzer Kinder zeitgemäß und „gerecht“ sind. Auch neuen gesetzlichen Anforderungen hat sich die Jugendhilfe und damit auch das System der Kindertagesbetreuung zu stellen. Ganz oben auf der Agenda steht hier die Inklusion in Kindertagesstätten. Spätestens seit der Einführung des Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetzes ist diese ein absolutes „must do“ für alle Kindertageseinrichtungen. Doch wie ist dies umzusetzen? Wie kann eine Kita dieser Herausforderung gerecht werden?

Konstanz war und ist stolz auf seine herausragende Qualität in der Kindertagesbetreuung. Diese darf nicht verloren gehen. Qualität bildet die Klammer um allen anderen Arbeitsbereich in der Kindertagesbetreuung.

Im vergangenen Jahr hat sich das Jugendamt der Stadt Konstanz dieses Themas in Form eines groß angelegten Prozesses angenommen. Der Prozess „Konstanzer Kita der Zukunft“ ging mit einem groß angelegten „Denktag“ im März 2024 offiziell an den Start. Schon damals war klar, dass es zahlreiche verschiedene Auffassungen davon gibt, wie man der Krise zu begegnen habe. *Vermeintliche* Gegensätze traten zu Tage: Qualität versus Quantität, Fachkräfte versus Quereinsteiger, Bildungsgerechtigkeit versus Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien hier exemplarisch genannt. Alle Teilnehmenden waren sich von Beginn an einig, dass aus dem „versus“ ein „und“ entstehen muss. Doch wie solle das gehen, vor allem angesichts einer geradezu dramatischen finanziellen Lage der Stadt?

Seit dem arbeiten ca. 50 Teilnehmende des Denktages in verschiedenen Arbeitsgruppen an Vorschlägen, wie in Konstanz auf die aktuelle Kitakrise zu reagieren ist. Seinen vorläufigen Höhepunkt findet dieser Prozess am 14. Mai 2025 in Form eines Kitagipfels.

Die Ergebnisse aus diesem nun über ein Jahr andauernden Arbeitsprozess, finden sich in diesem Papier.

Es soll zum einen als Standortbestimmung dienen, zum anderen aber auch klar und deutlich Maßnahmen und Forderungen an Fachkräfte und politische Entscheidungsträger formulieren. In wie weit diese in der Folge umgesetzt werden können, liegt an den jeweils handelnden und entscheidenden Personen. Bisher ist nur eines klar und deutlich: Die Reise zu Konstanzer Kita der Zukunft ist noch lange nicht abgeschlossen.

Das vorliegende Papier gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil sind komprimiert die Arbeitsergebnisse aus den einzelnen AGs zusammengefasst.

Im zweiten Teil finden sich in ausgearbeiteter Form die konkreten Handlungsleitfäden, Arbeitshilfen und Maßnahmeempfehlungen der einzelnen Arbeitsgruppen zu finden.

2. Wie es begann: der Zukunftstag Konstanzer Kitas

Über 130 Fachkräfte aus Kitas, KooperationspartnerInnen, Elternvertretende, Trägervertre-
tende, Ausbildungsstätten und andere Partnerinnen von Kitas haben im März 2024 in 12
Thementischen die drängendsten und wichtigsten Themen identifiziert und bearbeitet, die
es im Folgenden zu vertiefen galt.

Impressionen



Name des Thementisches			
Fachkräftegewinnung			
1. Ausgangslage - Wohnungsnot - Aufgabe Mentor/in nicht attraktiv genug (keine Bezahlung, nicht mehr Freistellung, ...) - Ohne Konfession darf man nicht in einer kirchlichen Einrichtung arbeiten	2. Fragen - Fachkräfte zurück holen! → gehen mit Sie Rahmenbedingungen nicht mehr aushalten. - Aufgaben verteilten! 4 Tage Woche² (bei 100%) - Festhalten am offenen Konzept sinnvoll für alle Häuser der Stadt? - Würde mehr Geld den Fachkräften-mangel entgegenwirken?		
* Mehr versch. Angebote an			
3. Ideen - Rahmenbedingungen z.B. Kleingruppen mit kleinerem Plus - Betriebswohnung - Übergeordnet Verbund (alle Träger) für den Beruf ped. Fachkraft - Werbung für den Beruf durch Azubis und / oder Erzieher an versch. Schulen - Begleitend zum Anpassungslehrgang aufbauendes Abschlussscheit braucht es einen Kurs an einer Fachschule - Flexible Arbeitszeiten - Wertschätzung des Berufs durch Kinder/Jugendliche selbst → Kurzeinsätze, Dinge da	4. Nächste Schritte - Mehr Social Media Präsenz für die Zielgruppe - Projektgruppe nutzen für Werbung für den Beruf (Trägerübergreifend) - Arbeitsgruppe mit Eltern - Soz. Ped. Abschlüsse an unseren Hochschulen fehlen → Kontakt aufnehmen - Sozialpraktikum → Bessere Absprung der Schüler ins Vorleben der Berufe (Bessere Verteilung) - Begrenzungszeit um in der Schule		
5. Wer hat hier mitgewirkt			
Lisa Samira Fehrer Institut Pädagogische Fakultät Fakultät III Prof. Dr. M. H.	Alison Huber Vier Gruppenleiterinnen	Jana Jahn Mein Überlebens-Kurs Projektleiter	Life Kitten (Gästung)

[illegible]

3. Das „Cluster Fachthemen“, Qualität und Inklusion: Der Rahmen.

3.1 Einleitung zum Qualitätsrahmen

Die frühkindliche Bildung steht in einem zunehmend komplexen Spannungsfeld zwischen dem gesetzlichen Anspruch auf Betreuung und der Sicherung pädagogischer Qualität. Insbesondere vor dem Hintergrund des bundesweiten Fachkräftemangels und eines steigenden Bedarfs an Kita-Plätzen stellt sich die Frage: Wie kann es gelingen, die Qualität in den Kindertageseinrichtungen trotz struktureller Engpässe zu sichern und weiterzuentwickeln?

Vor diesem Hintergrund entstand im Rahmen des Konstanzer Zukunftstages die AG Qualität. Sie vereint ExpertInnen aus verschiedenen Trägern, Fachschulen, Einrichtungsleitungen sowie Elternvertretungen und widmet sich der Aufgabe, tragfähige und praxistaugliche Qualitätsstandards für die Kitas in Konstanz zu formulieren. Im Zentrum steht dabei das gemeinsam entwickelte trägerübergreifende Qualitätskonzept, das die Bedürfnisse der Kinder, die Professionalität der pädagogischen Fachkräfte sowie strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen gleichermaßen berücksichtigt.

Die nachfolgenden Empfehlungen der AG Qualität orientieren sich an acht zentralen Handlungsfeldern – von der Trägervielfalt über die Qualifikation von Fachkräften bis hin zur Demokratiebildung in der frühen Kindheit – und zeigen konkrete Wege auf, wie „mehr Konstanz“ als Ausdruck eines hohen pädagogischen Anspruchs und einer gelebten Bildungsqualität in den Einrichtungen dauerhaft gesichert und weiterentwickelt werden kann.

3.2 Empfehlungen der „AG Qualität“

Grundsätzliches

Welche Fragen zu Qualität in der Kita bewegen uns in diesen herausfordernden Zeiten?

Aktuell ist es so, dass nicht alle Familien in unserer Kommune mit einem Kita-Platz versorgt werden können. Aufgrund dieses Dilemmas kommt es zu einem Spannungsfeld zwischen Quantität und Qualität.

Seit dem 01.08.2013 besteht für alle Kinder ab dem ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Frühkindlichen Bildungseinrichtung (Kita). Für Kinder, die das 4. Lebensjahr erreicht haben ist dieser Rechtsanspruch auf Kita-Betreuung bereits seit 1996 gegeben. Dieser Rechtsanspruch ist im §24 SGB VIII „Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege“, verankert. Der Betreuungsumfang ist gesetzlich nicht festgeschrieben. Die rechtlichen Grundlagen für die Arbeit von Kindertageseinrichtungen sind in §22-26 SGB VIII festgehalten und zeigen auf, dass Kindertageseinrichtungen einen konkret formulierten Bildungsauftrag zu erfüllen haben. Eine weitere Veränderung, einhergehend mit dem Rechtsanspruch, brachte der Bedarf an Ganztagesplätzen mit sich. Ein flächendeckender Ausbau von Plätzen für unter Dreijährige und additiv der Ausbau von Ganztagesplätzen resultierte.

In Summe war und ist dies ein Ausbau, welcher ein hohes Kontingent an pädagogischen Fachkräften bedarf.

Frühe Kindheit ist so stark institutionalisiert wie noch nie. Dieser Sachverhalt birgt in sich, dass wir als Kommune eine hohe Verantwortung gegenüber unseren Kindern und Familien in unserer Stadt haben und zwar die Qualität der Prozesse, welche Frühkindliche Bildung in Kindertageseinrichtungen ermöglichen, hoch zu halten. Nur dann gewähren wir Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit für jedes Kind. Nur dann wird das Recht eines jeden Kindes auf die Trias: Bildung, Erziehung und Betreuung erfüllt. Und die Kinder unserer Stadt sind dann in unseren Kitas weiterhin gut aufgehoben.

Das Berufsfeld Frühkindliche Bildung (Elementarbereich) ist mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Auf diese Herausforderungen gilt es gemeinsame Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und auch den bis dato trägerübergreifend erarbeiteten Qualitätsstandard in Form von Ergebnisqualität für die Kitas unserer Stadt zu sichern.

Ausgangslage: Vergangenes Jahr fand der Zukunftstag Konstanzer Kitas statt. An Thementischen wurde zu unterschiedlichen Inhalten gearbeitet, unter anderem auch an Qualität in Kitas. Auf den daraus resultierenden Grundlagen entstanden drei Cluster zu Oberthemen, welche sich dann weiter in Arbeitsgruppen unterteilen. Unter dem Cluster 2 subsumieren sich die AG Inklusion und die AG Qualität. In der AG Qualität arbeiten eine trägervertretende Person, Einrichtungsleitungen, Fachschule und eine Vertreterin des Gesamtelternbeirates zusammen.

Innerhalb der AG Qualität wurde rege über das Spannungsfeld (Quantität – Qualität) und die Ergebnisse des Zukunftstages vom Thementisch Qualität diskutiert. Herausgestochen sind die differenzierten Ausführungen zu „Multiprofessionellen Teams“, „Kitas sind Frühkindliche Bildungseinrichtungen“, „Kinderperspektive in Zusammenhang mit Kinderrechte und Kindeswohl“.

Aus Sicht der AG Qualität folgen Empfehlungen, welche die Qualitätsprozesse in den Kitas unserer Stadt stärken. Diese Empfehlungen sind in das von der AG Qualität erarbeitete, trägerübergreifende Qualitätskonzept eingebunden.

Unser erarbeitetes Konzept fußt auf folgender Definition und umfasst folgende Bereiche mit folgenden Qualitätsdimensionen:

Gemeinsame Definition

Qualität in Kitas unserer Stadt bezieht sich auf die Gesamtheit der Bedingungen, Prozesse und Ergebnisse, welche die Entwicklung, das Wohlbefinden und die Selbstbildungsprozesse von Kindern unterstützen.

Qualitätskonzept für Konstanzer Kitas

Mehrere Qualitätsdimensionen (Kategorien innerhalb der Qualitätsentwicklung) bilden das Gesamtmodell und so verhält es sich auch bei unserem Qualitätskonzept.¹

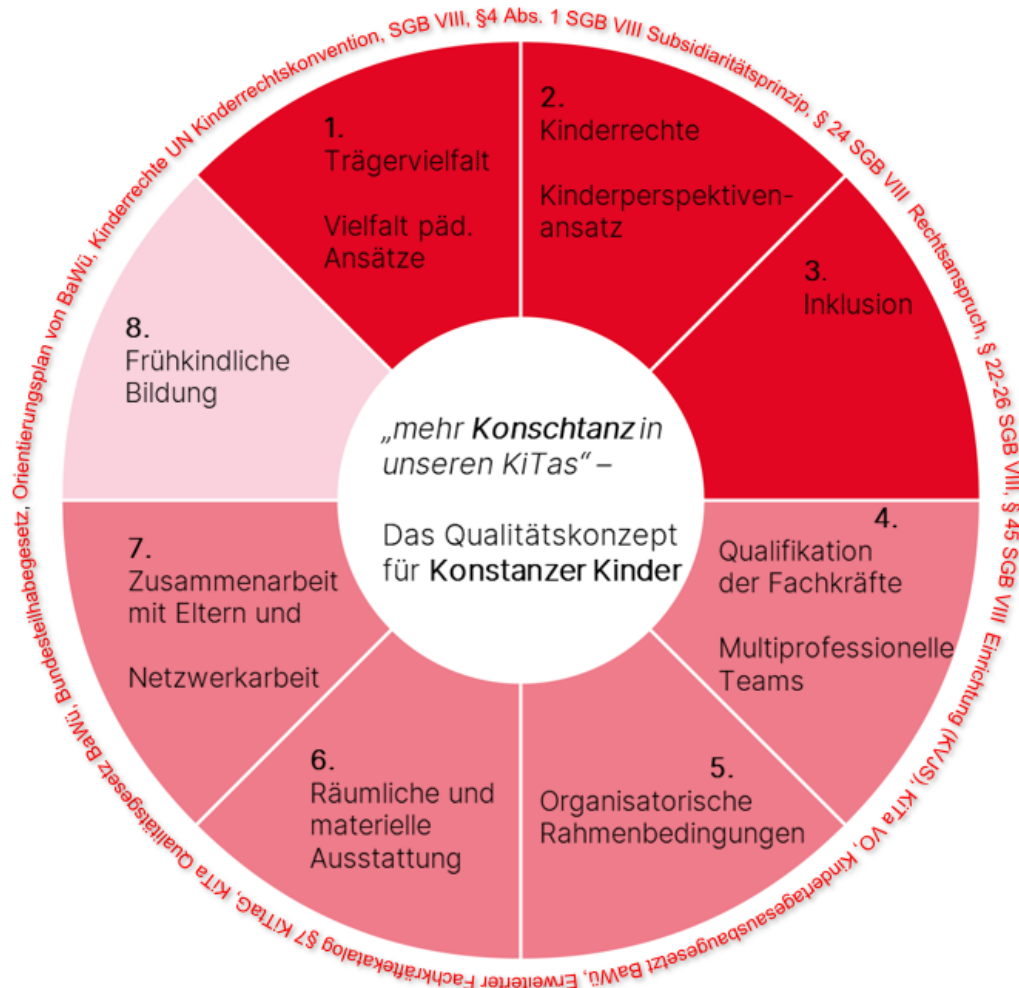
Orientierungsqualität: Dieser Qualitätsbereich beinhaltet die normativen Orientierungen, Leitideen und Überzeugungen, unter denen das pädagogische Handeln (Prozessqualität) stattfinden soll.

Strukturqualität: Dieser Qualitätsbereich zeigt sich darin, wie gut eine Einrichtung sachlich, räumlich und personell ausgestattet ist. Sie misst sich in Gruppengrößen und dem Schlüssel päd. Fachkraft – Anzahl Kinder, in der Vorbereitungszeit für die „Arbeit mit dem Kind und für das Kind“ oder auch im Ausbildungsniveau der pädagogischen Fachkräfte im Kernteam.

Prozessqualität: Diese Qualitätsdimension steht für die Kommunikation und Interaktion der pädagogischen Fachkräfte mit den Kindern. Das soziale Umfeld und die Materialien beeinflussen die Prozessqualität, genauso nachhaltig wie die Tagesstruktur und die didaktischen Planungen der jeweiligen päd. Fachkräfte.

¹ Vgl. W. Tietze, S. Viernickel (2016) Pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder – ein nationaler Kriterienkatalog. (5. Aufl.). Verlag das Netz.

Das Zentrum – „mehr Konschtaanz in unseren Kitas“ – ist das Herzstück



Orientierungsqualität	= Gestaltungsbereich Kommune und Träger
Strukturqualität	= Gestaltungsbereich Träger und Kita-Leitungen
Prozessqualität	= Gestaltungsbereich Kita-Leitungen und päd. Fachkräfte

In unseren Konstanzer Kitas stehen die Kinder und deren individuellen Entwicklungs- und Bildungsbiographien im Zentrum ebenso die wissenschaftlich belegte Annahme, dass das Kind „als autonom denkendes Subjekt“ aktiv diese Prozesse selbst gestaltet. Selbsterklärend arbeiten wir bezogen auf die Professionelle Haltung nach dem humanistischen Menschenbild und somit fügt sich zum Kind im Zentrum zum einen die Haltung der pädagogischen Fachkräfte und auch die Haltung aller erwachsenen Verantwortlichen in unserer Kommune.

Das Zentrum ist das Herzstück unseres Konstanzer Qualitätskonzeptes.

Aus der Perspektive des Kindes und in Verbindung mit den UN-Kinderrechtskonventionen formulieren wir Standards, die „mehr Konschtaanz“ in unsere Kitas bringen und eine grundlegende Qualität ermöglichen. (siehe differenzierte Ausführungen im Handlungsleitfaden AG Qualität)

Unser Ziel ist es, dass Konstanz ein Ort wird, an dem Wachstum und Entwicklung von Anfang an gelingt. Die prägendsten Jahre eines Menschen sind die Jahre der Frühen Kindheit. Wir bieten den Kindern mit unserem Qualitätskonzept einen Rahmen, in dem sie sicher aufwachsen und sich von Beginn an als Teil der Gesellschaft erleben, in welcher sie nicht nur gesehen werden, sondern selbst mitgestalten können und in Belangen, die sie betreffen eine Stimme haben.

Unsere Kitas sind die Wiege der Demokratie.

Mehr „Konschtanz“ in unseren Kitas bedeutet in diesem Zusammenhang nicht nur die Verbindung zu unserer Stadt, sondern auch die gemeinsame trägerübergreifende Ausrichtung, welche unseren Kitas zu Stabilität verhilft und damit Bedingungen schafft, in welchen Konstanzer Kinder in ihren Kitas, trotz herausfordernden Zeiten, weiterhin bestmöglich begleitet sind.

- ✓ Empfehlungen zum Ersten Bereich: Trägervielfalt - Vielfalt pädagogischer Ansätze
- ✓ Projektgruppe Kita beibehalten und Netzwerkarbeit ausbauen z.B. mit der Steuerungsgruppe Kooperation Kita – Grundschule
- ✓ „konschtante“ Qualität in unseren Kitas ermöglichen durch ein gemeinsames Qualitätskonzept
- ✓ Geschaffene Ergebnisqualität aus den vergangenen Jahrzehnten sichern und vorhandene Arbeitsbedingungen erhalten.

Begründung: Wir wollen den „konschtanzer“ Standard aufrechterhalten, um gemeinsam auf jüngste gesetzliche Veränderungen (neues Schulgesetz Grundschulen/ Kooperation Kita- Grundschule) zeitnah organisationsstrukturell agieren zu können.

Empfehlungen zum Zweiten Bereich: Kinderrechte - Kinderperspektivenansatz

- ✓ Kinderperspektivenansatz trägerübergreifend implementieren und zu etablieren
- ✓ Kinderperspektivenansatz für die interne Evaluation nutzen
- ✓ Aktuelle Empfehlung für eine externe Evaluation fällt auf PromiK - Professionalität messen in Kitas – Gemeinsam auf dem Weg zu einer ausgezeichneten Frühpädagogik

Begründung: Wir berufen uns auf neueste, wissenschaftliche Erkenntnisse. Die Nachhaltigkeit ist durch Evaluation gewährleistet. Beide Evaluationsmethoden sind konzeptionsunabhängig, trägerunabhängig, bildungsplanübergreifend (kompatibel mit allen 16 Bildungsplänen) und mittelfristig auch betreuungsformübergreifend d.h. auch für den Bereich der Kindertagespflege einsetzbar.

Empfehlungen zum Dritten Bereich: Inklusion

- ✓ Pilot-KiTas definieren, welche Inklusion mit den neuen Instrumenten (siehe differenzierte Angaben im Handlungsleitfaden AG Inklusion) wagen, dort mit Multiprofessionellen Teams starten und nach zwei Jahren evaluieren
- ✓ Bildung von multiprofessionellen Teams (siehe differenzierte Angaben im Handlungsleitfaden AG Qualität und Inklusion – Cluster 2)
- ✓ Belegung von zwei Plätzen, für Kinder mit Beeinträchtigung oder Kinder für die noch eine Abklärung bei Fachdiensten aussteht.
- ✓ Möglichkeit für das gesamte Team sich regelmäßig fortzubilden, an Supervision teilzunehmen, KiTa Fachberatung in Anspruch nehmen zu können
- ✓ Mehr Verfügungszeit für die Teams vorhalten

- ✓ Höhere Eingruppierung z.B. in 8b ermöglichen
- ✓ Flächendeckend Elternbegleitung stärken und/oder KiTa – Sozialarbeit einführen

Begründung: Außerordentlichen Herausforderungen entgegenwirken um Kindeswohl zu sichern, Chancengleichheit zu schaffen und Frühkindliche Bildungsgerechtigkeit für alle Kinder unserer Stadt zu gewähren.

Empfehlungen zum Vierten Bereich: Qualifikation der Fachkräfte Multiprofessionelle Teams

- ✓ Bildung von multiprofessionellen Teams (vgl. AG Inklusion)
- ✓ Praxisanleitung mit Freistellungsprozenten ausstatten oder den Stellenschlüssel erweitern zur Kompensation der Praxisanleitungszeit im Kinderdienst (vgl. AG Ausbildung und Akquise)
- ✓ BAföG unschädliches Stipendium für Auszubildende der klassischen, grundständigen Ausbildung – angesiedelt im 1BKSP einführen (vgl. AG Ausbildung und Akquise)
- ✓ Netzwerkarbeit zu den Fachschulen intensivieren
- ✓ gemeinsame Ausbildungsstandards erarbeiten (Vgl. AG Ausbildung und Aqise)
- ✓ Leitungsschulung basierend auf der LeiKi – Studie in Kooperation mit der Volkshochschule Konstanz dauerhaft etablieren. (vgl. AG Fachkräftebindung und Kitaleitung)
- ✓

Begründung: Die Freistellung der Praxisanleitungen kommt dem Kindeswohl zugute, da die Zeit den Kindern in der Gruppe zusteht, und diese somit nicht im Kinderdienst eingeschränkt sind. Wir garantieren vielfältige Ausbildungswege und schaffen qualitative Bedingungen für zukünftige „konschanzer“ Fachkräfte. Bezugnehmend auf die validierte LeiKi Studie trägt eine starke Leitung maßgeblich zu Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung bei, daher schaffen wir trägerübergreifend einheitliche Standards. Ausführliche Begründungen zu den einzelnen Punkten finden sich in den jeweiligen Handlungsempfehlungen der o. genannten AG's)

Empfehlungen zum Fünften Bereich: Organisatorische Rahmenbedingungen

- ✓ Trägerübergreifende Abstimmung der Schließpläne beibehalten
- ✓ Verfügungszeit trägerübergreifend vereinheitlichen und für zusätzliche Aufgaben erhöhen (vgl. AG Inklusion)
- ✓ Betreuungskonzept „10 zu 10“ prüfen und gegebenenfalls trägerübergreifend implementieren (vgl. AG innovative Betreuungsformen)
- ✓ Trägerübergreifende „Steuerungsgruppe Kooperation Kita-Grundschule“ stärken und Netzwerk ausbauen
- ✓ Einladung Kita-Leitungen der freien Träger in die städtische Leitungskonferenz durch die Abteilungsleitung Tagesbetreuung für Kinder der Stadt KN wiederaufnehmen
- ✓ Qualitätszirkel städt. Kita-Leitungen zum Kinderschutz sowie einen Qualitätszirkel Kita-Leitungen freie Träger zum Kinderschutz dauerhaft etablieren und ggf. bei Bedarf auf die konfessionellen Träger ausweiten

Begründung: Einheitliche Rahmenbedingungen stützen kooperatives Handeln trägerübergreifend und schaffen somit ein stärkendes Umfeld für die Kinder in unserer Stadt. Solch ein kooperatives Handeln ist bei Bedarf für herausfordernde Aufgaben z.B. für Inklusion unterstützend und erhöht zum Wohle der Kinder entsprechend die Qualität in ihren Frühkindlichen Bildungseinrichtungen – egal unter welchem Trägedach.

Empfehlungen zum sechsten Bereich: Räumliche– und materielle Ausstattung

- ✓ Standard an finanzieller Unterstützung trägerübergreifend beibehalten

Begründung: Qualitativ vergleichbar ausgestattete Kindertageseinrichtungen tragen zur Chancen- und Bildungsgerechtigkeit bei.

Empfehlungen zum Siebten Bereich: Zusammenarbeit mit Eltern – Sozialraum

- ✓ Kinder- und Familienzentren stärken durch den Ausbau des Konstanzer Förderprogramms parallel zur temporären Landesförderung

Begründung: Bereits erarbeiteter Standard – Ergebnisqualität sichern und so gute Arbeitsbedingungen, trägerübergreifend für pädagogische Fachkräfte in Funktion Elternbegleitung beibehalten.

Empfehlungen zum Achten Bereich: Frühkindliche Bildung

- ✓ „Gesunde“ Rahmenbedingungen vor Ort in allen Kitas unserer Stadt schaffen, so dass Ko-Regulation und sensitiv-responsives Verhalten von pädagogischen Fachkräften möglich ist
- ✓ Demokratiebildung zentral verankern und für Kinder erfahrbar werden lassen durch achten und sichtbar machen von Kinderrechten durch gelebte Kultur in „gesunden“ Rahmenbedingungen und „gesunden“ Interaktionsprozessen

Begründung: Gesunde Rahmenbedingungen für Personal in unseren Kitas kommen der zukünftigen Bürgerschaft unserer Stadt Konstanz zugute, da die Qualität in ihren Frühkindlichen Bildungseinrichtungen, trotz herausfordernder Zeiten, hoch war. Für sie war Demokratie erfahrbar und sie sind sozial-emotional kompetent und psychisch belastbar, da sie Ko-Regulation erfahren haben. Das sichert auch den Wirtschaftsstandort Konstanz und trägt zur allgemeinen Fachkräftegewinnung bei.

Ressourcen: Von einigen Nachbarkommunen werden wir hinsichtlich unserer Netzwerkstrukturen in Form von trägerübergreifender Projektgruppe Kita beneidet und unsere Steuerungsgruppe Kooperation Kita-GS wurde bereits von der Stadt Radolfzell kopiert. Erarbeitete Qualitätsstandards, welche in den vergangenen Jahren für bessere Arbeitsbedingungen gesorgt haben, tragen besonders, in den aktuell herausfordernden Zeiten. Diese Ergebnisqualität gilt es zu erhalten, da für unsere pädagogischen Fachkräfte, im Vergleich, bessere Arbeitsbedingungen erfahrbar sind. Aufgrund unserer Arbeitsbedingungen sind wir weniger von Fluktuation betroffen und so kam es bereits vor, dass pädagogische Fachkräfte nach eigener Kündigung, wieder gerne zurück in die Kitas unserer Stadt kamen!

3.3 Einleitung Inklusion in Kindertagesstätten

Inklusion ist mehr als ein gesetzlicher Auftrag – sie ist ein gesellschaftlicher Anspruch und eine pädagogische Haltung, die Vielfalt anerkennt und Teilhabe für alle Kinder ermöglicht. Doch der Weg zu inklusiven Kindertageseinrichtungen ist komplex und stellt Fachkräfte, Träger und Eltern vor vielfältige Herausforderungen.

Im Rahmen des Zukunftstags „Konstanzer Kitas“ hat sich eine Arbeitsgruppe aus Fachkräften, Leitungspersonen, Inklusionsdiensten und engagierten Eltern gebildet, um konkrete Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Inklusion in Kindertageseinrichtungen zu entwickeln. Ziel ist es, bestehende Erfahrungen zu bündeln, strukturelle Barrieren zu identifizieren und praxisnahe Impulse für den pädagogischen Alltag zu geben.

Die folgenden Empfehlungen bieten Orientierung und Unterstützung für Einrichtungen auf ihrem individuellen Inklusionsweg – unabhängig davon, ob sie erste Schritte gehen oder bereits gelebte inklusive Praxis weiterentwickeln möchten.

3.4 Empfehlungen der AG Inklusion

Grundsätzliches:

Warum machen wir eigentlich Inklusion?

Inklusion in der Kita ist eine anspruchsvolle Aufgabe und ein gesetzlicher Auftrag, der vielfältige Herausforderungen mit sich bringt, die sowohl pädagogische als auch organisatorische Aspekte betreffen. Inklusion ist ein Prozess, in den alle Beteiligten, Träger, Leitung, Team, Eltern und Kinder miteinbezogen werden müssen. Auf dem Weg zur Inklusion müssen sich Kitas mit folgenden Aspekten auseinandersetzen:

Individuelle Bedürfnisse der Kinder: jedes Kind ist einzigartig und hat unterschiedliche Bedürfnisse und Fähigkeiten. Inklusion erfordert eine maßgeschneiderte Herangehensweise, um sicherzustellen, dass alle Kinder gleichermaßen gefördert und unterstützt werden. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität, Einfühlungsvermögen und Fachlichkeit seitens der Fachkräfte.

Fachliche Qualifikation: die pädagogischen Fachkräfte müssen über spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um den Bedürfnissen aller Kinder gerecht zu werden. Dies erfordert kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, die Zeit und Ressourcen in Anspruch nehmen.

Ressourcen: Inklusive Bildung erfordert zusätzliche Ressourcen, wie z.B. spezialisierte Spiel- und Lernmaterialien, barrierefreie Einrichtungen und gegebenenfalls zusätzliche Fachkräfte (multiprofessionelles Team). Die Bereitstellung dieser Ressourcen ist kein Automatismus, sondern bedeutet einen hohen Aufwand, nicht nur finanzieller, sondern auch organisatorischer Art.

Teamarbeit und Kommunikation: eine erfolgreiche Inklusion erfordert eine enge Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Fachkräften, den Eltern und in der Regel externen Fachstellen. Es braucht Zeit, um ein gemeinsames Verständnis von Inklusion zu entwickeln und eine Kooperation mit den Fachstellen zu pflegen.

Akzeptanz und Sensibilisierung: Inklusion ist ein gesellschaftlicher Prozess, der von allen Beteiligten getragen werden muss. Dies bedeutet, dass Vorurteile und Barrieren abgebaut und das Bewusstsein für die Bedeutung von Inklusion geschärft werden müssen. Dieser Prozess erfordert Zeit und Engagement.

Organisatorische Herausforderungen: Die Umsetzung von Inklusion erfordert oftmals Anpassungen in der Organisation, der Struktur und dem pädagogischen Alltag der Kita, wie z.B. in der Gruppenstruktur, dem Tagesablauf und der Raum- und Materialgestaltung. Diese Anpassungen müssen sorgfältig geplant und umgesetzt und von systematischer Beobachtung begleitet werden, um den Bedürfnissen aller Kinder gerecht zu werden.

Bei all diesen Herausforderungen und Anstrengungen, die für eine erfolgreiche Inklusion erforderlich sind, dürfen die Chancen und Vorteile einer gelebten Inklusion nicht aus dem Blick geraten. Inklusion fördert die soziale Kompetenz und Empathie aller Beteiligten, stärkt das Gemeinschaftsgefühl und trägt zur Chancengleichheit bei.

Ausgangslage

Im Rahmen der Denkwerkstatt „Zukunftstag Konstanzer Kitas“ am 14. März 2024 gab es einen Thementisch Inklusion, an dem rege diskutiert wurde und ein hoher Bedarf an Austausch, Klärung und Unterstützung festgestellt wurde. Auf dieser Grundlage bildete sich im Rahmen des Clusters 2 „inhaltliche und fachliche Themen“ eine AG Inklusion, die aus unterschiedlichen Fachkräften (Kita-Leitung, Frühförderung, Fachdienst Inklusion, Verfahrenslotsin...) und engagierten Eltern besteht und zum Thema Inklusion weitergearbeitet hat mit dem Ziel, Rahmenbedingungen zu verbessern und bereits gemachte Erfahrungen zu bündeln und in Handlungsempfehlungen zu übersetzen.

Das Bild von Inklusion in Konstanzer Kitas ist vielfältig. Es gibt Einrichtungen, die noch wenig Berührungspunkte mit Inklusion hatten und sich auf den Weg machen müssen. Auf der anderen Seite gibt es Einrichtungen, die Inklusion selbstverständlich leben und bereits Erfahrung haben. Im Alltag erleben diese Einrichtungen eine Vielzahl an rechtlichen Vorgaben, unterschiedliche Zuständigkeiten, verschiedene Interessenslagen aller Beteiligten und auch Vorbehalte unterschiedlichster Art. Es erfordert viel Engagement der Einrichtung, sich das nötige Wissen anzueignen und mit allen Beteiligten in Austausch zu gehen.

Häufig zeigen sich in der Praxis zwei Szenarien:

Ein Kind mit Behinderung oder einem bereits durch eine externe Fachstelle festgestelltem erhöhtem Förderbedarf wird für die Kita vorgemerkt. Die Kita weiß also von Beginn an über den Bedarf Bescheid und kann sich auf die Situation vorbereiten und bei Bedarf schon von Anfang an Unterstützung z.B. in Form einer Inklusionskraft holen. (vgl. Anlage 2, Ablaufschema Kind mit Behinderung oder extern festgestelltem Förderbedarf)

Das weitaus häufigere Szenario ist jedoch, dass ein Kind nach der Aufnahme in die Kita herausforderndes Verhalten im Bereich seiner körperlichen Funktionen, seiner geistigen Fähigkeiten oder seiner seelischen Gesundheit zeigt, die von seinem Lebensalter typischen Zustand abweichen und seine Teilhabe am Kita-Alltag beeinträchtigen. Hier

beginnt für das Team und die zuständige (Bezugs-)ErzieherIn ein langer Weg des Beobachtens, des Anpassens von Strukturen und des Kontakts mit Eltern und möglichen Fachstellen und Kooperationspartnern. Diese beschriebene Phase der Sondierung ist komplex. Auch wenn eben beschriebene Situation in Einrichtungen häufiger auftritt, bindet sie weiterhin viel Zeit, weil jede Herausforderung einzigartig und nicht mit vorhergehenden Fällen vergleichbar ist. (vgl. Ablaufschema 3, Ablaufschema – Kind ohne extern festgestellten Förderbedarf zeigt herausforderndes Verhalten).

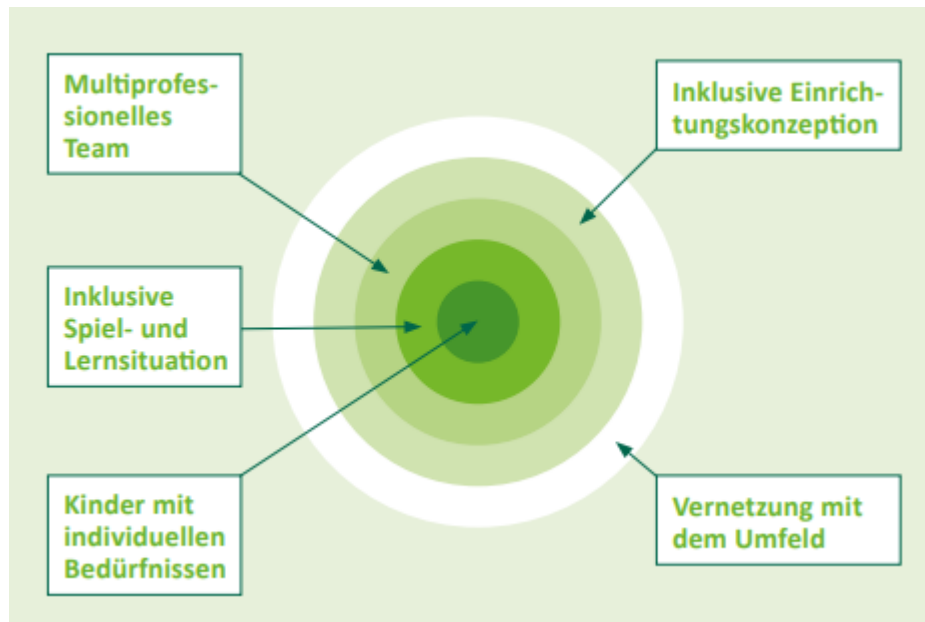
Beide Szenarien lösen in Teams häufig Unsicherheiten und einen hohen Handlungsdruck aus, deshalb war es der AG Inklusion ein Anliegen, Handlungsschemata und Leitfragen zu entwickeln, die Sicherheit in der Praxis vermitteln sollen um die Hemmschwelle für Inklusion zu senken.

Häufig hemmen mangelnde Ressourcen, hauptsächlich Personalmangel, fehlende Weiterbildung, Vorurteile und Unsicherheiten, Angst vor organisatorischen Herausforderungen und unzureichender Unterstützung, sowie fehlende gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen den Inklusionswille einer Einrichtung.

Aus Sicht der AG Inklusion müssen folgende Rahmenbedingungen angepasst werden:

✓ **Förderung einer inklusiven Grundhaltung**

Um eine inklusive Grundhaltung (siehe Begriffsdefinition Inklusion im Handlungsleitfaden) in allen Teams zu fördern, braucht es Prozessbegleitung und Supervision, um die im Modell dargestellten Ebenen zu entwickeln:



Im Rahmen der neuen Förderrichtlinien refinanziert die Stadt Konstanz pro Kita 10% Fachberatung, die auch das Thema Inklusion in den Kitas unterstützen und entsprechend Prozesse anstoßen und begleiten soll.

✓ **Ablaufschemas und Leitfragen zum Vorgehen bei Inklusionsbedarf**

Die von der AG entwickelten Handlungsschemata und Leitfragen dienen allen Konstanzer Kitas als wertvolle Unterstützung für gelebte Inklusion im Kita-Alltag und werden aktiv eingesetzt.

✓ **Platzbelegung bei i-Kindern und Kindern, mit herausforderndem Verhalten**

- Kinder mit einer Behinderung oder einem von einer externen Fachstelle festgestelltem erhöhten Förderbedarf belegen 2 Plätze und sind als sog. i-Kinder im Kitadataweb (Fachsoftware, verknüpft mit dem Landesjugendamt und dem statistischen Landesamt) zu führen.
- Kinder, die herausforderndes Verhalten im Bereich ihrer körperlichen Funktionen, ihrer geistigen Fähigkeiten oder ihrer seelischen Gesundheit zeigen, die von seinem Lebensalter typischen Zustand abweichen und seine Teilhabe am Kita-Alltag beeinträchtigen, können während das Ablaufschema 2 angewendet wird für maximal 6 Monate 2 Plätze belegen, weil die Abklärung des Förderbedarfs einen erhöhten Aufwand in der Einrichtung auslöst. Nach 6 Monaten ist entweder von externen Fachstellen ein Förderbedarf oder eine Behinderung festgestellt und das Kind belegt dauerhaft 2 Plätze, oder die Situation hat sich z.B. aufgrund von

² Heimlich, U., Ueffing, C. (2021): Leitfaden für inklusive Kindertageseinrichtungen. Kita Fachtexte, Nr. 5/2021. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/html/urn:nbn:de:kobv:b1533-opus-3639> und <https://www.kita-fachtexte.de/de/fachtexte-finden/leitfaden-fuer-inklusive-kindertageseinrichtungen>. Zugriff am 06.03.2025

Veränderungen in der Einrichtung oder externem Unterstützungsbedarf etc. gelöst und das Kind belegt wieder regulär einen Platz. Wenn ein Kind ohne extern festgestellten Förderbedarf 2 Plätze belegt, ist das umgehend dem Träger und jeweils zum 1. März eines Jahres der Kita-Vormerkung zu melden. Die Gründe für die Belegung von 2 Plätzen sowie das Start- und Enddatum werden in der Kita dokumentiert. Diese Kinder werden **nicht** als „i-Kinder“ im Kitadataweb geführt. Unter Wahrung des Datenschutzes sind diese Dokumentationen dem Jugendamt als Gesamtverantwortlichen für die Kindertagesbetreuung in Konstanz darzulegen.

✓ **Erhöhung der Vorbereitungszeit**

Jede Kita, die ein sog. i-Kind aufnimmt, erhält pro i-Kind 10% mehr Vorbereitungszeit. Dieses Mehr an Vorbereitungszeit kann entweder die BezugserzieherIn des i-Kindes nutzen oder die Leitung der Einrichtung entscheidet über die Nutzung dieser Zeit, die für folgende Tätigkeiten vorgesehen ist:

- Vorbereitung von inklusiven Spiel- und Lernsituationen
- Vermehrte Elterngespräche
- Kooperationsgespräche mit externen Fachstellen und/oder mit der Inklusionskraft
- Erstellung von Dokumentationen oder Entwicklungsberichten gegenüber externen Partnern

Bei Kindern, die herausforderndes Verhalten zeigen und in einer Abklärung sind kann die erhöhte Vorbereitungszeit max. für den Zeitraum von 6 Monaten gewährt werden.

Beispiel: in der Regel beträgt die Aufteilung zwischen Zeit am Kind und Vorbereitungszeit 80% Zeit am Kind, 20% Vorbereitungszeit. Nimmt die Einrichtung ein Kind mit Behinderung oder extern festgestelltem Förderbedarf auf, verändert sich das Verhältnis Zeit am Kind/Vorbereitungszeit der BezugserzieherIn auf 70% am Kind und 30% Vorbereitungszeit. Die 10% Zeit am Kind können durch Aufstockung/Einstellung einer päd. Fachkraft kompensiert werden.

✓ **Einrichtung von 10 Piloteinrichtungen mit zusätzlicher interdisziplinärer Unterstützung**

Ein freier Träger der Jugendhilfe mit einschlägiger Erfahrung im Bereich Inklusion und Frühförderung erhält einen Zuschuss für die Anstellung folgender Professionen:

50% HeilpädagogIn

50% ErgotherapeutIn

50% LogopädIn

Die 10 Piloteinrichtungen können im Zusammenhang mit Inklusion auf diese zusätzlichen Ressourcen Einzelfallbezogen für Kinder mit Behinderung, einem extern Förderbedarf oder in Abklärung eines Förderbedarfs zugreifen. Die Leistung der oben genannten Fachkräfte umfassen keine Leistungen, die im SGB V verankert sind, sondern dienen als Unterstützung für das Kind und die Fachkräfte z.B. bei Kleingruppenangeboten und fallspezifischer Beratung. Sie ersetzen bzw. erbringen keine Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung.

Durch die zusätzlichen interdisziplinären Ressourcen wird sichergestellt, dass die spezifischen Bedürfnisse jedes einzelnen Kindes erkannt und angemessen adressiert

werden. Ein inklusives und interdisziplinäres Lernumfeld ermöglicht es allen Beteiligten, gemeinsam zu lernen und zu wachsen.

In einem ersten Schritt können 10 Einrichtungen für 2 Jahre auf die zusätzlichen Ressourcen zugreifen. Die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen können in die Weiterentwicklung von inklusiven Bildungsangeboten einfließen und somit langfristig zur Verbesserung der Teilhabe von Kindern mit Behinderungen in der frühkindlichen Bildung beitragen. Insgesamt trägt das Pilotprojekt dazu bei, dass Kitas ihrem Auftrag gerecht werden, möglichst allen Kindern die gleichen Chancen auf Bildung und Teilhabe zu ermöglichen.

Nach 2 Jahren findet eine Auswertung der Pilotphase im Hinblick auf Wirkung und Erkenntnisgewinn für die Teams statt.

✓ **Multiprofessionelle Teams**

In einem multiprofessionellen Team in der Kita geht es um spezifische, gezielt eingesetzte Disziplinen, die die Betreuung und Förderung der Kinder in verschiedenen Bereichen stärken (vgl. hierzu Handlungsleitfaden Inklusion Punkt 6). Um für Professionen wie HeilpädagogInnen oder SozialpädagogInnen die Arbeit in Kitas attraktiver zu gestalten, müssen diese auch in Kitas entsprechend der jeweiligen Qualifikation möglichen Endgeldgruppe eingruppiert werden.

✓ **Ausschöpfung der tarifvertraglichen Regelungen**

Eine ErzieherIn kann von der Entgeltgruppe 8a in die Entgeltgruppe 8b TVÖD höhergruppiert werden, wenn sie besonders schwierige fachliche Tätigkeiten ausübt, für die sie sich entsprechend qualifizieren lassen hat. Die Höhergruppierung kann auf Antrag und mit Nachweis der entsprechenden schwierigen Tätigkeit und Qualifizierung gewährt werden.

✓ **Jährliche Fortbildung**

Kita Teams, die eine inhouse Fortbildung zu einem Inklusionsthema besuchen, können zusätzliche Fortbildungsmittel in Höhe von 1.500,00€ beantragen. Die Stadt hält hier einen Topf von 15.000,00€ vor.

✓ **Netzwerkbildung**

Der Arbeitskreis Frühförderung dient als Möglichkeit, dass sich Leitungen und Fachkräfte zum Thema Inklusion in Kitas mit externen Fachstellen und TherapeutInnen vernetzen und tagt 2-4x im Jahr.

4. Das Cluster Quantität: Platzvergabe und innovative Betreuungsformen

4.1 Einführung

Im Laufe des vergangenen halben Jahres hat sich das Cluster 3 intensiv im zweiwöchentlichen Rhythmus mit zwei zentralen Themen auseinandergesetzt, die für die frühkindliche Bildung und Betreuung von großer Bedeutung sind. Diese Themen umfassen zum einen die Überarbeitung der Kitaplatzvergabekriterien sowie die Überprüfung und Anpassung der vorhandenen Betreuungsformen an die sich verändernden Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen.

