

Liebe DaBEI-Mitglieder,

„alles neu macht der Mai, macht die Seele frisch und frei“, denkste, der Juli macht alles NEU, jedenfalls beim DaBEI e.V.! Wir haben es vollbracht und sind im Juli nach Brandenburg umgezogen. Nachdem nun die letzte Kiste ausgepackt und der letzte Nagel geschlagen wurde, wenden wir uns doch mal dem Rundbrief zu. Viel ist es dieses Mal wieder geworden! Aber alles Wichtige ist dabei! Viel Spaß beim Lesen und macht die Seele frei in der schönen Urlaubszeit! Wir erfrischen uns auch ein wenig und hören uns im September wieder.

AHOI! Eure DaBEI e.V. Redaktion Nicole Kraft & Steffi Idler

INHALT

Aktuelles über und bei uns	2 - 3	▪ Neue Internetforen	23
Auf einen Blick – Neues aus Brandenburg		▪ Brückenkurse für HEP's in Potsdam	23
▪ Befunde zur Leitungsfreistellung 2015	3 - 5	▪ Weiterqualifizierung zur Elternbegleiter_in – Neue Kurse in Brandenburg	24
▪ Fachtag der Konsultationskitas	6 - 8	W – wie Wissen!	
▪ Projektabschluss Kita ZOOM	8 - 10	▪ Fachveranstaltungen	25 - 26
▪ Ländermonitor Frühkindliche Bildung 2016 – Auswertung für Brandenburg	10 - 11	Integration von Flüchtlingen	
Kita im Fokus von Politik, Wissenschaft, Recht, Gesellschaft und Forschung		▪ Broschüren, Dokumentationen, Apps	26 - 28
▪ Qualitätsausbau in Kitas 2016	12 - 13	Kita aktuell	
▪ Kita-Qualität – Positionspapier der AGF	14	▪ Wanderausstellung „Spielbar!“	28
▪ Sonderauswertung Ländermonitor Früh- kindliche Bildung: Kita-Leitung 2016	14 - 15	▪ Mediathek	28 – 31
▪ OECD-Studie zur Effektivität in der früh- kindlichen Bildung	15 - 16	▪ Wettbewerbe	31
Kita Praxis		Kita Organisation und Verwaltung	
▪ BAGE e.V. – Untersuchung von Leitungshandeln in Elterninitiativen	16	▪ Auslegungshilfe zur Finanzierung von Kitas	31 - 35
▪ Kitaleitung als Schlüsselposition	17 - 20	▪ Handreichung zur Höhe und Staffellung von Elternbeiträgen	35 - 39
▪ Multiprofessionelle Teams – Empfehlungen des Deutschen Vereins	20 - 23	▪ Orientierungshilfe zum Versorgungsauftrag	40 - 41
		▪ Personalrechner aktualisiert	41
		Ausblick – Zu guter Letzt	
		▪ Lasst uns reden!	42

Herzlich Willkommen

Wir freuen uns auch dieses Mal Euch berichten zu können, dass der DaBEI e.V. gewachsen ist. Die letzten Monate waren die Monate der Gründungsinitiativen, was uns natürlich sehr freut, wenn sich engagierte Eltern und Erzieher_innen auf dem Weg machen, um in Brandenburg eine Kita zu gründen. Wir begrüßen in unseren Reihen deshalb ganz herzlich die Gründungsinitiativen Kairos e.V. aus Rohrlack, Kita Vogelbeere aus Königs Wusterhausen und Bio Kita Kleeblatt aus Strausberg. Als bereits bestehende Kita begrüßen wir das Öko-Kinderhaus Bummi e.V. als neues Mitglied aus Lauchhammer.

Seid herzlich willkommen und fühlt Euch gut von uns beraten und betreut!

Alles NEU beim DaBEI e.V.

Wer es noch nicht mitbekommen hat, der hat es jetzt hier schwarz auf weiß, der DaBEI e.V. ist umgezogen und in Brandenburg angekommen. Wir haben unsere lieben Kollegen vom DaKS e.V. in Berlin verlassen und sind nach Potsdam Babelsberg in unsere ersten eigenen Räume gezogen. Mit tatkräftiger Unterstützung von Norbert Bender (BAGE e.V.) haben wir unsere neuen Räume in Alt Nowawes 36 in 14482 Potsdam bezogen und uns gemütlich eingerichtet. Eine neue Telefonnummer gibt es natürlich auch, obwohl die alte Telefonnummer voraussichtlich bis zum Jahresende ebenfalls gültig ist. Hier noch mal kurz und knapp wie und wann Ihr uns telefonisch erreichen könnt: Mo. & Mi. 9.00 – 14.00 Uhr und Di. & Do. 10.00 – 15.00 Uhr unter den Telefonnummern: 0331-64 73 09 90 und 030-700 94 25 50. Ausnahme stellt natürlich die Sommerpause dar, da gönnen wir uns ein paar Tage Erholung und sind vom 15. – 26. August 2016 telefonisch nicht zu erreichen.

Vernetzungstreffen 2016

Nach langer Suche für einen geeigneten Ort für unser diesjähriges Vernetzungstreffen können wir Euch mitteilen, dass unsere Mitgliedseinrichtung Kita Regenbogenhaus von der Initiative Christliche Kita Grünheide e.V. uns Ihre Räume für den 18. November 2016 zur Verfügung stellt. Vielen lieben Dank an das Engagement von Frau Cornelia Kretzschmar vom Verein Christliche Kita in Grünheide, ohne deren Einsatz das Treffen in Grünheide nicht zustande gekommen wäre!

Auch in diesem Jahr bieten wir Euch drei Arbeitsgruppen zu Themen an, die Euch am Herzen liegen. Wir konnten folgende Referentinnen zu folgenden Themen für uns / Euch gewinnen:

AG 1: Kita-Leitung als Schlüsselposition, Referentin: Karin Muchajer

Leitungskräfte in Kitas haben eine Schlüsselposition inne und agieren auf sehr unterschiedlichen Ebenen: sie gestalten Beziehungen zu Kindern, Eltern bzw. Familien und den Fachkräften in ihren Teams. Sie arbeiten mit dem Träger und anderen Kooperationspartnern im Sozialraum zusammen. Dabei sind sie vermittelnde Instanz zwischen den Erwartungen und Aufgaben, die von außen an Kitas herangetragen werden und den pädagogischen Orientierungen und Teamentwicklungsprozessen innerhalb ihrer Kita.

Häufig wird ihre Arbeit begleitet von der Erfahrung eines „Umsetzungsdilemmas“ zwischen wachsenden Anforderungen und zur Verfügung stehenden Ressourcen. In der Arbeitsgruppe soll Raum für den Austausch von „best practice“ Erfahrungen gegeben werden, um die tägliche Leitungsarbeit zu unterstützen.

AG 2: Und was machen wir jetzt? - Kinder mit besonderen Bedürfnissen in Kitas, Referentin: Jana Mäser

Jedes Kind ist ein besonderes Kind mit individuellen Bedürfnissen und eigenen Verhaltensweisen. Manchmal führen individuelle Besonderheiten eines Kindes, wie zum Beispiel herausforderndes Verhalten oder körperliche Besonderheiten, jedoch zu Problemen im Kitaalltag. Pädagog_innen stoßen an ihre Grenzen.

Der Workshop bietet die Möglichkeit des intensiven Austauschs, um sich anhand von vielen (gern auch eigenen) Fallbeispielen gemeinsam Lösungsvarianten zu erarbeiten.

AG 3: Aber sicher! – Arbeitsschutz in Kitas, Referentin: Heidrun Schudak

Arbeitsschutz – was ist das? – was soll das? Habt Ihr Schwierigkeiten, die verschiedenen Anforderungen aus Arbeitsschutzgesetz, Infektionsschutzgesetz, Lebensmittel-Hygienevorschriften, berufsgenossenschaftlichen Vorschriften und so weiter zu überschauen und zu erfüllen? Dann seid Ihr in dieser Arbeitsgruppe gut aufgehoben!

Am Ende dieses Tages werdet Ihr einen Überblick über die vielen Anforderungen haben und über zahlreiche Hilfen zur Umsetzung dieser Vorschriften verfügen.

Alles Weitere könnt Ihr dann im aktuellen Flyer für das Vernetzungstreffen nachlesen, der im August in Druck geht und Euch im September erreichen wird.

Mitgliederversammlung 2016

Und was ist mit der Mitgliederversammlung? Nein, die haben wir nicht vergessen. Auch in diesem Jahr wollen wir die Mitgliederversammlung mit dem Vernetzungstreffen am 18. November 2016 verbinden. Nur dieses Mal ist es andersherum geplant, die Mitgliederversammlung wird vor dem Vernetzungstreffen stattfinden. Ab 13.00 Uhr seid Ihr uns herzlich in Grünheide zu einem gemeinsamen Mittagessen willkommen. Eine entsprechende Einladung erhaltet Ihr dann fristgerecht per Post.

Auf einen Blick - Neues aus Brandenburg

Befunde zur Leitungsfreistellung 2015 in Brandenburger Kindertageseinrichtungen

Die Sonderauswertung der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik gibt Auskunft darüber, in welcher Höhe im März 2015 in Brandenburger Kitas Tätige für Leitungsaufgaben von der pädagogischen Arbeit mit Kindern frei gestellt wurden und wie sich diese Freistellungspraxis seit 2011 entwickelt hat.

Die KJH-Statistik erfasst ab dem Erhebungsstichtag 01.03.2011 das Arbeitsvolumen in bis zu zwei Arbeitsbereichen. Dadurch kann für jede Kita die Höhe der stundenmäßigen Leitungsfreistellung

von Personal ermittelt werden. Nicht erfasst wird die Art der wahrgenommenen Leitungsaufgaben. Die Qualität der Daten zu den Leitungsressourcen aus der KJH-Statistik ist verschiedentlich angezweifelt worden (vgl. z. B. LIGA 2013). Zumindest bei den ersten Erhebungen (2011 und 2012) sind durch die Formulierung der Fragestellungen Missverständnissen und damit fehlerhaften Eintragungen nicht auszuschließen. Um die Qualität der Datengrundlage der Folgejahre zu verbessern, wurde die Abfrage ab dem Stichtag 01.03.2013 umformuliert. Klärungsbedürftig sind beispiels-

weise Abweichungen zu Befunden aus einer Befragung der Bertelsmann Stiftung für Potsdam. Im Jahr 2015 gibt es deutlich weniger Kitas (10,5 %), in denen keine Person über eine Freistellung für Leitungsaufgaben verfügt als noch 2011 (31,5 %). Zu beobachten ist parallel dazu, dass der Anteil der Kitas, welche exakt im Rahmen der rechtlichen Mindestanforderung für pädagogische Aufgaben Leitungsstunden frei stellen, ansteigt (35,7 % zu 19,6 %). Es kann auf Basis der Daten nicht geklärt werden, ob diese zentralen Befunde eine Realentwicklung aufzeigen oder es lediglich ein anderes Ausfüllverhalten gibt. Unter kritischer Würdigung der aufgezeigten Grenzen der KJH-Statistik besteht durch die Erhebung der stundenmäßigen Freistellung von Tätigen für Leitungsaufgaben in jeder Kita die Möglichkeit, die Umsetzung von § 5 KitaPersV in den Kitas in Brandenburg zu untersuchen. Insbesondere die Wirkungen der vom Verordnungsgeber vorgenommenen analytischen Trennung der mindestens geforderten Leitungsausstattung für den pädagogischen Teil der Leitungsaufgaben und die nur allgemein bestimmte Freistellung für organisatorische Aufgaben können so ins Auge gefasst werden.