In der Arbeitsgruppe haben insgesamt 12 Personen, bestehend aus Eltern, Kitaleitungen, Trägervertretern und Mitarbeitenden des Sozial- und Jugendamtes aktiv den Status Quo hinterfragt Vorschläge für Änderungen erarbeitet

4.2 Überarbeitung der Kitaplatzvergabekriterien

Eine wesentliche Arbeit des Clusters 3 war die kritische Überprüfung und Überarbeitung der bestehenden Kriterien für die zentrale Vergabe von Kitaplätzen in der Stadt Konstanz. Ziel ist eine Vergabe auf Grundlage möglichst objektiver Kriterien. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass die Vergabekriterien den pädagogischen Betrieb einer Einrichtung nicht unterminieren. Dabei wurden sowohl quantitative Daten als auch qualitative Rückmeldungen aus der Praxis berücksichtigt. Die neuen Kriterien sollen nicht nur die Vergabe von Plätzen optimieren, sondern auch die Zufriedenheit und das Vertrauen der Eltern in das Vergabesystem stärken. Was eine Anpassung der Vergabekriterien nicht leisten kann, ist die Schaffung weiterer Betreuungsplätze. Sie kann ausschließlich die Vergabe in einer Mangelsituation regeln.

Bei den über 3-jährigen Kindern bis zum Schuleintritt ist die wesentliche Änderung, dass eine Vergabe der Betreuungsplätze unabhängig vom gewünschten Betreuungsumfang, nur noch auf Grundlage des Alters (ältere Kinder erhalten vor jüngeren einen Betreuungsplatz) erfolgt. Zudem wurde für diesen Altersbereich eine Geschwisterregelung eingeführt, die eine vorrangige Aufnahme von Kindern ermöglicht, deren Geschwisterkind schon in der Einrichtung ist, wenn beide Kinder dann gleichzeitig betreut werden und das aufzunehmende Kind bis zum 30.06. das 3. Lebensjahr vollendet hat.

Bei den unter 3-jährigen Kindern wurden die Kriterien entschlackt. Wesentlich für die Vergabe ist eine individuelle Punktzahl, die sich aus Arbeitstätigkeit und Arbeitsumfang errechnet.

Die Kriterien zur Aufnahme von Grundschulkindern in einen Hort wurden ebenfalls angepasst und überwiegend von den unter 3-jährigen Kindern übernommen, wobei Erst- und Zweitklässler bei gleicher Punktzahl vorrangig einen Platz erhalten sollen.

Die neuen Vergaberichtlinien wurden dem Jugendhilfeausschuss am 27.11.2024 zum Beschluss vorgelegt und einstimmig verabschiedet. Sie werden seit dem 01.01.2025 angewandt und waren auch Grundlage der diesjährigen Kitaplatzvergabe (Anlage 6).

4.3 Betreuungsformen

Neben der Überarbeitung der Vergabekriterien hat sich das Cluster 3 auch intensiv mit den vorhandenen Betreuungsformen in den Kitas beschäftigt. Zentrale Fragen hierbei waren, wie möglichst viele Kinder (insbesondere Kinder über drei Jahre) einen Betreuungsplatz erhalten können, wie vorhandene Ressourcen optimal genutzt werden können und welche Strukturen zeitgemäß sind. Die Arbeitsgruppe befand sich dabei in ihren Überlegungen stets im Spannungsfeld zwischen der Sicherstellung pädagogischer Qualität und der quantitativen Ausweitung der Betreuungsangebote, um möglichst allen Kindern ein Betreuungsangebot unterbreiten zu können.

Im Folgenden werden die wesentlichen Ideen und Überlegungen der Arbeitsgruppe dargestellt.

4.3.1 Verlängerte Öffnungszeiten von 7 Stunden

Die Auswertung der Kitavoranmeldungen hat ergeben, dass sowohl bei den unter als auch bei den über dreijährigen Kindern zwei Drittel der Eltern eine Betreuung von bis zu sieben Stunden wünschen. Ein Drittel der Eltern bevorzugt hingegen eine Ganztagesbetreuung.

Ein wiederkehrendes Feedback von Eltern ist, dass sie sich oft gezwungen sehen, einen Ganztagesplatz zu wählen, obwohl ihre tatsächlichen Betreuungsbedürfnisse geringer sind. Dies liegt häufig daran, dass die derzeitigen häufigen Öffnungszeiten von sechs Stunden in vielen Einrichtungen nicht ausreichen, um ihre beruflichen Verpflichtungen und den familiären Alltag in Einklang zu bringen.

Um diesem Bedarf gerecht zu werden und den Druck auf die Ganztagesplätze zu verringern, erscheint die flächendeckende Einführung von verlängerten Öffnungszeiten von sieben Stunden als eine sinnvolle und notwendige Maßnahme. Diese Anpassung würde den Eltern mehr Flexibilität bieten und gleichzeitig sicherstellen, dass die Betreuungsangebote besser auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Familien abgestimmt sind.

Aktuell läuft in Zusammenarbeit mit den Trägern eine Erhebung der tatsächlichen Betreuungszeiten in ihren Einrichtungen. Diese Daten sollen helfen, die Bedarfe noch genauer zu ermitteln und die Betreuungsangebote entsprechend anzupassen. Wichtig ist hierbei auch die Situation vor Ort in Bezug auf Essensmöglichkeiten und vorhandenes Personal. So würde eine Ausweitung der Betreuung von 30 auf 35 Stunden in einer Kita einen Mehrbedarf an Personal von 35 % pro Gruppe erzeugen. Aufgrund der sehr verschiedenen Betriebserlaubnisse der Einrichtungen ist dies jedoch nicht pauschal berechenbar, sodass jede Gruppe einzeln betrachtet werden muss.

4.3.2 „Zehn für Zehn“

Im Rahmen der Diskussionen der Arbeitsgruppe zu den Betreuungsformen wurde das „Zehn für Zehn“ Konzept Konstanz entwickelt, um in Konstanzer Kitas mehr Kindern und Familien einen verlässlichen Kitaplatz anzubieten, und in den derzeit herausfordernden Zeiten die vorhandenen Ressourcen optimal zu nutzen.

Das Konzept basiert auf der Idee, dass durch eine Reduzierung der Öffnungszeiten um 10 %, die Kita gleichzeitig 10 % mehr Kinder aufnehmen kann. Das Personal, welches ansonsten in den Randzeiten eingesetzt wird, könnte damit stärker in die Vormittagsbetreuung eingebunden werden. So wird eine Lösung geschaffen, die sowohl finanziell als auch personell tragbar ist. Für Familien mit bereits bestehenden Kitaplätzen würde dies eine überschaubare Einschränkung bieten, während sie für unversorgte Familien mehr Kitaplätze bereitstellt.

Geplant ist ein Modellprojekt im Kitajahr 2025/2026 zu starten. Dabei sollen mindestens zehn der 36 Ganztageseinrichtungen in Konstanz teilnehmen. Die Kitas können dabei die Qualität der Betreuung trotz der Aufnahme zusätzlicher Kinder aufrechterhalten. Die Öffnungszeiten der Kitas werden um maximal 10 % reduziert, sodass die Einrichtungen im Durchschnitt immer noch um die 44 Stunden pro Woche geöffnet sind, was eine Betreuung von knapp 9 Stunden pro Tag bedeuten würde. Es wird angestrebt, dass alle beteiligten Kitas ihre Öffnungszeiten flexibel gestalten können, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Eltern gerecht zu werden.

Ein wichtiger Bestandteil des Projekts ist die laufende Evaluierung und Analyse, die sicherstellt, dass das Konzept langfristig tragfähig ist und an die Bedürfnisse aller Beteiligten angepasst werden kann.

Für die Umsetzung des Projekts sind einige Voraussetzungen unabdingbar, unter anderem die Aufrechterhaltung der Personalressourcen und die Anpassung der Personalplanung, um die Aufsichtspflicht zu gewährleisten. Alle rechtlichen Anforderungen, insbesondere in Bezug auf die Betriebserlaubnisse der Kitas, müssen jederzeit eingehalten werden (Anlage 7).

Bei erfolgreicher Umsetzung könnte dieses Modell langfristig zu einer ausgebauten, stabileren und verlässlichen Betreuung in den Kitas in Konstanz führen.

4.3.3 Einsatz von externen Anbietern

In anderen Kommunen werden für die Nachmittagsbetreuung verstärkt externe Anbieter, wie z.B. die Malteser, eingesetzt. Die Kita endet dann in der Regel nach 6-7 Stunden. Im Anschluss findet eine Betreuung durch Betreuungspersonen des externen Anbieters statt. Hierbei handelt es sich in der Regel nicht um pädagogische Fachkräfte. Die Betreuung umfasst pro Woche maximal 9,9 Stunden, da sie ansonsten betriebsurlaubspflichtig und dem Fachkräftegebot unterworfen wären. Somit gibt es dann an bis zu fünf Tagen eine ergänzende Betreuung von, je nach Verteilung, ein bis drei Stunden pro Tag.

Die Erfahrungen mit und die Nachfrage nach dieser Betreuungsform sind in den Kommunen sehr verschieden. Die Arbeitsgruppe hat die Thematik intensiv diskutiert, wobei die Haltung aus pädagogischen und organisatorischen Gründen kontrovers waren. Besondere Bedenken bestanden hinsichtlich der pädagogischen Qualifikation der Betreuungspersonen und der fehlenden Kontinuität in der Betreuung. Auch wurde die Frage laut, ob solche zusätzlichen Betreuungskapazitäten nicht eher für Kinder genutzt werden sollten, die noch kein Betreuungsangebot haben.

Die Empfehlung der Arbeitsgruppe hierzu ist, dass der Einsatz eines solchen externen Betreuungsanbieters individuell von den jeweiligen Trägern geprüft und verantwortet werden sollte.

5. Das Cluster Personalthemen: Akquise, Ausbildung, Leitung und Personalbindung

5.1 Einleitung

Ein wesentlicher Grund für die anhaltende Kitakrise ist der ständig steigende Personalbedarf für die Kindertagesbetreuung bei einer gleichzeitig anstehenden Zahl von Verrentungen in den nächsten Jahren.

Auch steht der Bedarf an Fachkräften unmittelbar in Zusammenhang mit demographischen Entwicklungen, die ebenso schwer vorauszuberechnen sind. Auch für Konstanz gab es schon Vorausrechnungen, die weit entfernt von den tatsächlich eingetretenen Realdaten lagen.

Fertilität ist hierbei nur ein Faktor. Zuwanderung (geplant oder durch geflüchtete und vertriebene Menschen) ein anderer. Beides ist quasi unplanbar.

Die Bertelsmannstiftung hat vielfach auf den Fachkräftemangel im Bereich der Frühen Bildung hingewiesen und rechnet mit ca. 15.000 fehlenden Erzieherinnen in Baden-Württemberg, um den aktuellen Fehlbedarf von ca. 60.000 Plätzen in Baden-Württemberg zu decken

Nach Angaben des KVJS fehlen in Baden-Württemberg im Jahr 2025 ca. 40.000 Erzieherinnen und Erzieher, um den durch ausscheidendes und durch den weiteren Ausbau zusätzlich erforderliches Fachkräftebedarf zu decken.

Konstanz ist hier keine Ausnahme. Bereits jetzt müssen immer wieder Öffnungszeiten von Einrichtungen aufgrund von Personalmangel reduziert werden. Um einen bedarfsgerechten Ausbau weiterhin personell umsetzen zu können, würden allein in Konstanz ca. 75 zusätzliche Erzieherinnen gebraucht werden. Die Anzahl der aus Altersgründen in den nächsten zehn Jahren ausscheidenden Erzieherinnen ist schwer zu fassen. Offensichtlich ist jedoch in jedem Fall, dass man dieser Situation nicht tatenlos begegnen darf. Es liegt auf der Hand, dass sowohl altbewährte als auch neue Wege zur Sicherung und zum Ausbau der Personaldecke gegangen werden müssen.

Dabei geht es nicht nur um die Gewinnung von neuem Personal. Auch bereits vorhandene Fachkräfte müssen gehalten werden. Fakt ist aber, dass sich vorhandenes Personal regelmäßig überlastet fühlt. Diese subjektive Empfindung steigt in dem Maße, wie Kitas personell unterbesetzt sind. Dies wiederum befördert Abwanderungsgedanken. Die Verweildauer im Erzieherinnenberuf ist vergleichen mit der Verweildauer in anderen Berufen kürzer. Es liegt daher auf der Hand, dass auch Maßnahmen ergriffen werden müssen, um diesem Sachverhalt entgegen zu wirken.

Im Folgenden werden die diesbezüglichen Überlegungen und Vorschläge aus der AG „Fachkräftebindung und Kita-Leitung“ und der AG „Ausbildung und Akquise“ kurz dargestellt. Die ausgearbeiteten Vorschläge und konkreten Maßnahmenempfehlungen finden sich in den korrespondierenden Dokumenten im Anhang.

5.2 Ein gemeinsamer Internetauftritt: „Komm nach Konstanz, bleib in Konstanz“

Der gemeinsame Internetauftritt der Konstanzer Kita-Träger verfolgt das Ziel, Fachkräftegewinnung und -bindung durch eine transparente, attraktive Darstellung der KiTa-Landschaft zu verbessern. Die Website richtet sich an Berufseinsteigerinnen, *erfahrene Fachkräfte*, *Quereinsteigerinnen* sowie ausländische Fachkräfte. Sie informiert über Ausbildungswege, Anerkennungsverfahren, Bewerbungsprozesse und individuelle Trägerprofile. Eine Herausforderung besteht in der Balance zwischen gemeinsamer Außenwirkung und der Wahrung der Identität der einzelnen Einrichtungen. Die Plattform soll eine Dachmarke etablieren und sich durch ein einheitliches Corporate Design auszeichnen. Zusätzlich soll sie barrierefrei, technisch leistungsfähig und benutzerfreundlich sein. Die Stadt Konstanz investiert 75.000 € in die Entwicklung, mit 3.600 € jährlich für die Pflege. Die Agentur Abschnitt eins GmbH wurde mit der Umsetzung beauftragt. Durch diese Maßnahme wird ein zentraler Baustein für langfristige Fachkräftesicherung gelegt – auch mit Mehrwert für Eltern, Stadtgesellschaft und Jugendamt.

5.3 „Ausländische Fachkräfte ALFA“

Angeichts des anhaltenden Fachkräftemangels in Konstanzer Kitas wird verstärkt auf die Anwerbung ausländischer Fachkräfte gesetzt. Anfangs wurden in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft gezielt spanische Erzieherinnen gewonnen, von denen heute noch neun in Konstanz tätig sind. Trotz Herausforderungen wie Sprachbarrieren und kulturellen Unterschieden wird die Initiative insgesamt positiv bewertet. Nach Beginn des Ukrainekriegs verlagerte sich der Fokus des Projekts: Mit dem Projekt ALFA (Anpassungslehrgang für Fachkräfte aus dem Ausland) werden nun geflüchtete Frauen mit pädagogischer Ausbildung, insbesondere aus der Ukraine, durch Praxisphasen in Kitas und begleitende Sprachkurse zur Anerkennung ihrer Qualifikationen unterstützt. Dank zusätzlicher Förderung durch die Messmer-Stiftung können die Teilnehmerinnen spezialisierte berufssprachliche Kurse besuchen. Das Projekt hat sich mittlerweile auf weitere Herkunftsländer wie Irak, Türkei, Bosnien oder Lettland ausgeweitet. Um die Fortführung zu sichern, soll die Stadt Konstanz die Kurskosten übernehmen, falls Bundesmittel wegfallen. Die jährlichen Kosten für ca. 25 Teilnehmerinnen belaufen sich auf etwa 7.000 Euro.

5.4 Social Media – ErzieherInnen erzählen

Die Social-Media-Kampagne zielt darauf ab, das Berufsbild der Erzieherin authentisch, positiv und niederschwellig darzustellen. Unter dem Hashtag **#KonstanzerKitaDerZukunft** sollen Erzieherinnen mittels Reels (kurzen Videos auf Plattformen wie Instagram oder TikTok) aus ihrem Arbeitsalltag berichten. Die Strategie setzt auf Reichweite, Authentizität und direkte Ansprache der Zielgruppe, insbesondere junger Menschen in der Berufsfindungsphase. Themen wie „Mein schönster Kita-Moment“ oder „Warum ich ErzieherIn geworden bin“ machen den Beruf emotional erfahrbar. Die Reels können einfach produziert werden und sind fast kostenneutral. Ergänzend verweist die Kampagne direkt auf Bewerbungsmöglichkeiten und Infoangebote. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Pressestelle der Stadt Konstanz. Ziel ist es, ein positives Image des Berufs zu vermitteln und neue Wege in der Fachkräfteakquise zu beschreiten.

5.5 Messeauftritte und Werbeclip

Um dem negativen Image des Erzieherinnenberufs entgegenzuwirken, sind gemeinsame Messeauftritte (z. B. bei der MARS) und ein professioneller Werbeclip geplant. Ziel ist es, insbesondere Schülerinnen während der Berufsorientierung anzusprechen. Der Messeauftritt soll trägerübergreifend und im einheitlichen Design der Initiative „Komm nach Konstanz, bleib in Konstanz“ erfolgen. Die Auftritte bieten Informationen zu Ausbildungswegen, Gehältern, Perspektiven und den Mehrwert des Berufs. Ergänzend soll ein Imagevideo produziert werden, das in Schulen gezeigt und auf der gemeinsamen Website eingebunden wird. Es soll niedrigschwellig, positiv und zielgruppenorientiert sein. Die Umsetzung des Films erfolgt kostenneutral mit Unterstützung der Pressestelle der Stadt. Beide Maßnahmen sollen helfen, frühzeitig das Interesse potenzieller Fachkräfte zu wecken und langfristig den Fachkräftemangel zu bekämpfen.

5.6 Flyer und Plakate

Trotz des Fokus auf digitale Medien bleiben Printformate wie Flyer und Plakate wichtige Werkzeuge zur Fachkräftegewinnung, vor allem bei Präsenzveranstaltungen, in Schulen oder auf Messen. Ziel ist es, im Rahmen eines gemeinsamen Designs unter dem Motto „Komm nach Konstanz, bleib in Konstanz“ alle Träger und Einrichtungen sichtbar zu machen – einheitlich und dennoch mit Raum für individuelle Konzepte. Plakate dienen als Eye-Catcher im öffentlichen Raum, während Flyer konkrete Informationen liefern. Da das Grunddesign im Zuge der Website-Entwicklung entsteht, fallen nur geringe Druckkosten an. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, diese Printmedien trägerübergreifend zu entwickeln und dabei sowohl die gemeinsame Zielrichtung als auch die jeweilige Besonderheit der Einrichtungen zu betonen. So soll die öffentliche Sichtbarkeit erhöht und das Interesse potenzieller Fachkräfte gesteigert werden.

5.7 Stipendiums-Modell

Das geplante Stipendium soll die klassische Ausbildung zur Erzieherin attraktiver machen. Auszubildende in der grundständigen Ausbildung können für bis zu zwei Jahre monatlich 300 Euro erhalten – zusätzlich zur BAföG-Förderung. Voraussetzung ist unter anderem ein Schulplatz in einer Fachschule der Region, das Anerkennungsjahr sowie ein anschließendes Arbeitsverhältnis von mindestens zwei Jahren in einer Konstanzer Einrichtung. Wird diese Zeit nicht erfüllt, ist das Stipendium anteilig zurückzuzahlen. Das Modell wird auf 50 potenzielle Stipendiatinnen kalkuliert (10 bei der Stadt, 40 bei freien Trägern) mit einem finanziellen Aufwand von etwa 343.000 Euro jährlich. Allerdings zeigen Erfahrungen aus anderen Kommunen, dass der Rückzahlungsaspekt die Inanspruchnahme hemmen könnte. Dennoch wäre das Stipendium ein gezielter Anreiz zur Nachwuchsgewinnung.

5.8 Freistellung Praxisanleitung

Eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung ist essenziell für den Ausbildungserfolg – bislang fehlt in Konstanz jedoch eine verbindliche Freistellung. Die AG empfiehlt, wie im TVöD vorgesehen, pro Auszubildender 15 % der Arbeitszeit als Anleitungszeit festzulegen. Dies würde eine strukturelle Verbesserung der Ausbildungsqualität und Entlastung der Teams bedeuten. Kalkuliert wird mit rund 8,4 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten (VzÄ)

in Konstanzer Kitas, was Kosten in Höhe von ca. 520.000 Euro jährlich verursacht. Der Landeszuschuss (2.000 €/Azubi) reduziert diese Summe. Ein politischer Beschluss zur Finanzierung wäre erforderlich. Ziel ist es, durch diese Maßnahme die Ausbildung attraktiver zu gestalten, das Ausbildungsniveau zu sichern und langfristig Fachkräfte zu binden.

5.9 Leitfaden Praxisanleitung

Der Leitfaden definiert Standards und Rollenverständnisse für die Anleitung von Auszubildenden in Kitas. Er strukturiert die Ausbildung in drei Phasen (Kennenlernen, Erprobung, Abschied) und betont kontinuierliche Reflexion, Zielvereinbarungen sowie Feedbackprozesse. Anleitende übernehmen eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung von Fachwissen, Methoden und Haltung. Ihre Aufgaben umfassen u. a. Onboarding, Anleitung zu selbständigem Arbeiten, pädagogische Begleitung und Zusammenarbeit mit Fachschulen. Der Leitfaden hebt die Wichtigkeit regelmäßiger Gespräche und dokumentierter Entwicklungsprozesse hervor. Die Anleitungszeit sollte fest im Dienstplan verankert sein (ideal: 15 %). Ziel ist es, die Qualität der praktischen Ausbildung nachhaltig zu erhöhen und die ErzieherInnenrolle als professionell begleitete Lernphase zu stärken.

5.10 Sozialpädagogische Assistenz

Sozialpädagogische Assistentinnen spielen eine wachsende Rolle in der frühkindlichen Bildung, insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Ihre Aufgabe ist die unterstützende Mitarbeit in der Gruppenbetreuung sowie bei pädagogischen Angeboten. Der Text betont, dass ihre Integration in die Kita-Teams durch eine strukturierte Einarbeitung, klare Aufgabenverteilung und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld erfolgen muss. Dies erfordert Anpassungen in Arbeitsabläufen und pädagogischen Konzepten. Eine inklusive Haltung gegenüber dieser Berufsgruppe sowie regelmäßige Fortbildungen sind unerlässlich, um die Qualität der Betreuung zu sichern. Die Assistenzkräfte sind auf DQR-Niveau 4 eingestuft (praktisch orientierte Ausbildung), während Erzieherinnen auf Niveau 6 liegen. Eine klare Rollendefinition und kontinuierliche Weiterbildung fördern ihre Wirksamkeit und entlasten die Fachkräfte.

5.11 Benefits

Unterschiede im Angebot von Benefits zwischen städtischen und freien Trägern führen zu einer Wettbewerbssituation, die insbesondere kleinere Träger benachteiligt. Benefits wie vergünstigte Bädereintritte, Hansefit, WG-Zimmer für neue Mitarbeitende oder ÖPNV-Zuschüsse wirken sich positiv auf die Mitarbeiterbindung und Gesundheit aus. Die AG empfiehlt, dass diese Leistungen auch bei freien Trägern gefördert werden, indem sie in die Betriebskostenzuschüsse der Stadt aufgenommen werden. Das Ziel: Gleiche Bedingungen für alle pädagogischen Fachkräfte – unabhängig vom Träger. So können freie Träger als gleichwertige Arbeitgeber auftreten und die Stadt ihren gesetzlichen Betreuungsauftrag besser erfüllen. Zusätzlich wird damit die Attraktivität der gesamten Konstanzer Kitaträgerlandschaft erhöht.

5.12 Wohnraumförderung

In Konstanz stellt der Mangel an bezahlbarem Wohnraum ein zentrales Hindernis bei der Fachkräftegewinnung dar. Das vorgeschlagene Konzept sieht vor, dass die Stadt Wohnungen anmietet und gezielt an neu gewonnene Fachkräfte in Kitas weitervermittelt. Mietgarantien und befristete Verträge (max. zwei Jahre) sollen den Einstieg erleichtern,

ohne dauerhafte Verpflichtungen zu erzeugen. Kosten bei Leerstand würden anteilig von Stadt und Trägern getragen. Erste Gespräche mit Vermietern wie der „Neuen Arbeit gGmbH“ sind erfolgt. In einer Pilotphase soll eine WG mit 4–6 Zimmern getestet werden. Ziel ist es, kurzfristig Lösungen für den angespannten Wohnungsmarkt zu schaffen und langfristig ein unterstützendes System zur Fachkräftebindung aufzubauen. Der soziale Charakter der Maßnahme stärkt zugleich das Image der Stadt als familienfreundlicher Arbeitsort.

5.13 Treueprämie

Die Fluktuation im Erzieherinnenberuf ist hoch – innerhalb von drei Jahren verlassen rund zwei Drittel der Fachkräfte die Kita. Um dem entgegenzuwirken, schlägt die AG eine Treueprämie vor: Eine monatliche Zulage von 250 Euro für Erzieherinnen, die mindestens drei Jahre beim selben Träger tätig sind. Diese sogenannte Arbeitsmarktzulage kann im Rahmen des TVöD individuell vereinbart oder an Qualitätsziele geknüpft werden. Ziel ist es, die Verweildauer im Beruf zu erhöhen und erfahrene Kräfte langfristig zu halten. Das Modell bietet Flexibilität und setzt gezielt dort an, wo Fluktuation besonders hoch ist. In Kombination mit weiteren Maßnahmen wie Benefits oder Weiterbildung stärkt die Prämie die Bindung an den Träger.

5.14 Leitungsfortbildung

Die LeiKi-Studie zeigt: Leitungsqualität wirkt sich stark auf Teamklima, Arbeitszufriedenheit und pädagogische Qualität aus – sogar stärker als Gehalt oder Gruppengröße. In Konstanz wurde daher eine modulare Fortbildungsreihe für Kita-Leitungen entwickelt. Das Pilotprojekt (vier Module, Feb.–Juli) in Kooperation mit der VHS war sofort ausgebucht. Es vermittelt Führungskompetenzen, stärkt das berufliche Selbstverständnis und fördert Reflexionsprozesse. Die Rückmeldungen fließen in eine Evaluation ein; bei positiver Bewertung soll das Angebot verstetigt werden. Die Teilnahmegebühr deckt 50 % der Kosten (ca. 10.000 Euro/12 Teilnehmende). Ziel ist es, die Qualität in der Führung zu steigern und damit Fachkräfte durch gute Rahmenbedingungen langfristig zu binden.

5.15 Arbeitszeitmodelle / 4-Tage-Woche und Work-Life-Balance

Moderne Arbeitszeitmodelle wie die 4-Tage-Woche oder Homeoffice-Elemente gewinnen auch im Kita-Bereich an Bedeutung. Studien zeigen: Flexiblere Modelle fördern die Work-Life-Balance, reduzieren Burnout und erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit. Die Einführung erfordert allerdings eine sorgfältige Dienstplanung, klare Kommunikationsstrukturen und flexible Teamabsprachen. Denkbar sind verschiedene Modelle: komprimierte Wochen mit längeren Tagen, reduzierte Stunden mit gleichem Gehalt oder zusätzliche freie Tage bei gleicher Wochenarbeitszeit. Ziel ist es, gerade weiblichen Fachkräften mit familiären Verpflichtungen mehr Gestaltungsspielraum zu bieten und so den Beruf langfristig attraktiver zu machen. Erste Pilotprojekte zeigen vielversprechende Ergebnisse – darunter geringere Fehlzeiten und bessere Mitarbeiterbindung.

6. Wie geht es weiter?

Das Projekt Konstanzer Kita der der Zukunft findet im Kitagipfel und der Information und Diskussion der Arbeitsergebnisse nur einen vorläufigen Abschluss.

6.1 Jugendhilfeausschuss und weitere kommunalpolitische Gremien

Der Jugendhilfeausschuss der Stadt Konstanz ist Teil des Jugendamtes der Stadt Konstanz. Er ist das maßgebliche Planungsinstrument der Jugendhilfe der Stadt und bildet mit der Verwaltung eine Einheit.

Mit dem vorliegenden Papier ist die Verwaltung nun in zahlreichen Bereichen in Vorleistung getreten. Doch nur mit einer Beschlussfassung und Beauftragung durch den Jugendhilfeausschuss erhalten die vorgeschlagenen Empfehlungen und Maßnahmen eine Verbindlichkeit zur Umsetzung.

Aufgabe der Verwaltung ist es nun, die einzelnen Maßnahmen zur politischen Diskussion und gegebenenfalls zur Beschlussfassung in den Jugendhilfeausschuss zu tragen.

Aufgabe des Jugendhilfeausschusses wird dann sein, sich zu den Empfehlungen zu verhalten, Stellung zu beziehen und eine Haltung zu entwickeln.

Einige der Maßnahmen werde unter Umständen nicht nur das Wohlgefallen der politischen Vertreter im Jugendhilfeausschuss finden. Dennoch, oder eher gerade deshalb gebührt dem Gremium – ebenso wie der Verwaltungsspitze – an dieser Stelle ein besonderer Dank und zwar deshalb, weil beide den Prozess zugelassen und unterstützt haben.

Wenn man sich wie in diesem Fall, auf Beteiligungsformate einlässt, muss man damit rechnen, dass auch unliebsame Vorschläge auf die Tagesordnung gebracht werden. Ebenso muss man damit rechnen, kontroverse Diskussionen führen zu müssen. Sich darauf einzulassen, ist für Entscheidungsträger und Politik nicht immer einfach.

Über fachliche Empfehlungen hinaus enthält das vorliegende Papier auch Maßnahmeempfehlungen, die in finanzieller Hinsicht zu Buche schlagen. Es obliegt zunächst der Verwaltung, Finanzierungsoptionen zu entwickeln und den politischen Gremien darzulegen. Auch wenn der Jugendhilfeausschuss ein beschließender Ausschuss ist, so obliegt es dennoch den weiteren politischen Gremien der Stadt, über finanzielle Belange zu entscheiden. Maßgeblich sind hier der Haupt- Finanz- und Klimaausschuss und letztendlich der Gemeinderat. Manches, was aus fachlicher Sicht unter Umständen vollumfänglich befürwortet wird, kann gegebenenfalls schlicht und ergreifend in diesen Tagen nicht finanziert werden. Hierüber müssen Entscheidungen getroffen werden. Das gesamte Projektteam wünscht den Mitgliedern der politischen Gremien der Stadt viel Erfolg bei dieser verantwortungsvollen Aufgabe.

6.2 Projektgruppe Kita

Die Jugendämter in Deutschland sind nach §78 SGB VIII gesetzlich dazu angehalten, die Bildung von Arbeitsgemeinschaften anzustreben, in denen neben ihnen die anerkannten Träger der freien Jugendhilfe vertreten sind. In den Arbeitsgemeinschaften soll darauf hingewirkt werden, dass die geplanten Maßnahmen aufeinander abgestimmt werden,

sich gegenseitig ergänzen und in den Lebensbereichen von jungen Menschen und Familien ihren Bedürfnissen, Wünschen und Interessen entsprechend zusammenwirken.

In Konstanz gibt es schon seit langem mit der „Projektgruppe Kita“ eine solche Arbeitsgemeinschaft. Sämtliche Maßnahmen aus dem vorliegenden Papier, die politisch zur Umsetzung empfohlen sind, werden von der Verwaltung in die Projektgruppe eingebracht. Dort werden dann entsprechend des gesetzlichen Auftrages die Aufgaben und Maßnahmen in der Konstanzer Kitalandschaft aufeinander abgestimmt und in einem koordinierten Verfahren zur Umsetzung gebracht. Die Verantwortung und Federführung liegen dann wiederum beim Jugendamt der Stadt. Der Erfolg hängt jedoch von einem gemeinsamen und koordinierten Arbeiten ab, bei dem die Stadt in höchsten Maßen auf die gleichbleibend wertvolle Unterstützung sämtlicher frier Träger von Kitas in der Stadt angewiesen ist.

7. Danksagung

Herzlichen Dank an alle, die im Prozess und im Projekt Konstanzer Kita der Zukunft mitgearbeitet haben. Dies waren (in unsortierter Reihenfolge):

Anja Braunwarth,	Fachbereichsleitung Kinder, Jugend und Familie Caritas-Verband Konstanz e.V.
Nicole-Nadine Sproll,	Abteilungsleitung ambulante Hilfen, Kindertagesbetreuung, von Wessenberg'sche Vermächtnisstiftung
Jana Breuer,	Gesamtelternbeirat Kita
Franziska Burg,	Elternbeirätin Kinderhaus am Rhein
Janina Thomas,	Kita-Leitung Kita Weiherhof
Susanne Ritter.	Verfahrenslotsin
Ute Kuhn,	Fachberatung Sprachkita
Anja Mazzardo,	Kita-Leitung Kita Grenzbach
Christina Degen,	Kita-Leitung Kita Bruder-Klaus
Dilyana Schüllli,	Elternbeirätin Kita Urisberg
Emil Fischer,	Leitung Kinderhaus im Paradies
Gabi Ebner,	Leitung Kita Allmannsdorf
Melanie Knappmeier,	Elternteil
Sebastian Gondorf,	Leitung Waldkindergarten,
Timo Venedey,	Leitung Kita Dreifaltigkeit
Birgitt Meier,	Kitavormerkung
Bettina Möhrke,	Kitavormerkung
Jochen Mink,	Abteilungsleiter Personal Studierendenwerk Seezeit
Björn Schlenkrich,	Leiter Fachbereich Sozialpädagogik und weitere Schularten Mettnau-Schule Radolfzell
Dania Nikisch,	Leitung Kita Cherisy
Tobias Müller,	Leitung Kita St. Stephan
Claudia Langer,	Fachbereichsleitung Kleinkindgruppen und Betriebskrippen, von Wessenberg'sche Vermächtnisstiftung
Manuel Wieser,	Kita-Geschäftsführung kath. Verrechnungsstelle
Sabine Weinhammer,	Leitung Kita Knirps und Co.
Julia Müller,	Leitung Kinderhaus Paradies
Stefanie Giunio,	Leitung Kinderhaus am Rhein
Christoph Müßig,	Leitung Kita Cheridu

Clemens Holzapfel,	Vorsitzender Gesamtelternbeirat Kita
Heike Kempe,	Gesamtelternbeirat Kita
Anna Dietzler,	stellvertretende Leitung Kita Cherisy
Marina Malke,	Leitung Kita Seezeit
Christine Feineisen,	Leitung Kita Dorothee von Flüe
Heike Reuter,	Vorsitzende Kinderschutzbund Landkreis Konstanz
Jasmin Koschek,	Leitung Kinder- und Familienzentrum Musikerviertel
Marie Aziakonou,	Fachschule Marianum Hegne

Lenkungsgruppe Jugendamt Stadt Konstanz:

Yvonne Richter,	Netzwerkkoordinatorin Frühe Hilfen
Joachim krieg,	Jugendhilfeplaner
Elena Moser,	stellvertretende Abteilungsleitung Abt. Tagesbetreuung für Kinder
Ina Merk,	Sachgebietsleitung Abt. Tagesbetreuung für Kinder
Vivien Kopp,	Sachgebietsleitung Abt. Tagesbetreuung für Kinder
Christiane Rottmair,	Kita-Fachberatung

Projektleitung:

Rüdiger Singer,	Leitung Abt. Jugendhilfeplanung und finanzielle Förderung von Kindertagesstätten
-----------------	--

Ein besonderer Dank, auch ohne namentliche Nennung, gilt all jenen, die an dem vorliegenden Papier mitgearbeitet haben!

8. Verzeichnis Anhang:

Anlage 1:	Handlungsleitfaden der AG Qualität
Anlage 2:	Handlungsleitfaden Inklusion in Konstanzer Kitas
Anlage 3:	Ablaufschema des Fachdienstes Inklusion des Caritasverbandes Konstanz e.V.
Anlage 4:	Erstantrag Inklusionshilfe Erziehungsberechtigte
Anlage 5:	Einschätzbogen zur Teilhabe in Kindertageseinrichtungen
Anlage 6:	Liste Kooperations- und Ansprechpartner zum Thema Inklusion in Kitas
Anlage 7:	Platzvergabekriterien ab 2025
Anlage 8:	Konzept „10 für 10“
Anlage 9:	gemeinsamer Internetauftritt
Anlage 10:	ausländische Fachkräfte
Anlage 11:	Social Media – ErzieherInnen erzählen
Anlage 12:	Messeauftritte und Werbeclip
Anlage 13:	Flyer und Plakate
Anlage 14:	Stipendiums-Modell
Anlage 15:	Freistellung Praxisanleitung
Anlage 16:	Leitfaden Praxisanleitung
Anlage 17:	sozialpädagogische Assistenz
Anlage 18:	Benefits
Anlage 19:	Wohnraumförderung
Anlage 20:	Treueprämie
Anlage 21:	Leitungsfortbildung
Anlage 22:	Work-Life-Balance und Arbeitszeitmodelle
Anlage 23:	Qualizirkel für Kitas

Anlage 1

Handlungsleitfaden zur Qualität in Konstanzer Kitas

Nach dem Zukunftstag Konstanzer KiTas 2024 formierte sich die AG Qualität als eine Arbeitsuntergruppe des Cluster 2 – Fachthemen. Die zweite Arbeitsuntergruppe des Cluster 2 ist die AG Inklusion.

Mit dem Erarbeiten des Handlungsleitfadens für Qualität in den KiTas unserer Stadt hat sich eine trägerübergreifende Arbeitsgruppe befasst, welche sich aus trägervertretenden Personen, Einrichtungsleitungen, Fachschule und einer Vertreterin des Gesamtelternbeirates zusammensetzt. Unser Anliegen ist es im Zuge der Bildungsdiskussionen im Elementarbereich, das heißt für Kinder im Alter zwischen 0 und 6 Jahren, eine relativ vergleichbare Qualität in allen KiTas unserer Stadt zu ermöglichen.

Dafür haben wir einen Handlungsleitfaden in Form eines trägerübergreifenden Qualitätskonzepts erarbeitet. Mit diesem Qualitätskonzept wird der Forderung, Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Kinder zu gewährleisten – unabhängig davon, welchen sozialen Hintergrund sie haben, welchen Bildungsstand oder Nationalität ihre Eltern haben und in welcher Einrichtung sie aufgenommen worden sind, entsprochen.

Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit kann nur gegeben sein, wenn eine hohe Betreuungsqualität in Form einer guten Orientierungs-, Struktur-, und Prozessqualität in allen Einrichtungen gewährleistet ist.¹

Rechtliche Grundlagen – von Damals bis Heute

Vorläufer von heutigen Kindertageseinrichtungen waren die Kleinkinderbewahranstalten, Kleinkinderschulen sowie der Fröbel'sche Kindergarten welche in der Industrialisierung entstanden sind.

Die heutigen Kindertageseinrichtungen ermöglichen zwar auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber seit dem Erkenntnisgewinn, dass die Kindheit eine eigenständige Lebensphase ist, die dank der Neurowissenschaften als eine Phase der Bildung (Frühkindlichen Bildung) gesehen wird, verlagerten sich die Aufgaben der Bildung, Erziehung und Betreuung in Form von Kindertageseinrichtungen in den öffentlichen Sektor.² Die Aufgaben von Kindertageseinrichtungen wurden im Jahr 1990 rechtlich im Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII) verankert.

Ein Sachverhalt eint die damalige Zeit mit der gegenwärtigen, in Deutschland besteht bis heute keine Pflicht zum Besuch einer Kindertageseinrichtung, obwohl seit dem 01.08.2013 für alle Kinder ab dem ersten Lebensjahr bis sechs Jahren ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Frühkindlichen Bildungseinrichtung (KiTa) besteht. Für Kinder, die das 4. Lebensjahr erreicht haben ist dieser Rechtsanspruch auf KiTa-Betreuung bereits seit 1996 gegeben. Dieser Rechtsanspruch ist im §24 SGB VIII „Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege“, verankert. Die rechtlichen Grundlagen für die Arbeit von Kindertageseinrichtungen sind in §22-26 SGB VIII festgehalten und zeigen auf, dass Kindertageseinrichtungen einen **konkret formulierten Bildungsauftrag** zu erfüllen haben.

¹ Vgl. I. Wehrmann, G. Haug-Schnabel, (2014) PromiK. Professionalität messen in Kitas. Handout Seminar Didacta Workshop 6. S. 2.

² Vgl. K. Föhlich-Gildhoff, D. Kasüschke, (2008) Frühpädagogik heute. Herausforderung an Disziplin und Profession, Band 1, (1 Aufl.). Carl Link Verlag. S. 122.

Anlage 1

Mit dem seit 2023 bis 2026 geltenden KiTa Qualitätsgesetz unterstützt der Bund die Länder mit rund acht Milliarden Euro bei Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Qualität sowie bei der Verbesserung der Teilhabe in der Kindertagesbetreuung. Hierzu sind folgende konkreten Handlungsfelder bestimmt: Bedarfsgerechtes Angebot, Fachkraft-Kind-Schlüssel, Gewinnung und Sicherung von qualifizierten Fachkräften, Starke Leitung, Förderung bedarfsgerechter- ausgewogener und nachhaltiger Verpflegung und ausreichender Bewegung, Sprachliche Bildung, Stärkung der Kindertagespflege. Der Gesetzgeber hat sich auf eine Grundsatzregelung beschränkt, die Ausgestaltung, über Inhalt, Umfang der Aufgaben und Leistungen, wie dem Bildungsauftrag entsprochen werden kann, obliegt den Ländern. Für BaWü geregelt im Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG). Eine weitere Veränderung mit dem Rechtsanspruch brachte der Bedarf an Ganztagesplätzen mit sich. Ein flächendeckender Ausbau von Plätzen für unter Dreijährige und additiv der Ausbau von Ganztagesplätzen resultierte. In Summe ein Ausbau welcher ein hohes Kontingent an pädagogischen Fachkräften bedarf.

Aus Kindperspektive bedeutet diese Entwicklung, dass Kinder deutlich längere Verweilzeiten, nämlich bis zu 45 Stunden in der Woche in einer außerfamilialen Institution verbringen, in Kindertageseinrichtungen, welche familienergänzend ausgerichtet sind. Dies übersteigt von vielen Erwachsenen die Wochenstundenarbeitszeit so z.B. auch die der pädagogischen Fachkräfte vor Ort.

Frühe Kindheit ist so stark institutionalisiert wie noch nie. Dieser Sachverhalt birgt in sich, dass wir als Kommune eine hohe Verantwortung gegenüber unseren Kindern und Familien in unserer Stadt haben und zwar die Qualität der Prozesse welche Frühkindliche Bildung in Kindertageseinrichtungen ermöglichen, möglichst hoch zu halten. Nur dann gewähren wir Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit für jedes Kind. Erfüllen das Recht eines jeden Kindes auf die Trias: Bildung, Erziehung und Betreuung. Und die Kinder unserer Stadt sind dann in unseren KiTas weiterhin gut aufgehoben.

Auseinandersetzung mit dem Begriff Qualität – eine gemeinsame Definition

Aktuell stehen KiTas vor der herausfordernden Aufgabe auf akuten Fachkräftemangel zu reagieren und zugleich pädagogische Qualität (weiter) zu entwickeln oder wenigstens zu erhalten.

„..., wenn wir keine gute KiTa-Qualität gewährleisten, wackelt der ‚Sockel‘ unserer Bevölkerungspyramide.“

Zitat von Prof. Dr. Katharina Spieß Direktorin des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung

Nach dem Zukunftstag für unsere Konstanzer KiTas im vergangenen Jahr hat sich die Arbeitsgruppe Qualität aus dem Cluster 2 mit folgender Frage befasst:

Wie halten wir Qualität in den KiTas unserer Stadt lebendig und sorgen gleichzeitig für mehr „Konsch Tanz“ für die Kinder unserer Stadt bezogen auf ihre Bildungsprozesse, Erziehung- und Betreuung?

Gemeinsame Definition:

Anlage 1

Qualität in KiTas unserer Stadt bezieht sich auf die Gesamtheit der Bedingungen, Prozesse und Ergebnisse, welche die Entwicklung, das Wohlbefinden und die Selbstbildungsprozesse von Kindern unterstützen. Eine qualitativ hochwertige KiTa zeichnet sich durch folgende Aspekte aus:

Pädagogische Ansätze:

- Implementierung von anerkannten Bildungsansätzen, die die individuellen Bedürfnisse und Interessen der Kinder in den Mittelpunkt stellen.

Kinderrechte (Inklusion), Kindperspektivenansatz:

- Die Perspektive der Kinder wird aktiv einbezogen. Dies bedeutet, dass ihre Meinungen, Wünsche und Ideen gehört und respektiert werden. Die Förderung von Partizipation ist zentral, um Kinder in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, Demokratie so bereits in den KiTas erfahrbar ist.

Qualifikation des Personals:

- Wichtig hierfür ist ein professionelles, qualifiziert geleitetes Team, d.h. eine starke KiTa-Leitung, welche von qualitätsbewussten Trägern und Fachberatungen unterstützt wird. Fachlich geschultes Personal, das sich kontinuierlich fortbildet und über Kompetenzen in der frühkindlichen Bildung verfügt sowie sich als Keimzelle der lernenden Organisation KiTa versteht.

Politische, gesetzliche Rahmenbedingungen:

- gesetzl. Festlegungen (Länderhoheit) zu Betriebserlaubnis, Personalschlüssel, Gruppengröße, Betreuungszeit, Leitungszeit, (KVJS/ Landesjugendamt ist oberste Aufsichtsbehörde von Trägern).

Hier besteht Gestaltungsmöglichkeit von Kommunen und Trägern da die Ausrichtung an Empfehlungen sich auf „mindest“ – Standards konzentrieren und aktuell z.B. die Möglichkeit der Nutzung von §11 KiTaG Erprobungsparagraph besteht.

Organisatorische Rahmenbedingungen:

- Inklusive Einrichtungskonzeption, Schließzeiten, Anzahl Planungstage, Festlegung der Teamsitzung, Verfügungszeiten, Zusammenarbeit mit Familien oder Schulen, Unterstützungsstruktur durch Fachberatung, Weiterbildung, Supervision, Coaching, Innovations- und Veränderungsbereitschaft.

Räumliche und materielle Ausstattung:

- Eine anregende Umgebung, die vielfältige Spiel- und Lernmöglichkeiten bietet. Die Bildungsräume sollen flexibel gestaltet sein, um den Interessen, Themen und Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden.

Beziehungen und Interaktionen:

- Positive und vertrauensvolle Beziehungen zwischen päd. Fachkräften und Kindern sind entscheidend. Die Interaktionen fördern die soziale und emotionale Entwicklung der Kinder.

Zusammenarbeit mit Eltern und Gemeinschaft:

Anlage 1

- Eine enge Kooperation mit Eltern und der lokalen Gemeinschaft stärkt die Qualität. Die Einbindung der Eltern in den Kita-Alltag und deren Unterstützung sind wichtig für die Entwicklung der Kinder.

Evaluation und Reflexion:

- Regelmäßige Selbst- und Fremdevaluation der pädagogischen Arbeit, um die Qualitätsprozesse kontinuierlich lebendig zu halten und zu verbessern. Zur Selbstevaluation dient das erarbeitete, folgende Qualitätskonzept und das Einholen von Feedback bei Kindern, Eltern und Teammitgliedern sowie das Implementieren des Kinderperspektivenansatzes. Zur Fremdevaluation empfehlen wir PromiK (Professionalität messen in KiTas).³

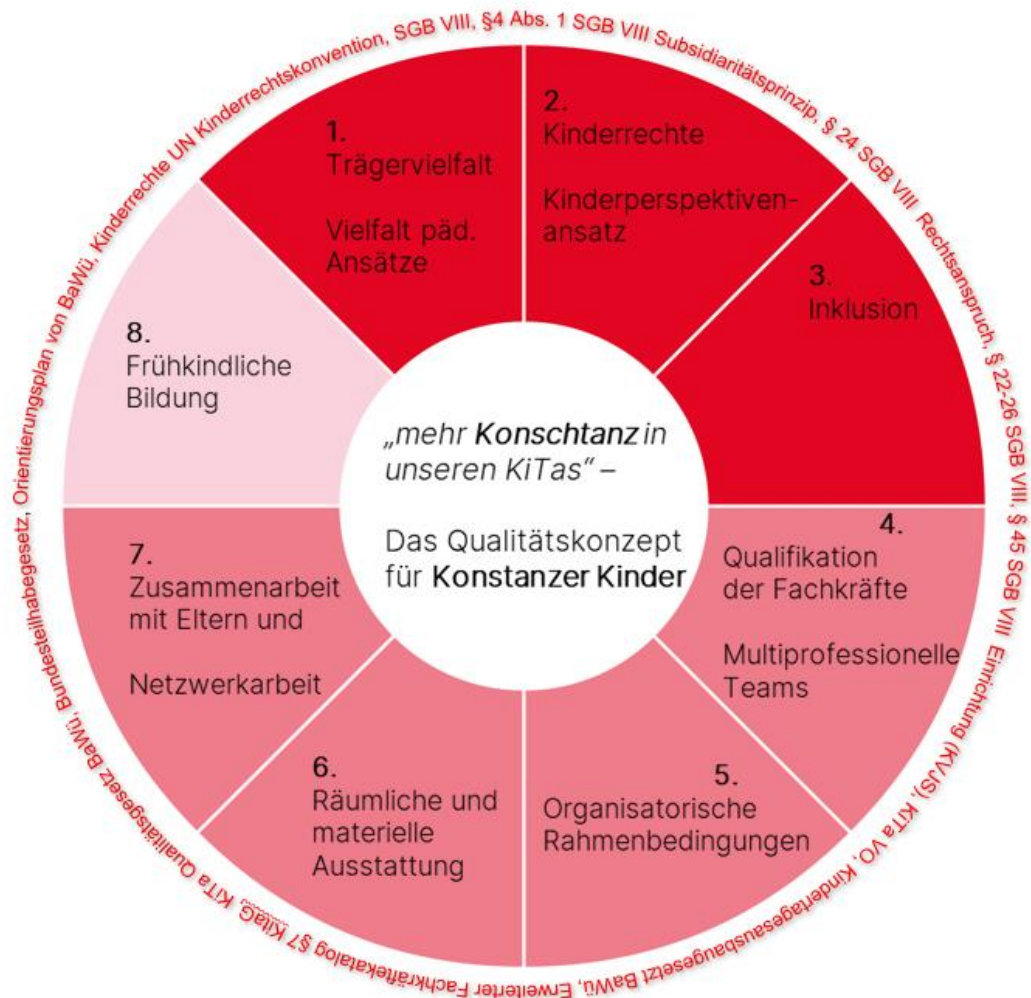
Insgesamt ergibt sich ein ganzheitliches Bild von Qualität in der KiTa, das die individuellen Bedürfnisse der Kinder, die Rechte der Kinder in den Vordergrund stellt und deren aktive Mitgestaltung und Partizipation fördert. Der Kindperspektivenansatz unterstützt, dass Kinder keine passiven Empfänger von Bildung sind, sondern als aktive Akteure in ihrem eigenen Bildungs- und Entwicklungsprozess wahrzunehmen sind.

Die bereits bestehenden Qualitätsstandards der Stadt Konstanz, welche trägerübergreifend angelegt sind und bereits vor über einem Jahrzehnt erarbeitet wurden, sind noch heute als Ergebnisqualität, im Besonderen in Bezug auf die aktuellen Arbeitsbedingungen der pädagogischen Fachkräfte, erlebbar. Auf die Gestaltungsmöglichkeiten einer Kommune, welche die Orientierungsqualität, Strukturqualität und Prozessqualität betreffen, gehen wir mit der Konzeptvorstellung ein.

³ Vgl. I. Wehrmann, G. Haug-Schnabel. PromiK Professionalität messen in KiTas – Gemeinsam auf dem Weg zu einer ausgezeichneten Frühpädagogik, das umfassende Evaluationsverfahren zur Feststellung und Weiterentwicklung pädagogischer Qualität in Kindertageseinrichtungen. Folie 4.

Anlage 1

5.1. Qualitätskonzept für Konstanzer KiTas



Mehrere **Qualitätsdimensionen** (Kategorien innerhalb der Qualitätsentwicklung) bilden das Gesamtmodell und so verhält es sich auch bei unserem Qualitätskonzept.⁴

Orientierungsqualität: Dieser **Qualitätsbereich** beinhaltet die normativen Orientierungen, Leitideen und Überzeugungen, unter denen das pädagogische Handeln (Prozessqualität) stattfinden soll.

Strukturqualität: Dieser Qualitätsbereich zeigt sich darin, **wie gut eine Einrichtung sachlich, räumlich und personell ausgestattet ist**. Sie misst sich in Gruppengrößen und dem Schlüssel päd. Fachkraft – Anzahl Kinder, in der Vorbereitungszeit für die „Arbeit mit dem Kind und für das Kind“ oder auch im Ausbildungsniveau der pädagogischen Fachkräfte.

Prozessqualität: Diese Qualitätsdimension steht für die **Kommunikation und Interaktion der pädagogischen Fachkräfte mit den Kindern**. Das soziale Umfeld und die Materialien beeinflussen die Prozessqualität, genauso nachhaltig wie die Tagesstruktur und die didaktischen Planungen der jeweiligen päd. Fachkräfte.

⁴ Vgl. W. Tietze, S. Viernickel (2016) Pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder - ein nationaler Kriterienkatalog. (5 Aufl.). Verlag das Netz.

Anlage 1

Das Zentrum – „mehr Konsch Tanz in unseren KiTas“ - ist das Herzstück

In unseren Konstanzer KiTas stehen die Kinder und deren individuellen Entwicklungs- und Bildungsbiographien im Zentrum ebenso die wissenschaftlich belegte Annahme, dass das Kind „als autonom denkendes **Subjekt**“ aktiv diese Prozesse selbst gestaltet.⁵ Selbsterklärend arbeiten wir bezogen auf die Professionelle Haltung nach dem humanistischen Menschenbild und somit fügt sich zum Kind im Zentrum zum einen die Haltung der pädagogischen Fachkräfte und auch die Haltung aller erwachsenen Verantwortlichen in unserer Kommune. Das Zentrum ist das Herzstück unseres Konstanzer Qualitätskonzeptes.

Aus der Perspektive des Kindes und in Verbindung mit den UN-Kinderrechtskonventionen formulieren wir Standards, die „mehr Konsch Tanz“ in unsere KiTas bringen und eine grundlegende Qualität ermöglichen.

Unser Ziel ist es, dass Konstanz ein Ort wird, an dem Wachstum und Entwicklung von Anfang an gelingt. Die prägendsten Jahre eines Menschen sind die Jahre der Frühen Kindheit. Wir bieten den Kindern mit unserem Qualitätskonzept einen Rahmen, in dem sie sicher aufwachsen und sich von Beginn an als Teil der Gesellschaft erleben, in welcher sie nicht nur gesehen werden, sondern selbst mitgestalten können und in Belangen, die sie betreffen eine Stimme haben.

Unsere **KiTas** sind die **Wiege der Demokratie**.

Mehr „Konsch Tanz“ in unseren KiTas

bedeutet in diesem Zusammenhang nicht nur die Verbindung zu unserer Stadt, sondern auch die gemeinsame trägerübergreifende Ausrichtung, welche unseren KiTas zu Stabilität verhilft und damit Bedingungen schafft, in welchen Konstanzer Kinder in ihren KiTas bestmöglich begleitet werden.

Wie oben bereits angemerkt fügt sich zum Kind im Zentrum unseres Qualitätskonzeptes auch die **Haltung der Verantwortlichen Erwachsenen** in unserer Kommune, welche wir an dieser Stelle beschreiben:

Pädagogische Fachkräfte in den Teams:

Die Haltung basiert auf dem Verständnis des humanistischen Menschenbildes, Kinder werden als aktive und kompetente Gestaltende ihrer eigenen Lebenswelt wahrgenommen, pädagogische Fachkräfte hören zu, nehmen Kinder ernst und geben ihnen echte Mitgestaltungsmöglichkeiten im Verständnis einer professionellen Ethik. Pädagogische Fachkräfte sehen sich als Begleitende, welche ihr eigenes praktisches Handeln kritisch hinterfragen – insbesondere unbewusste Machtstrukturen oder Routinen und Tagesstrukturen. Sie haben anzuerkennen, dass Kinder eigene Sichtweisen und Wünsche äußern, die vielleicht nicht den Erwartungen der Erwachsenen entsprechen.

Führungskräfte:

Sie schaffen strukturelle Voraussetzungen dafür, dass Kinder sich im Alltag beteiligen können, mitentscheiden können und ihre KiTa-Zeit aktiv gestalten können und zwar im Verständnis, dass es nicht nur möglich ist, sondern erwünscht ist. Das bedeutet, Zeit, Räume und Fortbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte bereitzustellen, die eine Umsetzung ermöglichen. Führungskräfte müssen einen Rahmen schaffen, in dem

⁵ Vgl. G. Hüther (2015) Etwas mehr Hirn, bitte. Eine Einladung zur Wiederentdeckung der Freude am eigenen Denken und der Lust am gemeinsamen Gestalten. (1. Aufl.). Verlag Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. S. 5.

Anlage 1

pädagogische Fachkräfte eigene Unsicherheiten oder Herausforderungen ansprechen können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen befürchten zu müssen.

Träger:

Träger haben Kinderrechte (Inklusion), Kinderperspektiven und Partizipation als festen Bestandteil ihrer pädagogischen Konzepte und Leitlinien zu etablieren – nicht als „nice-to-have“, sondern als Qualitätsmerkmal. Sie sind verantwortlich dafür, dass ihre Einrichtungen regelmäßig Fortbildungen und Supervisionen zum Thema Kinderbeteiligung und dialogische Haltung erhalten. Die Träger sollten Verantwortung übernehmen und aktiv darauf achten, dass KiTas so gut es geht personelle und zeitliche Ressourcen haben, um Beteiligungsformate umzusetzen, damit diese so wenig wie möglich unter dem Druck des Alltags minimiert werden. Als Vermittelnde zwischen KiTas und kommunalen Stellen fördern sie den Dialog, um Kinderperspektiven auch auf der Ebene der Jugendhilfeplanung und kommunalen Bildungslandschaft sichtbar zu machen.

Verantwortliche der Stadt Konstanz:

Die Verantwortlichen der Stadt Konstanz haben Kinder als eigenständige Persönlichkeiten mit Rechten und einer eigenen Stimme zu begreifen. Dies bedeutet, dass politische und verwaltungstechnische Entscheidungen konsequent auch aus der Perspektive der Kinder zu betrachten sind. Es bedarf der Haltung, dass echte Beteiligung nicht nur ein pädagogisches Prinzip ist, sondern ein demokratisches Grundrecht.⁶ Die Verantwortlichen haben sich dafür einzusetzen, dass Partizipation strukturell und nachhaltig in KiTas verankert sind. Eine bestimmte Auseinandersetzung, wo Kinder Teil unserer Demokratie sind ist notwendig, um Entscheidungsräume zu schaffen, in denen Kinder mitgestalten können. Die Haltung, dass jedes Kind – unabhängig von sozialer, kultureller, oder sprachlicher Herkunft – das Recht auf Mitbestimmung und qualitativ hochwertige Bildung hat ist zu gewähren. Dies setzt voraus, dass Ressourcen gerecht zu verteilen sind und Kinder aus benachteiligten Lebenslagen besonders unterstützt werden. Die Verantwortlichen haben den Dialog zwischen pädagogischen Fachkräften, Trägervertretenden, Gesamtelternbeiräten, Eltern und Kindern aktiv zu suchen und zu fördern. Die Stadt Konstanz hat kontinuierlich zu evaluieren, wie gut die Kinderperspektiven in den KiTas umgesetzt, berücksichtigt sind und entsprechende Maßnahmen zur Weiterentwicklung vorzuhalten.

⁶ Vgl. <https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention>

Anlage 1

Acht Bereiche des Qualitätskonzeptes Stadt Konstanz

Erster Bereich: *Trägervielfalt und Vielfalt pädagogischer Konzepte*

Das Subsidiaritätsprinzip, welches in § 4 Abs. 1 SGB VIII festgeschrieben ist, besagt, dass öffentliche Träger der Jugendhilfe nur tätig werden sollen, wenn die Aufgaben nicht von freien Trägern wahrgenommen werden können. Dies fördert eine pluralistische Trägerlandschaft und stärkt das zivilgesellschaftliche Engagement. Entsprechend vielfältig ist die KiTa-Landschaft unserer Stadt bezogen auf Trägervielfalt als auch bezogen auf die Vielfalt pädagogische Konzepte. In der trägerübergreifenden Zusammenarbeit ist die Trägerhoheit zu berücksichtigen und wertzuschätzen. Die trägerübergreifende Zusammenarbeit ist gesichert in der Projektgruppe KiTa, welche vor jedem Jugendhilfeausschuss tagt. Die Projektgruppe benennt eine Person in Funktion Sprecher:in der Projektgruppe sowie eine Stellvertretung. Diese Person nimmt am Jugendhilfeausschuss teil und kann von diesem beratend angehört werden wie auch den gemeinsam gefundenen Standpunkt der Projektgruppe zu Sachverhalten gegenüber dem Ausschuss vertreten. Aus diesem trägerübergreifend angelegten Gremium ist in Vergangenheit so einiges erarbeitet worden, das noch heute „einen Unterschied“ ausmachen lässt, wenn man die Arbeitsbedingungen unserer päd. Fachkräfte in allen unseren KiTas der Stadt in Blick nimmt und mit Arbeitsbedingungen in anderen Kommunen unseres Landkreises vergleicht. Dafür sind wir sehr dankbar und wollen diese Qualitätsstandards erhalten.

Dieser erste Bereich entspricht der Orientierungsqualität so, wie der äußere Rahmen mit seiner Aufzählung der gesetzlichen, politischen und organisatorischen Ausführungen. In Teilen d.h. eingeschränkt besteht dennoch die Möglichkeit der Einflussnahme und Gestaltungsmöglichkeit von Kommune und Träger was in der Vergangenheit stark genutzt wurde. Wie bereits beschrieben tragen die Ergebnisse und Beschlüsse noch immer zur Stabilität bei - besonders in diesen herausfordernden Zeiten.

Zweiter Bereich: *Kinderrechte – Kinderperspektivenansatz*

Neben der rechtlichen Rahmung und den einzuhaltenden Parametern einer betriebserlaubnispflichtigen Institution (§45 SGB VIII) ist für uns der „Kinderperspektivenansatz“ die wichtigste Grundlage. Aus diesem Grund ist er bereits im Zentrum unseres Qualitätskonzeptes benannt und wird hier im zweiten Bereich differenziert beschrieben.⁷

Das Projekt „Kinder als Akteure der Qualitätsentwicklung in KiTas“ wurde von der Bertelsmann Stiftung in Auftrag gegeben und vom Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI) im Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2019 durchgeführt.

Innerhalb unserer Arbeitsgruppe AG Qualität haben wir uns mit der folgenden Frage sehr intensiv auseinandergesetzt:

⁷ Vgl. I. Nentwig-Gesemann, B. Walther, E. Bakels, L. Munk, (2021) Kinder als Akteure in Qualitätsentwicklung und Forschung. Eine rekonstruktive Studie zu KiTa-Qualität aus der Perspektive von Kindern. Bertelsmann Stiftung. DESI – Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration. Bertelsmann Stiftung. S. 4.
file:///C:/Users/sja-kita7/Downloads/Kinder_als_Akteure_in_Qualitaetsentwicklung_und_Forschung_web_01.pdf

Anlage 1

„Warum KiTa-Qualität aus Kinderperspektive forschend in den Blick nehmen?“

Weil die KiTa für beinahe alle Kinder spätestens ab dem vollendeten dritten Lebensjahr neben der Familie ein wichtiger Ort des Aufwachsens geworden ist. Die steigende Bedeutung außerfamiliärer Bildung, Betreuung und Erziehung ging zugleich mit steigenden Erwartungen und Anforderungen an das Feld einher, welche von unterschiedlichen Akteuren formuliert werden – Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, KiTa-Trägern, Eltern und vielen anderen.

Die Vorstellungen erstrecken sich hierbei von flexiblen Öffnungszeiten über eine ausgewogene und gesunde Ernährung bis hin zu bundeseinheitlichen Qualitätsstandards.

Eine **Perspektive auf den Lebensraum KiTa** wird in den meisten Debatten jedoch **nicht** berücksichtigt: **nämlich die der Kinder!**

Kinder haben ein Recht darauf, dass ihre verschiedenen Ausdrucksformen aufmerksam wahrgenommen, ihre Perspektiven verstanden und sie systematisch bei der Entwicklung von Lebens- und somit auch von KiTa-Qualität einbezogen werden.⁸

So stellt sich berechtigt die Frage:

Welche Anforderungen stellen Kinder an eine „gute“ KiTa?

Nach der Auswertung dieser von der Bertelsmann Stiftung in Auftrag gegebenen rekonstruktiven Studie konnten konkrete Qualitätsdimensionen entwickelt werden, die die Perspektiven der Kinder auf ihre KiTas transparent machen.

Der Kinderperspektivenansatz ist eine kinderechtlich basierte pädagogische Haltung der partizipativen Arbeit mit Kindern. Er zeigt die Forschungsergebnisse über KiTa-Qualität aus Kindersicht auf und vertieft die Perspektiven welche für Kinder wichtig sind. Diese Perspektiven sind im Folgenden aufgeführt und sollen zukünftig in allen KiTas unserer Stadt Berücksichtigung finden:

- Selbsterkundung und Identitätsentwicklung
- Mitgestaltung und Mitbestimmung
- Beziehungsgestaltung und Gemeinschaftserleben
- Peerkultur und Freundschaft
- Erfahrungsräume außerhalb der KiTa
- Welt- und Lebenserkundung
- Non-Konformität und Spielen mit Normalität

Dieser Ansatz ist zudem eine methodische Werkzeugkiste, mit welcher diese Perspektiven der Kinder besser zu verstehen und sichtbar zu machen sind. Das erfolgt mit Hilfe von: Erheben, Analysieren und Dokumentieren.

Hierin sehen wir für unser Qualitätskonzept die Bedeutung und die Möglichkeit, mit diesem Ansatz innerhalb jeder einzelnen KiTa - unabhängig der konzeptionellen Ausrichtung - eine interne Evaluation vornehmen zu können. Somit leistet das Konzept einen Beitrag zur interperspektivischen Qualitätsentwicklung. Jede KiTa hat zusätzlich zur Einrichtungskonzeption (§ 45 SGB VIII) auch ein institutionelles Schutzkonzept vorzulegen. In diesem Schutzkonzept sind Partizipation, kindzentrierte Bildung, Beschwerdemanagement und viele weitere Übereinstimmungen, die es mit dem

⁸ Vgl. <https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention>

Anlage 1

Kinderperspektivenansatz gibt, auszuführen. Auch das ist ein Aspekt welcher für uns die Bedeutung des Ansatzes hervorhebt.

Dieser zweite Bereich entspricht der Orientierungs- sowie der Prozessqualität. Das ist der entscheidende Bereich, welcher für uns als kinderfreundliche Kommune Gestaltungsfreiheit ermöglicht auf Ebene der Kommune und Träger ermöglicht.

Wir als Arbeitsgruppe Qualität aus Cluster 2 – Fachthemen, empfehlen den Entscheidungsträgern der Stadt Konstanz daher, diesen Ansatz trägerübergreifend zu implementieren und zu etablieren.

Dritter Bereich: Inklusion

Zusammen mit der AG Inklusion bilden wir das Cluster 2 - Fachthemen und verweisen an dieser Stelle explizit auf den Handlungsleitfaden der AG Inklusion. Aus der gemeinsam gefundenen Definition der Arbeitsgruppe Inklusion geht deutlich hervor, worin sich Inklusion von Integration unterscheidet und diese Begriffe, der zugrunde gelegten Haltung entsprechend, nicht synonym zu verstehen und zu verwenden sind. Im Verständnis der Definitionsbeschreibung umfasst somit Inklusion alle Aspekte sozialer Vielfalt und Ziel ist stets die Herstellung von Bildungsgerechtigkeit im Sinne von „passt das System (KiTa), diese KiTa“, mit ihren Voraussetzungen, Ressourcen und Möglichkeiten zu der individuellen Bedürfnislage des Kindes und seiner Familie? Hier wird von einem engen Inklusionsbegriff ausgegangen und das Einbeziehen von Menschen mit BeHinderung* beschrieben.⁹

In unserer Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion haben wir aus der AG Qualität uns die Frage gestellt: **Wer sind Inklusionskinder?**

Hier sei vorweggenommen, dass ein sorgsamer Umgang mit dem Begriff „Inklusionskind“ zu pflegen ist, um einzelne Kinder nicht zu stigmatisieren. In unseren KiTas der Stadt Konstanz sollen Inklusionskinder im engeren Sinne – Kinder mit Beeinträchtigungen und BeHinderung sein. Im Bestreben in unseren KiTas inklusive Pädagogik zu leben und erfahrbar zu machen wird am kontinuierlichen abbauen von Barrieren, jeglicher Art, gearbeitet um gleichzeitig den Zugang zu allem für alle zu öffnen. Zukünftig werden uns dabei, die erarbeiteten Instrumente aus der AG Inklusion, unterstützen. Im Idealfall helfen uns diese zusammen mit dem Team, mit der Leitung und den Eltern vorhandene Barrieren aufzuspüren und gemeinsam nach Lösungen zu suchen, um diese zu beseitigen oder gegebenenfalls eine andere, passende KiTa zu finden. Mit diesem inklusiven Ansatz und Haltung der Teams werden Kinder nicht nach Neigungen und Fähigkeiten in Gruppen unterteilt, sondern alle, ob mit oder ohne Beeinträchtigung, BeHinderung in der KiTa gemeinsam betreut. Anders zu sein stört Kinder nicht beim Spiel und gemeinsamen KiTa-Alltag, wenn Rahmenbedingungen und Haltung stimmen.

Für diese inklusive KiTa-Praxis wollen wir noch förderliche Faktoren aufzählen:

- Bildung von multiprofessionellen Teams wie unter Bereich 4 beschrieben

⁹ Vgl. I. Wehrmann, G. Haug-Schnabel, F. Martinet, J. Bense, (2024) Die gute KiTa. Handlungsempfehlungen für die Frühpädagogik. Verlag Herder. S. 47.

*Ausführung der Schreibweise BeHinderung: Diese Schreibweise bringt zum Ausdruck, dass der Begriff nicht als Kennzeichen einer Person verstanden, sondern als Relation zwischen als behindert bezeichneten Personen, ihrer Umwelt und den existierenden Barrieren die sie behindern.

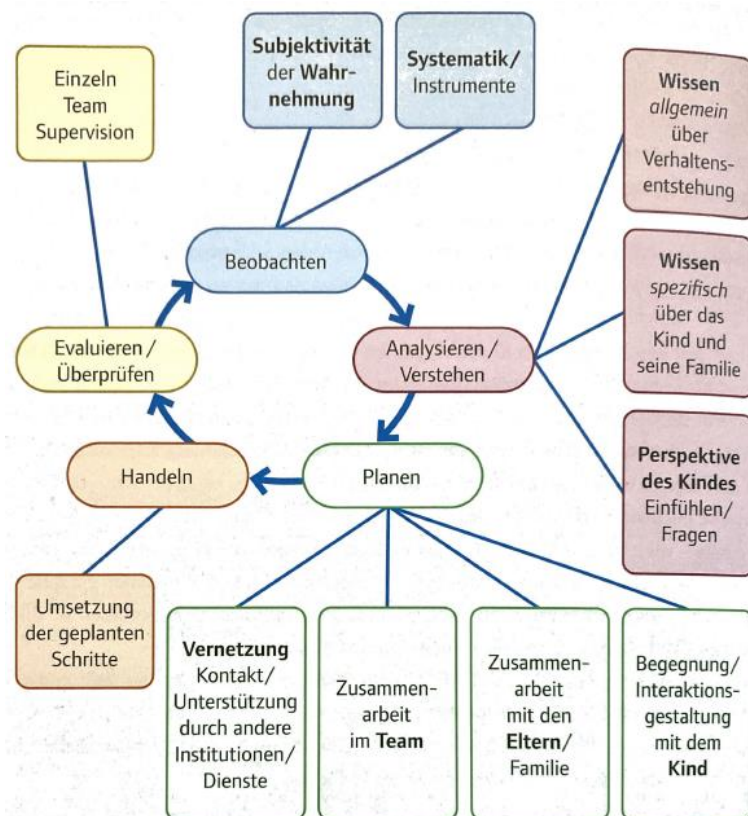
Anlage 1

- Belegung von zwei Plätzen, für Kinder mit Beeinträchtigung, BeHinderung oder für Kinder bei welchen noch eine Abklärung bei Fachdiensten aussteht. (Reduzierung der Gruppengröße)
- Möglichkeit für das gesamte Team sich regelmäßig fortzubilden, an Supervision teilzunehmen, KiTa Fachberatung in Anspruch nehmen zu können
- Mehr Verfügungszeit für die Teams vorhalten als auch eine höhere Eingruppierung z.B. in 8b zu ermöglichen

Ein inklusives Bildungssystem, wie es die Behindertenrechtskonvention seit 2009 verbindlich wünscht und fordert – beginnt bereits bei der inklusiven Kinderkrippe in KiTas. Um die Umsetzung erfolgreich zu gestalten ist es notwendig Rahmenbedingungen zu schaffen und Unterstützungssysteme zur Verfügung zu stellen, wie z.B. Elternbegleitungen auf alle KiTas ausweiten oder KiTa – Sozialarbeit¹⁰ zu etablieren.

Wir wollen nicht Forderungen als Empfehlungen verpacken. Mit Hilfe des Handlungskreislaufes wollen wir visualisieren, was innerhalb eines Teams von den pädagogischen Fachkräften geleistet wird. Wenn Unklarheiten auftreten oder ein Kind herausforderndes, symptomatisches Verhalten aufzeigt, müssen die pädagogischen Fachkräfte zusätzlich zu ihrem Handeln und Begleiten von Entwicklungs- und Bildungsmöglichkeiten, verstärkt Beobachten, Analysieren und Netzwerken.

Unklarheiten und herausforderndes Verhalten das ein Kind zeigt, sind zu beachten um auf Hilfen, zum Wohle des Kindes, von Seiten der KiTa hin wirken zu können. Dafür ist eine differenzierte Analyse nötig, welche sehr zeitintensiv ist.



¹⁰ Vgl. https://www.kita-fachtexte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/1-2024_Kita-Fachtext_Stephan_Schmider_Kitasozialarbeit.pdf. S.13.

Anlage 1

11

Der innere Kreis beschreibt das professionelle Handeln von pädagogischen Fachkräften das sich vom intuitiven Alltagshandeln insofern unterscheidet, dass nicht vom Be(ob)achten direkt ins Handeln übergegangen, sondern „Zwischenschritte“ erfolgen bis gehandelt wird. Diese Zwischenschritte sind weiter aus zu differenzieren, wenn Unklarheiten oder herausforderndes Verhalten vom Kind vorliegen. Das Schaubild zeigt die Komplexität sehr gut auf aus welcher auch eine erhöhte Zeitintensität resultiert. Im vierten Bereich ist zu erfahren worauf die Zunahme an Herausforderungen für die pädagogischen Fachkräfte fußt. Unklarheiten im Verlauf der kindlichen Entwicklung und einhergehend herausforderndes, symptomatisches Verhalten sind dabei ein weiterer Aspekt, welcher Teams zusätzlich fordert und hohe Qualität einfordert.

Dieser dritte Bereich gehört der Orientierungsqualität an und liegt somit im Gestaltungsbereich von Kommune und Träger.

Vierter Bereich: *Qualifikation der Fachkräfte – Multiprofessionelle Teams*

Die Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte im Elementarbereich ist in Deutschland nach wie vor überwiegend auf Fachschulniveau angesiedelt. Seit 2012 unterscheidet man in Baden-Württemberg zwischen der klassisch, grundständigen Ausbildung und der Praxis integrierten Ausbildung. Im Gegensatz zur klassischen Ausbildung wird bei der Praxis integrierten Ausbildung (PiA) die schulische Ausbildung verstärkt mit der Praxis verzahnt. Im Schnitt findet die drei Jahre dauernde Ausbildung an drei Tagen am Lernort Fachschule und an zwei Tagen am Lernort Praxis statt. Für diesen Ausbildungsweg muss man Voraussetzungen erfüllen, welche zur Überprüfung bei den Fachschulen liegt. Das bedeutet, dass der Zugang für junge Menschen mit mittlerem Bildungsabschluss nicht möglich ist. Für diese bleibt der Weg zum Erzieherberuf über die klassische Ausbildung.

Diese zwei Ausbildungswege unterscheiden sich jedoch in der Tatsache, dass nur die praxisintegrierte Ausbildung eine Ausbildungsvergütung vorsieht.

Um junge Menschen direkt nach ihrem mittleren Bildungsabschluss für die klassische Ausbildung zu begeistern, benötigt es monetäre Anreize und Kenntnisse in Bezug auf elternunabhängiges BAföG. Die größte Hürde stellt das erste Jahr im Berufskolleg für Sozialpädagogik (1BKSP)¹² dar. Setzt man hier einen Anreiz in Form eines BAföG unschädlichen Stipendiums, wäre die klassische Ausbildung mit der PiA-Ausbildung monetär vergleichbar und die Anzahl von zukünftigen Auszubildenden ließe sich steigern. Hierzu erfolgen dezidierte Ausführungen im Handlungsleitfaden aus dem Cluster 1 Arbeitsgruppe Fachkräftebindung – und Gewinnung.

Zu diesen Ausbildungswegen kamen jüngst Möglichkeiten des Quereinstieges hinzu und über den erweiterten Fachkräftecatalog §7 KiTaG können sich ergänzende Fachkräfte über Bewährung in Verbindung mit Fortbildungseinheiten zur ergänzenden pädagogischen Fachkraft qualifizieren mit Gruppenleitungsbefugnis ebenfalls durch Fortbildung. Diese Qualifikation ist jedoch nicht an die Person gebunden, sondern durch die Bewährung unter einem Trägerdach für die Dauer der Arbeitszeit bei diesem

¹¹ Vgl. A.Tures. (2025) Das schwierige Kind? Herausforderndem Verhalten professionell begegnen. Verlag Cornelsen. S. 20.

¹² Vgl. https://www.bildungsplaene-bw.de/,Lde/berufskolleg+fuer+sozialpaedagogik+_1bksp_

Anlage 1

Träger. Wechselt die Person zu einem anderen Träger gilt neu zu „bewähren“ zu entscheiden.

In Kindertageseinrichtungen arbeiten somit häufig pädagogische Berufsgruppen zusammen, die unterschiedliche formale Ausbildungsniveaus aufweisen, etwa Sozialassistent:innen, Kindheitspädagog:innen (BA), pädagogische Fachkräfte, Erziehungswissenschaftler:innen (MA). Ein Team kann aufgrund dieser Tatsache schon sehr heterogen aufgestellt sein, was für die Zusammenarbeit auch herausfordernd sein kann.

Als Lernort Praxis sind innerhalb eines Teams Praxisanleitungen für die diversen Ausbildungs- und Qualifizierungswege vorzuhalten, die bestenfalls für diese Aufgabe geschult sind.

Ist eine KiTa Ausbildungsbetrieb, dann ist ein Teil der Arbeitszeit der Praxisanleitung für die Aufgaben dieser Tätigkeit gebunden. Diese zu investierende Zeit fehlt den verbleibenden Teamkolleg:innen im Dienstplan für die Aufgaben mit dem Kind. Teams leisten einen sehr wichtigen Beitrag zukünftige pädagogische Fachkräfte auszubilden sind aber dadurch, wenn keine Freistellung für die Praxisanleitungszeit vorgesehen ist, im pädagogischen Alltag belastet, weil die Kolleg:innen im Dienstplan für die Aufgaben mit dem Kind, nicht zur Verfügung steht. An dieser Stelle lohnt es sich Lösungsmöglichkeiten zu finden, die Teams in Ausbildungsbetrieben entlasten. Im TVöD ist die Praxisanleitungszeit mit 15% der Arbeitszeit beziffert. Die Arbeitsgruppe Fachkräftebindung- und Gewinnung aus Cluster 1 hat sich bereits einer trägerübergreifenden Lösung angenommen – somit verweisen wir an dieser Stelle auf deren Empfehlungen.

Wie oben bereits ausgeführt setzt sich ein Team häufig aus pädagogischen Berufsgruppen zusammen, welche unterschiedliche formale Ausbildungsniveaus aufweisen. Innerhalb unserer Arbeitsgruppe haben wir uns folgende Frage gestellt:

Verstehen wir diese Teams bereits als multiprofessionell?

Multiprofessionelle Teams – Verschiedene Funktionen multiprofessioneller Zusammenarbeit

In multiprofessionellen Teams arbeiten nach unserem Verständnis Menschen unterschiedlicher Berufsgruppen zusammen. So wird die heterogen ausgerichtete pädagogische Berufsgruppe, welche überwiegend in Kindertageseinrichtungen zu finden ist, durch andere Berufsgruppen ergänzt.¹³

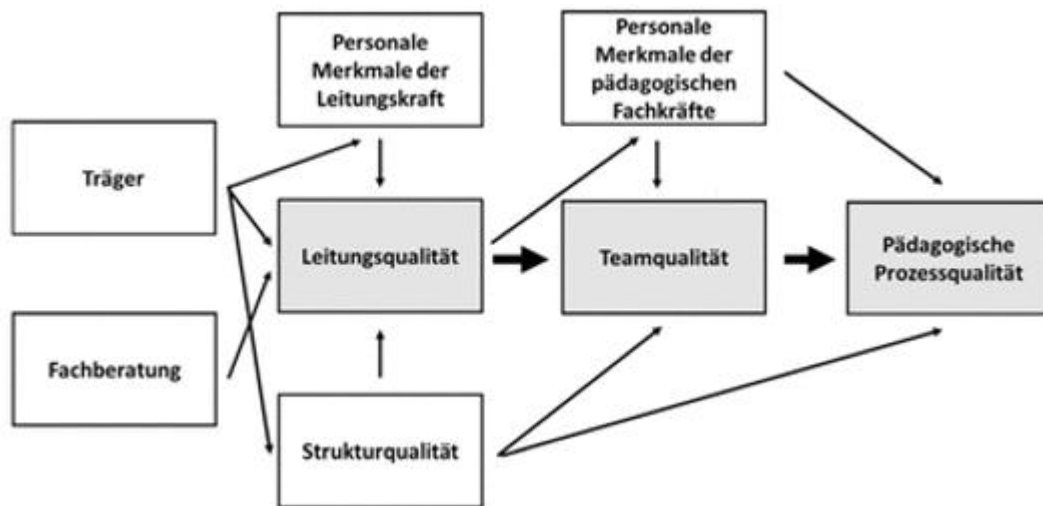
Kindertageseinrichtungen sehen sich einer Vielzahl von Herausforderungen ausgesetzt. Die Lebenswelten der Familien in der heutigen Gesellschaft haben sich verändert – Kindertageseinrichtungen müssen auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse reagieren, was mit multiprofessionellem Arbeiten besser gelingen kann, da hier ein mehrperspektivischer Ansatz gegeben ist und adäquat auf diverse Erschwernisse reagiert werden kann. Zudem stellt sich die Frage, wie Qualität in Zeiten des Fachkräftemangels gehalten werden kann. Das Implementieren und Etablieren von multiprofessionellen Teams soll keine kurzfristige Lösung zur Behebung des Fachkräftemangels darstellen, sondern langfristig dafür sorgen, dass bedarfsgerechtes Agieren im pädagogischen Kontext für die Kinder und Familien gelingen kann. Eine inklusive Ausrichtung ist durch multiprofessionelle Teams eher realisierbar, weil das Kernteam bestehend aus pädagogischen Fachkräften, Berufsgruppen aus dem Gesundheitswesen und Fachdiensten integriert.

¹³ Vgl. I. Wehrmann, G. Haug-Schnabel, F. Martinet, J. Bense, (2024) Die gute KiTa. Handlungsempfehlungen für die Frühpädagogik. Verlag Herder. S. 36 ff.

Anlage 1

Gründe für das Implementieren von multiprofessionellen Teams in diesem Verständnis, zeigen in der Zusammenarbeit somit verschiedene Funktionen auf. Multiprofessionelle Zusammenarbeit vereinigt unterschiedliche fachliche Expertisen, um die Kinder umfänglich zu unterstützen. Die Zusammenarbeit erhöht die Spannweite der Perspektiven und damit auch das Kompetenzniveau im Gesamtteam.

Bei all diesen Ausführungen ist eines zu beachten: KiTa Leitungen sind der Dreh- und Angelpunkt für eine gute pädagogische Prozessqualität das belegt das Forschungsprojekt LeKi sehr anschaulich.



14

Auf Grundlage der Ergebnisse dieses Forschungsprojektes entstand im Cluster 1 in der AG Fachkräftegewinnung und Bindung eine Fortbildungsmöglichkeit für KiTa-Leitungen in Kooperation mit der Volkshochschule Konstanz somit verweisen wir an dieser Stelle auch auf den Handlungsleitfaden- und die Empfehlungen von Cluster 1.

Aber neben Kompetenzen benötigen Leitungen und multiprofessionelle Teams Bedingungen, die sie gesund und sinnstiftend arbeiten lassen. ¹⁵

Fünfter Bereich: *Organisatorische Rahmenbedingungen*

Vorwegnehmend wollen wir direkt benennen, dass dieser Bereich der Strukturqualität zu zuordnen ist und im Gestaltungsbereich der Träger und KiTa-Leitungen liegt. So verhält es sich auch mit den darauffolgenden Bereichen sechs und sieben.

Unter anderem wichtig hierfür sind:

- Inklusive Einrichtungskonzeption
- Institutionelle Schutzkonzepte
- Schließzeiten
- Planungstage
- Verfügungszeiten
- Festlegung der Teamsitzung
- Leitungskonferenz

¹⁴ Vgl. Abbildung 1. Untersuchungsmodell des LeKi-Projekts. Frühe Bildung (2021). Verlag Hogrefe. S. 2.

¹⁵ Vgl. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2024/dezember/gute-kitas-brauchen-gut-ausgebildetes-personal-aber-die-fachkraft-quote-sinkt-vielerorts>

Anlage 1

- Zusammenarbeit mit Familien
- Netzwerkarbeit z.B. Kooperation mit Grundschulen
- Unterstützungsstruktur durch Fachberatung
- Weiterbildung, Supervision, Coaching,

Inklusive Einrichtungskonzeptionen dienen dem Erhalt einer Betriebserlaubnis und schaffen Transparenz für alle Akteure welche mit dem Binnensystem KiTa unter einem Trägerdach wie auch innerhalb einer Kommune zu tun haben. Die einzelnen Bereiche, welche für die Konzeption auszuarbeiten sind – haben den Vorgaben des Kommunal Verbandes für Jugend und Soziales (KVJS), dem Landesjugendamt und gleichsam die oberste Aufsichtsbehörde von Kindertageseinrichtungen, zu entsprechen. Seit in Kraft treten des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes ist zur schriftlichen Konzeption auch ein Institutionelles Schutzkonzept vor Inbetriebnahme, mit einzureichen.

Jede KiTa ist somit ein ganz eigenes Binnensystem mit einem ganz individuellen Profil, auch wenn unter einem Trägerdach eine gemeinsame konzeptionelle Ausrichtung besteht.

Zu den **Schließzeiten** sprechen sich die Träger und KiTa-Leitungen unserer Stadt ab, um sich gegebenenfalls unter einander vertreten zu können. Die Anzahl der Planungstage ist durch den Träger vorgegeben damit einhergehend auch die Anzahl der individuellen Urlaubstage der pädagogischen Fachkräfte. Aus dem Bedingungsfeld Öffnungszeiten, Gruppenart, Schließzeiten resultiert ein Mindest – Personalschlüssel für jede einzelne KiTa welcher zur Gewährleistung der Aufsichtspflicht und des Kindeswohles vorzuhalten ist. Wie aus der Beschreibung zu entnehmen ist – handelt sich um einen Mindeststandard der gerne zu Gunsten der Qualität überschritten werden kann.

Gegenwärtig beschäftigt sich das Cluster 3 – Platzvergabe und Betreuungsformen mit einem Modell, welches für uns alle von großem Interesse werden kann! Dabei handelt es sich um das **10 für 10 Konzept**. Es ist ein Konzept, welches darauf abzielt möglichst allen Kindern unserer Stadt einen KiTa-Platz zu ermöglichen und dabei die Qualität vor Ort in den KiTas berücksichtigt. Der Name des Konzepts beschreibt das Vorgehen, welches wie folgt die Umsetzung vorsieht. Für das Reduzieren von 10 % der Öffnungszeiten nimmt eine Kita 10 % mehr Kinder in die Einrichtung auf. Die Qualität in den KiTas kann trotz der Aufnahme von mehr Kindern, als es die Betriebserlaubnis vorsieht, erhalten bleiben. Durch die Reduzierung der Öffnungszeiten um 10% ist es den pädagogischen Fachkräften in Vollzeit möglich ihre Verfügungszeit verlässlich nach dem Kinderdienst zu nehmen. Wie im weiteren Verlauf beschrieben, ist die Verfügungszeit, die Zeit für das Kind. Somit ist diese Zeit qualitativ eine sehr kostbare. Dazu entnehmen Sie differenzierte Details aus der Handlungsempfehlung vom Cluster 3.

Verfügungszeit beschreibt die Zeit für das Kind und meint konkret die Vor- und Nachbereitungszeit, Zeit für Dokumentationen in das Portfolio und die Kindakte sowie die Teamzeit. In der Fachliteratur wird sie mit der Zeit im Kinderdienst ins Verhältnis gesetzt und weist aktuell folgende Proportionalität auf: 20% Verfügungszeit und 80% Kinderdienst. Da sich, wie bereits beschrieben, Familie und Gesellschaft in einem außerordentlichen Wandel befinden schlägt sich das im System KiTa durch außerordentliche Herausforderungen nieder. Kinder verbrachten noch nie einen so hohen Anteil ihrer Kindheit in Institutionen und dem hat sich auch das Verhältnis der

Anlage 1

Aufteilung von Arbeitszeit im Kinderdienst und Verfügungszeit anzupassen. Aktuelle Diskussionen sehen eine Anpassung ins Verhältnis von 25% zu 75% vor. Die Teamzeit, wird weiterhin mit 2 Wochenstunden beziffert.

Im Besonderen verändert sich aktuell, aufgrund der Schulgesetzänderung, die Zusammenarbeit mit Familie am Übergang zur Grundschule. Informationen bezüglich Organisations- Struktureller Veränderungen fließen von der **Steuerungsgruppe KiTa-Grundschule** in die **Projektgruppe KiTa** ein. Die Steuerungsgruppe besteht aus fünf Vertretern aus dem Bereich Grundschule und inkludiert die Koordinatorin am Schulamt und fünf Vertretern aus dem Bereich KiTa trägerübergreifend ausgelegt und inkludiert die KiTa Fachberatung der Abteilung Tagesbetreuung für Kinder vom Sozial- und Jugendamt Stadt Konstanz. Diese Steuerungsgruppe gibt es seit 2019. Damals trat die neue Verwaltungsvorschrift in Kraft und es galt diese Vorschrift Organisations- Strukturell in unserer Kommune umzusetzen. Seither gibt es eine Verbindliche Struktur der KiTas zu ihren kooperierenden Schulen unabhängig zu den aufnehmenden „Stammschulen“. Die damals neue Verwaltungsvorschrift wurde in einer Jahresplanung verbindlich festgeschrieben. Ferner organisiert die Steuerungsgruppe zwei Fachtage im KiTa- und Schuljahr für die Tandems, welche Kooperation von Seiten Schule und KiTa umsetzen. Diese neue Organisations- Struktur durchlief eine Evaluation und die Ergebnisqualität bestätigte dieses Vorgehen am Übergang von KiTa in die Grundschule. Jetzt gilt es sich der jüngst in Kraft getretenen Schulgesetzänderung ebenso zu entsprechen.