Größe von Kindertageseinrichtungen in Brandenburg nach den Größenklassen von § 5 KitaPersV

In den gut 1.800 Kindertageseinrichtungen in Brandenburg gibt es in einem Großteil bis zu zehn rechnerische Vollzeitstellen. In 30% der Kindertageseinrichtungen stehen dabei bis zu vier und in 45% mehr als vier bis zu zehn rechnerische Vollzeitstellen zur Verfügung. Deutlich seltener sind Einrichtungen mit mehr als zehn Vollzeitstellen mit knapp 25% der Kitas. Im Jahr 2015 gibt es gegenüber 2011 lediglich 74 Kindertageseinrichtungen mehr (Zuwachs um 4,2%). Mit Blick auf die Entwicklung der einzelnen Größenklassen zeigt sich, dass es eine deutlichere und lineare Zunahme bei den größeren Kitas mit mehr als zehn rechnerischen Vollzeitstellen gegeben hat (Zuwachs um fast 28%). **Hingegen ist bei den kleinen**

Kindertageseinrichtungen mit maximal vier rechnerischen Vollzeitstellen sogar eine Rückgang um 17% zu beobachten.

Durchschnittlich freigestellte Leitungsstunden nach Größe der Kindertageseinrichtung

Die KJH-Statistik erlaubt, für jede Kindertageseinrichtung den tatsächlich frei gestellten Leitungsanteil zu berechnen. Da mit dem Betrieb jeder Kindertagesstätte organisatorische Leitungsaufgaben verbunden sind und die Übernahme sämtlicher organisatorischer Leitungsaufgaben durch die Verwaltung des Trägers eher ungewöhnlich ist, wäre zu erwarten, dass alle Einrichtungen mehr als die der Höhe nach rechtlich normierte pädagogische Leitungsfreistellung haben. Die Landesregierung geht in der Berechnung ihrer Zuschüsse zur Kompensation der Personalschlüsselerverbesserung im Jahr 2010 davon aus, dass die tatsächliche Leitungsausstattung doppelt so hoch ist, wie für die pädagogischen Leitungsaufgaben normiert (vgl. Begründung allgemeiner Teil zum Entwurf für das Fünfte Gesetz zur Änderung des KitaG BB, Lt-Drs. 5/846).

Durchschnittlich zeigt sich, dass in den Kindertageseinrichtungen tatsächlich eine Freistellung über die rechtlich der Höhe nach vorgeschriebene Freistellung für pädagogische Leitungsaufgaben hinaus erfolgt; dass also eine Berücksichtigung der organisatorischen Leitungsaufgaben erfolgt. **So werden in Kindertageseinrichtungen mit bis zu vier rechnerischen Vollzeitstellen durchschnittlich etwa 1/5 Vollzeitstellen (0,199) für Leitungsaufgaben frei gestellt, dieser Wert liegt über der in § 5 geforderten Freistellung für pädagogische Leitung von 0,125 Vollzeitstellen, ähnliches gilt für die größeren Kindertageseinrichtungen.** Dabei wird die Höhe der Leitungsfreistellung in den Kindertageseinrichtungen sehr unterschiedliche gehandhabt. „Statistische Ausreißer“ sind insbesondere bei den ganz kleinen Einrichtungen diejenigen, in denen es laut amtlicher Statistik zu gar keiner Leitungsfreistellung kommt.

Insgesamt werden laut KJH-Statistik 2015 durchschnittlich knapp 7% mehr Stunden für Leitungsaufgaben frei gestellt als vier Jahre zuvor. Dies begründet sich in der Summe durch eine unterschiedliche (nicht lineare) Entwicklung in den einzelnen Größenklassen: Bei den ganz kleinen Kitas und bei den Kitas mit zehn bis zu 15 Vollzeitstellen werden 2015 weniger Leitungsstunden frei gestellt (-3,5% bzw. -9%), bei den Kitas mit vier bis zu zehn rechnerischen Vollzeitstellen ist fast keine Entwicklung (+ 0,6%) zu beobachten, bei den ganz großen Kitas eine Zunahme um durchschnittlich gut 7%.

Tatsächliche gesamte Leitungsfreistellung im Vergleich zur rechtlich geforderten Leitungsfreistellung für pädagogische Leitungsaufgaben

Erster zentraler Befund ist, dass in etwas mehr als einem Drittel (36%) der Kitas genau der Leitungsanteil frei gestellt wird, der rechtlich allein für pädagogische Aufgaben mindestens gefordert ist. Im Trend gilt, dass je größer die Einrichtungen sind, der Anteil an Einrichtungen, die nur exakt den rechtlich geforderten Anteil für pädagogische Aufgaben frei stellen, kleiner wird. Bei den Kitas der Größenordnung von vier bis zu zehn rechnerischen pädagogischen Vollzeitstellen liegt der Anteil der Kitas welche die rechtliche Mindestanforderung exakt realisieren bei fast der Hälfte (48%).

Der zweite zentrale Befund ist, dass es in jeder zehnten Kita (10,5%) in Brandenburg nicht zu einer expliziten Leitungsfreistellung kommt. Dies ist insbesondere in kleinen Einrichtungen der Fall: Die Hälfte der Kitas die angeben, keine vertraglich vereinbarte Zeitressourcen für Leitungsaufgaben zur Verfügung zu haben (50,3%), gehört zur Gruppe der kleinen Einrichtungen mit maximal vier rechnerischen Vollzeitstellen für pädagogische Aufgaben. **Zugleich bedeutet dies, dass es in fast 18% der kleinen Kitas nicht zu einer expliziten Freistellung für Leitungsaufgaben kommt.**

Es gibt insgesamt nur wenige Kitas (10,7%), die weniger als die für pädagogischen Leitungsaufgaben erforderliche Freistellung vornehmen. Auf Grund der Befunde zum Stichtag 01.03.2015 und den rechtlichen Regelungen in Brandenburg ist darüber zunächst davon auszugehen, dass offenbar in fast 57 % der Kitas keine organisatorischen Leitungsaufgaben wahrgenommen werden, organisatorische Leitungsaufgaben also vollständig vom Träger übernommen werden. Hier ist zu prüfen, wie und ob es Trägern gelingt, sämtliche organisatorische Leitungsaufgaben, die in Kitas anfallen, zu übernehmen. Wenn dies nicht möglich ist, so wäre die Trägerpraxis der Bereitstellung von Leitungspersonal in ihrer Übereinstimmung mit den rechtlichen Regelungen zu prüfen.

Entwicklung der Leitungsfreistellung zwischen 2011 und 2015

Zusammenfassend ist mit Blick auf die Entwicklung zu beobachten, dass es gerade in kleineren Einrichtungen eine Abkehr von der Praxis gibt, keine Leitungsressourcen frei zu stellen (oder dass sich gerade hier die Datenqualität verbessert hat). Nahezu parallel dazu steigt in den kleineren Einrichtungen der Anteil der Einrichtungen, welche im Umfang der rechtlichen Mindestanforderung für den pädagogischen Leitungsanteil freistellen. Bei größeren Einrichtungen ist ein ähnlicher Trend zu beobachten: Der Anteil der Einrichtungen die in erheblichem Umfang freistellen sinkt ebenso wie der Anteil der Einrichtungen, in denen weniger als rechtlich mindestens gefordert frei gestellt wird. In der Summe ist zu beobachten, dass es insgesamt eine Entwicklung dahin gibt, dass Kitas exakt so viel Leitungsressourcen frei stellen, wie der Verordnungsgeber nur für die pädagogische Leitungsaufgaben mindestens fordert. Dies stünde im Widerspruch zu der rechtlichen Vorgabe des § 5 Abs. 3 KitaPersV.

<http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/5527/Leitungsfreistellung%20in%20Brandenburg%202015.pdf>

Fachtag der Konsultationskitas: Zwischen Bewahren und Modernität – Gemeinsam Brücken bauen in die Zukunft

Bildung und Lernen sind ein aktiver, selbständiger Prozess der Aneignung von Welt. Kinder brauchen keine vorgefertigten Angebote, sondern Erzieher_innen, die sich ihnen zuwenden, sie bei ihren Fragen unterstützen und eine lernförderliche Atmosphäre bereitstellen. Verstärkt durch ein „Umsetzungsdilemma“ zwischen wachsenden Anforderungen und zur Verfügung stehenden Ressourcen, gibt es in Teilen der Berufsszene eine Skepsis gegenüber sich verändernden Anforderungen. Hintergrund sind unterschiedliche pädagogische Wertvorstellung, unterschiedliche individuelle Veränderungsbereitschaften und Belastbarkeiten. Ebenso spielen Lebenslagen, Milieus und unterschiedliche Generationen der Fachkräfte hierbei eine Rolle. Zudem steht in einigen Regionen Brandenburgs ein Generationswechsel bevor, der erhebliche Probleme bei der Fachkräftegewinnung mit sich bringen wird.

Der Fachtag der Konsultationseinrichtungen im Land Brandenburg beschäftigte sich mit diesen Veränderungsprozessen unter der leitenden Fragestellung: *Wie gelingt der Dialog zwischen den Generationen?* und richtete sich gleichermaßen an Kita-Träger, Fachberater_innen, Leitungskräfte sowie Aus- und Fortbildungsstätten. Betrachtet wurde in diesem Kontext insbesondere die Rolle des Praxisberatungssystems mit den Fragestellungen:

- Wie kann eine produktive Verständigung über Wege des Lernens zwischen den Generationen gelingen?
- Welche Konsequenzen erwachsen aus einem modernen Bildungs- und Lernverständnis für die Formen der Erzieher_innenausbildung?
- Wie kann ein Dialog zwischen den Fachkräfte-Generationen organisiert werden?
- Was bedeutet das für die Berufswahl junger Menschen und die Personalentwicklung in den Einrichtungen?