Gerne wollen wir auch wieder dahin zurückfinden, dass an den **Leitungskonferenzen** der städtischen KiTa-Leitungen in einem bestimmten Turnus und zu gemeinsamen Themen es ein Schnittmengen-Zeitfenster in der Leitungskonferenz geben soll. Hierzu soll, wie in Vergangenheit, die Abteilungsleitung der Abteilung Tagesbetreuung für Kinder der Stadt Konstanz Einrichtungsleitungen der freien Träger einladen. Wir sehen dafür einen vierteljährlichen Turnus als angemessen an.

Zukünftig gilt es das System KiTa noch intensiver zu unterstützen, da die Aufgaben wie oben im vierten Bereich beschrieben komplexer werden. Dafür ist es notwendig eine **Unterstützungsstruktur** in Form von KiTa Fachberatung für die KiTa-Leitungen und die Teams zur Verfügung zu stellen als auch Supervision und Coaching. Als Beispiel möchte ich den **Qualizirkel KiTa – Leitungen für Kinderschutz** benennen, welcher als Pilot für die städtischen Leitungen in Zusammenarbeit von Allgemeinen Sozialen Dienstes, der Psychologischen Beratungsstelle/ insoweit erfahrenen Fachkraft für Kinderschutz und der KiTa Fachberatung, als Präventives Instrument 2019 entstanden ist. Dieser Qualizirkel findet einmal im Monat statt. Nach der erfolgreichen Pilotphase fand der erste Schritt des Übertrages in trägerübergreifende Zusammenarbeit und so startete 2025 der Qualizirkel für KiTa-Leitungen von kleinen, freien Trägern mit den Bewährten Perspektiven und der bewährten Methode.

Sechster Bereich: *Räumliche- und materielle Ausstattung*

Welche Räumlichkeiten in einer KiTa vorzuhalten sind ist von der Art der Betreuung abhängig und entsprechend durch das KVJS vorgegeben. Grundsätzlich richtet sich die Ausstattung nach den Bedürfnislagen der kindlichen Entwicklungspsychologie.

Anlage 1

Die materielle Ausstattung lässt häufig ein zugrunde gelegtes pädagogisches Konzept ablesen – „zeige mir die Räume und ich sage dir, wie darin gearbeitet wird“. Die KiTa verfügt über non-formale Bildungsräume und Materialien. Für die Ausgestaltung und somit für den Einkauf ist die Leitung in Zusammenarbeit mit den pädagogischen Fachkräften zuständig. Ein Teil der Materialausstattung besteht aus freiem Material und ein Teil aus didaktischem Material. Freies Material muss nicht zwingend „Spielzeug“ sein, sondern kann auch „Zeug zum Spielen“ sein. Die Gestaltung der Bildungsumgebung gehört zur alltäglichen Arbeit der pädagogischen Fachkräfte.

Wie oben beschrieben ist dieser Bereich der Strukturqualität zu zuordnen und fällt in den Gestaltungsbereich der KiTa-Leitung (in Absprache mit dem Träger z.B. bei einem reformpädagogischen Ansatz) und ihres Teams.

Siebter Bereich: *Zusammenarbeit mit Eltern – Sozialraum*

Die Zusammenarbeit mit Eltern ergibt sich aus der gemeinsamen Ausrichtung, dem gemeinsamen Blick auf die Entwicklung- und Bildungsbiografie des Kindes und der jeweiligen Begleitung durch die primären Bindungspersonen in der Familie und durch die Bezugspersonen in der KiTa.

Ein Vertrauensverhältnis zwischen den pädagogischen Fachkräften und den Eltern stärkt das Explorationsverhaltenssystem des Kindes und sorgt dafür, dass es sich forschend, interagierend auf die vorbereitete Umgebung in den Frühkindlichen Bildungsbereichen, als auch auf die Bezugserzieher:innen einlassen kann. Es fühlt sich wohl und kann sich den eigenen Bedürfnissen, Interessen und Themen widmen. Daher ist die Feststellung berechtigt, dass eine enge Kooperation mit Eltern und der lokalen Gemeinschaft die Qualität in den KiTas stärkt. Die Ausrichtung in den Sozialraum gelingt KiTas, welche sich zu einem Familienzentrum entwickelt haben leichter. Dies liegt mitunter durchaus an den pädagogischen Fachkräften, welche explizit als Elternbegleitung fungieren und in den Sozialraum für Familien eine Art Lotsenfunktion ausüben.

Ein Familienzentrum ist eine Einrichtung, die Angebote für Familien mit Kindern und Menschen in verschiedenen Lebenssituationen bereitstellt. Solche Zentren bieten meist eine Vielzahl von Programmen und Dienstleistungen, die darauf abzielen, die Lebensqualität von Familien zu verbessern und sie in ihrer Erziehung, Betreuung und Alltagsgestaltung zu unterstützen.

Zu den typischen Angeboten eines Kinder- und Familienzentrums gehören:

- Beratung und Unterstützung für Eltern und Familien in verschiedenen Lebensbereichen (z.B. Erziehung, Trennung, Gesundheit) – auch Lotsenfunktion genannt.
- Kurse und Workshops zu Themen wie Erziehung, Kommunikation oder gesunde Ernährung.
- Veranstaltungen und Freizeitangebote für Familien, um das Miteinander zu stärken.
- Netzwerkarbeit und Kooperationen mit anderen sozialen Einrichtungen, um Familien umfassend unterstützen zu können.

In unserer Stadt haben wir trägerübergreifend bereits Kinder- und Familienzentren. Es wird als sinnvoll angesehen, dieses Angebot weiter auszubauen und im Zuge dessen auch die Konstanzer Förderung, zur temporären Landesförderung, für sich neu

Anlage 1

entwickelnde Familienzentren, wieder zur Verfügung zu stellen. An dieser Ergebnisqualität wollen wir festhalten und diese sichern.

Achte Bereich: *Frühkindliche Bildung*

Frühkindliche Bildung bezieht sich auf die Bildungsprozesse, die in den ersten Lebensjahren eines Kindes stattfinden, üblicherweise von der Geburt bis zum Beginn der Schulzeit. Dieser Zeitraum wird als besonders entscheidend für die kognitive, soziale, emotionale und sprachliche Entwicklung angesehen. Ein Schlüsselbegriff in diesem Zusammenhang ist die „kritische Periode“ in der frühkindlichen Entwicklung, die Zeit in welcher das Gehirn besonders formbar ist und neue Lerninhalte effizient aufgenommen werden. Allerdings sind besonders junge Kinder und deren Gehirne auf emotionale Ko-Regulation angewiesen. Ist diese nicht gewährleistet gerät das Kind unter Dauerstress und weist eine hohe Cortisol Ausschüttung auf. Es verharret dauerhaft im Bindungsverhaltenssystem und ist daher in seinem Explorationsverhalten blockiert. Fachkräftemangel, zu hoher Anteil von Hilfskräften oder gering ausgebildetem Personal haben starken Einfluss darauf, wie verlässlich Kinder in KiTas durch sensitiv-responsives Verhalten von pädagogischen Fachkräften Ko-reguliert werden können.¹⁶

Das hat für den zukünftigen Erwachsenen, der das Kind einmal sein wird, langfristige Auswirkungen z.B. auf dessen Bildungsbiografie, Psychische Belastbarkeit, Emotionsregulation und Sozialkompetenz.

Es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass obwohl die Bildungs- und Orientierungspläne der Bundesländer unterschiedliche Schwerpunkte setzen, Demokratiebildung in KiTas ein zentraler Bestandteil der frühkindlichen Erziehung ist.¹⁷ Ziel der Demokratiebildung ist es, den Kindern von Anfang an ein Verständnis für Demokratie, Gerechtigkeit und Mitbestimmung zu vermitteln.

Unter anderem sind hier Prinzipien aufgeführt, welche in KiTas für alle Kinder „erfahrbar“ gemacht werden sollen:

Partizipation als Kinderrecht und Grundprinzip

In der KiTa geht es darum, den Kindern die Möglichkeit zu geben, aktiv an Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Schon in jungen Jahren sollten Kinder lernen, dass ihre Meinungen gehört werden und Einfluss auf die gemeinsamen Aktivitäten und Regeln haben können. Das kann durch alltägliche Entscheidungen wie die Auswahl von Spielen, die Gestaltung des Raumes oder die Mitbestimmung bei der Wahl von Themen für Projekte geschehen. Auf diese Weise wird den Kindern gezeigt, dass ihre Stimme wichtig ist und sie Verantwortung übernehmen können.

Respekt und Toleranz

Ein zentrales Element der Demokratiebildung ist der respektvolle Umgang miteinander. Kinder lernen in der KiTa durch erfahren, dass unterschiedliche Meinungen und Perspektiven existieren, und dass es wichtig ist, diese zu akzeptieren und respektvoll miteinander umzugehen. Dazu gehört auch, Konflikte gewaltfrei zu lösen und Kompromisse zu finden. Diese Werte sind die Grundlage für eine funktionierende demokratische Gesellschaft.

¹⁶ Vgl. https://www.kita-fachtexte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/KiTaFT_hoermann_2014.pdf. S. 17.

¹⁷ Vgl. <https://www.dji.de/themen/politische-bildung/demokratiebildung-in-der-kita.html>

Anlage 1

Gemeinschaft und Solidarität

Demokratie bedeutet nicht nur Mitbestimmung, sondern auch Verantwortung für das Gemeinwohl. In der Kita wird den Kindern gezeigt, wie wichtig es ist, für andere einzutreten und solidarisch zu handeln. Ob beim Teilen von Spielsachen, beim Aufräumen oder bei der Unterstützung eines Freundes – all diese kleinen Gesten fördern das Verständnis für die Bedeutung der Gemeinschaft und des Zusammenhalts.

Verantwortung und Entscheidungsfreiheit

Durch das Einbeziehen der Kinder in Entscheidungen lernen sie, Verantwortung für ihre Handlungen zu übernehmen. In der KiTa können sie Entscheidungen treffen, z. B. über den Verlauf und die Gestaltung von Projekten, dass sie Einladungen annehmen oder ausschlagen dürfen. Auch wenn diese Entscheidungen auf einer kindgerechten Ebene stattfinden, wird so ein Bewusstsein für die Bedeutung von Verantwortung und Entscheidungsfreiheit geschaffen.

Förderung von Demokratiekompetenzen

Demokratiebildung in der KiTa fördert nicht nur soziale und emotionale Kompetenzen, sondern auch die kognitiven Fähigkeiten der Kinder. Sie lernen, sich zu äußern, ihre Meinungen zu vertreten, andere zu hören und aufeinander Rücksicht zu nehmen. Diese Fähigkeiten sind nicht nur in der KiTa von Bedeutung, sondern auch für das spätere Leben in einer Schulgemeinschaft, in einer demokratischen Gesellschaft.

Demokratiebildung in der KiTa ist mehr als ein pädagogisches Konzept – sie ist eine Haltung, die die Grundlage für das spätere Handeln und Denken der Kinder legt. Indem Kinder in den KiTa-Alltag einbezogen werden, können sie von früh auf erfahren, was es bedeutet, in einer Demokratie zu leben: Verantwortung zu übernehmen, respektvoll miteinander umzugehen, die Meinungen anderer zu achten und die Bedeutung von Solidarität zu erkennen.

Darauf, an dieser Stelle differenzierter einzugehen, war uns als AG Qualität ein Bedürfnis, das wir zusammen mit drei Bildungsministerinnen teilen. Sie benennen über Partei- und Ländergrenzen hinweg konkrete Ziele für den Elementar- und Primarbereich. Sie benennen ganz klar und an dieser Stelle zitieren wir sehr gerne Frau Karin Prien, CDU Schleswig-Holstein.

...“Die wirksamsten und schnellsten Erfolge können dabei im Bereich der frühkindlichen Bildung und des Übergangs von der KiTa zur Grundschule erzielt werden. Eine der wichtigsten kulturellen Veränderung, die in diesem Land erforderlich wären, ist ein Umdenken in Bezug auf die Rolle der KiTas. KiTas müssen in Deutschland endlich vom ersten Tag an als Bildungseinrichtungen anerkannt und auch tatsächlich genutzt werden.”¹⁸

Die Studie der Bertelsmann – Stiftung ¹⁹ von 2024 als auch der KiTa-Bericht 2024 des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes liefern umfassende Einblicke in die aktuellen

¹⁸ Vgl. Artikel aus der Zeit

¹⁹ Vgl. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2024/dezember/gute-kitas-brauchen-gut-ausgebildetes-personal-aber-die-fachkraft-quote-sinkt-vielerorts>

Anlage 1

Herausforderungen und Defizite der Kindertagesbetreuung in Deutschland. Die folgenden Erkenntnisse sind beide:

Verschlechterung der Rahmenbedingungen: In den vergangenen zwei Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen in vielen KiTas deutlich verschlechtert. Trotz der Bemühungen von Bund und Ländern zur Sicherung der Qualität in der Kindertagesbetreuung konnten diese negativen Entwicklungen nicht vollständig aufgehalten werden.

Fachkräftemangel und Arbeitsbelastung: Durchschnittlich fehlen in jeder KiTa mehr als zwei Fachkräfte, was bundesweit etwa 125.000 fehlenden Fachkräften entspricht. Dieser Mangel führt zu erhöhten Überstunden und einer zunehmenden Überlastung des vorhandenen Personals, was sowohl die Mitarbeiter:innen belastet als auch die Qualität der Betreuung beeinträchtigt.

KiTa-Belastungs-Index: Der neu eingeführte KiTa-Belastungs-Index verdeutlicht, dass 22 % der erfassten Einrichtungen mehrfachen Belastungen ausgesetzt sind. Dies betrifft insbesondere Einrichtungen mit einem hohen Anteil an Kindern aus sozioökonomisch benachteiligten Familien, die mit zusätzlichen Herausforderungen wie unzureichender Ausstattung und höherer Personalfuktuation konfrontiert sind.

Inklusion in der Praxis: Obwohl viele KiTas Kinder mit Teilhabeleistungen betreuen und das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) von 2021 klare Inklusionsanforderungen vorgibt, bestehen erhebliche Handlungsbedarfe bei der gemeinsamen Betreuung von Kindern mit und ohne BeHinderung.

Diese Erkenntnisse unterstreichen die dringende Notwendigkeit umfassender lösungsorientierter Schritte und Investitionen in die Kindertagesbetreuung, um sowohl die Arbeitsbedingungen des Personals zu verbessern als auch die Qualität der frühkindlichen Bildung sicherzustellen – zum Wohle der Kinder.²⁰

²⁰ Vgl. https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Seiten/Presse/docs/broschuere_kitabericht-2024.pdf

Anlage 1

Literaturverzeichnis

- K. Föhlich-Gildhoff, D. Kasüschke, (2008) Frühpädagogik heute. Herausforderung an Disziplin und Profession, Band 1, (1 Aufl.). Carl Link Verlag.
- G. Hüther, (2015) Etwas mehr Hirn, bitte. Eine Einladung zur Wiederentdeckung der Freude am eigenen Denken und der Lust am gemeinsamen Gestalten. (1. Aufl.). Verlag Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co.
- Gerald Hüther (2019) Das Geheimnis einer glücklichen Kindheit. „Rettet das Spiel! – Weil Leben mehr als funktionieren ist. https://www.focus.de/familie/eltrn/familie-heute/erziehung-hirnforscher-wie-eltern-kindern-den-wichtigsten-aspekt-der-kindheit-stehlen_id_10930803.html.
- I. Nentwig-Gesemann, B. Walther, E. Bakels, L. Munk, (2021) Kinder als Akteure in Qualitätsentwicklung und Forschung. Eine rekonstruktive Studie zu KiTa-Qualität aus der Perspektive von Kindern. Bertelsmann Stiftung. DESI – Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration. Bertelsmann Stiftung.
- W. Tietze, S. Viernickel, (2016) Pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder ein nationaler Kriterienkatalog. (5 Aufl.). Verlag das Netz.
- I. Wehrmann, G. Haug-Schnabel, (2014) PromiK. Professionalität messen in Kitas. Handout Seminar Didacta Workshop 6.
- I. Wehrmann, G. Haug-Schnabel, F. Martinet, J. Bense, (2024) Die gute KiTa. Handlungsempfehlungen für die Frühpädagogik. Verlag Herder.

Anlage 2

Handlungsleitfaden zur Inklusion in Konstanzer Kitas

Erstellt von der AG Inklusion des Clusters 2 Fachthemen

Beteiligte: Nicole-Nadine Sprill (von Wessenbergsche Vermächtnisstiftung), Anja Braunwarth (Caritasverband Konstanz e.V.), Janina Thomas (städt. Kita Weiherhof), Jana Breuer (GEB Kita), Franziska Burg (Elternvertreterin KH am Rhein), Susanne Ritter (Verfahrenslotsin SJA Stadt Konstanz), Ute Kuhn (Fachberatung Sprache Stadt Konstanz), Christiane Rottmair (Fachberatung Kita Stadt Konstanz), Yvonne Richter (Abtl. Jugendhilfeplanung SJA Stadt Konstanz)

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung und Grundlagen
2. Inklusion als Prozess
3. Ablaufschemata und Leitfragen zum Vorgehen bei Inklusionsbedarf
 - 3.1 Ablaufschema Aufnahme Kind mit Behinderung/einem extern festgestellten Förderbedarf
 - 3.1.1 Leitfragen für ein Kennenlerngespräch zur Aufnahme eines Kindes mit Behinderung/extern festgestelltem Förderbedarf
 - 3.2 Ein Kind zeigt nach der Aufnahme in die Kita herausforderndes Verhalten
 - 3.2.1 Leitfragen zur Überprüfung, warum wir die richtige Einrichtung sind
4. Inklusive Spiel- und Lernsituationen
5. Multiprofessionelle Teams
6. Inklusive Einrichtungskonzeption
7. Vernetzung im Umfeld
8. Häufig gestellte Fragen FAQ
 - 8.1 Wie wird eine Inklusionskraft beantragt?
 - 8.2 Begriffsklärung (alphabetisch geordnet)

Anlagen:

Liste mit Kooperations- und Ansprechpartnern

Ablaufschema des Fachdienstes Inklusion des Caritasverbandes Konstanz e.V.

Erstantrag Inklusionshilfe Erziehungsberechtigte

Einschätzungsbogen zur Teilhabe in Kindertageseinrichtungen

Anlage 2

1. Einleitung und Grundlagen

Handlungsleitfaden zur Inklusion in Konstanzer Kitas

Mit dem Handlungsleitfaden für Inklusion hat sich eine Arbeitsgruppe bestehend aus Expertinnen aus verschiedenen pädagogischen Bereichen (z.B. Kita-Leitung, Fachdienst Inklusion, Frühförderung etc.) sowie aus engagierten Eltern auf den Weg gemacht, praxisnahe und fundierte Leitlinien zu entwickeln, wie Inklusion in Konstanzer Kitas gelingen kann. Unser Anliegen ist es in diesem Handlungsleitfaden wichtige Informationen und Themen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Inklusion in Konstanzer Kitas zu bündeln. Er soll Träger und Fachkräfte in Kitas dabei unterstützen, Inklusion zu Leben und die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern.

Rechtliche Grundlagen

Die Basis für Inklusion in der Kita ist neben verschiedenen anderen rechtlichen Grundlagen wie die UN Behindertenrechtskonvention oder der § 22a Abs. 4 SGB VIII, auf Landesebene der §2 Abs. 2 KiTaG.

Definition

Inklusion ist mehr als die Anwesenheit von Kindern mit und ohne Behinderung, sondern meint „die selbstverständliche und selbstbestimmte aktive Weltaneignung und Partizipation aller Kinder in der Kindertageseinrichtung unabhängig von Behinderung, Geschlecht, sozialer Zugehörigkeit, ökonomischen Voraussetzungen, Ethnizität, Sprache, Religion, sexueller Identität und Fähigkeiten und unter Einbeziehung ihrer primären Bezugspersonen außerhalb der Institution Kindertageseinrichtung“¹

Inklusion hat das Ziel individuelle und gesellschaftliche Zukunftschancen für alle Kinder zu ermöglichen. „Das bedeutet, dass Kinder nicht aufgrund einer bestimmten Leistung oder einer bestimmten Eigenschaft höher wertgeschätzt werden sollen als andere Kinder. Das Kind soll in seiner jeweiligen Lebenssituation mit all seinen Kompetenzen und Möglichkeiten und in seiner Individualität in den Blick genommen werden.“²

„Inklusion bedeutet nicht, dass sich alle jederzeit am gemeinsamen Spiel und Lernen beteiligen müssen.“ Inklusion ermöglicht die „Teilhabe im pädagogischen Alltag [...], dass das Lernen zum gleichen Thema, mit dem gleichen Inhalt, am gleichen Gegenstand unter der Berücksichtigung der individuell unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Entwicklungsperspektiven für jedes Kind in der Gemeinschaft aller Kinder realisiert wird.“³ Es „geht darum, alle Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation für alle Kinder abzubauen“⁴

Inklusion fußt auf einem veränderten Blick auf das Kind, denn „nicht das einzelne Kind ist das „Problem“, nicht sein „abweichendes Verhalten“, nicht der Grad der Behinderung, sondern die Frage, wie das Umfeld und die Entwicklungsbedingungen

¹ Schmude/Pioch 2024, S.13

² Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen S.12

³ Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen S. 12

⁴ Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen S. 12

Anlage 2

gestaltet werden müssen, um für jedes Kind – unter Berücksichtigung seiner individuellen Ausgangslage – bestmögliche Entwicklung und Entfaltung möglich ist.“⁵

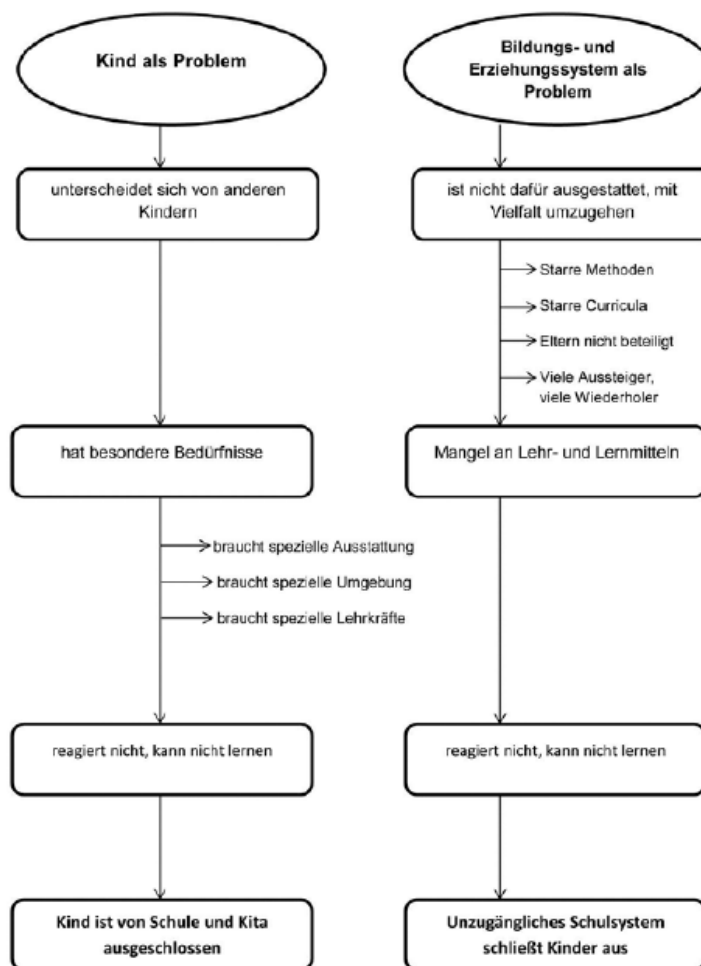
Unser Verständnis von Inklusion beruht auf der Anerkennung und Wertschätzung von Unterschiedlichkeit und Vielfalt als Ressource und Gewinn für die Kita und die Gesellschaft. Die Vielfalt einer Gesellschaft spiegelt sich auch in der Kita wieder.

Inklusion erfordert den Einsatz und die Beteiligung aller, denn sie bezieht sich auf alle Lebensbereiche und ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und nicht nur von Kita und Schule.



Nicht das Kind ist das Problem, sondern das System

(Übersetzung der Grafik der UNESCO 2005: Education through the Inclusion Lens)



6 Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All, UNESCO 2005, Paris

⁵ Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen S. 13

⁶ Rahmenbedingungen für inklusiv arbeitende Kindertageseinrichtungen, deutscher paritätischer Wohlfahrtsverband, Gesamtverband e.V. S. 6

Anlage 2

2. Inklusion als Prozess

Inklusion ist ein stetiger Entwicklungsprozess und hat das Ziel, einen veränderten Blick einzunehmen dahingehend, dass nicht das einzelne Kind mit seinem abweichenden Verhalten oder seiner Behinderung das Problem ist, sondern das Umfeld und die Entwicklungsbedingungen innerhalb der Kita so gestaltet werden müssen, dass jedem Kind die bestmögliche Entwicklung und Teilhabe ermöglicht wird.

Aus diesem Grund müssen in diesen Prozess alle Beteiligten (päd. Fachkräfte, Leitung, Träger, Eltern, Kinder) mit ihrem Wissen, Erfahrungen, Werthaltungen und eigenen Grenzen einbezogen werden.

Als Leitfaden und Unterstützung für diesen Prozess empfehlen wir den Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, der als Handlungsleitfaden dabei unterstützen kann, alltägliche Abläufe und pädagogische Prozesse zu verändern und neue Konzepte zu entwickeln.

Neben dem Leitfaden braucht es aus unserer Sicht jedoch noch eine weitere Unterstützung, denn der Prozess muss begleitet, am Laufen gehalten, Veränderungen planvoll angegangen und zu Ergebnissen geführt werden. Dafür halten wir eine Prozessbegleitung als dringend notwendig, die z.B. von der Fachberatung erbracht werden kann.

3. Ablaufschemata und Leitfragen zum Vorgehen bei Inklusionsbedarf

Im Alltag von Kitas gibt es in der Regel 2 mögliche Inklusions-Szenarien:

1. Ein Kind mit Behinderung oder einem extern festgestellten Förderbedarf wird in der Einrichtung vorgemerkt und soll neu in die Kita aufgenommen werden
2. Ein Kind zeigt nach der Aufnahme in die Kita herausforderndes Verhalten im Bereich seiner körperlichen Funktionen, seiner geistigen Fähigkeiten oder seiner seelischen Gesundheit, die von seinem Lebensalter typischen Zustand abweichen und seine Teilhabe am Kita-Alltag beeinträchtigen.

Für beide Szenarien wurde von der Arbeitsgruppe jeweils ein Ablaufschema erarbeitet. Mit diesen Schemata sollen alle Konstanzer Kitas unterstützt werden, den Alltag in der Kita noch inklusiver und bereichernder zu gestalten.

Ergänzt werden die beiden Schemata beim Gespräch mit der Familie und für die Erörterung im Team mit Leitfragen, die dabei unterstützen, an die unterschiedlichen Aspekte, die das Thema Inklusion mitbringt zu denken und eine sachliche Diskussion auf Augenhöhe unterstützen sollen. Dabei sind die Leitfragen nie abschließend zu verstehen, sondern können individuell auf den Einzelfall angepasst und ergänzt werden.

Warum sollten die Schemata und die Leitfragen angewendet werden?

Klarheit und Struktur: Die Ablaufschemata und Leitfragen bieten eine übersichtliche und leicht verständliche Struktur, die helfen soll, den Inklusionsprozess systematisch und effizient zusammen mit allen Beteiligten umzusetzen und alle Bereiche zu beleuchten.

Praxisorientierte Lösungen: die Schemata enthalten konkrete Handlungsempfehlungen und praktische Tipps, die bereits im Alltag mehrfach erprobt wurden und zur Arbeitserleichterung beitragen sollen

Qualitätssicherung: die Anwendung der Schemata, auch in Verbindung mit den Leitfragen, die auf den Einzelfall angepasst oder ergänzt werden können, trägt dazu bei, einen einheitlichen und qualitativ hochwertigen Inklusionsprozess in Gang zu setzen

Anlage 2

3.1 Ablaufschema Aufnahme Kind mit Behinderung/einem extern festgestellten Förderbedarf

Ausgangssituation: Ein Kind mit Behinderung oder einem extern festgestellten Förderbedarf wird in der Einrichtung vorgemerkt

Hinweis: ein Kind mit einer Behinderung oder einem von einer externen Fachstelle festgestellten Förderbedarf belegt in der Kita 2 Plätze und wird im Kitadataweb als sogenanntes i Kind geführt.

	Was ist zu tun	Ziel	Bemerkung
1.	Kennenlerngespräch mit der Familie unter Zuhilfenahme der Leitfragen (siehe 4.1.1). Bei Bedarf wird ein Dolmetscher hinzugezogen	Kennenlernen der Familie, Informationen über das Kind, die Behinderung/den Förderbedarf einholen Erwartungen der Familie klären. Hinweis: Teilhabe ist das übergeordnete Ziel in der Einrichtung, spezifische Förderung muss ggf. außerhalb der Kitazeit stattfinden	Einholung einer Schweigepflichtentbindung gegenüber anderen Beratungsstellen, Therapeuten und/oder Ärzten zur Erleichterung der Zusammenarbeit kann sinnvoll sein. Wenn bereits externe Stellen beteiligt sind, eignet sich evtl. auch ein runder Tisch
2.	Erörterung im Team, warum die Einrichtung die richtige für das Kind ist. Als Unterstützung dienen die Leitfragen (siehe 4.2.1) zur Überprüfung, warum wir die richtige Einrichtung sind	Befürchtungen/Vorbehalte, offene Fragen und Rahmenbedingungen im Team klären	Es kann sinnvoll sein an dieser Stelle die Eltern und/oder externe Fachstellen miteinzubeziehen
3.	Aufnahmegespräch	Aufgaben und Verantwortungsbereiche von Kita, Eltern & evtl. externen Fachkräfte definieren und schriftlich festhalten	
4.	Alle Beteiligten lassen sich auf den vereinbarten Prozess ein	Der Aufnahmevertrag wird unterschrieben	Evtl. eine Probezeit oder abweichende Betreuungszeit in Vertragsunterlagen vereinbaren Weiter mit Punkt 5
4.1	Die Beteiligten lassen sich nicht auf den vereinbarten Prozess ein	Der Aufnahmevertrag wird nicht unterschrieben, die Familie wird auf Alternativen hingewiesen	Im Falle von 4.1 endet das Ablaufschema hier
5.	Regelmäßige Beobachtung des Kindes	Das Gelingen der Teilhabe sowie die Entwicklung des Kindes werden regelmäßig überprüft	Gibt es Anpassungsbedarf?
6	Regelmäßiger Austausch mit allen Beteiligten (Eltern, Team, externe Partner)	Das Gelingen der Teilhabe sowie die Entwicklung des Kindes werden zusammen mit den Eltern reflektiert	Gibt es Anpassungsbedarf?
7	Übergänge gestalten	Übergänge wie z.B. von Krippe in Kiga oder von Kiga in Schule frühzeitig gestalten	

Anlage 2

3.1.1 Leitfragen für ein Kennenlerngespräch zur Aufnahme eines Kindes mit Behinderung/extern festgestelltem Förderbedarf

Welche Bedarfe hat das Kind?

Welche Informationen zum Kind/bzgl. der Behinderung müssen geklärt werden?

Gibt es ausreichend Informationen über die Behinderung/Erkrankung? Liegt eine Diagnose oder Einschätzungen von Fachstellen vor?

Welche externen Stellen sind bereits einbezogen? Wie kann eine Zusammenarbeit gut gelingen?

Welche bisherigen Erfahrungen hat das Kind mit Betreuung gemacht? Was hat sich bewährt? Was nicht?

Welche Erwartungen bestehen an die Einrichtung von Seiten der Eltern?

In welcher Hinsicht könnte die Teilhabe eingeschränkt sein?

Welche Strukturen sollten überdacht und angepasst werden?

Anlage 2

3.2 Ein Kind zeigt nach der Aufnahme in die Kita herausforderndes Verhalten

Ausgangslage: Ein Kind zeigt nach der Aufnahme in die Kita herausforderndes Verhalten im Bereich seiner körperlichen Funktionen, seiner geistigen Fähigkeiten oder seiner seelischen Gesundheit, die von seinem Lebensalter typischen Zustand abweichen und seine Teilhabe am Kita-Alltag beeinträchtigen.

Hinweis: ein Kind, das wie oben beschrieben herausforderndes Verhalten zeigt, kann während der folgende Ablauf durchgeführt wird für **maximal 6 Monate 2 Plätze belegen**, weil die Abklärung des Förderbedarfs einen erhöhten Aufwand in der Einrichtung auslöst.

Nach 6 Monaten ist entweder von externen Fachstellen ein Förderbedarf oder eine Behinderung festgestellt und das Kind belegt dauerhaft 2 Plätze, oder die Situation hat sich z.B. aufgrund von Veränderungen in der Einrichtung oder externem Unterstützungsbedarf etc. gelöst und das Kind belegt wieder regulär einen Platz.

Wenn ein Kind ohne extern festgestellten Förderbedarf 2 Plätze belegt, ist das umgehend dem Träger und jeweils zum 1.3. eines Jahres der Kita-Vormerkung zu melden.

Die Gründe für die Belegung von 2 Plätzen sowie das Start- und Enddatum werden in der Kita dokumentiert.

Achtung: Ein Kind, das befristet für 6 Monate 2 Plätze belegt ist im Kitadataweb **NICHT** als i Kind zu führen!

	Was ist zu tun	Wer ist zuständig, wer muss informiert sein?	Anmerkungen
1.	Verhalten wird beobachtet und dokumentiert.	Päd. Fachkraft	Idealerweise gab es im Vorfeld schon mehrere Beobachtungen in Alltagssituationen. Beobachtet wird mit dem einrichtungsüblichen Beobachtungsinstrument. Beispielsweise KOMPIK PERIK Ravensburger Bogen Infans Bildungsthemen der Kinder
2.	Das Verhalten wird in einer ähnlichen Situation wiederholend von mehreren Fachkräften beobachtet und dokumentiert. (subjektiver Blick minimieren/ Mehraugen-Prinzip)	Päd. Fachkraft Gesamtes Team Kita-Leitung	Das Kind wird zur Fallbesprechung im Team angemeldet. Das Verhalten des Kindes wird interpretiert und eine Handlung eingeleitet.

Anlage 2

	Der Kreislauf des professionellen Handelns setzt ein: <pre> graph TD B[Beobachten] --> A[Analysieren/Verstehen] A --> H[Handlungsplanung] H --> Ha[Handlung] Ha --> U[Überprüfen] U --> B U -.- X --> B </pre> 7		Hierüber wird ein Protokoll verfasst An dieser Stelle kann der Fachdienst LenkRat und/oder die zuständige Fachberatung miteinbezogen werden. *₁
3.	Information an Leitung: - Weitere Bedarfe werden ermittelt - Leitung kann Fall in Qualizirkel für Kitaleitungen einbringen (bei päd. Bauchweh)	Päd. Fachkraft Kita-Leitung	
4.	Austausch mit den Eltern über das Verhalten ihres Kindes in einem Elterngespräch. Das Erleben der Eltern und die Erfahrungen daheim werden erörtert	Päd. Fachkraft	Hierfür eignet sich KEIN Tür- und Angelgespräch! *₁
5.	Veränderungsprozesse in der Kita einleiten: - Tagesablauf reflektieren - Raumkonzept reflektieren (Lärm, Materialangebot...) - Evtl. unterstützte Kommunikation - Weitere individuelle Maßnahmen einleiten	(Klein)Team Leitung	Mit zur Hilfenahme der Leitfragen
6.	Trotz Veränderung in Kita braucht Kind weitere Unterstützung Externe Hilfen mit den Eltern besprechen Es gibt verbindliche Absprachen, welche Fachstelle von den Eltern bis wann kontaktiert wird und bis wann eine Rückmeldung seitens der Eltern an die päd. Fachkraft erfolgt	Päd. Fachkraft Kita-Leitung Eltern	Wichtig ist hier verbindliche Schritte, Fristen und Rückmeldungen für alle Beteiligten zu formulieren und zu dokumentieren. Alle Beteiligten erhalten das Protokoll. Evtl. auf Verfahrenslotse hinweisen, wenn Eltern Unterstützung benötigen Bei Bedarf fertigt die päd. Fachkraft einen

⁷ Kreislauf professionellen pädagogischen Handelns (Fröhlich-Gildhoff) Andrea Tures (2025). Das schwierige Kind? Herausforderndem Verhalten professionell begegnen. (1. Aufl.). Verlag Cornelsen (S. 17)

Anlage 2

	Ein Termin für ein Reflektionsgespräch wird vereinbart * 1 & 2	Evtl. Trägervertreter	Entwicklungsbericht für die Fachstelle an. Wenn Austausch sinnvoll wird auf Schweigepflichts-entbindung von Seiten der Eltern hingewirkt, damit Kita direkt mit Fachstelle kommunizieren kann. An dieser Stelle macht es evtl. Sinn, den Träger zu informieren
7.	Bei Verweigerung der Mitwirkung durch die Eltern Es wird nochmal explizit darauf hingewiesen, dass es aus Sicht der Einrichtung einen Handlungsbedarf zum Wohle des Kindes gibt, das im Mittelpunkt steht. Eltern werden mit möglichen Folgen konfrontiert: - Einschränkung der Betreuungszeit - Kündigung des Betreuungsplatzes (hier muss vorab der Träger informiert sein) - Meldung einer Kindeswohlgefährdung (§8a SGB VIII) *₁ Unterstützung, die sich die Einrichtung holen kann: - leF Beratung - Runder Tisch mit dem ASD	Päd. Fachkraft Kita-Leitung Eltern Trägervertreter	verbindliche Schritte, Fristen und Rückmeldungen für alle Beteiligten werden formuliert und dokumentiert. Alle Beteiligten erhalten das Protokoll
8.	Ergebnisse der leF Beratung oder des runden Tisches werden im Team besprochen. Das Team formuliert klare Aussagen aus seiner Sicht zu folgenden Fragen: Welche Unterstützung können wir dem Kind geben? Welche Unterstützung brauchen wir im Umgang mit dem Kind Wo sind unsere Grenzen?	Alle betroffenen päd. Fachkräfte Kita-Leitung Trägervertreter	Bei Bedarf kann hier LenkRat und/oder die zuständige Fachberatung einbezogen werden verbindliche Schritte, Fristen und Rückmeldungen für alle Beteiligten werden formuliert und dokumentiert. Alle Beteiligten erhalten das Protokoll

Anlage 2

9.	Ergebnisse der leF Beratung oder des runden Tisches und der Teamberatung werden den Eltern mitgeteilt. Auf Kooperation der Eltern ist hinzuwirken. Konsequenzen für fehlende Kooperationsbereitschaft sind aufzuzeigen. Liegt eine Kindeswohlgefährdung vor und sind die Eltern nicht kooperationsbereit, erfolgt eine Meldung an den Allgemeinen Sozialen Dienst	Päd. Fachkraft Kita-Leitung Trägervertreter	Hier befinden wir uns im Bereich des §8a SGB VIII verbindliche Schritte, Fristen und Rückmeldungen für alle Beteiligten werden formuliert und dokumentiert. Alle Beteiligten erhalten das Protokoll
----	--	---	--

* 1 Es ist unter Umständen nicht nötig, alle Schritte bis zum Ende durchzuführen, da es gerade nach Schritt 2, 4, 6 oder Schritt 7 zu einer Klärung kommen kann, nach der sich weitere Schritte erübrigen.

* 2 Unterstützungsmöglichkeiten für Eltern:

Kinderarzt, SPZ (nur mit Überweisung durch den Kinderarzt), Frühförderstelle, psychologische Beratungsstelle (für Erziehungs-, Ehe-, Familien und Lebensberatung), allgemeiner Sozialer Dienst (auch präventiv als Unterstützung)

Anlage 2

3.2.1 Leitfragen zur Überprüfung, warum wir die richtige Einrichtung sind (nicht abschließend)

Wir sind die richtige Einrichtung, weil...

1. Wir uns Unterstützung holen
Wer kann mich unterstützen, wer hat bereits Erfahrung mit dieser oder einer ähnlichen Situation?
 - Welche andere Kita hat Erfahrung? (u.U. Kita-Verteiler nutzen)
 - Welche Fachstelle kann mich beraten? (Link zur Fachstellensuche des ABS)
2. Wir die richtigen räumlichen und baulichen Voraussetzungen haben
Welche Voraussetzungen baulicher und räumlicher Art braucht unsere Einrichtung?
 - Welche Unterstützungsmöglichkeiten finanzieller Art gibt es?
(z.B. Behindertenbeauftragter der Stadt)

Art der Veränderung	Kosten	Zuständigkeit/Orga	Bemerkung
Rampe	250€	Leitung	

3. Wir die richtige Materialausstattung haben
Welches Material brauchen wir in der Einrichtung?
Gibt es einen speziellen Bedarf an Hilfsmitteln (z.B. Spezieller Stuhl, METACOM Symbole, etc.) für die Kita?

Material	Kosten	Zuständigkeit/Orga	Bemerkung

4. Wir unsere Strukturen überdacht und angepasst haben
Welche Strukturen sollten überdacht und angepasst werden? Was sind Barrieren (räumliche Barrieren, Tagesablauf, Übergänge...) für das Kind?
Wird mit Visualisierungshilfen gearbeitet?
5. Wir die pflegerischen Bedarfe des Kindes erfüllen können
Hat das Kind spezielle pflegerische Bedarfe
 - Braucht das Team eine spezielle Fortbildung?
 - Braucht es spezielles Material und Räumlichkeiten?
 - Muss das Kind Medikamente nehmen, die in der Kita verabreicht werden müssen? Liegen entsprechende Verordnungen und Vereinbarungen vor?
6. Die richtigen Hilfen beantragt wurden
Sind schon Hilfen beantragt?
 - Braucht es zusätzliche Hilfen?
 - Braucht/hat die Familie Unterstützung bei der Beratung zu Hilfeleistungen von der Verfahrenslotsin?

Anlage 2

- Gibt es eine Schweigepflichtsentbindung um gut miteinander zu kooperieren?
7. Unser Team gut vorbereitet und aufgestellt ist
Was braucht das Team?
- Welche Sorgen und Ängste gibt es?
 - Gibt es Schulungsbedarf?
 - Welche Erfahrungen hat die Einrichtung bereits mit Kindern mit einer Behinderung gemacht?
8. Wir alle organisatorischen Themen geklärt haben
Welche organisatorischen Themen müssen geklärt werden?
- Muss die UKBW informiert werden?
 - Braucht es eine Zustimmung des Trägers?

4 Inklusive Spiel- und Lernsituationen

Die Schaffung von inklusiven Spiel- und Lernsituationen stellt einen fachlich hohen Anspruch an die pädagogischen Fachkräfte, denn diese haben bei der Planung der Aktivitäten alle Kinder im Blick und berücksichtigen ihre unterschiedlichen Startbedingungen, Erfahrungen, Interessen, Lernstile und die Art der gegenseitigen Hilfe.

Inklusive Spiel- und Lernsituationen:

- Berücksichtigen die Interessen und Möglichkeiten aller Kinder
- Wirken Vorurteilsbildung entgegen
- Werden von Kindern aktiv gestaltet
- Werden durch Beobachtung und Dokumentation unterstützt

Alle päd. Fachkräfte planen, gestalten und reflektieren gemeinsam den pädagogischen Alltag. Sie haben das Wissen darüber, welche Materialien und Methoden es gibt, um den Kindern die Teilhabe zu ermöglichen. Die Einrichtung ist so ausgestattet, dass Spiel, Lernen und Partizipation gefördert werden.

Eltern kennen die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten ihrer Kinder und können bei der Planung und Durchführung von inklusiven Spiel- und Lernsituationen und bei der Materialauswahl aktiv einbezogen werden.

Durch den Einsatz von Inklusionskräften werden zusätzliche Ressourcen für Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf bereitgestellt, die das Spiel, das Lernen und die Partizipation unterstützen.

Die fachliche Qualifikation durch Fortbildungen und gemeinsame Reflexionen im Team helfen den päd. Fachkräften auf die Vielfalt der Kinder einzugehen. Durch Fortbildungsangebote zu diversen Behinderungsarten, Entwicklungsverzögerungen, Traumatisierungen, inklusiven Erziehungskonzepten, Fördermöglichkeiten und Wege der Elternbegleitung und fachlichen Vernetzung können die Kinder optimal begleitet, ein gemeinsames

Anlage 2

Lernen ermöglicht und praktische Förderangebote gestaltet werden. Das Expertenwissen der Eltern sollte an dieser Stelle genutzt werden. Denn letztendlich lernen und profitieren alle Kinder von einer Kita für Alle.

5 Multiprofessionelles Team

In einem multiprofessionellen Team in der Kita geht es um spezifische, gezielt eingesetzte Disziplinen, die die Betreuung und Förderung der Kinder in verschiedenen Bereichen stärken. Im Wesentlichen sind dies folgende Disziplinen:

ErzieherInnen/päd. Fachkräfte: als Hauptverantwortliche für die Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder in der Kita. Sie gestalten den Alltag und setzen pädagogische Konzepte um.

HeilpädagogInnen: Spezialisiert auf die Unterstützung von Kindern mit Entwicklungsverzögerungen oder besonderen Förderbedarfen und die Entwicklung von gezielten Fördermaßnahmen

SozialpädagogInnen: Sie haben einen breiten Blick auf das soziale Umfeld der Kinder und Familien und unterstützen z.B. in der Zusammenarbeit mit Eltern oder bei familiären Herausforderungen

LogopädInnen: helfen Kindern bei Sprachentwicklungsproblemen, unterstützen die allgemeine Kommunikationsfähigkeit der Kinder und stärken die soziale Interaktion.