- Wie kann es gelingen, dass angehende Fachkräfte mehr Eigenständigkeit beim Lernen selbst erfahren und reflektieren können? Was bedeutet das für das Verhältnis von Lehrkräften und Auszubildenden, für Praxisbegleitung und Mentoring?

Bereits in Ihrem Grußwort verdeutlichte Bettina Stobbe, die neue Referatsleiterin des Bereichs Kindertagesbetreuung des MBS, welche Herausforderungen die Weiterentwicklung der Kindertagesbetreuung an Kitas, Teams und Träger als lernende (in) Organisationen stellt. Der Umgang mit stetigem Wandel erfordere neue Wege des gemeinsamen Lernens, unter Mitwirkung aller Akteure im System: pädagogischer Fachkräfte, Träger, Praxisberatung sowie Aus- und Fortbildung. Wesentliche Voraussetzung sei eine gegenseitig offene Haltung, da lebenslanges Lernen nur selbstbestimmt, neugierig und erprobend bzw. erforschend funktioniert. Immer mehr junge Menschen, Fachschulabsolvent_innen aber auch Menschen mit anderen Bildungsbiografien, strömen in die Kindertageseinrichtungen. Diese „junge Perspektive“ einer Generation mit anderen Vorstellungen, Wünschen und Wertegerüsten hält viele Chancen, auf individueller und Organisationsebene bereit. Insbesondere multiprofessionelle Teams bieten die Chance, über neue Lernformen nachzudenken, um eine gemeinsame Haltung zu entwickeln. Angehende Fachkräfte können mehr Eigenständigkeit beim Lernen erfahren, wenn Lernsettings für die Ausbildung und Qualifizierung mit möglichst demselben Bildungsverständnis aus der Kindertagesbetreuung geschaffen werden. Bei allem gilt es zu schauen, welche Aspekte und Lebenswelten in den jungen Menschen selbst stecken.

Diese Lebenswelten junger Menschen wurden präsentiert von Frau Dinkelacker (Sinus-Akademie) in Form der Ergebnisse der aktuellen

SINUS-Jugendstudie „**Wie ticken Jugendliche 2016**“. Das SINUS-Institut hat 14- bis 17-Jährige vertiefend zu den Themenfeldern: digitale Medien und digitales Lernen, Mobilität, Umweltschutz, Klimawandel, kritischer Konsum, Liebe und Partnerschaft, Glaube und Religion, Geschichtsbilder, Nation und Nationalität, Flucht und Asyl befragt.

Hier erhaltet Ihr einen Überblick ausgewählter Ergebnisse der Sinus-Studie (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

Wie in beiden Vorgängerstudien 2008 und 2012 zeigt sich auch 2016, dass es *die Jugend* nicht gibt. Die qualitative Untersuchung des SINUS-Instituts identifiziert sieben unterschiedliche Lebenswelten von Jugendlichen und geht auf die großen soziokulturellen Unterschiede zwischen ihnen ein. Im Unterschied zu vielen anderen Jugendstudien gewinnt die SINUS-Studie ihre Erkenntnisse nicht aus einer repräsentativen Erhebung, sondern aus der detaillierten qualitativen Nachzeichnung der Lebenssituation einzelner Jugendlicher, die insgesamt ein typisches Bild für die gesamte Generation abgeben und ergänzt damit statistischen Daten anderer Untersuchungen.

Bei der Profilierung der Lebenswelten wurden neben der *formalen Bildung* insbesondere die *Wertorientierungen, Lebensstile* und *ästhetischen Präferenzen* in den Blick genommen, weil diese Merkmale in einer hochindividualisierten Gesellschaft soziale Zugehörigkeit maßgeblich prägen (im Sinne von „sozialen Milieus“). Die Entwicklung des Wertespektrums Jugendlicher lässt sich weiterhin mit drei zentralen Grundorientierungen – *traditionell, modern* und *postmodern* – beschreiben: Die traditionelle Grundorientierung steht für Werte, die sich an „Sicherheit und Orientierung“ ausrichten. Der modernen Grundorientierung liegen Werte zugrunde, die auf „Haben und Zeigen“ sowie auf „Sein und Verändern“ abzielen. Die postmoderne Grundorientierung bündelt die Wertedimensionen „Machen und Erleben“ und „Grenzen überwinden und Sampeln“.

Diese normativen Grundorientierungen sind dabei nicht als getrennte bzw. trennende Kategorien zu verstehen. Die Werthaltung Jugendlicher folgt heute weniger einer „Entweder-oder-Logik“ als vielmehr einer „Sowohl-als-auch-Logik“. Charakteristisch ist eine Gleichzeitigkeit von auf den ersten Blick nur schwer vereinbaren Werthaltungen. Trotz der großen Bedeutungszuschreibung an postmoderne Werte orientieren sich Jugendliche in postmodernen Lebenswelten beispielsweise auch an traditionellen Werten – wenn auch in deutlich geringerem Maße als Jugendliche in traditionellen Lebenswelten. Graphisch darstellbar sind diese Lebenswelten in einem an das SINUS-Milieumodell angelehnten zweidimensionalen Achsensystem, in dem die vertikale Achse den Bildungsgrad und die horizontale Achse die normative Grundorientierung abbildet. Je höher eine Lebenswelt in dieser Grafik angesiedelt ist, desto gehobener ist die Bildung; je weiter rechts sie positioniert ist, desto moderner im soziokulturellen Sinn ist die Grundorientierung.

In der Typologie werden sieben Lebenswelten identifiziert:

- **Konservativ-Bürgerliche:** Die familien- und heimatorientierten Bodenständigen mit Traditionsbewusstsein und Verantwortungsethik
- **Adaptiv-Pragmatische:** Der leistungs- und familienorientierte moderne Mainstream mit hoher Anpassungsbereitschaft
- **Prekäre:** Die um Orientierung und Teilhabe bemühten Jugendlichen mit schwierigen Startvoraussetzungen und Durchbeißermentalität
- **Materialistische Hedonisten:** Die freizeit- & familienorientierte Unterschicht mit ausgeprägten markenbewussten Konsumwünschen
- **Experimentalistische Hedonisten:** Die spaß- & szeneorientierten Nonkonformisten mit Fokus auf Leben im Hier und Jetzt
- **Sozialökologische:** Die nachhaltigkeits- und gemeinwohlorientierten Jugendlichen mit sozialkritischer Grundhaltung und Offenheit für alternative Lebensentwürfe

- **Expeditive:** Die erfolgs- & lifestyleorientierten Networker auf der Suche nach neuen Grenzen und unkonventionellen Erfahrungen

http://www.sinus-akademie.de/fileadmin/user_files/Wie_ticken_Jugendliche_2016/Presse/%C3%96ffentlicher_Foliensatz_u18_2016.pdf

Vertiefungsthema „Flucht und Asyl“

Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatten in Deutschland ist eine wichtige Erkenntnis, dass der überwiegende Teil der Befragten die Aufnahme Geflüchteter befürwortet. Zuwanderung wird grundsätzlich positiv gesehen, die Jugendlichen zeigen sich tolerant und fordern mehr Engagement für eine gelungene Integration. Viele Aspekte der „postmigrantischen Gesellschaft“ sind für einen Großteil der 14- bis 17-Jährigen – bewusst oder unbewusst – selbstverständlicher Alltag. In Teilen äußern die Jugendlichen aber auch manifeste Vorbehalte gegenüber anderen Nationalitäten. Meist handelt es sich dabei um tradierte Stereotype, die von den Jugendlichen aber nicht immer als bloße Klischees erkannt werden. Die Studie zeigt auch, dass es für die Jugendlichen keine substantiellen Unterschiede zwischen jungen Menschen in Ost- und Westdeutschland mehr gibt – außer den verschiedenen Dialekten. Sie sind sich aber bewusst, dass Eltern und Großeltern teilweise noch an Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschen festhalten.

Vertiefungsthema „Digitale Medien und digitales Lernen“

Die heute 14- bis 17-Jährigen gehören zur ersten Generation, für die Onlinesein der Normalzustand

ist. Sie sind größtenteils kompetente und reflektierte Nutzer digitaler Dienste und Tools. Über alle Lebenswelten hinweg gehören Internet und Smartphone unverzichtbar zu ihrem Alltag. Das Verhältnis zu den Eltern in Sachen Mediennutzung hat sich inzwischen deutlich entspannt, auch weil diese ebenfalls aktivere Nutzer als noch vor einigen Jahren sind. Zentrale Funktion digitaler Medien ist für Jugendliche die Pflege und Aufrechterhaltung von Bekanntschaften und Freundschaften. Wer nicht online dabei ist, ist „draußen“. Digitale Teilhabe wird zur sozialen Teilhabe. Mit Ausnahme der Interviewten aus der prekären Lebenswelt sind alle überzeugt, dass der Umgang mit digitalen Medien auch im späteren Berufsleben eine wichtige Rolle spielen wird. Dennoch hat die Faszination der Technik im Vergleich zur Vorgängerstudie 2012 nachgelassen und erste Sättigungseffekte treten auf. Einige Jugendlichen empfinden bereits die Nachteile ständiger Verfügbarkeit und entwickeln z.T. mit ihren Eltern Regeln zur Selbstregulierung, insbesondere in den bildungsnahen Lebenswelten.

Unser Bildungssystem steht vor der Herausforderung, den digitalen Wandel in der Gesellschaft nachzuvollziehen. Häufig wird im Bildungsalltag noch defensiv agiert. Es geht einerseits um den Einzug neuer Lehr- und Lernformen, andererseits um einen reflektierten und kreativen Umgang mit digitalen Medien über die bloße Nutzung hinaus. Das ist eine neue Kulturtechnik, die genau wie Lesen, Schreiben und Rechnen erlernt werden muss und unerlässlich ist, wenn wir nicht nur kompetente Konsumenten, sondern auch kompetente und kreative Gestalter bilden wollen.

<http://www.wie-ticken-jugendliche.de/home.html>

Projektabschluss Kita ZOOM in Brandenburg

Eine wirksame und zielorientierte Kita-Finanzierung für gleiche Teilhabe- und Bildungs-

chancen für alle Kinder in Brandenburgs Kitas: Unter diesem Motto hat das Projekt "Kita ZOOM –

Ressourcen wirksam einsetzen" drei Jahre lang im Land Brandenburg einen Reformprozess begleitet. Die Veranstaltung zum Projektabschluss im Frühjahr 2016 war weniger ein Abschluss als vielmehr eine „Staffelübergabe“ von der Bertelsmann Stiftung an die Verantwortlichen in Brandenburg. Über 100 Vertreter der Trägerverbände (darunter der DaBEI e.V.), Kommunen, Landkreise und des Ministeriums sowie bildungspolitische Sprecher, KiTa-Beschäftigte und Eltern diskutierten auf der Abschlussveranstaltung gemeinsam die zentralen Projektergebnisse von Kita ZOOM. Im Kern ging es um die Frage, wie die Kita-Finanzierung in Brandenburg reformiert und ein stufenweiser Qualitätsausbau im Land auf den Weg gebracht werden kann.

Günter Baaske, Minister für Bildung, Jugend und Sport im Land Brandenburg, brachte es wie folgt auf den Punkt: „Durch das Projekt wurde zum einen eine wichtige Datenbasis geschaffen und zum anderen ein Dialog im Land initiiert, der es ermöglichte, zerstrittene Bänke an einen Tisch zu bringen.“ Kathrin Bock-Famulla, Projektleiterin von Kita ZOO“, präsentierte am Vormittag in drei Blöcken die zentralen Handlungsempfehlungen für das Kita-System. "Gute" Bildung, Betreuung und Erziehung in Brandenburgs Kitas braucht:

- bessere und verlässlichere strukturelle Rahmenbedingungen, um die gesetzlich bestehenden und darüber hinaus pädagogisch notwendigen Qualitätsanforderungen ermöglichen zu können
- eine Kita-Finanzierung für "gute" Qualität, Wirtschaftlichkeit und gleiche Chancen
- eine verbindliche Verantwortungsgemeinschaft, ein kompetentes Gesamtsystem und einen kontinuierlichen Dialog

Hier findet Ihr die Vortragsfolien:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/22_KiTa_ZOOM/Vortrag_KitaZOOM_Abschluss_160414.pdf

Diese Handlungsempfehlungen sind Ergebnisse einer Analyse der Ist-Situation in Brandenburgs Kitas. Kita ZOOM hat die Strukturen, die Betriebskosten in Kitas und deren Finanzierung transparent gemacht. Die Ergebnisse aus den drei repräsentativen Modellregionen liegen ebenfalls als Publikationen vor:

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/studie-bessere-lebens-und-bildungsbedingungen-fuer-alle-kinder-in-brandenburgs-kitas/>

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/bessere-lebens-und-bildungsbedingungen-fuer-alle-kinder-in-brandenburgs-kitas/>

Als Basis für eine gemeinsame Zielperspektive wurde mit allen Akteuren des Kita-Systems eine Vision „guter“ Kita-Qualität erarbeitet. Abschließend entstanden im dialogischen Prozess Szenarien und Handlungsoptionen, die aufzeigen, was diese Kita-Qualität zukünftig kosten würde. Die in diesem Prozess entwickelten **„Qualitätsleitfaden Kita“** und **„Qualitätsleitfaden Kita-Leitung“** sind hier zu finden:

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/qualitaetsleitfaden-kita-leitung/>

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/qualitaetsleitfaden-kita/>

Die für die politische Debatte entwickelten Reformvorschläge wurden auf der Veranstaltung zur Diskussion gestellt. "Die Daten zwingen uns dazu, etwas an der Steuerung zu verändern", kommentiert Gerrit Große, bildungspolitische Sprecherin der Linken (MdL Brandenburg). Einig waren sich alle darüber, dass ein Stufenplan notwendig ist, um bessere und verlässlichere strukturelle Rah-

menbedingungen für Kitas zu gewährleisten. Das Projekt initiierte erstmalig einen kontinuierlichen Dialog mit allen relevanten Akteuren über eine Systemreform auf Landesebene. Die Verantwortlichen in Brandenburg dankten der Stiftung dafür, dass sie nicht nur praktische Planungs- und Steuerungsinstrumente entwickelt, sondern auch eine Brücke der Verständigung gebaut hat, über die künftig eine bessere Kita-Finanzierung möglich wird.

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/kita-zoom-ressourcen-wirksam-einsetzen/>

In der zeitgleichen **Pressemitteilung „Ansätze für wirksamen Ressourceneinsatz in Brandenburger Kitas“ der LIGA Brandenburg** wird bekräftigt, dass die Dialoge über Kita ZOOM hinaus weitergeführt werden müssen. Die Ergebnisse zeigen eine eklatante Unterfinanzierung der Kindertagesstätten in Brandenburg in vielen Bereichen auf. Dies betrifft sowohl die Personalbemessung und Freistellung der Leitungskräfte für deren Leitungsaufgaben, die Unterfinanzierung der Betreuungsstunden als auch viele Bereiche der sächlichen Ausstattung der Kitas. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen müssen aufgegriffen werden und bedürfen dringend einer politischen Auseinandersetzung zu Reformvorschlägen der Kita-Finanzierung. Dazu bedarf es eines ehrlichen und ernsthaften Dialogs zwischen Landespolitik, Bildungsministerium, Vertreter des Städte- und Gemeindebundes sowie des Landkreistages.

Die Empfehlungen und Reformvorschläge der Bertelsmann Stiftung sind Ergebnis zahlreicher, von der Stiftung moderierter Dialogrunden. Diese

fanden in den letzten drei Jahren mehrfach in Potsdam, in Brandenburg an der Havel und im Landkreis Märkisch-Oderland sowie auf Landesebene auf statt. Die von Frau Bock-Famulla vorgestellten Empfehlungen, können nur stufenweise und als mittelfristige Ziele angestrebt werden. Dabei geht es nicht nur um eine verbesserte Personalausstattung, sondern um viele weitere Aspekte, die für die Sicherstellung von guter Kita-Qualität notwendig sind (z.B. Leitungsfreistellung, Mittel für Fortbildung und Qualitätsentwicklung, sächliche Ausstattung, gesunde Ernährung). Die Verantwortung und Zuständigkeiten immer nur dem anderem zuzuweisen und Stillstand zu wahren, kann ebenso keine Lösung sein wie auch der Ansatz der generellen Elternbeitragsfreiheit. Die LIGA Brandenburg sieht sich mit ihren Forderungen aus der Kita-Kampagne und der Aufforderung zur Neujustierung der Kitafinanzierung durch die Ergebnisse aus Kita ZOOM bestätigt und setzt auf einen fortzuführenden Dialog zu den Vorschlägen der Stiftung.

<https://www.liga-brandenburg.de/Ansaeetze-fuer-wirksamen-Ressourceneinsatz-in-Brandenburger-Kitas-878477.html>

Von besonderem Wert ist die im Projekt entwickelte **Kita-Betriebskostensystematik**. Dieses Instrument stellt eine große Chance für einen faktenbasierten Austausch zu den Betriebskosten mit allen anderen Akteuren der Finanzierungsgemeinschaft dar, da es eine vergleichbare Datengrundlagen bietet. Aktuell ist diese Kita-Betriebskostensystematik bereits vergriffen und soll als Publikation demnächst auf den Seiten der Bertelsmann-Stiftung erhältlich sein.

Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2016: Personalschlüssel in Brandenburgs Kitas verbessern sich nur für die jüngeren Kinder

Der aktuelle „Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme“ der Bertelsmann Stiftung zeigt für Brandenburg folgende Ergebnisse: In Brandenburg

ist eine vollzeitbeschäftigte Fachkraft durchschnittlich für 6,3 ganztags betreute Krippen- oder 11,6 Kindergartenkinder zuständig. Damit sind die

Personalschlüssel in Brandenburg zum 1.3.2015 für die jüngeren Kinder etwas ungünstiger als der ostdeutsche Durchschnitt (1:6,1). Für die älteren Kinder fallen sie besser aus als in Ostdeutschland insgesamt (1:12,3). Insgesamt sind die Personalschlüssel in Brandenburg nur im Krippenbereich besser geworden: 2012 kamen auf eine Erzieherin noch 6,6 Krippenkinder. Im Kindergartenbereich stagniert die Betreuungsrelation seit drei Jahren. Im Ländervergleich ist lediglich in Sachsen der Personalschlüssel für unter Dreijährige noch ungünstiger als in Brandenburg. Für die ab Dreijährigen ergeben sich nur noch in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern ungünstigere Verhältnisse.

In Brandenburg besuchen 50% der unter dreijährigen Kinder und 96% der drei- bis unter sechsjährigen Kinder eine Kindertageseinrichtung. Um all diesen Kindern eine gute Kita-Qualität zu bieten, ist ein kindgerechtes Betreuungsverhältnis wichtig. Einen pädagogisch sinnvollen Wert hat Brandenburg noch nicht erreicht - ähnlich wie die meisten anderen Bundesländer. Nach den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung sollte sich eine Erzieherin um höchstens 3 unter Dreijährige oder 7,5 Kindergartenkinder kümmern. Zudem fällt das tatsächliche Betreuungsverhältnis im Kita-Alltag ohnehin ungünstiger aus als der rechnerisch ermittelte Personalschlüssel. Erzieher_innen wenden mindestens ein Viertel ihrer Zeit für Team- und Elterngespräche, Dokumentation und Fortbildung auf. Auch zunehmend längere Betreuungszeiten sowie längere Öffnungszeiten der Kitas verschlechtern die Betreuungsrelationen, wenn diese nicht durch zusätzliches Personal abgedeckt werden können.

Zwischen den Bundesländern unterscheiden sich die Personalschlüssel trotz Qualitätsverbesserungen nach wie vor stark. Der Wohnort bestimmt

somit die Bildungschancen eines Kindes. Im Osten müssen sich Erzieherinnen um deutlich mehr U3-Kinder kümmern (1:6,1) als im Westen (1:3,6). Die Personalschlüssel für die Kindergartengruppen sind in den westdeutschen Ländern im Durchschnitt ebenfalls besser (West 1:8,6; Ost 1:12,3). Um die Personalschlüssel in Brandenburg auf das von der Bertelsmann Stiftung empfohlene Niveau zu heben, sind zusätzlich 8.600 vollzeitbeschäftigte Fachkräfte erforderlich. Dieses Personal kostet nach Berechnungen der Stiftung jährlich rund 393 Mio. Euro. Verglichen mit den derzeit im Kita-Bereich anfallenden Personalkosten in Höhe von 490 Mio. Euro wäre das ein Anstieg von 80%. Bundeseinheitliche Rahmenbedingungen für Kitas sind für mehr Chancengerechtigkeit notwendig. Deren Finanzierung erfordert eine gewaltige Kraftanstrengung, die von Bund, Ländern, Kommunen, Trägern und Eltern nur gemeinsam zu stemmen ist.