PhysiotherapeutInnen: unterstützen Kinder mit motorischen Einschränkungen oder Entwicklungsverzögerungen in der Bewegungsförderung

ErgotherapeutInnen: fördern Kinder in ihrer Handlungsfähigkeit z.B. bei der Feinmotorik, Alltagskompetenzen und Konzentration

Gesundheits- und KinderkrankenpflegerInnen: unterstützen Kinder, die gesundheitliche Herausforderungen und/oder chronische Erkrankungen haben

Jede dieser Fachrichtungen bringt ihre eigene Perspektive und Expertise ein, um den Kindern eine ganzheitliche Förderung zu ermöglichen. Durch die Zusammenarbeit entsteht ein umfassendes Unterstützungsnetzwerk, das sich an den individuellen Bedürfnissen der Kinder orientiert. Fachkräfte lernen voneinander und entwickeln ihre Methoden durch den interdisziplinären Austausch weiter

6 Inklusive Einrichtungskonzeption

Eine inklusive Einrichtungskonzeption in Kitas stellt sicher, dass alle Kinder, unabhängig ihrer individuellen Fähigkeiten, Bedürfnisse oder Hintergründe, gleichberechtigt gefördert und am Kita-Alltag beteiligt werden.

Bestehende Kita-Konzeptionen müssen um den Aspekt der Inklusion ergänzt werden, um den heutigen gesellschaftlichen Ansprüchen gerecht zu werden und allen Kindern eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Eine inklusive Konzeption ist kein optionaler Zusatz, sondern eine notwendige Erweiterung, die die Kita in ihrer Funktion als Bildungs- und Betreuungsstätte stärkt.

Im Folgenden einige Merkmale, die bei der Überarbeitung einer Konzeption hilfreich sind:

Vielfalt als Bereicherung: Unterschiede, wie etwa kulturelle Hintergründe, körperliche oder geistige Fähigkeiten, werden wertgeschätzt und als Chance für gemeinsames Lernen gesehen

Individuelle Förderung: jedes Kind wird in seiner Einzigartigkeit gesehen und in seinem Tempo sowie nach seinen Fähigkeiten unterstützt – sei es in der sozialen, emotionalen, sprachlichen oder motorischen Entwicklung.

Barrierefreiheit: die räumliche und materielle Ausstattung der Kita ermöglicht allen Kindern uneingeschränkte Teilhabe

Multiprofessionelle Zusammenarbeit: Fachkräfte aus unterschiedlichen Disziplinen und Institutionen arbeiten zusammen, um jedem Kind die bestmögliche Unterstützung zu bieten

Stärkung der Gemeinschaft: es wird Wert auf ein inklusives, respektvolles Miteinander gelegt, bei dem Kinder soziale Kompetenzen wie Empathie und Toleranz entwickeln

Zusammenarbeit mit Eltern: die Eltern werden aktiv in Bildungs- und Förderarbeit einbezogen, das Expertenwissen der Eltern wird anerkannt und genutzt um eine optimale Entwicklung des Kindes zu ermöglichen und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.

Fort- und Weiterbildung: das Team bildet sich kontinuierlich weiter, um den inklusiven Ansprüchen gerecht zu werden und auf dem aktuellen Stand zu bleiben.

Anlage 2

7 Vernetzung im Umfeld

Vernetzung bringt für Kitas zahlreiche Vorteile und steigert die Qualität der Arbeit. Durch die Zusammenarbeit mit Fachstellen können individuelle Bedarfe der Kinder gezielter unterstützt werden. Vernetzte Kitas können leichter auf externe Ressourcen wie Beratungsstellen etc. zugreifen. Fachlicher Austausch mit anderen Einrichtungen und Experten fördert die Weiterentwicklung der Einrichtung und die Qualität der Mitarbeitenden.

Vernetzung schafft ein unterstützendes Umfeld, in dem alle Beteiligten (Kinder, Eltern und Fachkräfte) von gegenseitiger Unterstützung und gemeinsamem Engagement profitieren.

Im Anhang finden Sie eine Liste mit möglichen Kooperations- und Netzwerkpartnern.⁸

⁸ Liste mit Kooperations- und Ansprechpartnern

Anlage 2

8 Häufig gestellte Fragen - FAQ

8.1 Wie wird eine Inklusionskraft beantragt? (vgl. Ablaufschema des Fachdienstes Inklusion des Caritasverbandes Konstanz e.V. im Anhang)⁹

	Was muss gemacht werden	Wer ist zuständig	Hinweise
1	Bedarf wird von der Kita festgestellt/gesehen oder ein Kind mit Behinderung wird angemeldet	Kita	Eine anonyme Beratung zu Themen wie z.B. liegt ein Inklusionsbedarf vor, welche Möglichkeiten für Inklusion gibt es und Infos zur Antragsstellung durch den Fachdienst Inklusion der Caritas ist möglich
1	Erstantrag auf Eingliederungshilfe/Inklusion in der Kita	Die Eltern/ Personensorgeberechtigten des Kindes	Dokument: Erstantrag Inklusionshilfe Erziehungsberechtigte (im Anhang) ¹⁰
2	Schweigepflichtsentbindung gegenüber beteiligten Stellen (z.B. Frühförderung, Kinderarzt, Therapeuten etc.)	Kita lässt diese von Eltern ausfüllen	Wichtig für Stellungnahme zum Inklusionsantrag, um das Verfahren zu beschleunigen und eine Zusammenarbeit mit den beteiligten Stellen zu initiieren
3	Stellungnahme, warum Eingliederungshilfe/Inklusion notwendig ist	Bezugserzieherin/Kita	begründen welcher Teil der Eingliederungshilfe warum notwendig ist (päd. und/ oder pflegerische Hilfen) unter Verwendung der Vorlage „Einschätzungsbogen zur Teilhabe in Kindertageseinrichtungen“ ¹¹ (im Anhang)

⁹ Ablaufschema des Fachdienstes Inklusion des Caritasverbandes Konstanz e.V.

¹⁰ Erstantrag Inklusionshilfe Erziehungsberechtigte

¹¹ Einschätzungsbogen zur Teilhabe in Kindertageseinrichtungen

Anlage 2

4	Alle vorliegenden Berichte auch von anderen Stellen aus Punkt 2 (Einverständnis der Eltern vorausgesetzt) dem Antrag der Eltern beifügen und an folgende Adresse senden: Landratsamt Konstanz Kreissozialamt/ Eingliederungshilfe Benediktinerplatz 1 78467 Konstanz	Kita in Kooperation mit den Eltern	Eigentlich ist das Einholen der Berichte von anderen Stellen die Aufgabe der Eltern, hier kann es aber sinnvoll sein, dass die Kita aktiv unterstützt um den Prozess zu beschleunigen. Dafür müssen zwingend Schweigepflichts-entbindungen zu den beteiligten Stellen (Therapeuten, Frühförderstelle, Kinderarzt etc.) vorliegen.
5	Der Antrag wird von den SachbearbeiterInnen des Landratsamtes (LRA) geprüft, die Familie wird mit dem Kind ins Gesundheitsamt eingeladen	LRA/Gesundheitsamt	
6	In der Regel nimmt die Sachbearbeitung des LRA Kontakt zur Kitaleitung auf und vereinbart ein Treffen, evtl. auch mit der Bezugserzieherin	LRA/Kita	Das Kind wird im Kita-Alltag beobachtet. Vorbereitung für das Treffen: Ziele, die mit der Inklusion für das Kind erreicht werden sollen, sowie wer die Inklusion umsetzen soll
7	Auswertung und Beurteilung der Situation durch die Sachbearbeitung des LRA	LRA	
8	Bewilligung oder Ablehnung der Eingliederungshilfe/Inklusion Achtung: Die Hilfe wird für max. 1 Jahr gewährt.	LRA	Wenn die Hilfe abgelehnt wird, können Eltern binnen eines Monats Widerspruch einlegen, dies muss schriftlich und innerhalb der Frist erfolgen. Falls der Widerspruch der Eltern abgelehnt

Anlage 2

			wird, kann Klage beim Sozialgericht eingereicht werden.
9	Eingliederungshilfe/Inklusion muss jährlich wieder beantragt werden. Ein Entwicklungsbericht und der Folgeantrag müssen spätestens 8 Wochen vor Ende der Leistung an die zuständige Sachbearbeitung des LRA gesendet werden.	Eltern/Kita	Eltern und Bezugserzieherin rechtzeitig an den Folgeantrag erinnern

Hinweis zu Eingliederungshilfe/Inklusion:

Es gibt 2 verschiedene Hilfearten, die begleitenden Hilfen und die pädagogischen Hilfen:

Begleitenden Hilfen sind Unterstützungsmaßnahmen, die über die direkte pädagogische Förderung hinausgehen und darauf abzielen, die Teilhabe des Kindes im Alltag zu erleichtern wie beispielsweise:

- Assistenz bei alltäglichen Aktivitäten (Essen, Anziehen, Orientierung im Gruppenalltag, Nutzung von Spielmaterial)
- Förderung sozialer Interaktion (Begleitung bei der Kontaktaufnahme zu anderen Kindern, Unterstützung bei der Integration in der Gruppe)
- Kommunikationshilfen (Einsatz von unterstützenden Kommunikationsmitteln wie Bildkarten, elektronische Geräte)

Pädagogische Hilfen beziehen sich auf Maßnahmen, die speziell darauf abzielen, die Entwicklung und Bildung eines Kindes mit Behinderung oder einem spezifischen Förderbedarf zu fördern. Diese Hilfen sind individuell auf das Kind abgestimmt und unterstützen es dabei, am Kita-Alltag teilzunehmen und seine Fähigkeiten zu entfalten:

- Individuelle Förderung (gezielte Unterstützung bei Lern- und Entwicklungsaufgaben wie Sprachförderung, motorische Übungen oder kognitive Förderung)
- Anpassung der Spiel- und Lernmaterialien (Bereitstellung von Materialien, die den Bedürfnissen des Kindes entsprechen, z.B. visuelle Hilfsmittel, taktiles Material etc.)
- Unterstützung bei Gruppenaktivitäten (Förderung der aktiven Teilnahme an Spielen, Projekten oder kreativen Aktivitäten, um soziale Interaktionen)
- Förderung der Selbständigkeit (Unterstützung bei der Entwicklung von Alltagskompetenzen)

8.2 Begriffsklärung (alphabetisch geordnet)

Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD)

Der ASD ist eine zentrale Anlaufstelle innerhalb des Jugendamts, der Familien, Kinder und Jugendliche in verschiedenen Lebenslagen unterstützt. Zu seinen Aufgaben gehören die Beratung und Unterstützung z.B. bei Familienkonflikten oder anderen sozialen Herausforderungen. Ein wichtiges Aufgabenfeld ist der Kinderschutz, er leitet bei gefährdungslagen Schutzmaßnahmen ein. In akuten Notlagen, wie bei häuslicher Gewalt oder Vernachlässigung greift der ASD ein und bietet schnelle Hilfe. Er vermittelt und begleitet Hilfen zur Erziehung wie z.B. Sozialpädagogische Familienhilfe, Erziehungsbeistandschaft oder andere Unterstützungsangebote.

Eingliederungshilfe/Inklusion

Eingliederungshilfe/Inklusion wird für Kinder mit einer (drohenden) Behinderung gewährt, die in ihrer Teilhabe am Kita-Alltag wesentlich eingeschränkt sind und umfasst Maßnahmen und Unterstützung, die gleichberechtigte Teilnahme am Kita-Alltag zu ermöglichen.

Fachdienst Inklusion in Kindertageseinrichtungen (Caritas)

Der Fachdienst Inklusion in Kindertageseinrichtungen des Caritasverbandes Konstanz e.V. ermöglicht, Kindern mit (drohender) Behinderung die Teilhabe am Kita-Alltag. Das multiprofessionelle Team aus Inklusionsfachkräften begleitet Kinder in Stadt und Landkreis Konstanz und arbeitet dabei eng mit den pädagogischen Fachkräften in den Kindertageseinrichtungen zusammen.

Fachdienst Inklusion (von Wessenbergschen Vermächtnisstiftung)

Der Fachdienst Inklusion der von Wessenbergschen Vermächtnisstiftung Konstanz unterstützt Kinder im Alter von 2-6 Jahren, die in einer regulären Kita nicht ausreichend gefördert werden können. Ziel ist es, dass die Kinder in ihrer vertrauten Kita und ihrem sozialen Umfeld bleiben können. Der Fachdienst bietet intensive Begleitung in der Kita, berät Eltern in Erziehungsfragen und vermittelt bei Bedarf weitere Hilfen

Inklusionskraft

Eine Inklusionskraft in der Kita ist eine speziell eingesetzte Fachkraft, die Kinder mit Behinderung und/oder besonderen Bedürfnissen unterstützt, um ihre Teilhabe am Kita-Alltag zu fördern. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Barrieren abzubauen und individuelle Unterstützung zu leisten, damit jedes Kind unabhängig von seinen Fähigkeiten oder Einschränkungen in den Kita-Alltag integriert werden kann.

Interdisziplinäre Frühförderstelle

Die interdisziplinäre Frühförderstelle richtet sich an Familien mit einem entwicklungsauffälligen Kind oder einem Kind mit Behinderung bzw. von Behinderung bedroht. Sie bietet Hilfe vom Säuglingsalter bis zum Schuleintritt, wenn Kinder in ihrer körperlichen, geistigen, seelischen oder sprachlichen Entwicklung auffällig, verzögert, behindert oder von Behinderung bedroht sind. Das Angebot ist in der Regel für Eltern kostenlos. Auf der Grundlage einer Verordnung des Kinderarztes werden die Kosten von der Krankenkasse oder dem

Anlage 2

Sozialhilfeträger übernommen. Ein erster Beratungstermin kann auch ohne Überweisung erfolgen.

Insoweit erfahrene Fachkraft (IeF)

Alle, die beruflich oder ehrenamtlich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, haben Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft zum Thema Kinderschutz. Wenn Fachkräfte Anhaltspunkte für eine Gefährdung sehen oder sich diesbezüglich unsicher sind, schätzt eine IeF mit der Fachkraft gemeinsam die Situation ein. Gemeinsam wird überlegt, wie beispielsweise ein Elterngespräch geführt wird oder welches Unterstützungsangebot für die Familie passend wäre. Die Fachkraft gewinnt Handlungssicherheit für die nächsten Schritte, um betroffene Kinder innerhalb der Möglichkeiten wirksam zu schützen. Die Beratung ist anonym und kostenlos.

LenkRad der von Wessenbergschen Vermächtnisstiftung

Der Fachdienst LenkRat bietet Unterstützung und Beratung für ErzieherInnen, pädagogisches Fachpersonal und Leitungen aller Konstanzer Kitas. Ziel ist es, Kinder mit besonderen sozial-emotionalen Bedürfnissen frühzeitig zu fördern und ihnen den Verbleib in der Regeleinrichtung zu ermöglichen. Es erfolgt eine anonymisierte Fallberatung um auf den Einzelfall abgestimmte Lösungen zu entwickeln.

Sozialpädiatrisches Zentrum (SPZ)

Das SPZ ist eine spezialisierte Einrichtung, die Kinder und Jugendliche mit Entwicklungsstörungen, Behinderungen oder chronischen Erkrankungen umfassend betreut. Die Hauptaufgaben umfassen Diagnostik, Therapieplanung, interdisziplinäre Betreuung und Beratung. Das SPZ arbeitet eng mit Kinderärzten, Frühförderstellen und anderen Einrichtungen zusammen. Zur Vorstellung im SPZ ist eine Überweisung durch den Kinderarzt oder einen Facharzt nötig.

Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentrum (SBBZ)

Ein SBBZ unterstützt Kinder und Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Die Förderschwerpunkte eines SBBZ können variieren, z.B. lernen, geistige Entwicklung, Sprache, Hören, Sehen, körperliche und motorische Entwicklung sowie emotionale und soziale Entwicklung

Verbund der Sonderpädagogischen Beratungsstellen für Frühförderung

Der Verbund der Sonderpädagogischen Beratungsstellen für Frühförderung bietet Unterstützung an, wenn Eltern sich Sorgen um die Entwicklung ihres Kindes machen in den Bereichen Sprache und Kommunikation, Konzentration und Aufmerksamkeit, Denken und Lernen, körperliche und motorische Entwicklung oder Sinneswahrnehmung.

Verfahrenslotse nach §10b SGB VIII

Der Verfahrenslotse unterstützt junge Menschen mit Behinderung oder drohender Behinderung, sowie ihre Eltern oder Erziehungsberechtigten bei der Beantragung, Verfolgung und Wahrnehmung von Leistungen der Eingliederungshilfe. Diese Unterstützung wird durch den örtlichen Träger der Jugendhilfe (Jugendamt) bereitgestellt.

Anlage 2

8.3 weiterführende Links

SPZ Konstanz: [Das Sozialpädiatrische Zentrum am Klinikum Konstanz - Gesundheitsverbund Landkreis Konstanz](#)

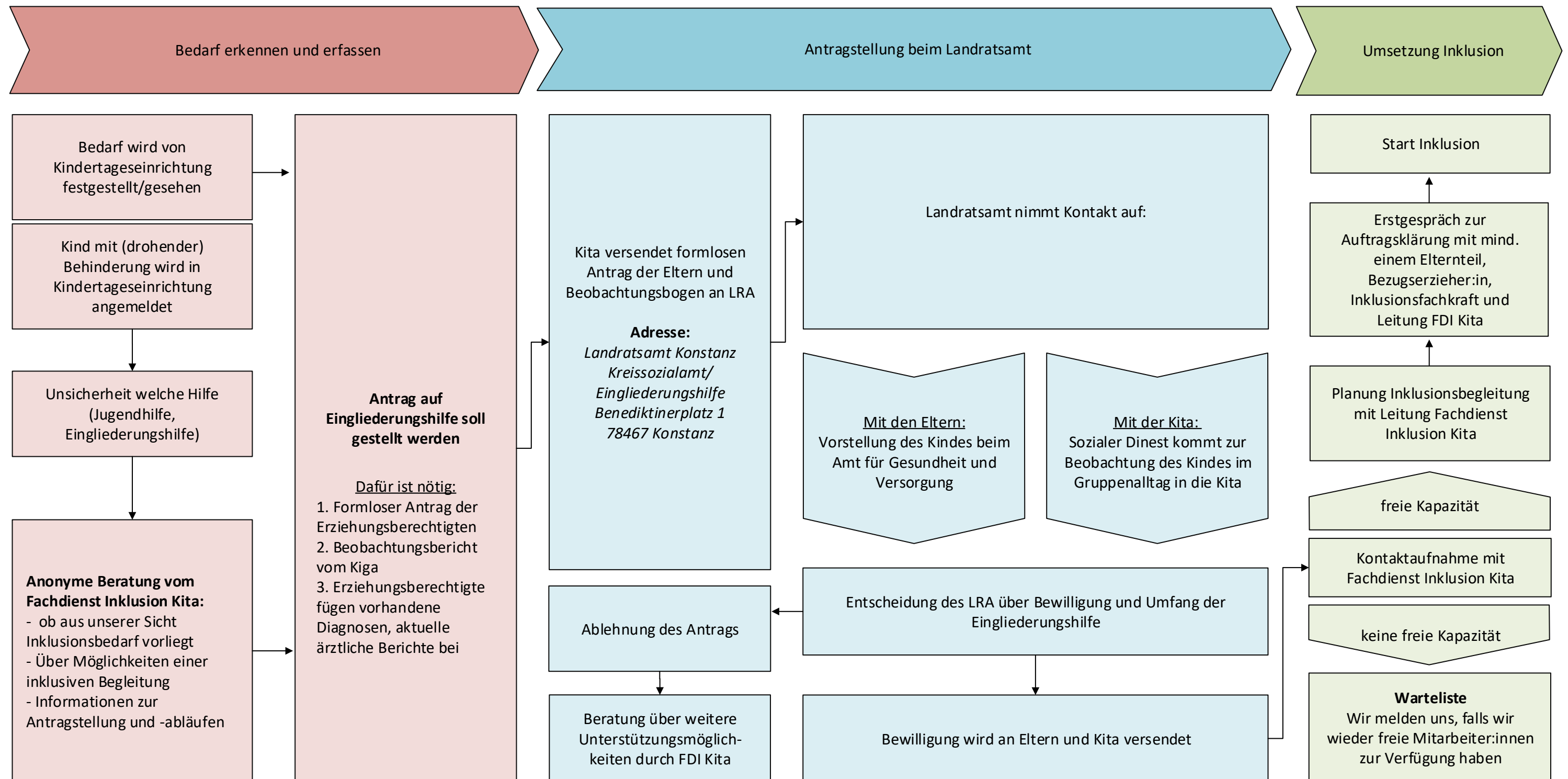
Kindeswohlgefährdung erkennen und Handeln, leF Beratung in Konstanz:
[leF Flyer neu.pdf](#)

Übersicht und Adressen der Sonderpädagogischen Beratungsstellen für
Frühförderung
[Verbund der Sonderpädagogischen Beratungsstellen für Frühförderung in Konstanz
– BILDUNGSBERATUNG KONSTANZ](#)

Übersicht über SBBZ im Kreis Konstanz auch in verschiedenen Sprachen:
[Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren \(SBBZ\) im Landkreis
Konstanz – BILDUNGSBERATUNG KONSTANZ](#)

Medikamentengabe in der Kita: [DGUV Information 202-092 „Medikamentengabe in
Kindertageseinrichtungen“](#)

Ablauf Antragstellung Eingliederungshilfe



Anlage 4

(Anschrift der Familie)

An das
Landratsamt Konstanz
Kreissozialamt/ Eingliederungshilfe
Benediktinerplatz 1
78467 Konstanz

(Ort, Datum)

Antrag auf Inklusionshilfe in Kindertageseinrichtungen gemäß §§ 99, 112 Abs.1 SGB IX

Sehr geehrte Damen und Herren,

für unser Kind _____ geboren am _____.

beantragen wir für die Inklusion in der Kindertageseinrichtung _____

gemäß §§ 99, 112 Abs.1 SGB IX entsprechend der Bewilligung des Leistungsträgers
pädagogische und / oder begleitende Hilfe.

Für eine bestmögliche Entwicklung unseres Kindes und einer gelungenen Teilhabe in der
Kitagruppe benötigen wir diese Unterstützung durch die Gewährung der Eingliederungshilfe.

Vielen Dank und mit freundlichen Grüßen,

.....

Unterschrift Erziehungsberechtigte

Anlage 5

Bericht der Kindertageseinrichtung zum Antrag auf Inklusionsleistungen

☐ Erstantrag	☐ Folgeantrag	Kindergartenträger
		Kindergarten

A. Angaben zum Kind

1. Persönliche Daten

Name, Vorname	Geburtsdatum	Adresse des Kindes
Staatsangehörigkeit des Kindes	Bei Ausländern: Aufenthaltsstatus des Kindes (Kopie des Aufenthaltstitels bitte beifügen)	
Name, Vorname der Eltern 1. Elternteil 2. Elternteil	Anschrift der Eltern 1. Elternteil: 2. Elternteil:	
Angaben zur Familiengeschichte, Erziehungssituation, Geschwisterbeziehungen etc.		

2. Allgemeine Daten

Seit wann besucht das Kind den Kindergarten ?	Regelmäßiger Besuch ? ☐ ja ☐ nein	Zeitlicher Umfang des Kindergartenbesuchs
---	--	---

3. Allgemeine Entwicklung des Kindes

Körperliche Entwicklung	
Motorische Entwicklung (Grob-, Feinmotorik, Koordination etc.)	
Sprache u. Kommunikation (Wortschatz, Sprachverständnis, Ausdrucksfähigkeit etc.)	

Anlage 5

Wahrnehmung und kognitive Entwicklung (Farben u. Formen erkennen u. benennen, Gedächtnis, Merkfähigkeit, etc.)	
Selbstständigkeit (Körperpflege, Kleiden, Nahrungsaufnahme, etc.)	
Besonderheiten	

4. Emotionale Entwicklung

Ausdruck von Gefühlen (Freude, Angst, Zorn, Stimmungsschwankungen, etc.)	
Selbstvertrauen (eigene Bedürfnisse einfordern, eigene Meinung, Ablösungsprozess, etc.)	
Besonderheiten (Distanz, Nähe, etc.)	

5. Verhalten des Kindes

Spielverhalten (bevorzugte Spiel- und Interessenbereiche, Vermeidungsverhalten, Interaktion mit anderen Kindern, etc.)	
Regelverhalten (Akzeptanz von Regeln und Abläufen, etc.)	
Leistungsverhalten (Konzentration, Aufmerksamkeit, Motivation, Ausdauer, Belastbarkeit, Frustrationstoleranz, etc.)	

Anlage 5

Soziale Kompetenz (Interaktion mit anderen Kindern und Erzieherinnen, Eltern-Kind-Kontakt)	
Besonderheiten (Aggressives Verhalten, Impulsivität, Isolation, Rückzug, etc.)	

6. Bisherige Fördermaßnahmen

--

7. Individueller behinderungsbedingter Förderbedarf

--

B. Situation im Kindergarten

Personal, Räume, Gruppenstruktur, Konzeption	
Gibt es integrative Gruppen ?	☐ ja ☐ nein
Sind bereits andere Kinder mit Behinderung im Kindergarten ?	☐ ja ☐ nein wenn ja, wie viele ?
Wer hat bei der Klärung des Förderbedarfs mitgewirkt ? (Leiterin der KiTa, Erzieher*in, Frühförderstelle, SPZ, freie Heilpädagogen, etc.)	
Warum kann die Förderung des Kindes nicht mit den vorhandenen Ressourcen erfolgen ?	
Wer soll die Integrationsleistung erbringen ?	

Anlage 5

Anlage 6

Hilfreiche Akteure bei Inklusion in der Kita

Stand April 2025

Hilfeart	Wer beantragt/ wer kann Hilfe in Anspruch nehmen?	Wo wird beantragt/Zugang	Erforderliche Unterlagen	Bemerkung
Beratungsatlas Konstanz		In jeder Bildungsphase die richtige Beratungsstelle finden Die Datenbank „Beratungsatlas Konstanz“ enthält eine Vielzahl von Bildungs- und Beratungsangeboten mit sehr guter Suchfunktion		BERATUNGSATLAS KONSTANZ - Bildungsberatung in Konstanz
Broschüre Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ`s)		Broschüre mit wichtigen Adressen und Beratungsangeboten in einfacher Sprache und in verschiedenen Sprachen		Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) im Landkreis Konstanz – BILDUNGSBERATUNG KONSTANZ Broschüre in einfacher Sprache um alle Informationen zu SBBZ`s auf einen Blick zu haben
Beratungsstelle Frühförderung Schule am Buchenberg Sonderpädagogische Diagnostik, Förderung der Kinder sowie Beratung der Eltern Schwerpunkt: Sinneswahrnehmung, Lernen und geistige Entwicklung, Bewegung und	Die Eltern	Beratungsstelle Frühförderung SBBZ Schule am Buchenberg: Sonnenbühlstraße 34 78464 Konstanz Tel. 07531/4572941 E-mail: beratungsstelle-lernen @buchenberg.schulen.konstanz.de	Angebot ist kostenlos und rezeptfrei	Schule am Buchenberg - Frühförderung Keine Unterstützung im Einzelfall in der Kita, aber Diagnostik und Förderung des Kindes außerhalb der Kitas

Anlage 6

Hilfeart	Wer beantragt/ wer kann Hilfe in Anspruch nehmen?	Wo wird beantragt/Zugang	Erforderliche Unterlagen	Bemerkung
motorische Entwicklung, Kommunikation, Sprachentwicklung, Sprachverständnis, Sozial und Spielverhalten				
Diabetes Nanny		Durch den Kinderarzt		Stiftung Dianiño - Dianiño Kordula Huentz
Eingliederungshilfe für Kinder mit seelischer Behinderung oder von seelischer Behinderung bedroht nach §35a SGB VIII	Die Eltern	Sozial- und Jugendamt, Abteilung Soziale Dienste, Benediktinerplatz 2, 78467 Konstanz Tel:	Medizinische Gutachten, Berichte, die den Förderbedarf des Kindes belegen	Eingliederungshilfe bei seelischer Behinderung Sozial- und Jugendamt Konstanz Die Beratungskraft entscheidet in einem persönlichen Gespräch mit den Eltern ob Einglieder- ungshilfe für das Kind in Betracht kommt oder eine andere Hilfeform besser geeignet ist
Eingliederungshilfe für Kinder mit körperlicher oder geistiger Behinderung oder von Behinderung bedroht nach §90 SGB IX	Die Eltern	Sozialamt des Landkreises Konstanz, Benediktinerplatz 1, 78467 Konstanz Tel: 07531/800-1611	Medizinische Gutachten, Berichte, die den Förderbedarf des Kindes belegen	Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen beantragen
Frühförderstelle richtet sich an Familien mit einem entwicklungsauffälligen, behinderten oder von Behinderung bedrohtem Kind von 0-6 Jahren	Die Eltern im Einzelfall Kita-Team für Beratung	Interdisziplinäre Frühförderstelle der Caritas, Uhlandstr. 15, 78464 Konstanz	Rezept/Überweisung des Kinderarztes	Auch Kita-Teams können sich zu Beratungszwecken an die Frühförderstelle wenden Frühförderstelle Caritas
Fachdienst Inklusion in Kitas: begleitet Kinder durch heilpädagogische Begleitung im Kita-Alltag	Die Eltern	Fachdienst Inklusion in Kitas der Caritas, Uhlandstr. 15, 78464 Konstanz	Antrag auf Eingliederungshilfe beim Sozialamt notwendig	Berät auch Kitas, die Kinder mit besonderen Bedürfnissen aufnehmen wollen oder die bei einem bereits aufgenommenen

Anlage 6

Hilfeart	Wer beantragt/ wer kann Hilfe in Anspruch nehmen?	Wo wird beantragt/Zugang	Erforderliche Unterlagen	Bemerkung
Es muss eine Diagnose vorhanden sein				Kind an Grenzen stoßen und Eingliederungshilfe zur Inklusion beantragen wollen Fachdienst Inklusion Kindertageseinrichtungen
Fachdienst Inklusion für Kinder von 2-6 Jahren in Regeleinrichtungen	Die Eltern	Sozialzentrum Wessenberg, Schwedenschanze 10, 78462 Konstanz	Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) des Sozial- und Jugendamtes, Benediktinerplatz 2 78467 Konstanz Hilfebedarf wird gemeinsam mit der Familie, der Einrichtung und dem ASD beraten	Antrag erfolgt beim ASD, Leistung erbringt die von Wessenbergsche Vermächtnisstiftung Fachdienst Inklusion - Wessenbergsche Stiftung
Fachdienst LenkRat Unterstützung und Beratung für päd. Fachkräfte im Umgang mit Kindern, die herausforderndes Verhalten zeigen	Päd. Fachkraft/ Das Kita Team	Fachstelle LenkRat Sozialzentrum Wessenberg Schwedenschanze 10, 78462 Konstanz	Das Angebot ist für päd. Fachkräfte aus Konstanzer Kitas kostenlos	Beratungsangebot - Wessenbergsche Stiftung
Inklusions- und Behindertenbeauftragter der Stadt Konstanz	Kita-Leitung Grundsätzlich alle	Stephan Grumbt 07531/900-2534 Stephan.grumbt@konstanz.de	keine	Behindertenbeauftragter - Stadt Konstanz z.B. wegen Rampen
Medizinische Versorgung während des Kindergartenbesuchs z.B. Verabreichung von Sondennahrung durch häusliche Krankenpflege	Die Eltern	Krankenkasse, bei der das Kind versichert ist		
Sozialpädiatrisches Zentrum (SPZ): Untersuchung, Behandlung und Begleitung	Die Eltern	Beim Kinderarzt	Überweisung durch den Kinderarzt	Sozialpädagogischen Zentrums Konstanz (SPZ)

Anlage 6

Hilfeart	Wer beantragt/ wer kann Hilfe in Anspruch nehmen?	Wo wird beantragt/Zugang	Erforderliche Unterlagen	Bemerkung
von Kindern mit Entwicklungsauffälligkeiten oder gesundheitlichen Störungen, die zu körperlichen, geistigen und/oder seelischen Beeinträchtigungen führen oder führen können				Sehr lange Wartezeiten
Sonderpädagogische Beratungsstelle für Frühförderung an der Regenbogenschule mit dem Schwerpunkt motorische, körperliche und geistige Entwicklung, Früherkennung und Diagnostik für Eltern mit Kindern von 0-6 Jahren	Die Eltern	Sonderpädagogische Beratungsstelle für Förderung am SBBZ Regenbogen-Schule Leipzigerstr. 6 78467 Konstanz Telefon: 07531/ 36189-13 E-Mail: beratung@04164707.schule.bwl.de	Angebot ist kostenlos und rezeptfrei	Frühförderung Keine Unterstützung im Einzelfall in der Kita, aber Diagnostik und Förderung des Kindes außerhalb der Kitas
Therapeutische Maßnahmen wie Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie	Die Eltern	Beim zuständigen Kinderarzt über ein Rezept	Rezept	Die Kosten trägt die Krankenkasse
Verfahrenslotsin	Die Eltern	Sozial- und Jugendamt Susanne Ritter Benediktinerplatz 2 78467 Konstanz 07531/900-4000 Susanne.ritter@konstanz.de		berät über Rechte und mögliche Ansprüche bzw. Hilfen, vermittelt Ansprechpersonen und Angebote, unterstützt während des Antragsverfahrens
Verbund der Sonderpädagogischen Beratungsstellen für Frühförderung	Die Eltern	Direkt bei der jeweiligen Beratungsstelle		Übersicht über die Beratungsstellen: Verbund der Sonderpädagogischen Beratungsstellen für Frühförderung in Konstanz –

Anlage 6

Hilfeart	Wer beantragt/ wer kann Hilfe in Anspruch nehmen?	Wo wird beantragt/Zugang	Erforderliche Unterlagen	Bemerkung
				BILDUNGSBERATUNG KONSTANZ

1. Vergabekriterien Kinder ab 3 Jahre bis zum Schuleintritt

Alter des Kindes

Ältere Kinder erhalten vor jüngeren Kindern einen Platz	Grundlage: Geburtsdatum
---	-------------------------

Vorschulkind

Kinder im letzten Jahr vor der Schule erhalten vorrangig einen Platz	Grundlage: Einschulungsjahrgang
--	---------------------------------

Geschwisterkind

Geschwisterkind in der Einrichtung	Vorrangige Aufnahme von Kindern, deren Geschwisterkind schon in der Einrichtung ist, wenn beide Kinder dann gleichzeitig betreut werden und das aufzunehmende Kind bis zum 30.06. das 3. Lebensjahr vollendet hat
------------------------------------	---

Ganztagesplätze

Eine Vergabe der Betreuungsplätze ab 3 Jahre bis zum Schuleintritt erfolgt, unabhängig vom gewünschten Betreuungsumfang, nur auf Grundlage des Alters (ältere Kinder erhalten vor jüngeren einen Betreuungsplatz). Zusätzlich werden Arbeitstätigkeit und Arbeitsumfang nach folgendem Punktesystem berücksichtigt. Eine zukünftige Arbeitstätigkeit und -umfang wird bis zu drei Monate vor Beginn der Beschäftigung berücksichtigt.

Arbeitstätigkeit

Zum Zeitpunkt der gewünschten Aufnahme gilt:

Gemeinsam erziehend	
Ein(e)/Beide Erziehungsberechtigte(r) arbeitssuchend	5 Punkte
Ein(e) Erziehungsberechtigte(r) beschäftigt	5 Punkte
Beide Erziehungsberechtigte beschäftigt	10 Punkte
Alleinerziehend	
Ein(e) Alleinerziehende(r) arbeitssuchend	7 Punkte
Ein(e) Alleinerziehende(r) beschäftigt	12 Punkte

Zu Beschäftigten zählen Erziehungsberechtigte, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, in einer Bildungsmaßnahme, Schulausbildung oder Hochschulausbildung sind oder Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im Sinne des SGB II erhalten.

Arbeitsumfang

Gemeinsam erziehend	Alleinerziehend	
Kein Beschäftigungsumfang		0 Punkte
Bis 56 Stunden	Bis 16 Stunden	1 Punkt
56 – 68 Stunden	16 – 28 Stunden	2 Punkte
ab 68 Stunden	ab 28 Stunden	3 Punkte

2. Vergabekriterien Kinder unter 3 Jahre

Arbeitstätigkeit

Zum Zeitpunkt der gewünschten Aufnahme sind ein(e)/beide Erziehungsberechtigte:

Gemeinsam erziehend		
Ein(e)/Beide Erziehungsberechtigte(r) arbeitssuchend		5 Punkte
Ein(e) Erziehungsberechtigte(r) beschäftigt		5 Punkte
Beide Erziehungsberechtigte beschäftigt		10 Punkte
Alleinerziehend		
Ein(e) Alleinerziehende(r) arbeitssuchend		7 Punkte
Ein(e) Alleinerziehende(r) beschäftigt		12 Punkte

Zu Beschäftigten zählen Erziehungsberechtigte, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, in einer Bildungsmaßnahme, Schulausbildung oder Hochschulausbildung sind oder Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im Sinne des SGB II erhalten.

Arbeitsumfang

Gemeinsam erziehend	Alleinerziehend	
Kein Beschäftigungsumfang		0 Punkte
Bis 56 Stunden	Bis 16 Stunden	1 Punkt
56 – 68 Stunden	16 – 28 Stunden	2 Punkte
ab 68 Stunden	ab 28 Stunden	3 Punkte

Geschwisterkind

Geschwisterkind in der Einrichtung	Bei gleicher Punktzahl vorrangige Aufnahme von Kindern, deren Geschwisterkind schon in der Einrichtung ist, wenn beide Kinder dann gleichzeitig betreut werden.
------------------------------------	---



3. Schulkindbetreuung in Kindertageseinrichtungen, Hortplätze

Arbeitstätigkeit und Arbeitsumfang

Es gelten die Punktzahlen, die für Ganztagesplätze von Kindern ab 3 Jahre bis zum Schuleintritt unter Punkt 1 zu finden sind.

Schulkind in 1. oder 2. Klasse

Kinder, die sich in der 1. oder 2. Klasse befinden, sollen bei Punktgleichheit vorrangig aufgenommen werden.

4. Kinder mit besonderem Förderbedarf sowie (drohender) Kindeswohlgefährdung

Kinder, bei denen der Tatbestand der Kindeswohlgefährdung gem. § 8 a SGB VIII vorliegt oder ein besonderer Förderbedarf festgestellt und bescheinigt ist, werden bevorzugt in einer Kindertagesstätte versorgt.

5. Vergabeverfahren

- Die Kriterien gelten verbindlich für die Vergabe von allen Plätzen bei allen Trägern in der Kindertagesbetreuung in der Stadt Konstanz.
- Grundsätzlich sollen nur Konstanzer Kinder aufgenommen werden (Ausnahme: Betriebsbelegplätze und gesonderte Vereinbarungen mit freien Trägern).
- Aufgrund von einrichtungsbezogenen Umständen (Geschlechter und Altersmischung) kann in Einzelfällen, um einen pädagogisch adäquaten Betrieb aufrechtzuerhalten, nach Absprache mit der Kitavormerkung von den Vergabekriterien abgewichen werden.
- Kinder sollen bevorzugt in ihrer Wunscheinrichtung oder vorrangig wohnortnah aufgenommen werden.
- Zwillinge/Mehrlingskinder sollen gemeinsam Plätze in einer Einrichtung erhalten.
- Kinder mit Wechselwunsch werden nicht bevorzugt berücksichtigt.
- Kinder von pädagogischen Fachkräften, die mindestens 50 % in einer Konstanzer Kindertageseinrichtung arbeiten, werden vorrangig aufgenommen. Diese Regelung gilt analog für Kindertagespflegepersonen mit Pflegeerlaubnis, die in Konstanz aktiv Betreuungsplätze in der Kindertagespflege anbieten.
- Die Vergabe von betrieblichen Betreuungsplätzen erfolgt durch den jeweiligen Träger gemeinsam mit dem beteiligten Unternehmen in eigener Verantwortung.

Anlage 8

Das 10 für 10 Konzept Konstanz

Das 10 für 10 Konzept Konstanz wurde entwickelt, um in Konstanzer Kitas mehr Kindern und Familien einen verlässlichen Kitaplatz anzubieten, und in den derzeit herausfordernden Zeiten die vorhandenen Ressourcen optimal zu nutzen.

Namensgeber für das 10 für 10 Konzept Konstanz ist die inhaltliche Idee dazu. Für das Reduzieren von 10 % der Öffnungszeiten nimmt eine Kita 10 % mehr Kinder in die Einrichtung auf. Dadurch entsteht ein Konzept, dass personell und finanziell tragbar ist, für Familien die bereits einen Kitaplatz haben eine handhabbare Einschränkung ist und für unversorgte Familien eine Lösung für mehr Kitaplätze bietet. Der kommende Rechtsanspruch im Schulkindbereich wird 8 Stunden pro Tag betragen. In den Ganztageseinrichtungen in Konstanz liegen wir zum aktuellen Zeitpunkt deutlich über den 8h pro Tag. Selbst mit einer Reduzierung von 10% der Öffnungszeiten liegen wir noch bei einer wöchentlichen Öffnungszeit von durchschnittlich über 43 Wochenstunden.

Das 10 für 10 Konzept soll zunächst als Pilotversuch im Kitajahr 2025/2026 starten. Ein angedachtes Startdatum wäre der 01.01.2026. Wünschenswert wäre es, dass zehn von insgesamt 36 Ganztageseinrichtungen aus Konstanz am geplanten Modellprojekt teilnehmen. Projektbegleitend und anschließend soll ebenfalls über das Cluster 3 eine Evaluierung und Analyse des Modellprojekts stattfinden. Somit soll nach dem Versuchszeitraum eine realistische und umsetzbare Maßnahme mit Zukunftsperspektive entstehen.

Die Qualität in den Kitas kann trotz der Aufnahme zusätzlicher Kinder aufrechterhalten werden. Durch die Öffnungszeitenkürzung von 10% können Vollzeitkräfte ihre sogenannten Vorbereitungszeiten (VZ) verlässlich am Nachmittag wahrnehmen und nicht während der Betreuungszeit am Vormittag. Die Vorbereitungszeiten sind entscheidend, um eine qualitativ hochwertige Bildung und Förderung für alle Kinder zu gewährleisten. In diesen Zeiten werden unter anderem Angebote für die Kinder gestaltet, Elterngespräche vorbereitet und geführt, Fortbildungen wahrgenommen und Beobachtungen und Dokumentationen er-/ bearbeitet.

Vorgehen und Umsetzungsvorschläge:

Das Modellprojekt 10 für 10 Konzept Konstanz basiert auf einer freiwilligen Teilnahme. Wünschenswert wäre eine Teilnahme von mindestens zehn Ganztageseinrichtungen aus unterschiedlichen Trägerschaften, um eine bestmögliche Einschätzung der Umsetzungsmöglichkeiten in der Konstanzer Kitalandschaft zu erhalten.

Konkrete Umsetzungsbeispiele:

Anlage 8

Beispiel	Betreuungsplätze der Kita nach Betriebserlaubnissen	Aktuelle Öffnungszeiten	Öffnungszeiten nach 10 für 10	Zusätzliche Plätze	Aufnahme von Kindern pro Gruppe
Kita Blume	80 Plätze – 4 Gruppen	48h wöchentlich	43,2h wöchentlich	8 zusätzliche Plätze im VÖ-Bereich	2 Plätze pro Gruppe
Kita Baum	60 Plätze – 3 Gruppen	48h wöchentlich	43,2h wöchentlich	6 zusätzliche Plätze im VÖ-Bereich	2 Plätze pro Gruppe
Kita Wurzel	60 Plätze – 3 Gruppen	46h wöchentlich	41,4h wöchentlich	6 zusätzliche Plätze im VÖ-Bereich	2 Plätze pro Gruppe
Kita Ast	110 Plätze – 8 Gruppen	49h wöchentlich	44,1h wöchentlich	11 zusätzliche Plätze im VÖ-Bereich	1,4 Plätze pro Gruppe

Weitere Umsetzungsvorschläge:

1. Kitas können bei der Umsetzung des Modellprojekts die expliziten Zeiten der Öffnungszeiten selbst bestimmen. Langfristig wäre eine Absprache der Öffnungszeiten sinnvoll, sodass immer noch die unterschiedlichen Bedürfnislagen von Eltern (z.B. Schichtdienste, LehrerInnen etc.) mitberücksichtigt werden können.

Beispiel dazu:

Kita 1 hat Öffnungszeiten von 7.00 bis 16.00 Uhr

Kita 2 hat Öffnungszeiten von 8.30 bis 17.30 Uhr

2. Um den Übergang zu den verkürzten Öffnungszeiten für Bestands-Familien zu erleichtern, könnte es eine Kombination aus Öffnungszeitenkürzung und Angebot der Malteser geben. Somit würde die lange Betreuungszeit für Familien nicht von einem auf den anderen Tag wegfallen.
3. Alle Kindertageseinrichtungen in Konstanz kürzen Ihre Öffnungszeiten auf 44h pro Woche. Je nach Prozentgrad der Reduzierung nehmen sie dementsprechend zusätzlich Kinder in die Kita auf. Vorteil an dieser Möglichkeit ist, dass keine Gelder aus Landesmitteln gekürzt werden würden.

Anlage 8

Voraussetzungen:

Voraussetzung der erfolgreichen Umsetzung des Modellprojektes ist die Aufrechterhaltung der aktuellen Rahmenbedingungen in den Kitas. Darunter fällt vor allem die Personalplanung. Durch die Einschränkung der Öffnungszeiten darf keine Personalkürzung erfolgen. Durch die Schaffung von zusätzlichen Plätzen entsteht faktisch eine Überbelegung in den teilnehmenden Kitas.

Vor Umsetzung des Modellprojektes muss ein Blick auf die jeweilige Vollzeit-/Teilzeitverteilung in der Kita geworfen werden. Die Aufrechterhaltung der Aufsichtspflicht ist unabdingbar.