Erforderlich ist nicht nur eine ausreichende Anzahl an Fachkräften, sondern auch gut qualifiziertes Personal. Brandenburg erreicht hier ein sehr hohes Niveau: 90% der gut 18.200 pädagogisch Tätigen in Kitas verfügen über einen fachlich einschlägigen Fachschulabschluss, wie beispielsweise zur Erzieher_in. Dies ist nach Mecklenburg-Vorpommern (93%) unter allen Bundesländern der höchste Anteil. Auf das Kita-Personal in Westdeutschland trifft dies im Durchschnitt nur auf zwei Drittel der Fachkräfte zu. Demgegenüber ist jedoch der Anteil der an Hochschulen fachlich einschlägig ausgebildeten Kita-Fachkräfte in Brandenburg neben Mecklenburg-Vorpommern und dem Saarland (jeweils 3%) der geringste Anteil bundesweit.

<http://www.laendermonitor.de/laendermonitor/aktuell/index.html>

Qualitätsausbau in Kitas 2016: 7 Fragen und 7 Antworten der Bertelsmann Stiftung zur Personalausstattung in Kitas

1. Status quo: Wie ist der derzeitige Zustand der pädagogischen Personalausstattung in deutschen Kitas?

Die Personalschlüssel in deutschen Kitas sind von Bundesland zu Bundesland höchst unterschiedlich. Der Personalressourceneinsatz lag am 01.03.2015 in Gruppen für Kinder unter drei Jahren (Krippengruppen) bundesweit bei 1 : 4,3. Allerdings besteht ein deutliches Ost-West-Gefälle: Während in den ostdeutschen Krippengruppen eine Erzieher_in durchschnittlich für 6,1 Kinder zuständig ist, liegt der Wert im Westen bei 3,6 Kindern. Ähnlich groß sind die Unterschiede auf Länderebene auch für Kinder ab drei Jahren. Statistisch liegt in dieser Altersgruppe der Personalschlüssel im Westen bei 1 : 8,6 und im Osten bei 1 : 12,3. Der rechnerisch ermittelte Personalschlüssel spiegelt jedoch nicht die tatsächliche Betreuungssituation in KiTa-Gruppen wider – eine Erzieher_in kann höchstens 75 Prozent ihrer Arbeitszeit für die pädagogische Arbeit nutzen. Bei einem Personalschlüssel von 1 : 15 bedeutet dies beispielsweise, dass eine Erzieher_in für 20 Kinder in der pädagogischen Arbeit verantwortlich ist. Die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation hängt folglich immer davon ab, welche anderen Aufgaben eine Erzieher_in hat und wie viel Zeit für die pädagogische Arbeit bleibt. Verlässliche Daten zu den Fachkraft-Kind-Relationen liegen für einen Bundesländervergleich nicht vor.

2. Qualitätsausbau: Was empfiehlt die Bertelsmann Stiftung, damit alle Kita-Kinder in Deutschland vergleichbare Bildungs- und Entwicklungschancen erhalten?

Damit allen Kindern unabhängig von ihrem Wohnort vergleichbare Bildungschancen geboten werden, empfiehlt die Bertelsmann Stiftung, bundes-

weit einheitliche Qualitätsstandards für die strukturellen Rahmenbedingungen der Kitas einzuführen. Als Qualitätsstandard für Personalschlüssel schlägt sie bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren den Wert 1 : 3 sowie für die Altersgruppe der Kindergartenkinder (Kinder ab drei Jahren bis zur Einschulung) den Wert 1 : 7,5 vor. Neben bundeseinheitlichen Standards für Personalschlüssel (differenziert nach den Anteilen für die mittelbare pädagogische Arbeitszeit sowie die Fachkraft-Kind-Relation) sollten auch Zeitbudgets für Leitungsaufgaben sowie Qualitätskriterien für Fort- und Weiterbildungen, Fach-/Praxisberatung sowie Mittagsverpflegung festgelegt werden.

3. Zusätzlicher Personal- und Finanzbedarf: Wie viel zusätzliches pädagogisches Personal ist erforderlich, um die Personalschlüsselempfehlungen der Bertelsmann Stiftung bundesweit umzusetzen, und welche zusätzlichen Personalkosten entstehen?

Nach Abschätzungen der Bertelsmann Stiftung sind zusätzlich rund 107.000 Fachkräfte (Vollzeitkräfte) erforderlich, um die empfohlenen Personalschlüssel umzusetzen. Für diese Personalressourcen entsteht ein zusätzlicher jährlicher Finanzbedarf von rund 4,8 Milliarden Euro bundesweit. Die Personalkosten sind auf der Grundlage des TVöD SuE (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst) berechnet worden und nehmen für jedes Bundesland eine Verteilung der Qualifikationsniveaus an, wie sie gegenwärtig bei dem bereits beschäftigten pädagogischen Personal besteht. Für Brandenburg ergeben sich entsprechend 8.600 zusätzlich benötigte Vollzeitkräfte zur Realisierung der Personalschlüsselempfehlungen der Bertelsmann Stiftung (gerundet).

4. Finanzbedarf insgesamt: Wie hoch sind die jährlichen Personalkosten insgesamt, wenn die pädagogischen Personalschlüssel bundesweit gemäß den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung umgesetzt würden?

Nach den Abschätzungen der Bertelsmann Stiftung fallen gegenwärtig jährlich rund 16,6 Milliarden Euro für die pädagogischen Personalkosten der Kitas bundesweit an. Bei der Berechnung der Personalkosten ist der TVöD SuE zugrunde gelegt, zudem ist die Verteilung der Qualifikationsniveaus des gegenwärtig beschäftigten pädagogischen Personals in jedem Bundesland berücksichtigt worden. Für den zusätzlichen Personalbedarf zur Realisierung der Personalschlüsselempfehlungen der Bertelsmann Stiftung sind jährlich rund 4,8 Milliarden Euro erforderlich. Insgesamt müssten in Deutschland demnach für das pädagogische Personal jährlich rund 21,4 Milliarden Euro Personalkosten finanziert werden.

5. Standardbasierte Finanzierungsbeteiligung des Bundes: Wie sollen diese Personalkosten finanziert werden?

Die Finanzierung der pädagogischen Personalkosten für die Realisierung der empfohlenen Personalschlüssel erfordert eine gewaltige Kraftanstrengung. Diese lohnt sich aber, denn die KiTa-Qualität ist entscheidend für ein „gutes“ Aufwachsen und „faire“ Bildungschancen aller Kinder. Ohne ein stärkeres finanzielles Engagement des Bundes in der frühkindlichen Bildung sind diese Ausgaben allerdings für die meisten Bundesländer und Kommunen kaum zu stemmen. Die Bertelsmann Stiftung empfiehlt deshalb festzulegen, für welchen bundesweit einheitlichen Standard der Bund welche Unterstützung leistet.

6. Qualitätsorientierte Finanzierung des Bundes: Was ist die Idee der standardbasierten Finanzierungsbeteiligung des Bundes?

Zentrale Idee der standardbasierten Finanzierungsbeteiligung des Bundes ist zunächst die Einigung von Politik und Praxis auf bundeseinheitliche Standards, wie beispielsweise Personalschlüssel. Nach einer Festlegung verbindlicher Personalschlüssel kann ermittelt werden, wie viel Personal insgesamt erforderlich ist, um diesen Standard in jedem Bundesland realisieren zu können. Im nächsten Schritt können die Kosten kalkuliert werden, die in jedem Bundesland für diesen Standard entstehen, um auf dieser Basis die Finanzierungsbeteiligung des Bundes bestimmen zu können.

7. Welche Vorteile bietet eine standardbasierte Finanzierungsbeteiligung des Bundes?

Mit der vorgeschlagenen standardbasierten Finanzierungsbeteiligung des Bundes kann sehr gezielt der Ausbau genau definierter Kernbereiche der Strukturqualität von Kitas gefördert werden. Diese Ausgestaltungsform der Finanzsteuerung kann systematisch den bundesweiten Qualitätsausbau von Kitas unterstützen, so dass strukturelle Qualitätsunterschiede zwischen den Bundesländern abgebaut werden können. Darüber hinaus wird der Kostenbedarf für die jeweils definierten Qualitätsstandards transparent. Die Finanzierungsbeteiligung des Bundes in Relation zu dem Gesamtfinanzierungsbedarf kann identifiziert werden; zugleich ist es möglich, auch die erforderliche Finanzierungsbeteiligung von Ländern und Kommunen zu bestimmen. Damit werden die Anforderungen an alle beteiligten Akteure für den Qualitätsausbau transparent, und es werden faktenbasierte Grundlagen für politische Verständigungsprozesse geschaffen. Eine Umsetzungskontrolle der Standards auf Länderebene kann im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfestatistik erfolgen, die eine vorhandene – und bei Bedarf erweiterbare – Struktur bietet.

http://www.laendermonitor.de/fileadmin/contents/downloads/2016/7fragen7antworten_web.pdf

Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen (AGF) e.V. zur Kita-Qualität

Die AGF hat im April 2016 ein Positionspapier mit dem Titel „Handlungsfelder für eine hohe Qualität der Bildung, Betreuung und Erziehung in Kitas“ veröffentlicht:

http://www.ag-familie.de/media/docs16/AGF_Position_Kitaqualitaet_April16.pdf

Im Entstehungsprozess hat die AGF sich dazu drei kritische Expertisen eingeholt. Aus der Sicht des Kindes tat dies engagiert Christian Bethke vom Berliner Institut für Frühpädagogik (BIfF e.V.), aus der Sicht der Eltern Katrin Molkenin von der Bundeselternvertretung (BEVKI e.V.) und aus der Sicht der Kita-Träger war der DaBEI e.V. angefragt worden. Dabei war der AGF besonders die Sicht kleiner freier Träger wichtig.

Das umfangreiche Positionspapier greift folgende Qualitätsaspekte auf:

- Zugang und Öffnungszeiten
- Qualifikation der Fachkräfte
- Fachkraft-Kind-Relation und Gruppengröße
- Leitlinien der pädagogischen Arbeit
- Erziehungs- und Bildungspartnerschaft
- Qualitätssicherung und -weiterentwicklung

Der DaBEI gab auf der Veranstaltung der AGF „Gute Kitas für alle – Leitlinien für eine hohe Kitaqualität“ am 30.11.2015 in Berlin seine umfangreiche Stellungnahme ab, engagiert vertreten durch

Norbert Bender (BAGE e.V.), der krankheitsbedingt kurzfristig einspringen konnte. An dieser Stelle nochmals vielen herzlichen Dank dafür!

Grundsätzlich befördert das Positionspapier die aktuelle Diskussion um Kita-Qualität. Es verdeutlicht wichtige Aspekte von Qualität und schafft damit eine Basis zur Weiterentwicklung der Diskussion. Allerdings bezeichnet die geforderte Weiterentwicklung in vielen Beispielen weniger eine Problematik fehlender Regelungen, sondern eher ein Umsetzungsproblem in der Praxis (z.B. Beschwerdeverfahren und Partizipation). Die geforderte Möglichkeit der Schließung von Einrichtungen bei festgestellten Mängeln im Rahmen von regelmäßigen externen Evaluationen wurde von allen drei Experten kritisch gesehen. Insgesamt ist positiv festzuhalten, dass sich die Familienverbände in der aktuellen gesellschaftlichen Debatte um die Stellung und Ausgestaltung der Kindertagesbetreuung so grundsätzlich für eine bessere (Struktur-)Qualität positionieren. Gefordert wurde u.a. sehr zu Recht ein Umdenken der Wirtschaft, gegen eine „unendliche“ Flexibilisierung der Arbeitswelt und für ein Mitspracherecht der Eltern bei der Lage ihrer Arbeitszeiten.

http://www.ag-familie.de/media/docs16/AGF_Position_Kitaqualitaet_April16.pdf

Sonderauswertung des Ländermonitors Frühkindliche Bildungssysteme 2016: Zu wenig Zeit für Leitungsaufgaben in Kitas

Wer eine Kita führt, verantwortet Pädagogik, Personal und Budget. Doch für diese Arbeit ist in über 13% der Kitas in Deutschland gar keine Arbeitszeit eingeplant. Dies zeigt eine Sonderauswertung des Ländermonitors Frühkindliche Bildungssysteme.

Mehr Plätze, längere Öffnungszeiten und höhere pädagogische Qualität – die Erwartungen an Kitas wachsen bundesweit. Das fordert die Leitungskräfte in allen Kitas. Doch wie viel Arbeitszeit für Leitungsaufgaben überhaupt vorhanden ist, un-

terscheidet sich im Bundesländervergleich erheblich.

In Bremen haben 32% der Kitas überhaupt keine Zeitkontingente für Leitungsaufgaben. In Sachsen-Anhalt ist das nur bei 2% der Kitas der Fall. Keine geregelte Zeit für Leitungsaufgaben ist nicht nur ein Problem kleiner Kitas. Über 10% der mittelgroßen Kitas (8 bis 12 pädagogische Fachkräfte) müssen ohne finanzierte Personalressourcen für die Einrichtungsleitung auskommen. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den Bundesländern: In Hessen arbeiten über 21% der mittelgroßen Kitas ohne vertraglich festgelegte Leitungsressourcen, in Thüringen ist es nur 1%.

Kitas, die über Personalressourcen für Leitungsaufgaben verfügen, sind von Land zu Land sehr unterschiedlich ausgestattet: In etwas mehr als der Hälfte dieser Kitas (54%) sind die Leitungskräfte auch als pädagogische Fachkraft tätig. In 37% der Kitas mit Personalressourcen für die Leitung arbeiten die Leitungskräfte ausschließlich in dieser Funktion. In 9% der Einrichtungen gibt es ein Leitungsteam: mindestens 2 Personen haben also einen Leitungsanteil oder führen ausschließlich.

Im bundesweiten Durchschnitt verfügen Kita-Leitungen über 2 Wochenstunden pro Kita-Beschäftigte für die Aufgaben als Leitungskraft. Diese zeitlichen Ressourcen variieren zwischen den Bundesländern sehr stark: Während den Leitungskräften in Bayern nur 1,3 Wochenstunden pro tätiger Person in der Kita für die Führungsarbeit zur Verfügung stehen, gibt es dafür in Hamburg deutlich mehr Kapazitäten (3,3 Wochenstunden).

Leitungskräfte spüren Belastung

Im Rahmen der Schwerpunktreihe "Kita-Leitung" im Projekt Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme sollen Grundlagen für die politische Ausgestaltung der finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen für Leitungskräfte in Kitas geschaffen werden. Die aktuelle Studie zu Arbeitssituation und Erfahrungen von Kita-Leitungskräften von Prof. Dr. Iris Nentwig-Gesemann, Katharina Nicolai, Luisa Köhler (Alice Salomon Hochschule Berlin) belegt deren hohe Belastungen in allen Bundesländern. Die Aufgaben- und Anforderungsprofile der Leitungen sind oftmals unbestimmt und damit Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten in der einzelnen Kita nicht geklärt. Eine weitere Erkenntnis ist, dass Leitungskräfte sich permanent als Verwalterinnen des Mangels erleben. Sie arbeiten im Spannungsfeld zwischen ungenügenden strukturellen Rahmenbedingungen und steigendem Aufgabenspektrum. Die Studie zeigt, dass die Kernaufgaben der Kita-Leitungen klarer definiert werden müssen. Auf dieser Basis können die nötigen Zeitkontingente für Führungsaufgaben bestimmt werden, um daraus bundeseinheitliche Standards ableiten zu können. Die enormen Unterschiede bei den strukturellen Kita-Rahmenbedingungen machen deutlich, dass bundesweit geltende Standards immer dringlicher werden.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/laendermonitoring-fruehkindliche-bildungssysteme/projektnachrichten/zu-wenig-zeit-fuer-leitungsaufgaben-in-kitas/>

OECD plant internationale Studie über Effektivität in der frühkindlichen Bildung

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist ein Zusammenschluss von 34 Ländern, insbesondere aus der westlichen Hemisphäre. In Deutschland ist die OECD vor allen Dingen durch die PISA-Studie be-

kannt geworden. Schwerpunkte der OECD-Arbeit im Bereich Bildung sind die Untersuchung des ökonomischen Nutzens von Bildung für den Einzelnen und die Gesellschaft sowie der Chancengleichheit im Bildungssystem.

Die OECD möchte nun ihren Fokus auch auf die frühkindliche Bildung ausweiten. Bis jetzt gibt es keine international vergleichenden Studien über die Wirkungen von Angeboten der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung auf die Fähigkeiten und die Entwicklung von Kindern - und damit auf die ökonomische Verwertbarkeit von frühkindlicher Bildung. Diese Lücke möchte die OECD schließen und hat dazu u.a. die Studie „International Early Learning Assessment“ ins Leben gerufen (anfangs hieß sie noch deutlicher „Child Outcomes“). Sie soll bis 2018 einen weltweiten Vergleich liefern und als Kern kindliche Fähigkeiten erfassen wie sozial-emotionale Fähigkeiten, kognitive und sprachliche Fähigkeiten, körperliche Entwicklung, Gesundheit und Wohlbefinden. Dabei soll es sich um eine Stichtagserhebung handeln, so dass ein Entwicklungsverlauf nicht darstellbar ist. Den Verwaltungseinheiten soll trotzdem eine kontinuierliche Leistungsbewertung des frühkindlichen Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungssystems ermöglicht werden.

Eine Teilnahme Deutschlands an der OECD soll nach unseren Informationen nach der bereits erfolgten Anfangsphase nicht weiter fortgeführt werden, da es neben Zustimmung deutliche kritische Hinweise aus verschiedenen Richtungen der Kita-Landschaft sowohl aus methodischer als auch aus grundsätzlicher inhaltlicher Sicht gab und gibt. Wichtigste Kritikpunkte aus methodischer Sicht waren:

- Wie kann gewährleistet werden, dass die Unterschiede zwischen den Ländern tatsächlich

auf den Kita-Besuch zurückgeführt werden können? Z.B. ist der Einfluss des familiären Hintergrundes auf die kindliche Entwicklung erwiesenermaßen deutlich höher als der Einfluss des Kita-Besuchs.

- Welche Relevanz haben Unterschiede in den Fähigkeiten in diesem frühen Alter? Sind sie wichtig und wenn ja wofür?
- Welche Fähigkeiten lassen sich auswählen, die die unterschiedlichen Traditionen der Länder berücksichtigen und trotzdem vergleichbar sind? Wie kann man kultur- und migrations-sensibel vorgehen?

Aus grundsätzlichen inhaltlichen Erwägungen haben sich alle bundesweiten Trägerverbände von Kindertagesstätten (katholische und evangelische Kitas, Arbeiterwohlfahrt, der Paritätische, BAGE) deutlich gegen eine deutsche Beteiligung an dieser Studie positioniert. Sie sprechen sich gegen den bewertenden Vergleich kindlicher Fähigkeiten aus und sehen darin die Gefahr, eine Messung und Normierung der „gesamten“ kindlichen Entwicklung zu ermöglichen. Grundsätzlich besteht die Sorge, dass sich die Praxis in den Kindertagesstätten dann nicht mehr an den Bedürfnissen und auch nicht an den Rechten des einzelnen Kindes orientiert, sondern an den „Normierungen“. Dies würde grundsätzlich auch gegen den Leitgedanken der Inklusion aller Kinder verstoßen. Mit vier anderen Organisationen hat die BAGE e.V. eine Stellungnahme formuliert und im März an die Ministerin Frau Schwesig geschickt. <http://bage.de/menue/aktuelles/>

Kita Praxis

Die BAGE e.V. untersucht das Leitungshandeln in Elterninitiativen im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung

Die Bertelsmann-Stiftung hat im Rahmen ihrer umfangreichen Studie zu Leitungstätigkeiten und

Leitungskompetenzen in Kitas insgesamt vier Teilprojekte in Auftrag gegeben. Für ein Teilprojekt

wurde die Bundesarbeitsgemeinschaft der Elterninitiativen BAGE e.V. beauftragt, um die vielfältigen und besonderen Erfahrungen von Kinderläden im Hinblick auf Leitungstätigkeiten beizusteuern. Wie gelingt es in kleinen und selbstverwalteten Einrichtungen mit niedrigen hierarchischen Trägerstrukturen und zum Teil ohne benannte Leitungen komplexe Leitungsaufgaben auszuüben? Welche Rolle spielt dabei die ehrenamtliche Tätigkeit von Eltern und Pädagog_innen? Und welche Herausforderungen und Entwicklungsbedarfe gibt es aktuell in Kinderläden und Elterninitiativen in Hinblick auf Leitungstätigkeiten und –aufgaben? Mit die-

sen Fragen beschäftigt sich ein kleines Team mit Hilke Falkenhagen aus Berlin, Tim Frauendorf aus Hannover und Iris Hentschel aus Augsburg. In Elterninitiativen in Augsburg, Berlin und Hannover wurden insgesamt zwanzig ausführliche Interviews geführt, die aktuell ausgewertet werden. Gefragt wurde nach kritischen Ereignissen nach der Methode „Critical Incident“. Ein umfangreicher Fragebogen wurde an alle Elterninitiativen verschickt bzw. online veröffentlicht mit Rückmeldungen von über 250 Einrichtungen. Ende des Jahres sollen die Ergebnisse dieses Teilprojekts veröffentlicht werden.