Wichtig zu beachten ist ebenso, dass sich die Randzeiten der Kitas verschieben und die Personalplanung angepasst werden muss. Ebenso muss ein gutes Augenmerk auf die Mittagszeit gelegt werden (Pausenzeiten Personal und erhöhter Aufwand durch das Mittagessen der GT für das pädagogische Personal).

Um eine gute Umsetzung und Planbarkeit umzusetzen, müssen alle Beteiligten frühzeitig und umfänglich über die Öffnungszeitenanpassung informiert werden.

Die Berücksichtigung und Einhaltung der rechtlichen Anforderungen durch die Betriebserlaubnisse, muss zu jederzeit gewährleistet sein.

Die Entscheidung, bei diesem Modellprojekt teilzunehmen, liegt bei den Trägern der jeweiligen Kitas in Konstanz.

Fazit:

Das 10 für 10 Konzept für Konstanzer Kitas bietet eine innovative Lösung, um trotz begrenzter Ressourcen mehr Kindern einen verlässlichen Kitaplatz anzubieten. Durch eine Reduzierung der Öffnungszeiten um 10 % ist es den Einrichtungen möglich, gleichzeitig 10 % mehr Kinder aufzunehmen, ohne die Qualität der Betreuung zu gefährden. Das Konzept fördert eine ausgewogene Balance zwischen den Bedürfnissen der Familien und der personellen Tragbarkeit für die Kitas. Die Flexibilität bei der Anpassung der Öffnungszeiten und die Möglichkeit der freiwilligen Teilnahme tragen dazu bei, dass das Modell in unterschiedlichen Einrichtungen umsetzbar ist. Wichtige Faktoren wie Personalplanung und die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen werden berücksichtigt, um eine nachhaltige Implementierung zu gewährleisten. Das Modellprojekt, das ab dem Kitajahr 2025/2026 starten soll, bietet nicht nur eine Lösung für den aktuellen Kitaplatzmangel, sondern auch eine Chance zur kontinuierlichen Optimierung der Kitas in Konstanz. Darunter fallen zum Beispiel verlässlichere Öffnungszeiten, die Aufrechterhaltung Qualität, Entlastung von Mitarbeitenden durch andere Arbeits- und VZ Zeiten, mehr Planungssicherheit und die Schaffung von zusätzlich dringend benötigten Betreuungsplätzen.

Die begleitende Evaluation und die Möglichkeit zur Anpassung stellen sicher, dass das Konzept den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht bleibt und langfristig eine ausgebaute, stabile und verlässliche Betreuung für die Kinder und Familien ermöglichen könnte.

Anlage 8

Bei dem oben erläuterten und vorgestelltem Konzept handelt es sich um ein Modellprojekt. Wie behalten uns vor, dieses je nach Rückmeldungen und Evaluation anzupassen. Über die Mitgestaltung und das Einbringen von weiteren Ideen freuen wir uns.

Vorschlag:

Mindestens zehn Ganztageseinrichtungen sollen am Modellprojekt teilnehmen. Die Öffnungszeiten sollen maximal auf 44 Wochenstunden reduziert werden, um Eltern in Vollzeitbeschäftigung weiter eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten und gleichzeitig den Erhalt der Landesmittel auf dem aktuellen Niveau zu sicherzustellen. Eine Reduzierung auf 39 Stunden bis zu 44 Stunden würde eine geringere Zuweisung von Landesmitteln in Höhe von 10 % bedeuten. Dies soll nach Möglichkeit vermieden werden. Nach Betrachtung des Einzelfalls kann hiervon ggf. abgewichen werden.

Anlage 9

Trägerübergreifende Internetpräsenz: Ein gemeinsamer Auftritt für die KiTa-Landschaft in Konstanz

1. Ausgangslage:

Eine attraktive und transparente Außendarstellung der Konstanzer Träger- und Einrichtungsvielfalt ist ein zentraler Faktor zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Um das breite Spektrum an pädagogischen Möglichkeiten sichtbar zu machen, wird eine gemeinsame, trägerübergreifende Internetpräsenz geschaffen. Diese soll sowohl Berufseinsteiger als auch erfahrene Fachkräfte, Quereinsteiger sowie Menschen mit und ohne Zusatzqualifikationen ansprechen und für die Arbeit in einer Konstanzer KiTa begeistern.

2. Arbeitsphase:

In der Umsetzungsphase werden die verschiedenen Einrichtungen und Träger mit ihrer individuellen pädagogischen Ausrichtung und ihren Betreuungszeiten einheitlich, aber differenziert dargestellt. Eine besondere Herausforderung besteht in der Abstimmung zwischen den Trägern, um sowohl eine gemeinsame Außenwirkung zu erzielen als auch die jeweilige Identität zu bewahren. Zudem wird ein Corporate Design entwickelt, das eine Dachmarke schafft, unter der sich die Konstanzer KiTa-Landschaft präsentieren kann.

Ziele der Internetpräsenz:

Fachkräftegewinnung und -bindung: Die Website soll Erzieherinnen und Erziehern einen umfassenden Überblick über die beruflichen Möglichkeiten in Konstanz geben und somit die Entscheidung für einen Arbeitsplatz in der Stadt erleichtern.

Präsentation der Einrichtungen: Die Vielfalt der Träger und pädagogischen Konzepte wird transparent und attraktiv dargestellt, ohne die Individualität der einzelnen Einrichtungen zu vernachlässigen.

Erleichterung des Bewerbungsprozesses: Interessierte Fachkräfte sollen sich unkompliziert für mehrere oder gezielt ausgewählte Einrichtungen bewerben können.

Unterstützung von Quereinsteigern, Auszubildenden und ausländischen Fachkräften: Die Plattform informiert über Ausbildungswege, Anerkennungsverfahren und die beruflichen Einstiegsmöglichkeiten in der Stadt.

Entwicklung einer Dachmarke: Eine einheitliche Corporate Identity soll die Wahrnehmung der Konstanzer KiTa-Landschaft als attraktiven und vielfältigen Arbeitsort stärken.

Herausforderungen bei der Umsetzung:

Trägerübergreifende Abstimmung: Die verschiedenen Träger haben unterschiedliche Strukturen, Konzepte und Anforderungen. Eine gemeinsame Plattform erfordert eine enge Zusammenarbeit und Kompromissbereitschaft.

Vielfalt der Konzepte sichtbar machen: Die Website soll sowohl eine einheitliche Darstellung ermöglichen als auch die Individualität der jeweiligen Einrichtungen betonen.

Anlage 9

Technische Umsetzung: Die Plattform muss benutzerfreundlich, barrierefrei und technisch leistungsfähig sein, um eine breite Zielgruppe anzusprechen.

Langfristige Pflege und Aktualisierung: Eine attraktive Internetpräsenz erfordert kontinuierliche Pflege und regelmäßige Aktualisierungen, um langfristig relevant zu bleiben.

Chancen eines gemeinsamen Internetauftritts:

Für die Träger: Eine professionelle Darstellung steigert die Sichtbarkeit und Attraktivität der Einrichtungen und erleichtert die Personalgewinnung.

Für das Jugendamt: Eine zentrale Plattform vereinfacht die Kommunikation mit Fachkräften und den Trägern von Kitas. Sie unterstützt die eigene und strategische Personalplanung.

Für Eltern und Kinder: Eine übersichtliche Darstellung der Betreuungsangebote erleichtert die Suche nach passenden Einrichtungen.

Für Fachkräfte: Ein einfacher Bewerbungsprozess, umfassende Informationen und ein attraktiver Einblick in die Arbeitsbedingungen erleichtern den Einstieg oder Wechsel.

Für die Stadtgesellschaft: Eine starke KiTa-Landschaft fördert die Attraktivität der Stadt als familienfreundlicher Standort und unterstützt die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung.

3. Maßnahme:

Die Stadt Konstanz hat im Jahr 2022 beschlossen, die Kosten für die Entwicklung der Internetpräsenz in Höhe von 75.000 € sowie jährliche Pflegekosten von 3.600 € zu übernehmen. Mit der Umsetzung wurde die Agentur Abschnitt eins GmbH beauftragt, die als erfahrener Partner der Jugendhilfe mit den Strukturen der Konstanzer KiTa-Landschaft vertraut ist. Im ersten Planungstreffen wurden die Kernziele der Website definiert, und derzeit arbeitet die Agentur an der Umsetzung der ersten Entwurfspräsentation.

Mit diesem gemeinsamen Internetauftritt wird ein entscheidender Schritt zur langfristigen Fachkräftesicherung, Transparenz und Stärkung der Konstanzer KiTa-Landschaft unternommen.

Anlage 10

Ausländische Fachkräfte

Ausgangslage

Dem eklatanten Fachkräftemangel kann trotz aller Bemühungen durch Ausbildung mit den regionalen und überregionalen Ausbildungsbetrieben kaum entgegengewirkt werden. Daher muss nach anderen Möglichkeiten gesucht werden, um Menschen Arbeit in einer Kita zu begeistern. Ein Ansatz, ist hier die Anwerbung von ausländischen Fachkräften.

Arbeitsphase

Schon seit längerem arbeitet das Jugendamt der Stadt mit seinen Kooperationspartnern an der Akquise und dem Einsatz von ausländischen Fachkräften in Konstanzer Kitas.

Zu Beginn der Initiative „Anwerbung von ausländischen Fachkräften“ wurde gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft auf die Anwerbung von spanischen Erzieherinnen gesetzt. Insgesamt zehn gut ausgebildete Fachkräfte, von denen derzeit noch neun in Konstanzer Kitas im Einsatz sind, fanden so ihren Weg in die Konstanzer Betreuungslandschaft.

Obwohl die Herausforderungen zur Umsetzung des Projektes groß sind – angefangen von der Sprache, über kulturelle Unterschiede, bis hin zu verschiedenen pädagogischen Haltungen, wurde und wird das Projekt im Ganzen als positiv bewertet.

Nach dem Angriffskrieg auf die Ukraine und der großen Anzahl von Geflüchteten, die in der Folge nach Konstanz kamen, hat sich die Ausrichtung des Projekts grundlegend verändert. Die Suche nach geeigneten und motivierten Fachkräften mit „nicht-deutschem“ Abschluss wurde vom Ausland in die Stadt Konstanz verlegt. In der Folge wurde das Projekt ALFA (**A**npassungslehrgang für die **F**achkräfte aus dem **A**usland) ins Leben gerufen. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass viele geflüchtete Frauen, vor allem aus der Ukraine bereits über eine fundierte pädagogische Ausbildung verfügen, die in Deutschland jedoch nicht anerkannt ist. Eine Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Grundqualifikation erfordert zum einen eine sogenannte Nachqualifizierung. Diese wird über eine praktische Mitarbeit in einer Kindertagesstätte in einem Zeitraum von in der Regel 9 – 12 Monaten erworben. Zum anderen muss am Ende der Nachqualifizierung selbständig eine schriftliche pädagogische Arbeit in deutscher Sprache abgefasst werden.

Parallel zur praktischen Arbeit besuchen die Teilnehmerinnen am Projekt einen Sprachkurs, da Sprache oftmals die größte Hürde vor einem Einsatz in einer Kita darstellt. Der Kita-Alltag erfordert im Umgang mit Kindern und auch Eltern

Anlage 10

oftmals situatives und emphatisches Handeln, welches sich auch sprachlich Ausdruck verleihen muss. Darüber hinaus hat auch der Erzieherinnenberuf ein eigenes Fachvokabular, welches in klassischen Sprachkursen nicht gelehrt wird.

Mittlerweile werden vereinzelt berufsspezifische Sprachkurse (Job—BSK) Angeboten. Dank eines komplementären Zuschusses zum Projekt durch die Messmer-Stiftung können alle Teilnehmerinnen des ALFA-Projektes einen solchen job-BSK besuchen.

Mittlerweile hat sich das Projekt internationalisiert. Neben Ukrainerinnen finden sich auch Frauen aus dem Irak, der Türkei, Bosnien, Slowakei, Lettland und Belarus im Projekt.

Vorschlag

Das Projekt ALFA wird weitergeführt. Die Kosten für den berufsspezifischen Sprachkurs werden von der Stadt Konstanz übernommen, sofern die Bundesförderung ausläuft und es nicht gelingt, anderweitige Drittmittel zu akquirieren.

Kosten für ca. 25 Teilnehmerinnen für den Sprachkurs: 7.000 Euro

Anlage 11

Social Media

1. Ausgangslage

Die Akquise neuer Fachkräfte für Kitas gestaltet sich zunehmend schwierig. Junge Menschen zeigen wenig Interesse an einer Ausbildung zur Erzieherin, da der Beruf oft mit hoher Belastung und geringer Wertschätzung assoziiert wird. Um dem entgegenzuwirken und die Attraktivität des Berufs zu steigern, bedarf es innovativer Ansätze in der Personalgewinnung. Eine vielversprechende Möglichkeit besteht darin, Erzieherinnen über Social Media zu Wort kommen zu lassen und die Vorteile ihres Berufs authentisch darzustellen.

2. Arbeitsphase

Social Media bietet eine Plattform, um gezielt junge Menschen zu erreichen, die potenziell an einer Ausbildung zur Erzieherin interessiert sein könnten. Besonders Reels auf Plattformen wie Instagram oder TikTok sind bei der Zielgruppe beliebt und bieten die Möglichkeit, kurze, ansprechende Videos zu teilen. Diese Formate sind ideal, um authentische Einblicke in den Arbeitsalltag zu geben und die positiven Aspekte des Berufs hervorzuheben.

Warum Reels erfolgversprechend sind:

- Authentizität: Kurze Videos, in denen Erzieherinnen von ihren Erfahrungen berichten, wirken authentisch und glaubwürdig. Sie zeigen die menschliche Seite des Berufs und können emotionale Bindungen aufbauen.
- Reichweite: Reels haben das Potenzial, viral zu gehen und eine große Reichweite zu erzielen. Dies erhöht die Sichtbarkeit der Kampagne und erreicht potenzielle Bewerberinnen, die sich sonst nicht mit dem Beruf auseinandergesetzt hätten.
- Interaktivität: Social Media ermöglicht direkte Interaktionen. Zuschauer können Fragen stellen, Kommentare hinterlassen und sich aktiv mit den Inhalten auseinandersetzen.
- Vorbildfunktion: Junge Menschen suchen nach Vorbildern und Identifikationsfiguren. Erzieherinnen, die ihre Leidenschaft und Zufriedenheit im Beruf teilen, können als solche Vorbilder fungieren und das Interesse an einer Ausbildung wecken.
- Reels sind quasi kostenneutral umzusetzen

3. Vorschlag

Konzeptidee zur Umsetzung:

- Kampagnenstart: Eine Social-Media-Kampagne unter dem Hashtag #“Konstanzer Kita der Zukunft – ErzieherInnenErzählen“ starten. Erzieherinnen werden ermutigt, kurze

Anlage 11

Videos zu drehen, in denen sie über ihre täglichen Erlebnisse, Herausforderungen und Erfolge berichten.

- Themenvielfalt: Verschiedene Themen abdecken, wie z.B. „Ein Tag im Leben einer Erzieherin“, „Warum ich Erzieherin geworden bin“, „Meine schönsten Momente im Job“ oder „Wie ich Herausforderungen meistere“.
- Regelmäßige Veröffentlichung: Regelmäßig neue Reels veröffentlichen, um die Zielgruppe kontinuierlich zu erreichen und das Interesse aufrechtzuerhalten.
- Verknüpfung mit Bewerbungsprozess: Interessierte junge Menschen direkt auf den Bewerbungsprozess hinweisen und ihnen den Einstieg erleichtern, z.B. durch Verlinkung zu Ausbildungsangeboten oder Informationsveranstaltungen.

Durch diese Maßnahmen kann das Image des Erzieherinnenberufs positiv beeinflusst und das Interesse junger Menschen geweckt werden.

Ein detailliertes Konzept zur Umsetzung und die Umsetzung selbst erfolgt mit der Pressestelle der Stadt Konstanz

Anlage 12

Messeauftritt und Werbeclip für Konstanzer Schulen

1. Ausgangslage

Beim „Zukunftstag Konstanzer Kitas“ wurde am Thementisch „Ausbildung“ wiederholt diskutiert, dass der Beruf der Erzieherin bei Schulabsolventinnen ein Imageproblem habe. Medienberichte vermitteln den Eindruck, dass der Beruf schlecht bezahlt sei und – verstärkt durch den Fachkräftemangel – körperlich und psychisch stark belastend ist. Die Teilnehmenden schlugen vor, Jugendliche in der Berufsfindungsphase anzusprechen und dem negativen Image des ErzieherInnenberufs entgegenzuwirken. Eine Maßnahme hierfür ist die Teilnahme an der Messe MARS (Messe.Ausbildung.Regional.Sozial), die im letzten Jahr von ca. 1100 Schüler*innen zur Berufsinformation genutzt wurde. Die Berufsfachschulen Hegne und Mettnau sind bereits mit Ständen vertreten.

2. Arbeitsphase

Um die Übersicht für die Schülerinnen zu verbessern, wurde vorgeschlagen, auf der Messe einen gemeinsamen Auftritt aller Konstanzer Träger zu organisieren. Dieser sollte hauptsächlich über den Beruf der Erzieherin informieren, z.B. über Gehalt und Jobperspektiven und das Image des Berufs verbessern. Betont werden sollte die Vielfalt der Möglichkeiten, sich im Kita-Alltag zu entfalten, Bildungsarbeit zu leisten und zur Zukunft der Gesellschaft beizutragen. Ein trägerübergreifender Messeauftritt wäre sowohl kosten- als auch personalschonend. Die Materialien können gemeinschaftlich kostengünstig erstellt werden und im Design und Motto „Komm nach Konstanz, bleib in Konstanz“ gehalten sein.

Zusätzlich wird die Vorstellung des Berufs direkt in den Abschlussklassen der Konstanzer Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Gymnasien vorgeschlagen. Um zeitliche Ressourcen der Fachkräfte und Leitungen zu schonen, soll ein Imagevideoclip erstellt werden. Dieser Clip könnte im Rahmen der Berufsfindung im Unterricht gezeigt werden und einen positiven Blick auf den Erzieherinnenberuf, die vielfältigen Ausbildungswege und -vergütungen vermitteln. Der Clip soll auf die gemeinsame Website der Konstanzer Kitaträger verweisen und auch dort verfügbar sein, um Schülerinnen außerhalb Konstanz für eine Ausbildung in Konstanz zu begeistern.

3. Ergebnisse

Die Herstellung des Imagefilms soll in Kooperation mit der Pressestelle der Stadt Konstanz erfolgen und somit kostenneutral umgesetzt werden. Der gemeinsame Messeauftritt und der Imagevideoclip zielen darauf ab, das Image des Erzieherinnenberufs zu verbessern und mehr Schulabsolventinnen für eine Ausbildung in Konstanz zu gewinnen. Die Maßnahmen sollen dazu beitragen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Attraktivität des Berufs zu steigern.

Anlage 13

Flyer und Plakate

Ausgangslage

Trotz aller digitaler Maßnahmen sind bis heute Printmedien bei der Bewerbung von (Stellen)Angeboten nach wie vor sinnvoll und erfolgsversprechend. Diese werden vor allem auf Messen oder in der Kooperation mit Fachschulen und Regelschulen und anderen Präsenzterminen .

Arbeitsphase

Plakate eignen sich nach wie vor als „Eye-Catcher“, sowohl an KITAS oder an öffentlichen Plätzen, als auch an Messe- oder Infoständen.

Um von Beginn an deutlich sichtbar zu machen, dass trotz der Unterschiedlichkeit der Träger, Einrichtungen und Konzepte alle Kooperationspartner am gleichen Ziel der bestmöglichen Bildung und Betreuung für Kinder in Konstanz mit dem bestmöglichen Personal arbeiten, müssen sich Printmedien am Gesamtdesign unter dem Motto „Komm nach Konstanz, bleib in Konstanz“ (s. auch Kapitel Homepage) orientieren.

Gleichzeitig müssen die Printmedien so gestaltet sein, dass auch auf die individuellen Konzepte und Einrichtungen hingewiesen werden kann.

Das dieses Design grundsätzlich im Rahmen der Erstellung der Homepage entstehen wird, fallen bei der Erstellung der Printmedien lediglich geringfügige Druckkosten an.

Vorschlag

Die AG empfiehlt die Herstellung von einheitlichen Printmedien für alle Träger und Einrichtungen in Konstanz zum Zwecke der Öffentlichkeitsarbeit, besonders in Hinblick auf die Akquise von Fachkräften und Auszubildenden. Die Printmedien sollen so gestaltet werden, dass sie neben aller Gemeinsamkeit gleichzeitig den individuellen Charakter einer Einrichtung erkennen lassen.

Anlage 14

Stipendium zur Steigerung der Attraktivität der klassischen Ausbildung

Um die klassische, Grundständige Ausbildung zum Erzieherinnenberuf attraktiver zu machen, soll ein Stipendium für Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung zum Erzieherberuf aufgelegt werden. Dieses Stipendiumsmodell soll die reguläre BAföG - Förderung ergänzen. Der Umfang der Förderung für die Stipendiaten beträgt 300 Euro Monatlich für die Dauer von maximal zwei Jahren und ist an folgende Bedingungen gekoppelt:

- Stipendiat sind Schülerinnen und Schüler der grundständigen Erzieherinnenausbildung
- Nachweis eines Schulplatzes in einer Fachschule für Sozialpädagogik in der grundständigen Ausbildungsform in der Region
- Nachweis zur Durchführung des Anerkennungsjahr in einer Konstanzer Einrichtung, unabhängig vom Träger
- Aufnahme einer Tätigkeit in einer Konstanzer Einrichtung an Abschluss der Ausbildung für mindestens zwei Jahre, unabhängig vom Träger
- Jedem Monat, an dem die Förderung durch das Stipendium gewährt wurde, steht eine aktive Tätigkeit in einer Konstanzer Einrichtung nach Abschluss der Ausbildung gegenüber.
- wenn das Arbeitsverhältnis kürzer dauert, als die durch das Stipendium geförderten Monate, wird die Differenz der Monate mit 300 Euro pro Monat zurückgefordert.

Die Erfahrungen aus anderen Kommunen zeigen, dass die Inanspruchnahme ähnlicher Stipendiumsangebote dort nicht uneingeschränkt angenommen werden. Vermutlich lässt die Bindung an den Arbeitgeber nach Abschluss der Ausbildung viele Schülerinnen und Schüler von einer Beantragung absehen.

Die Kosten für ein solches Modell können an dieser Stelle daher nur überschlägig berechnet werden.

Kosten:

Anzahl Stipendiaten Stadt	Anzahl Stipendiaten freie Träger	Kosten Stipendiaten Stadt	Kosten Stipendiaten freie Träger	Kosten Stadt gesamt
10	40	72.000 Euro	270.720 Euro	342.720 Euro

Unter der Annahme, dass 50 Schülerinnen und Schüler aus Konstanzer Einrichtungen von diesem Stipendium Gebrauch machen werden, wovon 40 bei freien Trägern angesiedelt wären, hätte die Stadt für dieses Modell eine Mehrbelastung von jährlich 342.720 Euro.

Eine geringere Anzahl von Stipendiaten oder eine geringere monatliche Zahlung würde die Kosten entsprechend verringern.

Anlage 15

Mentorinnenfreistellung / Freistellung für Praxisanleitung

Ausgangslage

Die Wege in den Erzieherinnenberuf sind mittlerweile vielfältig. Die klassische, grundständige Ausbildung zur Erzieherin ist rückläufig, während zahlreiche alternative Bildungswege, die zur Arbeit in der Kita führen, an Bedeutung gewinnen (z.B. PIA, Kita-Direkteinstieg, Anpassungslehrgänge, vgl. Kapitel...).

Unabhängig vom gewählten Bildungsweg ist eine qualitativ hochwertige Anleitung in der Praxis, also in der Kita, ebenso wichtig wie eine gute schulische Ausbildung (vgl. Kapitel... Ausbilderleitfaden). Im Gegensatz zu anderen Kommunen im Landkreis sieht der Stellenschlüssel in der Stadt Konstanz hierfür jedoch keine Zeitanteile vor. Daher ist es oft nahezu unmöglich, Auszubildende in der Praxis angemessen zu begleiten. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe (AG) empfehlen daher, die Rahmenbedingungen für die Ausbildung und Anleitung in der Kita zu verbessern. Verbesserte Ausbildungsbedingungen entlasten zudem die vorhandenen Fachkräfte in ihrem pädagogischen Alltag.

Arbeitsphase

Gemäß TVöD SuE können Erzieherinnen, die mindestens 15 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit als Praxisanleiterinnen für Berufsfach- und Fachschülerinnen tätig sind, eine monatliche Zulage von 70,00 Euro brutto erhalten. In der Praxis kommt dies jedoch kaum zur Anwendung, da die notwendige Zeit fehlt. Die AG empfiehlt daher, die erforderlichen zeitlichen Ressourcen zu schaffen, um die Empfehlungen aus dem Ausbilderinnenleitfaden umsetzen zu können. Die AG orientiert sich dabei an den Vorgaben des TVöD mit einem Stellenanteil von 0,15 Vollzeitäquivalent (VzÄ) pro Auszubildende.

Personalbedarf/Kosten

Durchschnittlich werden in einer Einrichtung in Konstanz trägerunabhängig drei Personen über alle Ausbildungsjahre hinweg ausgebildet. Kalkulatorisch ergibt sich hierfür folgender zusätzlicher Stellenbedarf bzw. Personalkosten:

Anzahl Kitas freie Träger	Anzahl Kitas städtisch	Anzahl Azubis freie Träger	Anzahl Azubis städtisch	Zusätzlicher Personalbedarf freie Träger	Zusätzlicher Personalbedarf städtisch	Zusätzlicher Personalbedarf gesamt
44	12	132	36	19,8	5,4	25,2

Zusätzliche Personalkosten:

- Freie Träger (94%): 1.210.000 Euro
- Städtische Kitas: 351.000 Euro

Anlage 15

- Gesamtkosten Stadt: 1.561.000 Euro

Gemäß der aktuell gültigen Förderrichtlinien sind 94% der Personalkosten freier Träger von der Stadt zu bezuschussen. Somit ergäbe sich eine zusätzliche finanzielle Belastung für die Stadt Konstanz in Höhe von 1.561.000 Euro.

Das Land unterstützt die Anleiterinnenfreistellung pauschal mit 2.000 Euro pro Auszubildende. Für die Stadt Konstanz ergäbe sich daher folgende Rechnung:

- 168 Auszubildende x 2.000 Euro = 336.000 Euro

Dieser Zuschuss wäre von den Kosten der Stadt abzuziehen.

Vorschlag/Maßnahme

Die AG schlägt vor, jeder Einrichtung eine Anleiterfreistellung von 15% zur Verfügung zu stellen, sodass eine AnleiterInnenpauschale gewährt und die Zuschüsse des Landes beantragt werden können. Die tatsächliche Organisation der Anleitung wird in die Hände der Einrichtung gelegt.

Somit ergäbe sich folgende Rechnung:

Anzahl Kitas freie Träger	Anzahl Kitas städtisch	Zusätzlicher Personalbedarf freie Träger	Zusätzlicher Personalbedarf städtisch	Zusätzlicher Personalbedarf gesamt
44	12	6,6	1,8	8,4

Zusätzliche Personalkosten:

- Freie Träger (94%): 403.260 Euro
- Städtische Kitas: 117.000 Euro
- Gesamtkosten Stadt: 520.260 Euro

Sollte der Gemeinderat der Stadt einen entsprechenden politischen Beschluss zur vorgeschlagenen Freistellung für eine Anleitertätigkeit fassen, würde dies die Stadt mit jährlich ca. einer halben Million Euro zusätzlich belasten.

Leitfaden Azubi Anleitungen

Zusammenarbeit von Praxis und Ausbildungsstätte

In der Ausbildung geht es um theoretisches Wissen und Praxis Transfer und diese zu verknüpfen. Anleiter müssen dies Fördern und gezielt unterstützen durch Beobachtungen, Grundlagen selber durchzuführen und dem Auszubildenden zu zeigen sowie zu vermitteln. Dies bedeutet beispielweise sich selber stetig zu reflektieren, z.B.: Angebote, Projekte durchzuführen, dem Auszubildenden zu zeigen und Inhalte sowie Methoden zu erläutern.

Generell muss dann in regelmäßigen Einzelgesprächen reflektiert, besprochen und erläutert werden. Wichtig ist, dass das berufliche Selbstverständnis durch Theorie und Praxis einander ergänzen und zusammengeführt werden. Ebenso müssen dort regelmäßige Reflexionen sowie absprachen stattfinden.

Im Dienstplan der Anleitung sollten feste Anleiter-Zeiten fest verankert sein. Im besten Fall sind hierfür 15% vorgesehen.

In der **Kennlernphase** hat der Auszubildende die Hauptaufgabe das Team, die Kinder, die Familien sowie die Kita und ihre Konzeption kennen zu lernen. Des Weiteren wird dann ein grober Überblick über die Anstehenden Aufgaben erstellt und erste Ziele und Planungen vereinbart.

In der **Erprobungsphase** erwirbt der Auszubildende Selbständigkeit und vertieft Fachliches Wissen sowie Methodenkompetenz. Es werden in Rücksprache mit der Anleitung eigenständig erworbene Fähigkeiten vertieft und pädagogische und organisatorische Aufgaben übernommen. Des Weiteren finden erste Entwicklung und Austauschgespräche statt.

In der **Abschiedsphase** finden Reflexionen des Praktikums statt in Form von Feedback Gesprächen und die letzten Aufgaben werden abgeschlossen. Die Bewertung der Anleitung wird an die Fachschule geschickt und findet auf der Benotungsgrundlage statt.

Rolle des Anleiters

- Verantwortungsübernahme für „Eingliederung“ ins Team sowie Willkommenskultur gestalten und „Onboarding-Prozesse“ beachten.
- Die Einrichtung versteht sich als Ausbildungsbetrieb und alle Teammitglieder haben Sorge zu tragen, dass die Auszubildende Person einen guten Lernort vorfindet.
- Praxisbeurteilung durchführen und ausfüllen.
- Angebote und Projekte für den Auszubildenden vorführen, durchführen, erläutern und reflektieren.
- Erläuterung und Erklärung der Abläufe in der Kita.
- Fachliches Wissen vermitteln.
- Methodische Impulse geben.
- Zusammenarbeit mit der Fachschule.
- Inhaltlicher Überblick und zeitliche Planung der Aufgaben von den Fachschulen.

- Lernerfahrungen zulassen.
- Rückmeldungen geben.
- Eigenes Handeln erläutern.
- Zum eigenständigen Handeln anleiten, Ziele und Aufgaben setzen.
- Blick auf Entwicklung und Persönlichkeit der Auszubildenden.
- Teilziele formulieren.
- Rolle der Erzieher erläutern.
- Beratung, Begleitung, Moderation.
- Handeln des Azubis reflektieren.
- Aufgaben einer Fachkraft erläutern.
- Regelmäßige Austauschtermine.
- Eignung für Beruf einschätzen und mit Auszubildenden besprechen sowie frühzeitige Rückmeldung an Fachschule.
- Reflexionsbögen der Fachschule regelmäßig nutzen.
- Teilnahme an Anleiter-Treffen.

DQR Stufen

Grundsätzlich sind staatlich anerkannte Erzieher*Innen im Deutschen Qualifikationsrahmen und Niveaustufe 6 eingestuft.

Hierbei ist zum Beispiel benannt, dass „ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse), weiteren Lernbereichen oder einem beruflichen Tätigkeitsfeld“¹ verfügt werden soll. Des Weiteren sollen „Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.“

https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/niveau-6/niveau-6_node.html

Die Sozialpädagogische Assistenz ist im DRQ auf der Niveaustufe 4 eingeordnet.

Hier wird dann von einem „breiten Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten“² gesprochen. Des Weiteren wird „die selbständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen“, benannt.

https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/niveau-4/niveau-4_node.html

¹ https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/niveau-6/niveau-6_node.html

² https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/niveau-4/niveau-4_node.html

Übersicht Ausbildungswege



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

	Erzieher/in klassisch	Erzieher/in PiA	Sozialpädagogische Assistenz klassisch	Sozialpädagogische Assistenz PiA	Direkteinstieg Kita
Ausbildungsziel	Eigenständige Tätigkeit / Gruppenleitung	Eigenständige Tätigkeit / Gruppenleitung	Mitwirkung	Mitwirkung	Mitwirkung
Ausbildungs- dauer	Vollzeit: 2 Jahre Schule + 1 Jahr Berufspraktikum Teilzeit: 3 Jahre Schule + 1 Jahr Berufspraktikum	Vollzeit 3 Jahre Teilzeit 4 Jahre	2 Jahre Schule + 1 Jahr Berufspraktikum	3 Jahre	2 Jahre
Voraussetzung	Mindestens Mittlere Reife oder vergleichbar UND einjähriges Berufskolleg (oder alternative Quali- fikation)	Mindestens Mittlere Reife oder vergleichbar UND einjähriges Berufskolleg (oder alternative Quali- fikation)	Mindestens Hauptschul- abschluss oder vergleich- bar	Mindestens Hauptschul- abschluss oder vergleich- bar	Mindestens Hauptschul- abschluss oder vergleichbar UND abgeschlossene Berufsaus- bildung (mindestens 2 Jahre) oder Studienab- schluss
Berufsabschluss	Staatl. Anerk. Erzieherin oder Erzieher	Staatl. Anerk. Erzieherin oder Erzieher	Staatl. Anerk. Sozial- pädagogische Assistentin oder Sozialpädagogischer Assistent	Staatl. Anerk. Sozial- pädagogische Assistentin oder Sozialpädagogischer Assistent	Staatl. Anerk. Sozialpäda- gische Assistentin oder So- zialpädagogischer Assistent
Wochentage	4 Tage Schule / 1 Tag Kita oder Blockpraktikum	3 Tage Schule / 2 Tage Kita oder Block- praktikum	4 Tage Schule / 1 Tag Kita oder Block- praktikum	3 Tage Schule / 2 Tage Kita oder Block- praktikum	1. Jahr: 3 Tage Schule / 2 Tage Kita oder Block- praktikum 2. Jahr: 2 Tage Schule / 3 Tage Kita oder Block- praktikum
Schulferien	In Jahr 1 und 2 frei, im Berufspraktikum nicht	Nein	In Jahr 1 und 2 frei, im Berufspraktikum nicht	Nein	Nein
Urlaub	In Jahr 1 und 2 Schul- ferien, in Jahr 3 gemäß Vertrag	Gemäß Vertrag – in der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen	In Jahr 1 und 2 Schul- ferien, in Jahr 3 gemäß Vertrag	Gemäß Vertrag – in der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen	Gemäß Vertrag – in der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen
Bezahlung	In Jahr 1 und 2 BAföG (in Vollzeit auch AFBG) Im 3. Jahr 1.652 Euro (Stand 04/2022)	1. Jahr 1.190 Euro 2. Jahr 1.252 Euro 3. Jahr 1.353 Euro (Stand 04/2022)	In Jahr 1 und 2 BAföG Im 3. Jahr 1.595 Euro (Stand 04/2022)	1. Jahr 1.148 Euro 2. Jahr 1.207 Euro 3. Jahr 1.305 Euro (Empfehlung; Stand 04/2022)	1. und 2. Jahr 2.620 Euro (Empfehlung; Stand 04/2022)
Perspektiven	Anrechnung auf Studium der Kindheitspädagogik – 60 ECTS (2 Semester) Gutschrift für die staat- liche Anerkennung als Erzieher/in Studium mit Zielsetzung Berufsschullehrer/in an der Universität Tübingen oder der Pädagogischen Hochschule Freiburg Fortbildung als Vorbe- reitung auf Kita-Leitung – Fachschule für Organi- sation und Führung Möglichkeit zur Aus- bildung als Fachlehrkraft an Sonderpädagogischen Bildungs- und Be- ratungszentren (SBBZ) mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung bzw. mit Bildungsgang geistige Entwicklung Vielfältige Fort- und Weiterbildungen	Anrechnung auf Studium der Kindheitspädagogik – 60 ECTS (2 Semester) Gutschrift für die staat- liche Anerkennung als Erzieher/in Studium mit Zielsetzung Berufsschullehrer/in an der Universität Tübingen oder der Pädagogischen Hochschule Freiburg Fortbildung als Vorbe- reitung auf Kita-Leitung – Fachschule für Organi- sation und Führung Möglichkeit zur Aus- bildung als Fachlehrkraft an Sonderpädagogischen Bildungs- und Be- ratungszentren (SBBZ) mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung bzw. mit Bildungsgang geistige Entwicklung Vielfältige Fort- und Weiterbildungen	Bei guten Leistungen Abschluss automatisch gleichwertig zu Realschul- abschluss / Mittlerer Reife / Fachschulreife Ausbildung zum/zur Er- zieher/in möglich (mit Mittlerer Reife) Gruppenleitung nach 2 Jahren Berufserfahrung möglich (mit 60 Stunden Fortbildung)	Bei guten Leistungen Abschluss automatisch gleichwertig zu Realschul- abschluss / Mittlerer Reife / Fachschulreife Ausbildung zum/zur Er- zieher/in möglich (mit Mittlerer Reife) Gruppenleitung nach 2 Jahren Berufserfahrung möglich (mit 60 Stunden Fortbildung)	Mit Mittlerer Reife integrier- te Vorbereitung auf Schul- fremden-Prüfung zum/zur Erzieher/in möglich (mit Hauptschulabschluss nicht möglich)



Auszug: Bedeutung der Noten aus dem Praxishandbuch 2 BKSP der Mettau-Schule:

Als Auszubildende einerseits der Fachschule für Sozialpädagogik und andererseits Ihrer Einrichtung erhalten Sie am Ende des zweiten Schuljahres (2 BKSP 2) eine Praxisnote, die sich entsprechend der ErzieherInnenverordnung aus den folgenden drei Anteilen zusammensetzt:

- | | | |
|-----------------|---|-------------------------------------|
| 1. Teil: | 1. Praxisbesuch im ersten Schulhalbjahr: | Das pädagogische Arrangement |
| 2. Teil: | 2. Praxisbesuch im zweiten Schulhalbjahr: | Das Projekt |
| 3. Teil: | Benotung durch die/den MentorIn (inklusive der Benotung der Praxisdokumentation) | |

Für jeden dieser drei Teilbereiche erhalten Sie als Auszubildende/r im Laufe des Schuljahres eine Einzelnote. Die Gesamtnote für das Handlungsfeld „Sozialpädagogisches Handeln“ (Praxisnote) ergibt sich aus der Quersumme der Einzelnoten. **Eine Endnote von besser oder gleich „Vier“ im Handlungsfeld „Sozialpädagogisches Handeln“ ist Bedingung, um zur Prüfung zur staatlich ausgebildeten Erzieherin zugelassen zu werden.**

Während die Noten für den ersten und zweiten Benotungsbesuch von der Praxislehrerin gebildet werden, findet die Benotung des gesamten Praxiszeitraumes einschließlich der Freispielleitung und der Praxisdokumentation durch den/die MentorIn statt. Zur Orientierung dient das Formblatt: „Praxisbeurteilung“ im Anhang dieses Praxishandbuches. Die dort senkrecht eingetragenen Noten von eins bis sechs entsprechen den Schulnoten und haben nach der Notenbildungsverordnung folgende Bedeutung:

- | | | |
|-----------|---|--|
| 1: | Die Note „sehr gut“ soll erteilt werden, wenn die Leistung der Auszubildenden den Anforderungen | im besonderen Maße entspricht. |
| 2: | Die Note „gut“ soll erteilt werden, wenn die Leistung der Auszubildenden den Anforderungen | voll entspricht. |
| 3: | Die Note „befriedigend“ soll erteilt werden, wenn die Leistung der Auszubildenden den Anforderungen | im Allgemeinen entspricht. |
| 4: | Die Note „ausreichend“ soll erteilt werden, wenn die Leistung der Auszubildenden den Anforderungen | im Ganzen noch entspricht, obwohl sie Mängel aufweist . |
| 5: | Die Note „mangelhaft“ soll erteilt werden, wenn die Leistung der Auszubildenden den Anforderungen | nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden können. |
| 6: | Die Note „ungenügend“ soll erteilt werden, wenn die Leistung der Auszubildenden den Anforderungen | nicht entspricht und selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden können. |

Wir bitten die MentorInnen, sich bei der Bildung ihrer Praxisnote an den hier ausgewiesenen Bedeutungen zu orientieren, um den Auszubildenden eine veritable Gesamtnote (Praxisnote) bilden zu können.



Treffen der Trägervertreter*innen am 25.11.2024 zum Thema Praxisaufgaben

1. Die Kompetenzen in den Ausbildungsstufen

15 zu erwerbende Kompetenzen (nach dem bundesweiten Rahmenplan für die praktische Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an der Fachschule für Sozialpädagogik [praxisintegriert], S. 7)	Ausbildungsstufen
01. Pädagogische Beziehungen gestalten.	durchgehend, aufbauend
02. Erziehungs- und Bildungsprozesse gestalten.	durchgehend, aufbauend
03. Gruppenprozesse einschätzen und gruppenpädagogische Prozesse initiieren.	ab 2BKSP, PIA 1, aufbauend
04. Eine Gruppe eigenverantwortlich leiten.	Berufspraktikum, PIA 3
05. Projekte, Aktivitäten und pädagogische Maßnahmen gestalten.	durchgehend, aufbauend
06. Zum verantwortungsbewussten Umgang mit der Umwelt anleiten.	durchgehend
07. Partizipation ermöglichen.	durchgehend, aufbauend
08. Übergänge gestalten.	ab 2 BKSP 1, PIA 2
09. Rechtliche, konzeptionelle und organisatorische Bedingungen der pädagogischen Arbeit angemessen beachten.	durchgehend, aufbauend
10. Erziehungs- und Bildungspartnerschaften gestalten.	ab 2 BKSP 2, PIA 2
11. Konstruktiv im Team arbeiten und das Team weiterentwickeln.	Berufspraktikum, PIA 1-3
12. Bei der Öffentlichkeitsarbeit mitwirken.	Berufspraktikum, PIA 3
13. An Konzeptions- und Qualitätsentwicklungsprozessen mitwirken.	2 BKSP1, BP, PIA 2+3
14. In Netzwerken kooperieren.	BP, PIA 3
15. Verwaltungs- bzw. Arbeitsabläufe mit den vor Ort eingesetzten Kommunikationssystemen mitgestalten.	BP, PIA 3

Erklärung der Ausbildungsstufen:

Regelausbildung:

1BKSP: Einjähriges Berufskolleg für Sozialpädagogik:

2BKSP: Zweijähriges Berufskolleg für Sozialpädagogik: 2 BKSP1, UK (Unterkurs) und 2 BKSP2, OK (Oberkurs)

Anschließendes einjähriges Berufspraktikum: BP

Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) :

3BKSPiT: Dreijähriges Berufskolleg für Sozialpädagogik

2. Übersicht über die aktuellen Aufgaben bei Praxisbesuchen (Schuljahr 2024/2025)

Vollzeitschulische Ausbildung		Praxisintegrierte Ausbildung / PIA	
1 BKSP	1. Spielbegleitung – Beziehungsgestaltung		
	2. Dialogische Bilderbuchbetrachtung		
2 BKSP 1 1. Jahr (Unterkurs)	1. Bildungsangebot	1. Jahr	1. Spielbegleitung – Beziehungsgestaltung
	2. Individualisiertes Bildungsangebot		2. Bildungsangebot
2 BKSP 2 2. Jahr (Oberkurs)	Individuelle Bildungswege initiieren und begleiten (IBib)	2. Jahr	1. Individualisiertes Bildungsangebot
	Projekt		2. Projekt
Berufs- praktikum	1. Pädagogische Alltagsgestaltung: Bildungsimpuls im freien Spiel	3. Jahr	1. Individuelle Bildungswege initiieren und begleiten (IBib),
	2. Pädagogische Alltagsgestaltung: Gruppenleitung		2. Pädagogische Alltagsgestaltung: Gruppenleitung

Erklärung der Aufgaben bei Praxisbesuchen

Spielbegleitung – Beziehungsgestaltung: Die Auszubildende begleiten einen kleinen Teil der anwesenden Kinder im freien Spiel. Der Schwerpunkt liegt auf der Beziehungsgestaltung (Kompetenz 1)

Dialogische Bilderbuchbetrachtung: Die Auszubildende führen mit einer Kleingruppe eine Betrachtung eines Bilderbuchs durch. Der Schwerpunkt liegt auf der Gestaltung der Interaktion mit den Kindern. (Kompetenz 1, 2,3)

Bildungsangebot: Die Auszubildende gestalten mit einer Kleingruppe ein Angebot aus den Bildungsbereichen Sprache, Kreativität und Ästhetik, Motorik, Natur und Technik, Musik und Rhythmik oder Religionspädagogik (Sinn, Werte, Religion). Der Schwerpunkt liegt hier auf der Bildungsbegleitung. (Kompetenz 1, 2, 4, 5, 6, 7)

Individualisiertes Bildungsangebot: Das Bildungsangebot wird auf die Bedürfnisse, Interessen und Entwicklungsmöglichkeiten eines bestimmten Kindes/ Jugendlichen abgestimmt. Der Schwerpunkt liegt hier auf der individualisierten Bildungsbegleitung. (Kompetenz 1, 2, 3, 4, 5, 7)

Individuelle Bildungswege initiieren und begleiten (IBib): Die Auszubildenden beobachten, begleiten und unterstützen ein Kind/ Jugendlichen in seiner/ihrer Entwicklung durch unterschiedliche Maßnahmen und Aktivitäten. Der Schwerpunkt liegt auf der Entwicklungsbegleitung in Zusammenhang mit einem durch Beobachtung fundierten Entwicklungsplan. (Kompetenz 1, 2, 3, 4, 5, 7)

Projekt: Die Auszubildende führen mit einer Kleingruppe ein Projekt von Beginn bis zum Ende durch. Der Schwerpunkt liegt auf der Gruppenleitung einer Kleingruppe und auf der Umsetzung von Partizipation. (Kompetenz 1, 2, 3, 4, 5, 7)

Pädagogische Alltagsgestaltung: Bildungsimpuls im freien Spiel: Im freien Spiel wird ein gezielter pädagogischer Impuls gesetzt, der eine eigenständige und selbständige Aktivität der Kinder oder Jugendlichen und ko-konstruktive Prozesse ermöglicht. (Kompetenz 1, 2, 3, 5, 7)

Pädagogische Alltagsgestaltung: Gruppenleitung: Die Auszubildende leiten und begleiten eigenständig eine größere Gruppe in einem definierten Raum in einer Situation des freien Spiels oder der Alltagsgestaltung und setzen Impulse zur Bildungsbegleitung. Der Schwerpunkt liegt auf dem pädagogischen Prozess. (Kompetenz 1, 2, 3, 4, 5, 7)

Beurteilungsbogen Berufspraktikum

Name Praktikant*in _____

Geburtsdatum: _____

Dauer Berufspraktikum: _____

Name und Anschrift
der Einrichtung: _____

E-Mail- Adresse: _____

Arbeitsgebiet: _____

Name Anleiter*in: _____

Ort, Datum

Unterschrift der Anleiterin/des Anleiters

Notenvorschlag:

Stempel und Unterschrift des Trägers

Aussage über die berufliche Eignung:

Erläuterungen zum Beurteilungsbogen Berufspraktikum

Der hier vorliegende Beurteilungsbogen orientiert sich am Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ der Weiterbildungsinitiative „Frühpädagogische Fachkräfte“ (WiFF), einem Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Robert- Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut e.V. sowie am kompetenzorientierten Qualifikationsprofil der KMK- Rahmenvereinbarung vom 16.09.2011. Das Qualifikationsprofil bildet in seiner Grundstruktur zwei **Dimensionen** ab, die für die Ausbildung in der Fachschule für Sozialpädagogik konstitutiv sind.

A. Die professionelle Haltung der Erzieher*innen in Bezug auf Sozialkompetenz und Selbständigkeit

B. Das Spektrum der beruflichen Handlungsfelder von Erzieher*innen in Tageseinrichtungen für Kinder in Bezug auf Wissen und Fertigkeiten

Die folgenden **Erläuterungen** beziehen sich auf diese zwei **Dimensionen**:

A. Die professionelle Haltung:

Die Kategorien **Sozialkompetenz** (A1) und **Selbständigkeit** (A2) beschreiben die auszubildende professionelle Haltung der Erzieher*innen. Sie beziehen sich einerseits auf ein professionelles Rollen- und Selbstverständnis im Sinne eines Habitus, andererseits auf die sich beständig weiterentwickelnde Persönlichkeit der pädagogischen Fachkraft. Als Ziele von Ausbildung fließen sie in die didaktische Realisierung aller Handlungsfelder ein. (Aus: Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder vom 16.09.2011).

B. Die Handlungsfelder im einzelnen

Die Kompetenzen in den Handlungsfeldern umfassen die Kategorien „Wissen“ und „Fertigkeiten“. **Wissen** beinhaltet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze und Theorien in einem Handlungsfeld als Ergebnis der Aufnahme und Verarbeitung von Information durch Lernen. **Fertigkeiten** bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Diese beiden Kategorien sollen für jedes einzelne Handlungsfeld in der Beurteilung berücksichtigt werden.

- Kinder und Jugendliche in ihrer Lebenswelt verstehen und Beziehungen zu ihnen entwickeln:** Kinder entwickeln sich individuell und unterschiedlich. Sie wachsen in mehrsprachigen, multikulturellen und multireligiösen Lebenswelten auf. Lebensplanungen, Geschlechterrollen und diesbezügliche Erwartungshaltungen sowie Familienformen haben sich differenziert. Wer in Tageseinrichtungen Kinder erzieht, bildet und betreut, muss über ein fachwissenschaftlich fundiertes und integriertes Wissen über die Entwicklung, die Bildung und die Sozialisation von Kindern verfügen. Für eine erfolgreiche Beziehungsgestaltung wird eine ausgebildete Wahrnehmungskompetenz und interkulturelle sowie interreligiöse Sensibilität als Grundlage für eine stärkenorientierte Erziehung erwartet.
- Entwicklungs- und Bildungsprozesse unterstützen und fördern:** In diesem Handlungsfeld geht es um ein fachwissenschaftlich fundiertes Verständnis der Entwicklungs-, Lern- und Bildungsprozesse von Kindern und Jugendlichen. Auf dieser Grundlage werden pädagogische Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen geplant, durchgeführt, reflektiert und dokumentiert. Den Selbstbildungspotentialen von Kindern und Jugendlichen geben Erzieher*innen Rahmen und Raum. Es ist ihre Aufgabe, die Entwicklung und Bildung von Kindern im Sinne einer inklusiven Pädagogik zu unterstützen und zu fördern.
- Gruppenpädagogisch handeln:** Dieses Handlungsfeld thematisiert die pädagogische Gestaltung von sozialen Beziehungen und Bildungsprozessen in der Gruppe. Gruppenpädagogisches Handeln setzt fachtheoretische Kenntnisse zur Analyse von Gruppenprozessen und deren Dynamik voraus. Auf dieser Grundlage werden Lernarrangements gestaltet und es wird soziales Lernen gefördert.
- Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und Bezugspersonen gestalten:** Dieses Handlungsfeld beschreibt die angemessene Zusammenarbeit mit Eltern und Bezugspersonen als Bildungs- und Erziehungspartnerschaft. Auf der Grundlage von Respekt und berufsspezifischen Kompetenzen planen und gestalten Erzieher*innen im Zusammenwirken mit anderen Fachkräften bedarfsgerechte Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten für Eltern und Bezugspersonen. Ziel ist es, diese in ihren Erziehungsaufgaben zu stärken und die Ressourcen des sozialen Umfelds einzubeziehen. Erzieher*innen entwickeln ein differenziertes Rollenverständnis, das sowohl Aspekte der Dienstleistungsorientierung, der Unterstützung von Familien als auch der Netzwerk- und Selbsthilfeförderung enthält.
- Institution und Team entwickeln:** Dieses Handlungsfeld umfasst die konzeptionelle und organisatorische Gestaltung der Arbeit in Tageseinrichtungen für Kinder. Die Kooperation in multiprofessionellen Teams ermöglicht integratives und vernetztes Denken und Handeln. Erzieher*innen nutzen Methoden und Konzepte der Arbeitsorganisation, erstellen Bedarfsanalysen und setzen Verfahren der Qualitätsentwicklung ein.
- In Netzwerken kooperieren und Übergänge gestalten:** In diesem Handlungsfeld geht es um die Tageseinrichtungen für Kinder als Bestandteil des Sozialraums und als Teil der kinder- und jugendpolitischen Infrastruktur. Erzieher*innen gestalten in ihrer pädagogischen Arbeit Übergänge zu anderen pädagogischen Institutionen. In Fragen der Erziehung, Bildung und Betreuung kooperieren sie mit Netzwerkpartnern. Sie nutzen Unterstützungssysteme und wirken mit sozialen Einrichtungen und Diensten zusammen.

Ausprägung der Kompetenzen im Jahresverlauf (bitte ankreuzen und zum Liniendiagramm verbinden)

Die Kompetenzen der Praktikantin/des Praktikanten müssen über den gesamten Verlauf des Berufspraktikums beurteilt werden. Dieses Liniendiagramm soll Ihnen helfen, die Entwicklung der Kompetenzen über den Jahresverlauf hinweg besser einschätzen zu können.

A: Professionelle Haltung		Ausprägung der Kompetenzen	September	Dezember	März	Juni
A1: Sozialkompetenz (vgl. dazu die auf S. 4 dargestellten Kriterien)	sehr gut					
	gut					
	normal					
	weniger					
	schwach					
	nicht vorhanden					
A2: Selbständigkeit (vgl. dazu die auf S. 4 dargestellten Kriterien)	sehr gut					
	gut					
	normal					
	weniger					
	schwach					
	nicht vorhanden					
B: Handlungsfelder		Ausprägung der Kompetenzen	September	Dezember	März	Juni
1. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogische Beziehungen zu ihnen gestalten	sehr gut					
	gut					
	normal					
	weniger					
	schwach					
	nicht vorhanden					
2. Entwicklungs- und Bildungsprozesse anregen, unterstützen und fördern	sehr gut					
	gut					
	normal					
	weniger					
	schwach					
	nicht vorhanden					
3. In Gruppen pädagogisch handeln	sehr gut					
	gut					
	normal					
	weniger					
	schwach					
	nicht vorhanden					
4. Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und Bezugspersonen gestalten	sehr gut					
	gut					
	normal					
	weniger					
	schwach					
	nicht vorhanden					
5. Institution und Team entwickeln	sehr gut					
	gut					
	normal					
	weniger					
	schwach					
	nicht vorhanden					
6. In Netzwerken kooperieren und Übergänge gestalten	sehr gut					
	gut					
	normal					
	weniger					
	schwach					
	nicht vorhanden					

A: Qualifikationsprofil Professionelle Haltung



Sozialkompetenz und Selbständigkeit

A1: Sozialkompetenz		Besondere Stärken bzw. noch vorhandene Entwicklungsaufgaben bei der Sozialkompetenz (verbale Beurteilung)
• offen, neugierig, aufmerksam und tolerant		
• Kommunikationsstil auf der Grundlage wechselseitiger Anerkennung und Wertschätzung		
• Empathie für Kinder, Jugendliche und ihre Familien		
• pädagogische Beziehungen aufbauen und professionell gestalten		
• Bild vom kompetenten Kind als Leitlinie der pädagogischen Arbeit		
• Fähigkeit zur Kooperation mit allen Akteuren des Arbeitsfeldes		
• Übernahme von Verantwortung		
Teilnote Sozialkompetenz		
A2: Selbständigkeit		Besondere Stärken bzw. noch vorhandene Entwicklungsaufgaben bei der Selbständigkeit (verbale Beurteilung)
• Reflexion der eigenen Sozialisation und Berufsmotivation		
• Bewusste Gestaltung der Vorbildfunktion		
• kritische und reflektierende Haltung zu Handlungen im beruflichen Alltag		
• Bereitschaft zur Überprüfung eigener Werte, Normen und Stereotype		
• kann mit Komplexität und häufigen Veränderungen im beruflichen Handeln umgehen		
• verfügt über eine ausgeprägte Lernkompetenz		
• Fähigkeit, die Berufsrolle als Erzieher*in weiterzuentwickeln		
Teilnote Selbständigkeit		



B: Qualifikationsprofil

Handlungsfelder

B: Arbeit in den Handlungsfeldern		Besondere Stärken bzw. noch vorhandene Entwicklungsaufgaben in den Handlungsfeldern (verbale Beurteilung)
1. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogische Beziehungen zu ihnen gestalten		
Teilnote Handlungsfeld 1		
2. Entwicklungs- und Bildungsprozesse anregen, unterstützen und fördern		
Teilnote Handlungsfeld 2		
3. In Gruppen pädagogisch handeln		
Teilnote Handlungsfeld 3		
4. Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und Bezugspersonen gestalten		
Teilnote Handlungsfeld 4		
5. Institution und Team entwickeln		
Teilnote Handlungsfeld 5		
6. In Netzwerken kooperieren und Übergänge gestalten		
Teilnote Handlungsfeld 6		

Zusammenfassende Beurteilung		
Qualifikationsprofile	Kompetenzbereiche	Teilnoten
A: Professionelle Haltung	A 1: Sozialkompetenz	
	A 2: Selbständigkeit	
B: Handlungsfelder	B 1: Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogische Beziehungen zu ihnen gestalten	
	B 2: Entwicklungs- und Bildungsprozesse anregen, unterstützen und fördern	
	B 3: In Gruppen pädagogisch handeln	
	B 4: Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und Bezugspersonen gestalten	
	B 5: Institution und Team entwickeln	
	B 6: In Netzwerken kooperieren und Übergänge gestalten	

Die Berechnung der Endnote erfolgt über den Durchschnitt aus den acht Teilnoten. Die Rundung auf die Endnote kann wie folgt aussehen:

Bsp: $19 : 8 = 2,3$

$18 : 8 = 2,2$

Rundung auf 2,5

Rundung auf 2,0

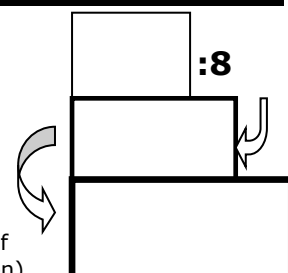
Dies ist ein Vorschlag: Der / die Anleiter*in kann entsprechend der gezeigten Kompetenzen entscheiden, ob er/sie die bessere/schlechtere Endnote erteilt (im Beispiel oben die 2,0 oder 2,5). **Als Endnote auf dem Deckblatt auf jeden Fall nur ganze oder halbe Noten eintragen.**

Summe:

Durchschnitt:

Endnote:

(gerundet, bitte auf Deckblatt eintragen)



Festlegung der Noten lt. PO des Kultusministeriums, §12, §13 und §40, Abs. 4:

sehr gut	(1)
gut	(2)
befriedigend	(3)
ausreichend	(4)
mangelhaft	(5)
ungenügend	(6)

- ☐ Die Note **sehr gut** soll erteilt werden, wenn die Leistung den Anforderungen im besonderen Maße entspricht
- ☐ Die Note **gut** soll erteilt werden, wenn die Leistung den Anforderungen voll entspricht
- ☐ Die Note **befriedigend** soll erteilt werden, wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht
- ☐ Die Note **ausreichend** soll erteilt werden, wenn die Leistung zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht
- ☐ Die Note **mangelhaft** soll erteilt werden, wenn die Leistung den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden können
- ☐ Die Note **ungenügend** soll erteilt werden, wenn die Leistung den Anforderungen nicht entspricht und selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden können

Berufspraktikum 2023/2024

Bestätigung der Aufgabe zur Erziehungspartnerschaft mit Eltern

Beschreibung der durchgeführten Elternkontakte und Aktivitäten:



Hiermit bestätige ich, dass Herr/Frau _____
die oben beschriebenen Elternkontakte und Aktivitäten durchgeführt hat.
Die Beurteilung erfolgt im Rahmen des Beurteilungsbogens im Feld B 4.

Datum

Unterschrift der Anleiterin/ des
Anleiters

Anlage 17

Sozialpädagogische Assistenz (Haltung, Ausbildung- und Einsatzempfehlung)

Ausgangslage:

Die sozialpädagogische Assistenz in Kindertagesstätten in Baden-Württemberg spielt eine zentrale Rolle in der frühkindlichen Bildung und Betreuung. Diese Fachkräfte unterstützen Erzieherinnen und Erzieher bei der pädagogischen Arbeit und tragen wesentlich zur Qualität der Betreuung bei und entlasten mit Blick auf den Fachkräftemangel. Die steigenden Anforderungen an die frühkindliche Bildung und die zunehmende Heterogenität der Kindergruppen erfordern jedoch eine klare Haltung sowie spezifische Einsatz- und Ausbildungsempfehlungen für sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten.

Bearbeitungsprozess:

Die aktuelle Situation zeigt, dass der Bedarf an sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten in Kitas in Baden-Württemberg hoch ist. Eine wertschätzende und inklusive Haltung gegenüber der sozialpädagogischen Assistenz.

Um die Qualität der frühkindlichen Bildung zu sichern, sind klare Einsatzempfehlungen notwendig. Sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten sollten eng mit Erzieherinnen und Erziehern zusammenarbeiten und in definierten Aufgabenbereichen tätig sein. Dazu gehören die Unterstützung bei der Gruppenbetreuung sowie die Assistenz bei pädagogischen Angeboten.

Zunächst müssen die Kitas sicherstellen, dass die sozialpädagogischen Assistenten gut in die bestehenden Teams integriert werden. Dies erfordert eine intensive Einarbeitungsphase, in der die neuen Fachkräfte mit den spezifischen Anforderungen und Gegebenheiten der jeweiligen Einrichtung vertraut gemacht werden. Dabei spielen auch die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen eine Rolle, die es zu beachten gilt.

Das Einsetzen von sozialpädagogischen Assistenten in Kitas erfordert einen großen Aufwand an Einarbeitung und Umstrukturierung der bestehenden Strukturen. Die Integration dieser Fachkräfte bedeutet nicht nur eine Anpassung der personellen Ressourcen, sondern auch eine umfassende Überarbeitung der organisatorischen Abläufe und der pädagogischen Konzepte.

Die neuen Fachkräfte übernehmen bestimmte Aufgaben, die bisher von Erzieherinnen und Erziehern wahrgenommen wurden. Dies erfordert eine klare Definition der neuen Rollen und Verantwortlichkeiten, um Missverständnisse und Doppelarbeiten zu vermeiden. Die Umstrukturierung kann auch bedeuten, dass bestehende Arbeitsprozesse überdacht und angepasst werden müssen, um die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Fachkräften zu optimieren.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung der sozialpädagogischen Assistenten. Kitas müssen sicherstellen, dass diese Fachkräfte regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen können, um ihre Kompetenzen zu erweitern und auf dem neuesten Stand der pädagogischen Entwicklungen zu bleiben. Dies

Anlage 17

erfordert nicht nur finanzielle Ressourcen, sondern auch eine sorgfältige Planung und Organisation der Fortbildungsmaßnahmen. Zudem müssen die Kitas sicherstellen, dass die sozialpädagogischen Assistenten während ihrer Fortbildungen adäquat vertreten werden, um die Betreuungsqualität nicht zu beeinträchtigen.

Fazit und Ergebnis:

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die sozialpädagogische Assistenz in Kitas durch eine wertschätzende und inklusive Haltung, klare Einsatzempfehlungen und eine angepasste Ausbildung gestärkt werden kann. Regelmäßige Fortbildungen und Karriereperspektiven tragen ebenfalls dazu bei, die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung nachhaltig zu sichern und weiterzuentwickeln.

Die Einarbeitung und Umstrukturierung der Strukturen in Kitas für das Einsetzen von sozialpädagogischen Assistenten erforderten jedoch einen großen organisatorischen und personellen Aufwand. Es bedarf einer engen Zusammenarbeit zwischen den Kitas, den Ausbildungsstätten und den zuständigen Behörden, um die Integration dieser Fachkräfte erfolgreich zu gestalten und die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung sicherzustellen. Es stellt ebenfalls eine von vielen Lösungen für den Fachkräftemangel da.

Anlage 18

Benefits

Ausgangslage

Die Stadt Konstanz bietet ihren Mitarbeitern eine ganze Reihe von Benefits. Diese tragen zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden bei. Beides ist förderlich für eine Mitarbeiterbindung der Erzieherinnen

Einzelne freie Träger bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ähnliche Benefits wie die Stadt. Andere Träger, vor allem kleinere Träger, die oftmals von ehrenamtlichen Strukturen getragen werden, können dies ihren Mitarbeiterinnen nicht bieten. Dies führt zu einer gewissen Konkurrenzsituation zwischen den Trägern von Kindertageseinrichtungen in der Stadt, bei der einige Träger schlechter aufgestellt sind, als andere

Arbeitsphase

Da die freien Träger die Stadt Konstanz zu mit der Bereitstellung von ca. 80% der Kitaplätzen bei der Erfüllung des Rechtsanspruches unterstützt und somit Aufgaben wahrnehmen, die eine Pflichtaufgabe der Stadt wären, sollten sich Erzieherinnen bei freien Trägern nicht schlechter gestellt sehen, als städtische Erzieherinnen und umgekehrt ebenso wenig.

Vorschlag

Die AG empfiehlt daher, in die Förderrichtlinien für die Betriebskostenzuschüsse freier Träger mit aufzunehmen, dass die Kosten für Benefits, die die Stadt Konstanz ihren Mitarbeiterinnen gewährt, in die Betriebskostenabrechnung mit einfließen dürfen und entsprechend der aktuell gültigen Richtlinien gefördert werden.

Insbesondere soll in die Regelungen einfließen:

- MitarbeiterInnen-Rabatte für Fitnessstudios & Bädereintritte bzw. Hansefit.
- WG-Zimmer für neue MitarbeiterInnen
- ÖPNV-Zuschuss

Die Anrechnung weiterer Benefits ist in Absprache mit dem SJA nach Genehmigung durch die Gremien möglich

Datum: 06.12.2024

Wohnraumförderung für Fachkräfte im Bereich Kindertagesstätten in Konstanz

Eine Konzeptidee im Rahmen des Projektes Konstanzer Kita der Zukunft

A. Problemstellung

Konstanz ist eine der teuersten Städte Deutschlands. Bezahlbare Wohnungen sind knapp, und die Mieten steigen kontinuierlich. Diese Situation stellt insbesondere für Fachkräfte im Bereich der Kindertagesstätten eine große Herausforderung dar. Es kommt vor, dass bereits für Kitas rekrutiertes Personal eine Stelle nicht antreten kann, weil keine bezahlbare Wohnung gefunden wird. Dies ist ein von vielen Problemstellungen, denen sich Konstanz bei der Fachkräftegewinnung gegenüberstellt. Der Fachkräftemangel gefährdet die Qualität und Verfügbarkeit der Kinderbetreuung in der Stadt.

B. Lösungsidee

1. Anmietung von Wohnungen durch die Stadt:

Die Stadt Konstanz könnte bezahlbare Wohnungen direkt von Vermietern anmieten und dabei eine Mietgarantie bieten.

2. Belegungsrecht der Stadt:

Die Stadt hätte das Recht, diese Wohnungen an Fachkräfte im Bereich der Kindertagesstätten, vorzugsweise an neu gewonnene Fachkräfte weiter zu vermieten. Alternativ wird ein Mietvertrag einvernehmlich direkt mit dem Vermieter geschlossen. Die Mietgarantie bezieht sich dann auf die Zeiten des Leerstandes der Wohnung.

Die Mietverträge sollen eine Befristung auf maximal zwei Jahre haben. In dieser Zeit haben die Fachkräfte die Möglichkeit, von vor Ort aus, alternativen

geeigneten Wohnraum zu finden. Ein „Zulaufen“ der Wohnungen wird verhindert.

3. Aufteilung der Mietkosten bei Leerstand:

Falls eine Wohnung vorübergehend leer steht, wird die Miete anteilig von den Projektbeteiligten (Stadt und beteiligte freie Träger der Kindertagesstätten) getragen, um finanzielle Risiken auf mehrere Schultern zu verteilen und dadurch zu minimieren.

C. Mögliche Vorteile des Projekts

1. Gewinnung von Fachkräften:

Fachkräfte können leichter rekrutiert werden. Die Attraktivität der Stadt Konstanz als Arbeitsort wird gesteigert.

Eine schnellere Besetzung offener Stellen ist möglich, da die Verfügbarkeit bezahlbaren Wohnraums die Zeit zwischen Vertragsunterzeichnung und Arbeitsbeginn reduzieren kann bzw. die Arbeitsaufnahme gar erst ermöglicht.

2. Soziale Gerechtigkeit:

Fachkräften, die sich aufgrund der hohen Mietpreise sonst keine Wohnung in der Stadt leisten könnten, werden unterstützt. Dies hat auch positive Auswirkungen auf die Stadtgesellschaft.

D. Mögliche Probleme und Risiken

1. Finanzieller Mehraufwand für die Stadt und die freien Träger von Kindertageseinrichtungen:

Die Übernahme der Mietkosten bei Leerstand könnte den städtischen Haushalt bzw. den Haushalt freier Träger zusätzlich belasten.

2. Verwaltungsaufwand:

Die Organisation und Verwaltung des Projekts erfordern, wenn auch geringe, aber dennoch notwendige zusätzliche personelle Ressourcen.

E. Sachstand:

1. Projekt Konstanzer Kita der Zukunft

Die Projektidee wurde bereits im Rahmen des Projektes Konstanzer Kita der Zukunft in der AG Fachkräftegewinnung- und -bindung diskutiert. Die AG-Teilnehmenden bewerten die Projektidee durchweg positiv.

2. Vermieter

Ein erstes Sondierungsgespräch wurde bereits geführt. Als Vermieter stellt sich die „**Neue Arbeit gGmbH**“ zur Verfügung

Die „Neue Arbeit“ ist der Jugendhilfe verpflichtet. Sie ist ein langjähriger bewährter Partner in der Jugendhilfelandchaft in Konstanz. Sie betreibt selbst eine Kita in der Cherisy und fungiert auch als Vermieter für freie Träger der Jugendhilfe.

Bereits in der Vergangenheit hat die Neue Arbeit die Stadt und die freien Träger mit zur Verfügungstellung günstigen Wohnraums bei der Anwerbung spanischer Fachkräfte unterstützt.

Der Mietzins der Neuen Arbeit liegt im Jahr 2025 bei 6,52 Euro.

F. Weiteres Vorgehen

Gespräche mit Trägern von Kindertagesstätten und der „Neuen Arbeit gGmbH“, um das Konzept abzustimmen.

G. Pilotphase:

Start eines Pilotprojekts mit zunächst einer WG mit 4 – 6 Zimmern, um Erfahrungen zu sammeln und das Konzept gegebenenfalls anzupassen.

Nach einer definierten Laufzeit soll eine Evaluierung der Ergebnisse erfolgen und eine Entscheidung über eine mögliche Ausweitung des Projekts getroffen werden.

H. Schlussbemerkung

Das vorgeschlagene Konzept bietet eine praktikable Lösung für zwei zentrale Herausforderungen der Stadt Konstanz: die Sicherstellung einer hochwertigen

Kinderbetreuung und die Entschärfung der Wohnraumsituation für Fachkräfte. Durch eine enge Kooperation mit Vermietern und Trägern von Kindertagesstätten könnte ein innovatives Modell entstehen, das langfristig sowohl die soziale als auch die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt stärkt.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Singer', with a long, sweeping horizontal stroke extending to the right.

Rüdiger Singer

Anlage 20

Treueprämie

Ausgangslage

Der Erzieherinnenberuf ist einer hohen Fluktuation unterworfen. Nach einem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2023 arbeiten nach ca. einem Jahr der Beschäftigung nur noch ca. 65% der Erzieherinnen in ihrem Beruf in der Kita. Danach flacht die Abwanderungskurve ab, dennoch sind nach drei Jahren, nur noch knapp die Hälfte der Erzieherinnen in der Kita.

Mit anderen Worten: Die Arbeitgeber verlieren in den ersten drei Jahren der Berufstätigkeit ca. zwei Drittel der Erzieherinnen in Kitas.

Arbeitsphase

Somit liegt auf der Hand, dass nicht nur der Einstieg in den Beruf erleichtert, sondern vor allem der Verbleib im Erzieherinnenberuf verbessert und hierfür Anreize geschaffen werden müssen. Neben anderen Maßnahmen, die auf das Thema Fachkräftebindung abzielen (Benefits, Leitungsqualität etc.), muss daher eine Maßnahme ergriffen werden, die für die Erzieherinnen vor allem den langjährigen Verbleib beim Träger attraktiver macht.

Vorschlag

Die Arbeitsgruppe schlägt die Möglichkeit einer Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen vor, die seit mindestens drei Jahren beim Träger im Beruf tätig sind.

Eine Arbeitsmarktprämie im Sinne des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist eine finanzielle Zuwendung, die ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Bedingungen gewährt werden kann. Diese Prämie soll dazu beitragen, die Bindung von qualifiziertem Personal an den Arbeitgeber zu fördern.

Eine Arbeitsmarktzulage wird nicht pauschal gewährt, sondern sie ist immer eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Um zu vermeiden, dass auch langjährige MitarbeiterInnen, die den geforderten Qualitätsansprüchen nicht genügen, eine Arbeitsmarktzulage erhalten, soll diese über individuelle Vereinbarungen gewährt werden, oder an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft werden.

Die Arbeitsgruppe schlägt eine Arbeitsmarktzulage in Höhe von 250 Euro monatlich vor.

Anlage 21

Leitungsfortbildung

1. Ausgangslage

Aus den Flipchart-Anschrieben beim KiTa- Zukunftstag in KN wurde klar, dass sich die Rolle der Leitung stark gewandelt hat. Es sind nicht nur die pädagogischen Fachkräfte sondern auch Träger und Leitungen, deren Wirklichkeit sich verändert hat.

Die mentale Stärkung der Leitung und eine Sensibilisierung für Arbeitszufriedenheit haben im Leitungsprofil eine höhere Bedeutung bekommen.

In der Recherche zur Arbeitszufriedenheit und Personalbindung wurden Ergebnisse und Erkenntnisse der LeiKi-Studie (Leistungsqualität in Kindertageseinrichtungen) herangezogen.

Die Studie untersuchte die Zusammenhänge zwischen der Leistungsqualität, der Teamqualität und der pädagogischen Prozessqualität in Kitas. Sie zielt darauf ab, empirisch gesicherte Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Wirkungen Kita-Leitungen auf die pädagogische Arbeit entfalten und was eine „gute“ Kita-Leitung ausmacht.

2. Arbeitsphase

Aufbauend auf die LeiKi-Studie wurden in der AG sowohl das Thema „Personalbindung“ als auch die „Rolle der Leitung“ bearbeitet. Diese wurden in die Planung einer Leitungsfortbildung aufgenommen. So entstand die Fortbildungsreihe für Leitungskräfte, die aus 4x2 Modulen besteht und von Februar bis Juli durchgeführt wird.

Die Grundlage für diese Fortbildungsveranstaltung wurde bereits vor zwei Jahren gelegt, als die trägerübergreifende Strategiegruppe Fachkräftegewinnung und -bindung dem Gemeinderat ein Grobkonzept und einen Finanzierungskonzept zur Beschlussfassung vorlegte.

Schwerpunkte der Fortbildung sind

- Sinnstiftende Organisationskultur
- Werteorientierte Führung
- Individuelle Personalentwicklung
- Attraktive Arbeitsgestaltung

3. Ergebnisse und Vorschläge

Die Fortbildungsreihe startete nun in Kooperation mit der VHS Landkreis Konstanz als Pilotprojekt. Die hohe Nachfrage – die TeilnehmerInnenzahl von 12 war innerhalb weniger Tage ausgebucht – zeigt, dass das entwickelte Konzept den Bedarf getroffen hat und dringend benötigt wird.

Nach Abschluss der Fortbildungsreihe wird diese durch die VHS und die Jugendhilfeplanung evaluiert.

Sollte es sich bestätigen, dass die Fortbildung als gewinnbringend empfunden wird und einen Wirkungsgrad in den Einrichtungen entfaltet wird vorgeschlagen, die Fortbildung regelmäßig anzubieten, um die Leistungsqualität in den Konstanzer Einrichtungen nachhaltig zu stärken und somit die Personalbindung und -zufriedenheit zu erhöhen.

Anlage 21

Die Kosten für diese Fortbildungsreihe belaufen sich auf ca. 10.000 Euro für 12 Teilnehmende.

Um auch Leitungen von kleinen Trägern die Teilnahme zu ermöglichen, wird über Teilnehmerbeiträge ein Kostendeckungsgrad von 50% angestrebt.

Denkanstoß – moderne Arbeitszeitmodelle in der Kita: Die 4-Tage-Woche

Abstract

Die moderne Arbeitswelt stellt zunehmend höhere Anforderungen an die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen. Die Work-Life-Balance (WLB) ist zu einem zentralen Thema geworden, das sowohl das Wohlbefinden der Mitarbeitenden als auch die Produktivität von Unternehmen beeinflusst. In diesem Kontext gewinnen innovative Arbeitszeitmodelle wie die 4-Tage-Woche und das Homeoffice an Bedeutung. Die 4-Tage-Woche, die entweder durch Reduzierung der täglichen Arbeitszeit oder durch Verkürzung der Arbeitswoche auf vier Tage umgesetzt wird, zielt darauf ab, den Mitarbeitenden mehr Freizeit zu ermöglichen, was sich positiv auf die Work-Life-Balance auswirken kann. Gleichzeitig hat das Homeoffice, das durch die COVID-19-Pandemie massiv an Bedeutung gewann, das Potenzial, die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung zu erhöhen und z.B. Pendelzeiten zu minimieren.

Aktuelle Forschung zeigt, dass die 4-Tage-Woche und Homeoffice-Modelle positive Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden haben. Beide Modelle fördern die Flexibilität und Autonomie der Mitarbeitenden, was zu einer besseren Integration von Arbeits- und Privatleben führt. Auf der anderen Seite können diese Modelle Herausforderungen mit sich bringen, wie etwa die Gefahr der Überlappung von Arbeits- und Freizeit, vor allem im Homeoffice, und die Notwendigkeit einer klaren Abgrenzung zwischen beiden Bereichen.

Anlage 22

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Kombination von flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie der 4-Tage-Woche und Homeoffice, eine vielversprechende Strategie zur Verbesserung der Work-Life-Balance darstellt. Unternehmen, die diese Modelle erfolgreich implementieren, können nicht nur die Zufriedenheit und das Engagement ihrer Mitarbeitenden steigern, sondern auch ihre langfristige Produktivität sichern. Wir möchten mit dieser Ausführung den Blick auf eine Umsetzung der Work-Life-Balance und besonders der vier Tage Woche im System KiTa werfen und Denkanstöße zu einer Umsetzung in diesem Bereich geben.

Ausgangslage

Im Rahmen der Projektgruppe „Leitung, Personalbindung und -gewinnung“ wurde deutlich, dass moderne Arbeitszeitmodelle zunehmend in den Fokus rücken. Die Fachkräftesicherung stellt eine der zentralen Herausforderungen im KiTa-Bereich dar. Dabei wird nicht nur über Rekrutierungsmaßnahmen, sondern verstärkt auch über strukturelle Arbeitsbedingungen diskutiert. In der Auswertung aktueller Studien und Praxiserfahrungen kristallisierte sich heraus, dass die Work-Life-Balance ein zentraler Faktor für die langfristige Mitarbeiterbindung ist. Insbesondere die 4-Tage-Woche – kombiniert mit Elementen wie Homeoffice oder zeitlicher Autonomie – wird in vielen pädagogischen Einrichtungen diskutiert. Pilotprojekte, etwa beim Kinderhaus Nürnberg, zeigen, dass solche Modelle bei gleichzeitiger Sicherung der Betreuungsqualität die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden stärken können. Die Frage, wie sich innovative Arbeitszeitmodelle in den Kita-Alltag integrieren lassen, wurde daher in der Arbeitsgruppe systematisch aufgegriffen.

Arbeitsphase

In der AG wurden zunächst wissenschaftliche Studien zur Work-Life-Balance sowie Erfahrungsberichte zu Arbeitszeitmodellen im pädagogischen Bereich analysiert. Ergänzend flossen Erkenntnisse aus Pilotversuchen zur Vier-Tage-Woche aus Deutschland, Großbritannien und Island ein. Besonders berücksichtigt wurden:

- Studienergebnisse zur Wirkung reduzierter Wochenarbeitszeit auf Gesundheit, Motivation und Produktivität
- Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung in Einrichtungen mit Ganztagsbetrieb
- Anforderungen an Dienstplanung, Kommunikation und Teamarbeit

Moderne Work-Life-Balance

„Das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ist nach wie vor ein von Frauen stark dominiertes Beschäftigungssegment. Laut der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik sind im Jahr 2023 bundesweit nur 8,1 % des pädagogischen KiTa-Personals männlich. Dies bedeutet in absoluten Zahlen: Den 684.533 weiblichen KiTa-Beschäftigten stehen nur 60.360 männliche KiTa-Beschäftigte gegenüber. Diese geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsfeldes KiTa hat sich auch in den vergangenen Jahren trotz aktueller fachpolitischer Aktivitäten mehr Männer für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung zu gewinnen, nur geringfügig geändert (z.B. „Mehr Männer in KiTas“). Laut der Beschäftigtenstatistik zum 30.09.2023 der Bundesagentur für Arbeit ist der Anteil männlicher Beschäftigter im Bereich „Berufe in der Kinderbetreuung, -erziehung“ mit 11,4 % am geringsten unter allen Berufen im Bereich „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024) (www.laendermonitor.de/de/fokus-regionale-daten/kinder-und-eltern/betreuungsumfang-in-kitas-2-3?utm_source=chatgpt.com).

Zu beachten ist, dass die meisten der knapp 700.000 Pädagoginnen hierbei meist selbst Kind und Familie haben und in ihren Arbeitsstätten, den KiTas, durch den Rechtsanspruch auf Betreuung, jedoch flächendeckend ein Ganztagesbetrieb aufrechterhalten werden muss. Beides in Kombination führt folglich zu vermehrter Teilzeitarbeit, damit eine Work Life Balance gewährleistet werden kann. Daher stellt sich die Frage, ob es nicht noch andere Möglichkeiten gibt Fachkräfte durch attraktive Arbeits(zeit)modelle an den Arbeitsplatz zu binden und ihnen bei voller Arbeitsleistung einen modernen Freizeitausgleich zu gewährleisten?

Die Wichtigkeit der Work-Life-Balance

In der heutigen Arbeitswelt ist das Thema Work-Life-Balance relevanter denn je. Während in der Vergangenheit das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit oft als klare Trennung

angesehen wurde, ist die moderne Work-Life-Balance flexibler, dynamischer und stärker auf individuelle Bedürfnisse ausgerichtet. Sie ist nicht nur eine Frage der Zeit, sondern auch der Qualität des Lebens und der Arbeit.

Work-Life-Balance wird oft als das Verhältnis zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen verstanden. Ziel ist es, diese beiden Bereiche so zu gestalten, dass sie sich nicht negativ aufeinander auswirken. Im engeren Sinne bedeutet dies, dass Menschen in der Lage sind, ihre Arbeitszeit effektiv zu managen und gleichzeitig ausreichend Zeit für ihre Familie, Freunde und persönliche Interessen zu haben. Die Herausforderung in der modernen Arbeitswelt ist es ein Gleichgewicht zu finden, das sowohl den beruflichen Erfolg als auch das persönliche Wohlbefinden fördert.

Die Forschung zur Work-Life-Balance hat in den letzten Jahrzehnten erheblich zugenommen, da das Thema für immer mehr Menschen und Unternehmen von zentraler Bedeutung wird. In der Forschung geht es vor allem darum, wie Arbeit und Privatleben in Einklang gebracht werden können, ohne dass das Wohlbefinden oder die berufliche Leistung leiden.

Es gibt unterschiedliche theoretische Ansätze, wie Menschen Arbeit und Leben wahrnehmen. In der Segmentierungstheorie wird Arbeit als etwas völlig Getrenntes von der Freizeit betrachtet, während in der Integrationstheorie Arbeit und Freizeit stark miteinander verwoben sind. Einige Menschen bevorzugen es, ihre Arbeit und Freizeit strikt zu trennen, während andere beide Bereiche flexibel miteinander kombinieren. Bei den Gravitationsmodellen betrachtet man die Balance als dynamischen Prozess, bei dem eine Veränderung in einem Bereich (z. B. der Arbeit) zwangsläufig Auswirkungen auf den anderen Bereich (z. B. das Privatleben) hat. Das Ziel ist es, eine ausgewogene Wechselwirkung zu schaffen. (vgl. Helmold, 2023, Hillmann, 2019).

Faktoren, welche die Work-Life-Balance beeinflussen

Die Anzahl der Arbeitsstunden und die Flexibilität bei der Arbeit beeinflussen maßgeblich die Work-Life-Balance. Studien haben gezeigt, dass längere Arbeitszeiten und wenig Flexibilität die persönliche Lebensqualität beeinträchtigen können. Aber auch Stress im Job (z. B. durch hohe Anforderungen oder Mangel an Unterstützung) kann die Balance erheblich stören. Eine hohe Arbeitsbelastung und wenig Kontrolle über die Arbeit werden oft mit schlechterer Work-Life-Balance in Verbindung gebracht. Die familiäre Verantwortung, Elternschaft, Pflege von Familienangehörigen oder andere persönliche Verpflichtungen können die Balance zwischen Arbeit und Leben ebenfalls stark beeinflussen. Studien zeigen, dass Eltern mit kleinen Kindern häufig größere Schwierigkeiten haben, ihre Arbeitszeiten und Familienpflichten in Einklang zu bringen. Hingegen ist die Unterstützung von Kollegen, Vorgesetzten und der Familie ein Schlüsselfaktor für die Work-Life-Balance. Eine unterstützende Arbeitsumgebung und flexible Arbeitsregelungen können dazu beitragen, die Belastung zu reduzieren. (vgl. Wöhrmann et al., 2020, Milkie et al., 2019, Umfrage des Guardian, 2025)

Auswirkungen einer schlechten Work-Life-Balance

Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass eine schlechte Work-Life-Balance mit einer Vielzahl von gesundheitlichen Problemen zusammenhängt, darunter Schlafstörungen, Angstzustände, Depressionen und chronische Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Besonders chronischer Stress und Überarbeitung haben langfristige negative Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit. Eine schlechte Work-Life-Balance führt oft zu geringer Arbeitsmotivation, vermindertem Engagement und höherer Fluktuation im Unternehmen. Mitarbeiter, die mit ihrer Work-Life-Balance unzufrieden sind, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, ihren Job zu kündigen oder häufiger krank zu werden. Eine unausgewogene Work-Life-Balance kann deshalb zu einem Verlust der Lebensqualität führen.

Die Vernachlässigung von Freizeit, Familie und persönlichen Interessen kann zudem zu Unzufriedenheit und einem Gefühl der Überforderung führen. (vgl. BAUA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) 2016, 2023, Haufe 2023, Humanoo. 2023)

Forschung zu flexiblen Arbeitsmodellen und deren Auswirkungen

In den letzten Jahren gibt es vermehrt Studien, die zeigen, wie flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Homeoffice, 4-Tage-Woche) zu einer besseren Work-Life-Balance führen können. Die Forschung hat gezeigt, dass flexible Arbeitsmodelle den Mitarbeitern helfen, ihre Arbeitszeit besser an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen und somit das Gefühl von Kontrolle und Autonomie zu erhöhen. Die Forschung hat auch gezeigt, dass Remote-Arbeit (Homeoffice) das Potenzial hat, die Work-Life-Balance zu verbessern, da Mitarbeiter Zeit und Kosten für den Arbeitsweg sparen können. Allerdings können die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen, wenn keine klare Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit besteht. Studien zur Teilzeitarbeit und der 4-Tage-Woche zeigen, dass diese Modelle den Beschäftigten mehr Zeit für Familie und persönliche Verpflichtungen verschaffen. Besonders für Eltern oder Menschen mit Pflegeverantwortung kann dies eine wichtige Option sein. (vgl. ZDF 2024, Oktober, Deloitte, 2024, Frontiers in Organizational Psychology. 2024, HR Journal, 2022, März)

Fazit

Moderne Work-Life-Balance ist sehr individuell. Was für den einen funktioniert, muss nicht zwangsläufig für alle gelten. Für manche bedeutet dies, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren, für andere kann es sein, dass sie bestimmte Arbeitszeiten bevorzugen oder mehr Zeit für Weiterbildung und persönliche Entwicklung einplanen. Arbeitgeber, die die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter anerkennen und unterstützen, können eine höhere Zufriedenheit und Bindung erreichen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der modernen Work-Life-Balance ist die Bedeutung von Nachhaltigkeit und persönlichen Werten. Viele Menschen wünschen sich heute mehr als nur einen Job – sie möchten eine sinnvolle Tätigkeit, die im Einklang mit ihren persönlichen Überzeugungen steht. Unternehmen, die Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und ethische Standards übernehmen, sind für die Generation Z und Y besonders attraktiv.

Es handelt sich hierbei um ein flexibles Konzept, das sich nicht nur auf die Reduzierung von Arbeitszeiten beschränkt, sondern auch die Integration von Technologie, Mentale Gesundheit, Ergebnissen und individuellen Bedürfnissen umfasst. Die Arbeitswelt hat sich gewandelt, und mit dieser Veränderung kommt auch ein neuer Ansatz, der die Lebensqualität und die berufliche Zufriedenheit fördert. Für Unternehmen, die diesen Wandel aktiv mitgestalten, bedeutet dies nicht nur eine gesunde, zufriedene Belegschaft, sondern auch eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft.

Vier-Tage-Woche

Die Vier-Tage-Woche ist eines der meistdiskutierten Arbeitszeitmodelle der letzten Jahre. Unternehmen, die dieses Modell ausprobieren, bieten ihren Mitarbeitenden eine reduzierte Arbeitszeit (meist 32 Stunden) bei gleichbleibendem Gehalt und vollen Sozialleistungen, jedoch mit der Erwartung, dass die gleiche Arbeitslast in weniger Tagen erledigt wird.

Aktuelle Forschung:

- Eine Studie in Island (2015-2019), die in Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung und dem staatlichen Arbeitsmarkt durchgeführt wurde, zeigte, dass Produktivität und Arbeitszufriedenheit sowohl bei den öffentlichen als auch bei den privaten Unternehmen während der Tests stiegen. Zudem berichteten die Mitarbeitenden von weniger Stress und einer besseren Work-Life-Balance.

- Microsoft Japan führte 2019 einen vierwöchigen Testlauf einer Vier-Tage-Woche durch, was zu einer 40%igen Steigerung der Produktivität führte. Das Unternehmen reduzierte die Anzahl der Arbeitsstunden, behielt jedoch das Gehalt bei, was zu einer höheren Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit führte.
- In Neuseeland zeigte die Firma Perpetual Guardian (2018) nach einem Experiment mit einer Vier-Tage-Woche eine signifikante Verbesserung der Produktivität und des Mitarbeiterengagements, während gleichzeitig Stress und Burnout verringert wurden.

Eine teilweise ähnlich aufgebaute Studie in Deutschland (Backmann, J., Hoch, F., Hüby, J., Platz, M., Sinnemann, M.F., 2024, “The 4-Day-Week in Germany: First Results of Germany's Trial on Work Time Reduction,” Intraprenör, Berlin, GER), welche zudem auch KiTas als Teilnehmer enthält, kommt zu ähnlichen Ergebnissen.

Die Studie zur Vier-Tage-Woche wurde 2024 von der Universität Münster in Zusammenarbeit mit der Intraprenör GmbH durchgeführt. Sie untersuchte, wie eine Reduzierung der Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche sich auf Produktivität, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit auswirkt. 45 Unternehmen aus verschiedenen Branchen nahmen daran teil, wobei sich die Mehrheit aus kleinen und mittelständischen Unternehmen zusammensetzte.