Kita-Leitung als Schlüsselposition

Erfahrungen und Orientierungen von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen

Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen haben eine Schlüsselposition im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Empirisch fundierte Kenntnisse über diese Berufsgruppe existieren jedoch kaum. Das qualitative Forschungsprojekt von Prof. Dr. Iris Nentwig-Gesemann, Katharina Nicolai und Luisa Köhler der Alice Salomon Hochschule Berlin stellt die erste Veröffentlichung in der Schwerpunktreihe "Kita-Leitung" der Bertelsmann-Stiftung dar. An den durchgeführten Gruppendiskussionen haben sich 140 Kita-Leitungen aus allen Bundesländern beteiligt. Ziel der Wissenschaftlerinnen war es, die Leitungskräfte selbst zu Wort kommen zu lassen und so typische Handlungsmuster (Typen von Kita-Leitungen) zu identifizieren. Die Analysen zeigen, wie stark sich das Berufsfeld der Kita-Leitung gewandelt hat, welchen Belastungen die Leitungskräfte ausgesetzt sind und in welchen Spannungsfeldern sie sich täglich bewegen. Es zeigt sich zudem, dass das Leitungshandeln von der Vielfalt und Heterogenität der Einrichtungen geprägt ist.

Forschungsleitende Fragen waren:

- Welche konkreten Erfahrungen machen Kita-Leiter_innen in Deutschland in ihrer alltäglichen Leitungspraxis?
- Was sind ihre zentralen Themen und Relevanzen?
- Wo liegen konkrete Sorgen, Nöte und Bedarfe, Stärken und Ressourcen von Leitungskräften?
- Wie gehen sie mit den Anforderungen und Erwartungen um, die aus dem Team und von außen an sie gerichtet werden?
- Wie ist ihr professionelles Selbstverständnis, worin bestehen ihre Selbstansprüche und was sind ihre zentralen handlungsleitenden Orientierungen?
- Lassen sich in Bezug auf die Erfahrungen und Orientierungen der befragten Leitungskräfte Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausarbeiten, und womit hängen diese zusammen?

Hier erhaltet Ihr einen Überblick ausgewählter Ergebnisse (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

Die Schlüsselposition der Kita-Leitung ermöglicht und erfordert es, professionelle Verantwortung für die Entwicklung und Sicherung von Qualität zu übernehmen – sowohl auf der Ebene *individueller*

pädagogischer Beziehungen als auch auf der *institutionellen* und *gesellschaftlichen* Ebene. Kita-Leiter_innen agieren auf der Mikroebene der professionellen Gestaltung von Beziehungen zu Kindern, Eltern bzw. Familien und den Fachkräften in ihren Teams. Sie sind nicht nur Basis und Motor für Teamqualität und Organisationsentwicklung, sondern auch ‚vermittelnde‘ Instanz zwischen einerseits den Erwartungen und Aufgaben, die von außen an Kitas herangetragen werden und andererseits den pädagogischen Orientierungen und Praktiken in ihrer Kita. Sie gestalten die Zusammenarbeit mit dem Träger, mit Kooperationspartnern sowie mit unterstützenden Angeboten im Sozialraum. Das gesamte Aufgabenfeld Leitung ist wiederum eingebettet in gesellschaftliche und politische Strukturen auf Länder- und Bundesebene sowie in fachliche Diskurse, an denen Kita-Leitungen ebenfalls direkt oder indirekt beteiligt sind.

Neben „basistypischen“ Erfahrungen und Orientierungen wurde eine „sinngenetische“ Typenbildung herausgearbeitet, die verschiedene Umgangsweisen mit den professionellen Herausforderungen und Spannungsfeldern darstellt. Die große Diversität in Bezug auf das, was Kita-Leitung aktuell ausmacht und wie es von den Leitungskräften selbst verstanden wird, spiegelt sich in den kontrastierenden Typen des Umgangs mit Leitungsaufgaben und -herausforderungen. Leitungskräfte richten sich primär an Orientierungen und Praktiken (1) der **Fürsorglichkeit**, (2) **des Managements** oder (3) des eher struktur- bzw. eher teambezogenen **Leaderships** aus.

(1) Leitungstypus Fürsorglichkeit

Kennzeichnend für den Typus „Fürsorglichkeit“ ist die positive und ungebrochene Orientierung an der Gestaltung persönlicher und harmonischer Beziehungen zu Mitarbeiter_innen, Eltern und Kindern. Die *interaktionsbezogene Führungsebene* stellt den primären Rahmen dar. Die Leitungskräfte greifen auf Praktiken zurück, mit denen ein Kita-Team in einem beziehungsorientierten, für-

sorglichen Modus geleitet wird. Die Aufgabe der Teamführung wird hier primär auf der Ebene des – zeitintensiven – persönlichen Kontakts zu den Kolleg_innen ausgestaltet. Die Tür zum Büro ist „immer offen“. Diese Nähe zum Erfahrungsraum des Teams kann insofern eine soziale Ressource für das Leitungshandeln darstellen, als Leitung und Team eine solidarische Gemeinschaft bilden und aus den geteilten Praxiserfahrungen heraus Qualitätsentwicklungsprozesse vorantreiben können. Allerdings leiden am Prinzip der Fürsorglichkeit orientierte Leitungskräfte auch persönlich und gemeinsam mit ihren Teams unter schlechten Rahmenbedingungen und Innovationsdruck; sie sehen sich in der Verantwortung, die zentrale Quelle für Kraft und Anerkennung ihres Teams zu sein. Die klare Positionierung und Abgrenzung dem Träger gegenüber fällt ebenso schwer wie die Delegation bzw. Verteilung von Aufgaben im Team. Themen und Ziele im Bereich des Organisations- und Personalmanagements, also die *strukturelle Führungsebene*, rücken demgegenüber eher in den Hintergrund, zum Teil stehen Verwaltungs- und Managementaufgaben sogar in einem expliziten negativen Gegenhorizont und werden als ‚fachfremde‘, lästige Aufgaben empfunden. In Bezug auf Betriebsführungs- und Managementaufgaben machen Leitungskräfte im *Typus Fürsorglichkeit* immer wieder die Erfahrung, für das, was von ihnen erwartet wird, nicht hinreichend gut qualifiziert zu sein und dieses Defizit auch mit einer extrem hohen Verausgabungsneigung nicht ausgleichen zu können.

(2) Leitungstypus Management

Auf die Unbestimmtheit des Berufsprofils reagiert der Leitungstypus „Management“ mit einer klaren Betonung von effektiven und gut funktionierenden Strukturen, von Qualitäts- und Personalmanagement sowie mit der Abgrenzung gegenüber der Verantwortlichkeit für die Ausgestaltung pädagogischer Beziehungen – letztlich einer Abwendung von emotionalem und sozialem Eingebunden-Sein in das Feld Kita mit seinem komplexen und herausfordernden Beziehungsgeflecht. Die

Leitungen, die sich primär als Manager_innen eines Unternehmens verstehen und sich dementsprechend auf die *strukturelle Führungsebene* konzentrieren, leiden darunter, dass sie ihrer Meinung nach zu viel Zeit in – soziale, pädagogische, emotional ‚aufgeladene‘ – Aufgabenbereiche investieren müssen, die nicht ihrem Selbstverständnis als Führungskraft entsprechen. Als (implizite) Strategie des Umgangs mit dem grundlegenden Defizit an Anerkennung für Kita-Leitung ist hier eine Selbst-Profilierung als Manager_in erkennbar, eine deutliche Markierung der Sphärentrennung zwischen der Position als hierarchisch übergeordnete Leitungskraft und dem Team sowie das vehemente Einfordern von mehr gesellschaftlicher und monetärer Anerkennung. Der Preis für ein solches, ausgeprägtes Selbstbewusstsein als Chef_in ist hier die Distanz zur Kita als *pädagogischem* Raum und damit auch zum konjunktiven Erfahrungsraum, d.h. der gewachsenen Gemeinschaft des Teams.

(3) Leitungstypus Leadership

Die Leitungen, die sich im Sinne des „Leaderships“ als Manager_innen einer pädagogischen Organisation und zugleich als Führungskräfte eines pädagogischen Teams mit Verantwortung für dessen Professionalität (und zum Teil auch als vorbildhaft arbeitende frühpädagogische Fachkräfte) verstehen, nehmen die große professionelle Herausforderung an, sehr komplexe Aufgabenbereiche zu bedienen und auszutarieren. Sie verknüpfen *interaktionsbezogene, strukturelle* und *kulturelle*, auf die pädagogische Kultur der Kita bezogene *Führungsebenen*. Im besonders negativen Gegenhorizont stehen hier einfache Verwaltungsaufgaben, für die die Leitungen sich als überqualifiziert empfinden und von denen sie sich bei der Konzentration auf – ihrer Ansicht nach – weit wichtigere Bereiche ihrer Leitungsverantwortung behindert fühlen. Leitungen des Typus Leadership markieren deutlich unterschiedliche Verantwortungs- und Kompetenzbereiche von Team und Leitung bei zugleich konzeptioneller und partizipativer Arbeit mit dem Team. Sie erkennen sich selbst als

Führungskräfte an (auch dann, wenn sie selbst noch in der Gruppe tätig sind und fühlen sich den Aufgaben gewachsen. Sie befinden sich also nicht in einem Orientierungsdilemma wie die Leitungen des Typus Fürsorglichkeit, die sich eher als Erzieher_innen wahrnehmen und sich ihrer Leitungskompetenz nicht immer sicher sind. Eine entscheidende Kraftquelle für diese Leitungen ist Beziehungsqualität zu Kindern, Kolleg_innen und Eltern. Ein an Effektivität und gut funktionierenden Strukturen orientiertes Unternehmensmanagement tritt in der Bedeutung dahinter zurück. Leitungen des Typus Leadership integrieren also das (sozial)pädagogische Kernprofil in die Leitungsrolle – im Untertypus des „teambezogenen Leaderships“ stärker auf der Ebene des pädagogischen Vorbildes, im Untertypus des „strukturbezogenen Leaderships“ stärker auf der konzeptionellen Ebene.