Wichtige Ergebnisse:

- Arbeitszeit & Produktivität: Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit sank um 3,95 Stunden, ohne dass es zu signifikanten Leistungseinbußen kam. Umsatz und Gewinn blieben stabil, was auf Produktivitätsgewinne hindeutet.
- Mitarbeiterzufriedenheit & Arbeitgeberattraktivität: Die Zufriedenheit der Mitarbeiter stieg, und Unternehmen konnten ihre Attraktivität als Arbeitgeber verbessern. Allerdings gab es keine statistisch signifikante Verbesserung der Mitarbeiterbindung.

- Gesundheit & Wohlbefinden: Die Teilnehmer zeigten weniger Stress (89 Minuten weniger wöchentliche Stressminuten) und waren körperlich aktiver (+1.848 Schritte und +24,45 Minuten Bewegung pro Woche). Auch die Schlafdauer erhöhte sich (+38 Minuten pro Woche).
- Fehlzeiten & Umweltaspekte: Es gab keine signifikante Reduktion von Krankheitstagen. Auch erwartete ökologische Vorteile, wie weniger Pendeln oder geringerer Stromverbrauch, konnten nicht nachgewiesen werden.
- Fortführung der Vier-Tage-Woche: 73% der Unternehmen wollen die Vier-Tage-Woche nach der Testphase weiterführen. 83% der Mitarbeiter bevorzugten dieses Modell.

Die Studie zeigt, dass die Vier-Tage-Woche möglich ist, ohne dass Unternehmen wirtschaftliche Einbußen haben. Sie kann die Arbeitszufriedenheit steigern und Stress reduzieren, erfordert aber eine sorgfältige Planung und Umstrukturierung der Arbeitsprozesse.

Beispielstudie: Pilotstudie in Britannien: Shifting to a 4-Day Workweek: Results from a Pilot in the UK (2022)

Im Jahr 2022 startete das Unternehmen 4 Day Week Global ein sechsmonatiges Pilotprojekt in Großbritannien, bei dem mehr als 30 Unternehmen an der Einführung der 4-Tage-Woche teilnahmen. Die Unternehmen, die an diesem Projekt teilnahmen, führten das Modell ohne Gehaltskürzungen ein, wobei die Mitarbeitenden eine reduzierte Arbeitszeit bei gleichbleibendem Gehalt hatten:

- Eine Umfrage unter den teilnehmenden Mitarbeitenden zeigte, dass 78 % der Teilnehmenden mit der verkürzten Arbeitswoche zufrieden waren.
- Die Produktivität der Unternehmen blieb auf hohem Niveau oder verbesserte sich in einigen Fällen, trotz der reduzierten Arbeitszeit.

- Stress und Ermüdung der Mitarbeitenden nahmen ab, und es wurde eine bessere Work-Life-Balance erreicht.
- Fehlzeiten und Mitarbeiterfluktuation reduzierten sich ebenfalls.
- Viele Unternehmen gaben an, dass sie das Modell auch weiterhin nutzen würden, da es positiv zum Wohlbefinden und zur Produktivität beitrug.

Auszug der Ergebnisse der britischen Studie:

Die Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der teilnehmenden Beschäftigten bestand zu 62% aus weiblich, zu 37% aus männlich und zu 1% aus divers. Somit war auch hier ein ähnliches Bild der Geschlechterverteilung der deutschen KiTa-Landschaft anzutreffen (Frey et al. 2023).

Auswirkungen auf die sonstigen Arbeitsbedingungen

„Als Pionier*innen der Vier-Tage-Woche konnten die teilnehmenden Unternehmen selbst bestimmen, wie sich die Arbeitszeitverkürzung auf die weiteren Arbeitsbedingungen auswirken sollte. Dies betraf vor allem die Regelungen zum Jahresurlaub, sowie den Umgang mit Feiertagen und Teilzeitbeschäftigung. Während einige Unternehmen beschlossen, die vorherigen Regelungen zum Jahresurlaub beizubehalten, reduzierten andere hingegen anteilig die Anzahl der Urlaubstage. Im letzteren Fall hatten die Beschäftigten aber insgesamt immer noch deutlich mehr freie Tage als bei einer Fünf-Tage-Woche. Auch bezüglich der Feiertage sorgten manche Unternehmen dafür, dass die Mitarbeiter*innen zusätzlich zum regulär freien Tag in einer Vier-Tage-Woche auch Feiertage in Anspruch nehmen konnten. Andere entschieden demgegenüber, dass ein Feiertag für die betreffende Woche als fünfter freier Tag zählt.“

Im Umgang mit Teilzeitbeschäftigten entschieden sich die Firmen für einen der folgenden Ansätze:

- Teilzeitbeschäftigte erhielten eine anteilige Arbeitszeitverkürzung.
- Teilzeitbeschäftigte arbeiteten so lang wie bisher und erhielten eine anteilige Gehaltserhöhung, die dem durch die Vier-Tage-Woche veränderten Stundenlohn ihrer Vollzeitkolleg*innen entsprach.
- Teilzeitbeschäftigte konnten zwischen den beiden oben genannten Möglichkeiten wählen.
- Teilzeitbeschäftigte erhielten eine geringfügige Erhöhung des Jahresurlaubs.“ (Frey, 2023, S. 16)

Kündigungen und Abwesenheit

„In den an dem Pilotprojekt beteiligten Unternehmen sank die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte kündigen, mit Einführung der Vier-Tage-Woche gegenüber dem früheren Vergleichszeitraum erheblich. Gemessen an der Zahl der Kündigungen pro 100 Beschäftigte war ein Rückgang von knapp zwei auf 0,8 – das heißt um 57 Prozent – zu beobachten. Die Fehlzeiten, gemessen als Krankheits- und Urlaubstage pro Mitarbeiter*in und Monat, unterlagen ähnlich deutlichen Veränderungen: Im Vergleichszeitraum lagen sie bei durchschnittlich zwei Tagen, während des Versuchs sanken sie auf nur noch 0,7 Tage, was einem Rückgang um 65 Prozent entspricht.“ (Frey, 2023, S. 18)

Stress, Burnout und Arbeitszufriedenheit

„Der Arbeitsstress hat während des Versuchszeitraums abgenommen. Auf einer Skala von eins (nie) bis fünf (ständig) sank die Häufigkeit des Arbeitsstress von durchschnittlich 3,07 vor der Studie auf 2,74 nach der Studie. Während annähernd 13 Prozent der Beschäftigten eine

Zunahme des Stressniveaus erlebten, waren dreimal so viele (39 Prozent) weniger gestresst, während der Rest (48 Prozent) keine Veränderung feststellte. Burnout-Symptome wurden durch einen Wert, der sich aus sieben Kriterien wie Erfahrungen von Müdigkeit, Erschöpfung oder Frustration zusammensetzte, auf einer Häufigkeitsskala von eins bis fünf gemessen. Dieser Wert sank im Versuchszeitraum von durchschnittlich 2,8 auf 2,34. Eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten (71 Prozent) berichtete über ein niedrigeres Burnout-Niveau, während nur 22 Prozent einen höheren Burnout-Wert verzeichneten. Analog zum Rückgang von Arbeitsstress und Burnout zeigten sich die Mitarbeiter*innen zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz, wobei auf einer Skala von null bis zehn ein signifikanter Anstieg von durchschnittlich 7,12 auf 7,69 zu verzeichnen war. Knapp die Hälfte der Befragten (48 Prozent) waren zufriedener als zu Beginn ihrer Tätigkeit.“ (Frey, 2023, S. 20)

Familie, Haushalts- und Lebensführung

„Positive Veränderungen waren auch im Verhältnis zwischen bezahlter Arbeit und der Familie bzw. anderen Lebensbereichen zu beobachten. Bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgeverpflichtungen stieg – auf einer Skala von eins für «sehr schwierig» bis fünf für «sehr einfach» – der Durchschnittswert von 2,76 auf 3,58. 60 Prozent der Beschäftigten gaben an, dass die Erledigung von Betreuungsaufgaben einfacher geworden ist. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbesserte sich, und zwar von durchschnittlich 2,9 auf 3,78 (wobei auch hier eins für «sehr schwierig» und fünf für «sehr leicht» steht). Dementsprechend nahmen die Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Familienleben ab: Im Verlauf der Studie stellten 54 Prozent der Beschäftigten fest, dass sie sich am Ende des Versuchszeitraums «seltener» zu müde fühlten, um Aufgaben im Haushalt zu erledigen (im Vergleich zu zehn Prozent, die sich «eher» zu müde fühlten).“ (Frey, 2023, S. 21)

Lebenszufriedenheit und Zeitmangel

„Insgesamt ist die Lebenszufriedenheit der befragten Beschäftigten gestiegen. Zu Beginn der Studie antworteten die Teilnehmer*innen auf die Frage, wie zufrieden sie mit ihrem Leben sind (von null für «überhaupt nicht zufrieden» bis zehn für «vollkommen zufrieden»), mit durchschnittlich 6,69. Dieser Wert erhöhte sich während des Projekts um fast einen ganzen Punkt auf 7,56. Die Beschäftigten zeigten sich auch im Bereich der Haushaltsfinanzen zufriedener (44 Prozent berichteten über eine verbesserte Einschätzung) oder hinsichtlich ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen (45 Prozent empfanden eine Verbesserung). Am bemerkenswertesten war der Anstieg der Zufriedenheit mit dem Faktor Zeit – der Zufriedenheitswert erhöhte sich um mehr als zwei Punkte, von 5,28 vor der Studie auf 7,51 nach der Studie. 73 Prozent der Befragten gaben an, dass sie in dieser Hinsicht zufriedener sind.“ (Frey, 2023, S. 21-22)

Welche Modelle einer 4-Tage-Woche sind in einer Kita vorstellbar?

Die 4-Tage-Woche im Kindergarten ist ein Arbeitszeitmodell, bei dem Mitarbeitende ihre volle Arbeitszeit auf nur vier Tage statt auf fünf Tage verteilen. Dabei kann das Modell flexibel gestaltet werden, z. B. indem die Arbeitszeit an den verbleibenden Tagen verlängert wird, sodass die Gesamtarbeitszeit der Woche (z. B. 35 bis 40 Stunden) trotzdem erreicht wird. In einem Kindergarten wird dieses Modell häufig eingesetzt, um den Mitarbeitenden mehr Erholungszeit zu ermöglichen und die Work-Life-Balance zu verbessern, ohne die Betreuungsqualität der Kinder zu gefährden.

Merkmale der 4-Tage-Woche im Kindergarten

Mitarbeitende arbeiten nur vier Tage pro Woche, anstatt wie üblich fünf Tage. Dies bedeutet, dass an den vier Arbeitstagen die Stundenanzahl pro Tag in der Regel erhöht wird, um die Gesamtarbeitszeit der Woche zu erreichen.

Die Arbeitszeit kann unterschiedlich verteilt werden. Beispielsweise könnten die Mitarbeitenden an vier Tagen jeweils 8 Stunden arbeiten oder an einem Tag etwas kürzer und an einem anderen Tag länger arbeiten, je nach den Bedürfnissen der Kita und der Mitarbeitenden.

Bei einer 4-Tage-Woche muss darauf geachtet werden, dass die Betreuung der Kinder auch an den freien Tagen der Mitarbeitenden sichergestellt ist. Dies bedeutet, dass die Arbeitszeitplanung so organisiert werden muss, dass immer genug Personal vorhanden ist, um die Bedürfnisse der Kinder während der gesamten Öffnungszeiten der Einrichtung zu decken.

Die 4-Tage-Woche muss in Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften erfolgen. Dies betrifft sowohl die Gesamtarbeitszeit als auch Pausenregelungen und Arbeitszeitgesetze. Die Vereinbarung muss im Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Vorteile der 4-Tage-Woche im Kindergarten

Mitarbeitende haben ein längeres Wochenende, was zu mehr Erholungszeit und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führt. Dies ist besonders für Eltern oder Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen von Vorteil.

Wenn Mitarbeitende mehr Freizeit haben, steigt in der Regel ihre Zufriedenheit und Motivation. Eine verbesserte Work-Life-Balance führt zu weniger Stress und einer besseren psychischen Gesundheit, was die Arbeitsqualität positiv beeinflusst.

Das zusätzliche freie Wochenende bietet eine bessere Erholungsphase, was langfristig zu weniger Krankheitstagen führt. Mitarbeitende, die mehr Freizeit haben, sind in der Regel weniger gestresst und ausgebrannt, was die Bindung an den Arbeitgeber stärkt.

Die Möglichkeit, in einer 4-Tage-Woche zu arbeiten, macht den Arbeitsplatz für Fachkräfte attraktiver, insbesondere in einem Bereich, der traditionell sehr anspruchsvoll ist. Dies kann helfen, den Fachkräftemangel zu bekämpfen und talentierte Mitarbeitende zu gewinnen.

Wenn mehrere Mitarbeitende in der 4-Tage-Woche arbeiten, kann die Arbeitszeit so geplant werden, dass die Kinderbetreuung stets abgedeckt ist, ohne dass der Personalschlüssel unterschritten wird. Außerdem kann die Arbeitsbelastung gleichmäßiger verteilt werden.

Die zusätzliche freie Zeit wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aus, was zu einer Verringerung von Burnout und stressbedingten Krankheitsausfällen führt.

Herausforderungen der 4-Tage-Woche im Kindergarten

Die Herausforderung besteht darin, die Arbeitszeiten so zu koordinieren, dass die Betreuung der Kinder während der gesamten Öffnungszeiten des Kindergartens gesichert ist. An den freien Tagen eines Mitarbeiters muss die Arbeitszeitplanung der anderen Teammitglieder so organisiert werden, dass keine Betreuungslücken entstehen.

Um die Gesamtarbeitszeit auf vier Tage zu verteilen, müssen die täglichen Arbeitsstunden verlängert werden. Dies kann insbesondere an langen Arbeitstagen zu Müdigkeit und Belastung führen, was die Arbeitsqualität beeinträchtigen könnte.

Die Einführung einer 4-Tage-Woche muss gut organisiert werden, da es zu einer Umstellung im Team kommen kann. Es müssen klare Regeln für die Arbeitszeitgestaltung festgelegt werden, und die Mitarbeitenden müssen gegebenenfalls in ihren Aufgabenbereichen unterstützt werden, um die Übergabeprozesse reibungslos zu gestalten.

Wenn Mitarbeitende an unterschiedlichen Tagen frei haben, kann es zu Kommunikationslücken kommen. Eine ständige und gute Kommunikation innerhalb des Teams ist erforderlich, um sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen zur Kinderbetreuung und zu geplanten Aktivitäten rechtzeitig weitergegeben werden.

In Zeiten mit besonderen Anforderungen, wie Ferien oder Veranstaltungen, kann es schwieriger sein, den Personalschlüssel mit nur vier Arbeitstagen abzudecken. Hier muss möglicherweise zusätzlicher Personaleinsatz eingeplant oder auf andere Modelle (z. B. flexible Arbeitszeiten / temporäre Aushilfen) zurückgegriffen werden.

Lösungsansätze für die Herausforderungen

Eine präzise und gut koordinierte Dienstplanung sowie klare Übergabeprozesse zwischen den Mitarbeitenden sind entscheidend, um die Betreuung der Kinder ohne Unterbrechung zu gewährleisten. Ein digitaler Dienstplan, der für alle Mitarbeitenden zugänglich ist, kann dabei helfen, die Planung zu optimieren.

Trotz der 4-Tage-Woche sollte es regelmäßige Teammeetings geben, in denen die Teammitglieder wichtige Informationen austauschen können. Digitale Kommunikationskanäle wie ein gemeinsames Online-Dokument oder eine App zur Zusammenarbeit können helfen, die Kommunikation auch dann aufrechtzuerhalten, wenn nicht alle im Kindergarten anwesend sind.

Die 4-Tage-Woche muss flexibel gestaltet werden, sodass Mitarbeitende je nach Bedarf auch an weniger belastenden Tagen mehr Stunden arbeiten können, um Stoßzeiten oder Ferienabdeckungen zu kompensieren.

Fazit

Die 4-Tage-Woche im Kindergarten kann sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Einrichtung viele Vorteile bieten, insbesondere hinsichtlich der Work-Life-Balance, der Zufriedenheit und der Bindung der Mitarbeitenden. Sie stellt eine attraktive Alternative zur traditionellen 5-Tage-Woche dar, bietet mehr Erholungszeit und kann langfristig zu einer besseren Arbeitsatmosphäre führen. Die Herausforderung liegt vor allem in der Planung und Organisation der Arbeitszeiten, um sicherzustellen, dass die Qualität der Kinderbetreuung zu jeder Zeit gewährleistet bleibt. Mit einer sorgfältigen Dienstplanung und Kommunikation kann die 4-Tage-Woche jedoch eine sehr erfolgreiche Lösung für moderne Arbeitszeitmodelle im Kindergarten sein.

Es gibt verschiedene Modelle, wie eine solche Arbeitszeitregelung umgesetzt werden kann.

Einige gängige Varianten sind:

1. Komprimierte Arbeitswoche

- Bei diesem Modell arbeiten die Angestellten in den vier Tagen längere Stunden, um die Arbeitszeit der typischen fünftägigen Woche auf vier Tage zu verteilen. Zum Beispiel arbeiten sie an jedem Tag zehn Stunden anstatt acht.
- Vorteil: Es wird ein zusätzlicher freier Tag pro Woche gewonnen, ohne dass der Stundenumfang reduziert wird.
- Nachteile: Längere Arbeitstage können zu höherer Ermüdung führen und die Work-Life-Balance beeinträchtigen.

2. Verringerte Arbeitszeit

- In diesem Modell wird die Wochenarbeitszeit insgesamt reduziert, so dass jeder Angestellte weniger Stunden arbeitet. Zum Beispiel könnte eine typische 40-Stunden-Woche auf 32 Stunden verringert werden, was dann in 4 Tagen aufgeteilt wird.
- Vorteil: Mehr Freizeit für die Mitarbeiter bei weniger Gesamtarbeitszeit.
- Nachteile: Unternehmen müssen möglicherweise mehr Personal einstellen oder die Produktivität steigern, um das gleiche Ergebnis zu erzielen.

3. 4-Tage-Woche mit zusätzlichem Urlaub

- Bei diesem Modell bekommen Mitarbeiter zusätzlich zu den regulären freien Tagen noch einen „extra“ freien Tag pro Monat oder Jahr, der nicht auf ihre reguläre Urlaubszeit angerechnet wird.
- Vorteil: Erhöhte Freizeit und eine zusätzliche „Pause“ von der Arbeit.

- Nachteile: Unternehmen müssen möglicherweise mehr Personal beschäftigen, um die reduzierte Arbeitszeit auszugleichen.

8. Permanente 4-Tage-Woche (Jährlich)

- Statt einer temporären Einführung kann die 4-Tage-Woche dauerhaft für alle Mitarbeiter eingeführt werden, ohne dass zusätzliche Bedingungen oder Anpassungen nötig sind.
- Vorteil: Langfristige Planungssicherheit und eine gleichmäßige Arbeitslastverteilung.
- Nachteile: Das Unternehmen muss möglicherweise langfristige strategische Anpassungen vornehmen, um die Produktivität ohne einen fünften Arbeitstag zu gewährleisten.

9. 4-Tage-Woche mit Homeoffice-Option

- Die Mitarbeiter arbeiten an den vier Tagen in der KiTa, wobei der fünfte Tag als Homeoffice-Tag (Verfügungszeit) oder flexibler Ferientag genutzt wird.
- Vorteil: Maximale Flexibilität und die Möglichkeit, den freien Tag so zu gestalten, wie es für den Einzelnen am besten passt.
- Nachteile: Die Koordination zwischen den Teams kann schwieriger werden, insbesondere in kollaborativen Arbeitsumfeldern.

Das Kinderhaus Nürnberg gGmbH als Vorreiter

Vorreiter der 4-Tage-Woche aus dem deutschen Pilotprojekt sind z.B. das Kinderhaus Nürnberg gGmbH. Diese bieten ihren Fachkräften folgende Möglichkeiten und Arbeitsangebote:

- unbefristete Arbeitsverträge
- zusätzliche Sozialleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Vermögenswirksame Leistungen oder Betriebsrente, JOB-Ticket der VAG, JobRad
- vielseitige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Konzeptions- und Teamtage
- 3 Stunden Vorbereitungszeit in der Einrichtung
- Anstellungen in Voll- und Teilzeit
- 30 Tage Urlaub bei einer 5-Tage-Woche, Weihnachten & Silvester und Geburtstag zusätzlich frei
- Benefits wie wöchentliche kostenlose Sportangebote, Teamevents
- Möglichkeit der 4-Tage-Woche
- Vollzeit: 36 Stunden/Woche (bei Ü 60-jährigen Kolleg*innen: 34 Stunden/Woche)

Carola Weise (Geschäftsführung des Kinderhaus Nürnberg) berichtet ausführlich über ihre persönlichen Erfahrungen mit der Vier-Tage-Woche und hebt sowohl die positiven als auch die herausfordernden Aspekte des Modells hervor. Sie beschreibt, dass die Umstellung auf eine verkürzte Arbeitswoche zunächst mit einer gewissen Unsicherheit verbunden war, da sie sich fragte, ob es überhaupt möglich sei, die gleiche Arbeitsmenge in vier statt fünf Tagen zu bewältigen. Die ersten Wochen seien besonders fordernd gewesen, da sie und ihre Kollegen lernen mussten, ihre Arbeitsweise anzupassen und sich zu organisieren. Gleichzeitig betont sie jedoch, dass das Modell insgesamt gut funktioniere, wenn es richtig umgesetzt wird. Ein

entscheidender Faktor sei die Anpassung an die individuellen Arbeitsbedingungen und die Bereitschaft, neue Arbeitsweisen zu entwickeln. Besonders positiv sieht sie die Möglichkeit, durch den zusätzlichen freien Tag eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen. Allerdings macht sie auch darauf aufmerksam, dass die Vier-Tage-Woche nicht für jede Branche oder jedes Unternehmen gleichermaßen geeignet sei. Besonders in Bereichen mit hoher Kundenbetreuung oder in Schichtarbeit könne die Umsetzung schwierig sein, wenn nicht ausreichend Personal zur Verfügung steht. Dennoch hält sie das Konzept für zukunftsfähig, sofern es flexibel gestaltet wird und Unternehmen bereit sind, Arbeitsprozesse entsprechend anzupassen.

Insgesamt zieht Carola Weise ein positives Fazit und ist der Meinung, dass die Vier-Tage-Woche eine zukunftsweisende Arbeitsform sein kann – vorausgesetzt, sie wird individuell an die Bedürfnisse der Unternehmen und der Mitarbeiter angepasst. Sie ist überzeugt davon, dass eine erfolgreiche Umsetzung sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern Vorteile bringen kann, da sie zu mehr Zufriedenheit, Motivation und langfristig auch zu einer höheren Produktivität führen kann. Dennoch sei es wichtig, dass jede Organisation ihre eigenen Rahmenbedingungen prüfe und das Modell nicht einfach pauschal übernehme, sondern flexibel gestalte.

Zentrale Punkte die Carola Weise nach einem Jahr mit der 4-Tage-Woche in der KiTa besonders hervorheben möchte:

- Die Einführung der Vier-Tage-Woche ist nur praktikabel, wenn die Gesamtarbeitszeit auf 36 Stunden bei vollem Lohnausgleich reduziert wird. Andernfalls wird die Option kaum genutzt, da die Arbeitsbelastung an den verbleibenden Tagen als zu hoch empfunden wird.

- Die Vier-Tage-Woche findet insbesondere bei jüngeren Mitarbeitenden großen Anklang.
- Rund 10 % der 230 Beschäftigten nutzen derzeit das Modell der Vier-Tage-Woche
- Alle Mitarbeitenden haben halbjährlich die Möglichkeit, sich für eine verkürzte Arbeitswoche zu entscheiden. Die Mindesttestdauer beträgt sechs Monate.
- In einem Team von 25 Mitarbeitenden kann die Vier-Tage-Woche für bis zu drei Personen umgesetzt werden. Eine anteilige Anpassung ist erforderlich, um die Öffnungszeiten weiterhin sicherzustellen.
- Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 39 auf 36 Stunden war eine der wichtigsten strategischen Entscheidungen. Die Geschäftsführerin sieht darin einen direkten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit. Dies spiegelt sich in einer vollständigen Besetzung aller Häuser mit qualifiziertem Fachpersonal wider – Quereinsteiger sind nicht erforderlich.
- Zusätzliche Anreize: Mitarbeitende erhalten ihren Geburtstag als freien Tag. Zudem wird ab 60 Jahren eine 34-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich gewährt.
- Die Vorbereitungszeit wurde von 4 auf 3 Stunden reduziert, was zunächst auf Widerstand stieß, mittlerweile jedoch nicht mehr als Problem wahrgenommen wird.
- Vor der Einführung der Vier-Tage-Woche empfiehlt es sich, das Modell zunächst in einem Pilotversuch zu testen und Musterdienstpläne für die jeweiligen Einrichtungen zu erstellen.
- Alle Nürnberger Kinderhäuser arbeiten nach dem offenen Konzept. Es liegen bislang keine Erfahrungswerte dazu vor, ob die Vier-Tage-Woche auch in klassischen Regelkindergärten erfolgreich umgesetzt werden kann. Das offene Konzept hingegen funktioniert gut mit diesem Modell.

Ergebnisse und Vorschläge

Die Ausarbeitung zeigt, dass flexible und reduzierte Arbeitszeitmodelle – wie die 4-Tage-Woche – grundsätzlich auch im Kita-Bereich möglich sind, sofern bestimmte Rahmenbedingungen geschaffen werden. Besonders hervorzuheben sind folgende Erkenntnisse:

- Positive Wirkungen auf Zufriedenheit, Gesundheit und Arbeitgeberattraktivität konnten in mehreren Studien belegt werden.
- Die Planungssicherheit in der Betreuung muss durch kluge Dienstplanmodelle gewährleistet werden.
- Modelle wie komprimierte Wochenarbeitszeit, reduzierte Vollzeit mit Lohnausgleich, oder hybride Lösungen mit Homeoffice-Tagen sind denkbare Ansätze.
- Pilotprojekte – wie im Kinderhaus Nürnberg – zeigen, dass eine 36-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich sehr gut angenommen wird, wobei die Zufriedenheit der Familien mit der Betreuung sowie auch die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit ihrer Arbeitsstelle gleichermaßen gewährleistet ist.

Langfristig könnten auf Basis dieser Erkenntnisse Empfehlungen für eine strukturierte Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle im Kita-Bereich entwickelt werden – als Beitrag zur Fachkräftebindung und Arbeitszufriedenheit.

Quellen

Backmann, J., Hoch, F., Hüby, J., Platz, M., & Sinnemann, M. F. (2024). *The 4-Day-Week in Germany: First Results of Germany's Trial on Work Time Reduction*. Intraprenör, Berlin, GER. <https://www.intraprenor.com>

BAUA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). (2016). *Auswirkungen einer schlechten Work-Life-Balance auf die Gesundheit und das Wohlbefinden*. <https://www.baua.de>

Business Insider. (2018, Juli 6). *Perpetual Guardian, Neuseeland: Vier-Tage-Woche verbessert Produktivität und Mitarbeiterengagement*. Business Insider. <https://www.businessinsider.de/karriere/arbeitsleben/vier-stunden-tag-ergebnisse-2018-7/>

Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Beschäftigtenstatistik zum 31.09.2023 der Bundesagentur für Arbeit [Daten und Statistiken]*. https://www.laendermonitor.de/de/fokus-regionale-daten/kinder-und-eltern/betreuungsumfang-in-kitas-2-3?utm_source=chatgpt.com

Deloitte. (2024). *Flexible Arbeitszeitmodelle und ihre Auswirkungen auf die Work-Life-Balance*. Deloitte. <https://www.deloitte.com/at/de/services/consulting/research/flexible-working-studie.html>

Der Spiegel. (2019, August 28). *Microsoft Japan führt vierwöchigen Testlauf einer Vier-Tage-Woche durch*. Spiegel Online. <https://www.spiegel.de/karriere/japan-microsoft-fuehrt-vier-tage-woche-ein-a-1294750.html>

Frey, M. et al. (2023). *Shifting to a 4-Day Workweek: Results from a Pilot in the UK*. Intraprenör. <https://www.intraprenor.com>

Frontiers in Organizational Psychology. (2024). *Remote-Arbeit und Work-Life-Spillover: Eine Untersuchung zur Autonomie und den Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit*. Frontiers.

<https://www.frontiersin.org/journals/organizational-psychology/articles/10.3389/forgp.2024.1271726/full>

Haufe. (2023). *Studie zu Work-Life-Balance und Burnout-Symptomen*. Haufe.

<https://www.haufe.de>

Helmold, M., Dathe, T. (2023). *Work-Life Balance, Ikigai und andere Konzepte als moderne Konzepte der New-Work-Kultur*. In: New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz.

Springer Gabler, Wiesbaden.

Hillmann, J. (2019). Forschungsstand: *Der Begriff Work-Life-Balance und dahinterstehende Konzepte*. In: *Work-Life-Balance als politisches Instrument*. Springer VS, Wiesbaden.

Humanoo. (2023). *Einfluss der Work-Life-Balance auf Gesundheit und Lebensqualität*.

Humanoo. <https://www.humanoo.com>

HR JOURNAL. (2022, März). *Teilzeitarbeit und 4-Tage-Woche: Wie flexible Arbeitszeitmodelle die Work-Life-Balance verbessern*. HR JOURNAL.

https://www.hrjournal.de/vier-tage-woche-work-life-balance/?utm_source=chatgpt.com

Milkie, M. A., Wöhrmann, A., & Umfrage des Guardian. (2025). *Studien zur Work-Life-Balance und deren Einfluss auf Gesundheit und Lebensqualität*. Guardian.

<https://www.theguardian.com>

Tagesspiegel (2024). *Vier-Tage-Woche im Härtetest: „Es ist anstrengend, aber es funktioniert“*. Abgerufen am 20. Februar 2025, von <https://www.tagesspiegel.de>.

Universität Trier. (n.d.). *Island (2015–2019): Studie zur Arbeitszeitverkürzung und Produktivität*. https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb4/prof/BWL/APO/Arbeitspapiere/Arbeitspapier_MOP_Nr._1-4_Tage-Woche.pdf

ZDF. (2024, Oktober). *Vier-Tage-Woche: Pilotstudie zeigt positive Auswirkungen auf die Work-Life-Balance*. ZDF. <https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/vier-tage-woche-pilotstudie-arbeitszeitmodell-100.html>



KONSTANZ | SOZIAL- UND JUGENDAMT

DER QUALITÄTSZIRKEL

für Führungskräfte
städtischer Tageseinrichtungen für Kinder



Seit Inkrafttreten des Kinder- und Jugendhilfegesetzes gehört der Schutz der Kinder vor Gefahren für ihr Wohl gemäß § 1 Abs. 3 SGB VIII zu den selbstverständlichen Aufgaben jeder Kindertageseinrichtung. Gleichzeitig macht der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz KKG deutlich, dass diese Anforderung als gemeinschaftliche Leistung im Zusammenwirken mehrerer Dienste und Kompetenzen zu erbringen ist.

Der Gesetzgeber verlangt demnach von den in Kindertageseinrichtungen (Kitas) tätigen Fachkräften, dass sie gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung erkennen, verlangt jedoch gleichzeitig, dass den Kitas für diese wichtige Aufgabe ein Netzwerk an Unterstützung zur Seite gestellt wird.

Ein zentraler Teil ist dabei die Möglichkeit, sich bei der Einschätzung von Risiken für die Entwicklung oder einem Verdacht einer Gefährdung des Wohls eines Kindes durch eine erfahrene Fachkraft (IeF) beraten zu lassen. Gleichzeitig wird die Bedeutung vorhandener Netzwerke betont.

UM DIE KITAS BEI DIESEN ANSPRUCHSVOLLEN AUFGABEN BESTMÖGLICH ZU UNTERSTÜTZEN, WURDE IM JAHR **2019** DAS PILOTPROJEKT „QUALITÄTSZIRKEL FÜR LEITUNGEN KONSTANZER KINDERTAGES-EINRICHTUNGEN“ GESTARTET.

Dieses sah von Mai 2019 bis Januar 2020 sechs Termine vor, an denen Leitungen städtischer Kitas die Möglichkeit erhielten, zusammen mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft sowie einer Fachkraft des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD), für sie beunruhigende und kritische Situationen von Kindern aus ihren Einrichtungen in anonymer Form zu besprechen. Während dieser sechs Termine waren regelmäßig 5 bis 7 Leitungskräfte anwesend. Die Koordination der Termine lag in der Hand der Fachberaterin „Tagesbetreuung für Kinder“.

1. VORÜBERLEGUNGEN, PLANUNG, PROJEKTPHASE

1.

Nach dem Ende dieser Versuchsphase wurden die beteiligten Fachkräfte um eine Bewertung des Angebots gebeten.

Die Leitungen der Kitas, die an der Versuchsphase teilgenommen hatten, bewerteten das Angebot folgendermaßen:

„Gut nutzbarer Transfer vorgestellter Fallbesprechungen auf Kinder in der eigenen Einrichtung.“	„Rückmeldungen für das Team, dessen „Kind“ besprochen wurde.“	„Impulse“	„Andere Perspektiven“
„Es beruhigt das Team.“	„Viele Augen, die draufschauen.“		
„Es gibt Sicherheit.“	„Man kennt mögliche Ansprechpartner.“	„Niedrigschwelligkeit bezüglich möglicher weiterer Schritte (PB, ASD).“	„Blick wird geweitet.“
	„Methode ist übertragbar in Kita-Teams!“	„Methode + Austausch + Blick von anderen Disziplinen gibt Sicherheit.“	„Eigener Blick schärft sich.“
„Man bekommt Einblick in mögliche andere professionelle Rollen und Sichtweisen.“	„Alle Akteure zum Wohle des Kindes an einem Tisch bringt großen Mehrwert mit sich.“	„Kontinuität der Treffen ist sehr hilfreich als Teilnehmende wie auch für die Kita-Teams.“	„Das Verständnis der unterschiedlichen Akteure für die jeweilige andere Art der Arbeit, der anderen Institution, der eigenen Fachsprache nimmt zu!“

1. VORÜBERLEGUNGEN, PLANUNG, PROJEKTPHASE

1.

Nach Abschluss der Pilotphase wünschten sich die Kitaleitungen eine Fortführung des Angebotes.

Im Januar 2020 wurde mit der Abteilungsleitung soziale Dienste und der Abteilungsleitung Tagesbetreuung für Kinder eine Fortführung des Angebots bis zum Sommer 2020 beschlossen.

Dabei wurde auch über eine Erweiterung des Angebots für Kitas in freier Trägerschaft nachgedacht. Jedoch verhinderte wenig später der Ausbruch der Pandemie weitere Schritte und die Umsetzung dieser Überlegungen in die Praxis, weitere Planungen für den Kontakt mit den freien Trägern mussten erst einmal auf unbestimmte Zeit verschoben werden.

Die Pandemie hatte nicht nur Auswirkungen auf die weitere Planung, sondern auch auf das bestehende Angebot selbst. Die Treffen konnten in der bestehenden Form, als persönlicher Kontakt, erst einmal nicht mehr stattfinden.

Erst nach einer mehrmonatigen Pause konnten die Termine des Qualitätszirkels wieder aktiviert und in digitaler Form fortgeführt werden. Diese Umstellung auf die digitale Form des Zusammentreffens wurde seither beibehalten, da sie es den Leitungen ermöglicht, in den Einrichtungen zu bleiben.

Auf diese Weise konnte erreicht werden, dass die Leitungen vor Ort flexibel und ansprechbar bleiben sowie ein Zeitverlust durch Wege vermieden werden kann. Dadurch wurde für die Leitungen die Teilnahme am Qualitätszirkel vereinfacht.



2. STRUKTUR UND KONZEPTION DES ANGEBOTS „QUALITÄTSZIRKEL FÜR LEITERINNEN UND LEITER STÄDTISCHER TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER“

2.

Der Qualitätszirkel ist ein Angebot für Leitungen städtischer Tageseinrichtungen für Kinder (Kindergärten, Kinderhäuser und Kindertagesstätten).

Ziele des Angebots:

Das Angebot ist auf zwei zentrale Bereiche hin ausgerichtet: Im aktuellen Arbeitsalltag der Einrichtungen auftretende schwierige Einzelfälle können als Fall-Supervision durch Fachkräfte aus den Bereichen Jugendhilfe und Psychologischer Beratung sowie intervisorisch mit Leitungen anderer Tageseinrichtungen besprochen und lösungsorientiert bearbeitet werden.

Teilnahmevoraussetzung:

Die Gruppe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für den seit 2019 existierenden Qualitätszirkel Kita-Leitungen war bzw. ist auf die Leitungen städtischer Kindertagesstätten, Kinderhäuser und Kindergärten sowie deren Stellvertretungen beschränkt. Eine Teilnahmeverpflichtung an den einzelnen Terminen besteht nicht. Die Teilnahme kann an den jeweiligen Bedarfen der Einrichtungen orientiert werden. Eine kurze Information an die Koordinatorin über die Teilnahme an einem Termin ist jedoch hilfreich und erwünscht. Bei der Anmeldung zu einem Termin kann der Bedarf nach einer Fallvorstellung und Fallbesprechung benannt werden.

Fachliche Betreuung und Koordination:

Das Angebot wird terminiert, koordiniert und moderiert durch den Fachbereich Tagesbetreuung für Kinder. Fachlich betreut wird der Qualitätszirkel durch die Sachgebietsleitung des Allgemeinen Sozialen Dienstes sowie der Leitung der Psychologischen Beratungsstelle der Stadt Konstanz.

Datenschutz:

Bei der Falldarstellung werden keinerlei personenbezogene Daten benannt. Durch die Sicherstellung der Anonymität verbleibt die Kontrolle und weitere Verantwortung ausschließlich bei der falldarstellenden Leitung.

Häufigkeit:

Die Termine für die Qualitätszirkel werden im Abstand von 4 bis 6 Wochen an einem konstanten Wochentag angeboten.

Dauer:

Die Dauer für einen Termin ist auf 90 Minuten festgelegt.

Ort:

Die Termine starteten im Jahr 2019 in Präsenz in den Räumen der Psychologischen Beratungsstelle. Aufgrund der Pandemie wurden sie zwar zunächst ausgesetzt, konnten aber Ende 2021 in digitaler Form wieder aufgenommen werden.

Aktuell finden die Termine weiterhin in digitaler Form per Jitsi meet statt. Einige Teilnehmende hatten rückgemeldet, dass sich diese Form des Treffens besser mit den Bedarfen des Kitaalltags vereinbaren lassen und dadurch zudem die Möglichkeit gegeben sei, dass die Leitungen zusammen mit ihren Stellvertretungen am Qualitätszirkel teilnehmen können.



2. STRUKTUR UND KONZEPTION DES ANGEBOTS „QUALITÄTSZIRKEL FÜR LEITERINNEN UND LEITER STÄDTISCHER TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER“

2.

Ablauf:

Vor dem nächsten Termin können die Leitungen ihren Bedarf nach einer Fallbesprechung bei der Koordination des Qualitätszirkels anmelden. Falls von den Teilnehmenden vorab mehrere zu bearbeitende Fälle angemeldet wurden, wird zu Beginn des Qualitätszirkels die Reihenfolge besprochen, nach der die angemeldeten Fälle diskutiert werden sollen.

Realisiert werden können im vorhandenen Zeitrahmen grundsätzlich eine ausführliche Fallbesprechung sowie eine kürzere Fallbesprechung sowie eine oder mehrere kürzere inhaltliche Fragen.

Die Priorisierung erfolgt dabei nach Dringlichkeit. Diese kann sich aus einer besonders prekären, krisenhaften Situation ergeben oder auch durch einen zeitnah anstehenden notwendigen Termin, eine Entscheidung oder Aktion, wie z. Bsp. ein anstehendes Elterngespräch.

Wurde eine Reihenfolge festgelegt, erfolgt die Fallvorstellung.

Dabei steht den Leitungen ein speziell hierfür entwickeltes Instrument „Leitfaden Fallvorstellung“ zur Verfügung.

Im Anschluss werden die zum Fallverständnis noch offenen Fragen an die fallvorstellende Person gestellt und von ihr beantwortet.

Damit ist die Phase der Fallvorstellung beendet.

Die an das „Heidelberger Falldiskussionsschema“ angelehnte „digitale modifizierte Dramaturgie Heidelberger Familienkonferenz“ bietet die strukturelle Grundlage für die Fallanalyse. Diese beginnt mit der Benennung von Risikofaktoren.

Das gleiche Vorgehen erfolgt mit vorhandenen oder möglichen Schutzfaktoren, die ebenfalls gesammelt und gelistet werden.

Nachdem die Kitaleitungen sowohl die vorhandenen Risikofaktoren als auch die Schutzfaktoren aus ihrer Sicht benannt haben, werden diese von der Fachkraft der Psychologischen Beratungsstelle und der Fachkraft des ASD aus der jeweiligen fachlichen Perspektive ergänzt.

Abschließend geben beide eine Einschätzung und Empfehlung über mögliche nächste Schritte und Interventionen ab, die aus ihrer Sicht angeraten bzw. notwendig sind.

Der Kitaleitung, deren Anliegen besprochen wurde, werden die gesammelten Punkte und Ergebnisse in schriftlicher Form übermittelt. Auf diese Weise kann das jeweilige, mit dem Kind in Kontakt stehende Team, nachfolgend von der Leitung über die Ergebnisse informiert werden. Zu Beginn des nächsten Termins des Qualitätszirkels berichtet die Leitung dann über die Ergebnisse der erfolgten Schritte und Interventionen.



Qualitätsentwicklung:

Die Vorstellung einer aktuell wahrgenommenen Problemlage eines Kindes oder dessen Situation im Qualitätszirkel stellt eine fachliche Herausforderung dar. Die Darstellung sollte möglichst alle wichtigen Informationen enthalten sowie eine möglichst gute Struktur für die nachfolgende Fallbearbeitung bieten. Sie sollte nicht zu viel Zeit in Anspruch nehmen, so dass noch genug Raum für die anschließende Bearbeitung bleibt. Sie sollte so ausführlich sein, dass die Gruppe sich ein Bild machen kann.

Als Unterstützung für die Vorbereitung einer Fallvorstellung wurde ein spezieller Leitfaden entwickelt, der den Teilnehmenden zur Verfügung steht. Dieser führt in der Vorbereitungsphase der Fallvorstellung dazu, den Blick auf unterschiedliche Ebenen und Aspekte des Verhaltens und der Situation des Kindes zu richten. Der Leitfaden trägt dazu bei, die Informationen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach einem vertrauten Muster zugänglich zu machen, wodurch das Fallverständnis sowie die Fallbearbeitung erleichtert wird.

3. EFFEKTE DES QUALITÄTSZIRKELS FÜR DIE ARBEIT VON KITALEITUNGEN

3.

Möglichkeiten konkreter Unterstützung:

Die Fallbesprechungen bieten Unterstützung bezüglich der Einordnung der geschilderten Situation und der entsprechenden Problemlage sowie der Gestaltung notwendiger weiterer Schritte. Sie bietet eine kontinuierliche, fachlich unterstützte Schulung und Erweiterung im Fallverständnis sowie in der Einordnung von Problemlagen. Eine Einordnung der Situation unter verschiedenen Perspektiven wird durch den kollegialen Austausch der Leitungen sowie der Beteiligung unterschiedlicher Fachstellen wie ASD und Psychologischer Beratungsstelle erreicht. Dies bietet den Leitungen eigene Entscheidungshilfen sowie Rückkopplungsmöglichkeiten in die jeweiligen Teams.

Durch die intervisorischen Anteile der Fallbesprechungen sowie deren Regelmäßigkeit wird für die Teilnehmenden eine Konsolidierung als Gruppe, mit dem Ziel eines niedrigschwelligen Austauschs ermöglicht, der auch unabhängig von den Treffen genutzt werden kann. Besprochene Fälle können beim nächsten Termin noch einmal aufgegriffen und die Ergebnisse der umgesetzten Schritte berichtet und in der Gruppe noch einmal reflektiert werden.

GRUNDSÄTZLICHE, VERALLGEMEINERBARE EFFEKTE:

DER TRANSFER VON BEARBEITETEN FÄLLEN AUF DIE INDIVIDUELLE ARBEITSSITUATION ALLER BETEILIGTER LEITUNGEN WIRD ERMÖGLICHT.

EIN TRANSFER DER ERGEBNISSE DER FALLBESPRECHUNGEN AUF DIE AKTUELLEN FALLSPEZIFISCHEN BEDARFE KANN ERFOLGEN.

PROBLEMLAGEN VON KINDERN SOLLEN MÖGLICHT UMFASSEND ERKANNT UND EINGEORDNET WERDEN.



4. ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

4.

Das seit 2019 bestehende Angebot für Kitaleitungen städtischer Kitas konnte nach einer einjährigen Pilotphase als Erfolg gewertet werden.

Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Qualizirkels Kitaleitungen berichten von einer Verbesserung der Qualität ihrer Arbeit durch die regelmäßige Intervention der Kitaleitungen in Kombination mit der fachlichen Unterstützung der beteiligten Fachdienste Psychologische Beratungsstelle und des Allgemeinen Sozialen Dienstes des Jugendamts.

Die regelmäßig stattfindenden anonymen Fallbesprechungen führten zu einer Verbesserung

- der Einschätzung auffälligen kindlichen Verhaltens
- der Identifikation möglicher vorhandener Problemlagen
- der Planung weiterer Schritte sowie
- deren praktische Umsetzung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer benannten darüber hinaus den niedrigschwelligeren Zugang zu den Institutionen Psychologische Beratungsstelle und Allgemeiner Sozialer Dienst als einen für sie sehr wichtigen Effekt des Qualitätszirkels