Ergänzt wurde die „sinngenetische“ Typenbildung durch eine „soziogenetische“ Typenbildung bezogen auf die Erfahrungsdimensionen, in denen Muster des Denkens, Deutens und Handelns von Führungskräften fundiert sind. Neben der Typik „Leitungsprofil“ (Kombi- oder Solo-Leitungsprofil), „Berufsbiografie“ (nicht explizite oder explizite Profilierung als Leitung) und Ansätze zu einer „Geschlechtstypik“ wird eine Typik „Trägerorganisation“ als zusätzlicher Belastungsfaktor oder Unterstützungsstruktur entwickelt.

Typik Trägerorganisation: zusätzlicher Belastungsfaktor oder Unterstützungsstruktur

Ob sich Kita-Leitungskräfte innerhalb unterstützender (Träger)Strukturen bewegen oder nicht, wirkt sich nachhaltig auf ihre Erfahrungen und Orientierungen aus. Ansprechpartner auf Trägerseite bzw. im Umfeld der Kita, die weder als fachlich kompetent noch als präsent wahrgenommen werden, sondern lediglich mit zusätzlichen Anforderungen in Verbindung gebracht werden, erhöhen die Belastungsfaktoren: Sie verstärken das Umsetzungsdilemma und die Gratifikationskrise und fördern die Verausgabungsneigung und Ver-

unsicherung über das eigene Aufgaben- und Kompetenzprofil. Die Erfahrung, dass der Träger zwar Vorgaben und Termindruck macht, sich also in der Hierarchie über die Leitungen stellt, diese aber umgekehrt nicht als professionelle und fachlich einzubeziehende Akteure adressiert, führt zu einer kräftezehrenden Verteidigungshaltung nach innen wie auch nach außen: Die Leitung steht in der Verantwortung, Wünsche des Trägers zu erfüllen, und zugleich erwartet das Team Solidarität und Unterstützung. Wenn Leitungskräfte sich vom Träger gegängelt und gedrängt fühlen, erleben sie sich nur als begrenzt selbstwirksam und wirkmächtig. Werden Träger dagegen als fachlich kompetente und erreichbare Ansprechpartner wahrgenommen, können sie einen wichtigen Schutz- und Entlastungsfaktor darstellen. Träger, die ihre Leitungen fördern, ihnen (Mit-) Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume zugestehen, können dann deren professionelles Selbstverständnis als Führungskraft fördern. Klare Stellenbeschreibungen und ausdifferenzierte Aufgabenprofile stellen, sofern sie wechselseitig ausgehandelt und nicht nur von oben vordiktieren sind, generell eine spezifische Form der Anerkennung und Wertschätzung und bieten eine ‚sichere Basis‘ für professionelles Leitungshandeln. Hingegen führt deren Fehlen dazu, dass Leitungen es schwer haben, sich selbst in der Rolle der Kita-Leitung zu definieren und entsprechend zu agieren. Es sind vor allem Leitungen mit einer expliziten Leitungsprofilierung und einem sicheren Selbstverständnis als Führungskraft, denen es gelingt, die Unterstützungspotenziale des jeweiligen Trägers einzufordern und für sich zu nutzen.

Eine erste Quintessenz der Studie lautet: Angesichts einer großen Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Kitas, einer ebenso großen Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Aufgaben und der rekonstruierten Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Typen des Leitens gibt es nicht *die* gute Leitung. Vielmehr gibt es *gute Passungen zwischen Leitungs- und Führungsaufgaben* einerseits und *professionellen Selbstverständnissen und habituellen Orientierungen von Leitungskräften* andererseits.

Eine zweite Quintessenz der empirischen Analysen ist die Erkenntnis, dass sich mit den veränderten Ansprüchen und Erwartungen an die Qualität der Frühen Bildung, Betreuung und Erziehung und die damit verbundenen Professionalisierungserwartungen auch das Berufsprofil Kita-Leitung verändert und sich in einem dynamischen Wandlungsprozess befindet. Kita-Leitungskräfte können gegenwärtig nicht (mehr) bzw. noch nicht auf ein eindeutiges Berufsprofil zurückgreifen, sondern sind dazu aufgefordert, *eigene* Leitungsorientierungen zu entwickeln und diese gegebenenfalls zu verändern. Die sich daraus ergebenden Spannungen eines Berufsprofils in Entwicklung sind mit Herausforderungen, nicht zuletzt für die Aus- und Weiterbildung, verbunden.

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_WB_kitaleitung_als_schluesselform_2016.pdf

Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen

Die Empfehlungen des Deutschen Vereins wurden als eine Antwort zur Bewältigung zahlreicher Herausforderungen in Kitas beschlossen. Sie definie-

ren multiprofessionelle Teams bzw. multiprofessionelles Arbeiten und formulieren konkrete Vorschläge für die Implementierung und Ausgestal-

tung. Beide seien nicht als Methode zur Behebung des Fachkräftemangels, sondern als ein besonderes Qualitätsmerkmal zu verstehen. Kinder brauchen für ihre Persönlichkeitsentwicklung vielfältige Kompetenzen. Mit multiprofessionellen Teams und multiprofessionellem Arbeiten in Kindertageseinrichtungen können eine ganzheitliche Erziehung, Bildung und Betreuung umgesetzt und die steigenden Anforderungen an Kitas besser erfüllt werden. Der Deutsche Verein fordert, dass Länder, Träger von Kindertageseinrichtungen und der Aus-, Fort- und Weiterbildung ein Grundverständnis des Einsatzes, der Art und Chancen, sowie Grenzen multiprofessioneller Teams bzw. multiprofessionellen Arbeitens in öffentlicher Kindertagesbetreuung entwickeln. Die Empfehlungen beinhalten:

- aktuelle Herausforderungen für Kindertageseinrichtungen und Veränderungen in der Personalstruktur
- die Situation der Ausbildung und Anerkennung von pädagogischen Fachkräften in den Bundesländern
- multiprofessionelle Teams, multiprofessionelles Arbeiten und interdisziplinäre Settings – Definition und Erläuterungen
- Empfehlungen für die Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams in Kindertageseinrichtungen

<https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2016/dv-34-14-multiprofessionelle-teams.pdf>

Hier erhaltet Ihr einen stichpunktartigen Überblick (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- **Ausweitung der altersmäßigen und zeitlichen Inanspruchnahme**

Kinder sind heute früher und länger in außerfamiliärer Betreuung. Kindertageseinrichtungen müssen sich auf wandelnde familiäre Zeitbedarfe einstellen. Das erfordert, bestehende pädagogische Konzeptionen im Hinblick auf mögliche Verschie-

bungen sozialräumlicher Erfahrungsorte in die Kindertageseinrichtung neu zu reflektieren und ggf. weiter zu entwickeln. Träger wie Einrichtungs-teams sind gefragt, Betreuungsangebote zu etablieren, die die individuellen Bedürfnislagen der Kinder und die Bedarfe von Eltern mit gegebenenfalls variablen Arbeitszeiten in Einklang bringen können. Wie kann eine ganzheitliche Bildung über den gesamten Tag verteilt durch die Gestaltung von Bildungsräumen und -inhalten bestmöglich erreicht werden kann?

▪ **Veränderungen in der Personalstruktur**

Innerhalb der letzten Jahre kam es in der Personalstruktur zu erheblichen quantitativen und qualitativen Veränderungen. Im Zeitraum von 1998 bis 2014 gab es einen Personalzuwachs von 63%, und damit zählen Kindertageseinrichtungen zu einem der wachstumsstärksten Arbeitsbereiche in Deutschland. Zum anderen befinden sich die beruflichen Qualifikationen und Zugänge im Umbruch. Nicht nur hochschulische Studiengänge für Erziehung und Bildung in der Kindheit haben zu einer Ausdifferenzierung der Personalstruktur in den Kita-Teams geführt. Auch über diverse „Quereinsteiger/innen“-Programme wie auch berufs begleitende bzw. berufsintegrierende Ausbildungen kommen Mitarbeiter/innen in das Feld, die über keine einschlägige, pädagogische Qualifikation und Berufserfahrung verfügen. Im Sinne von Diversität gibt es einen steigenden Bedarf an Mitarbeiter/innen unterschiedlicher pädagogischer, pflegerischer, therapeutischer und anderer Fachrichtungen. Deshalb kann es aufgabenbezogen sinnvoll sein, auch Personen mit anderen fachlichen Qualifikationen, z.B. aus dem künstlerischen, musischen oder handwerklichen Bereich einzusetzen.

Multiprofessionelle Teams, multiprofessionelles Arbeiten und interdisziplinäre Settings – Definition und Erläuterungen über die Konzeption können sich Träger und Einrichtungen spezifische Profile und Ausrichtungen geben, die den Einsatz multiprofessioneller Teams begründen und/oder

im Kontext interdisziplinärer Settings umgesetzt werden. Dabei ist ein professionelles, pädagogisches Grundverständnis unerlässlich. In einer eigenverantwortlichen und professionell begründeten Praxis orientieren Fachkräfte ihre Arbeit einerseits an den Anforderungen der Bildungsprogramme, reflektieren diese aber vor den je spezifischen Bedarfen und Bedürfnissen der Kinder und Familien sowie ihren eigenen Qualitätsansprüchen und pädagogischen Werten. Auf dieser sollte sich eine gemeinsame professionelle Wertehaltung entwickeln können, die von Mitarbeiter/innen verschiedener Fachrichtungen bzw. Qualifikationen/Berufsabschlüssen getragen und im pädagogischen Handeln zur Geltung gebracht wird.

▪ Begriffsklärung

Der Begriff „multiprofessionelles Team“ verweist auf eine konzeptionelle Ebene. Entweder setzt sich das Team aus unterschiedlichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen zusammen oder „multiprofessionelles Arbeiten“ erfolgt additiv zum Team einer Einrichtung oder in „interdisziplinären Settings“. Beiden gemeinsam ist, dass es um den Einsatz von pädagogischen und anderen Kompetenzen geht, die für ein bestimmtes Aufgabenprofil und eine entsprechende Konzeption notwendig sind. Die Mitglieder des multiprofessionellen Teams benötigen zudem die Fähigkeit und die Bereitschaft, das eigene Handeln im Hinblick auf den Auftrag/das pädagogische Konzept und die Arbeit im Team zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

Multiprofessionelle Teams sind notwendig, weil Kinder für ihre individuelle und ganzheitliche Entwicklung unterschiedliche Kompetenzen brauchen. Damit ist gemeint, dass im Rahmen einer pädagogischen Konzeption den Kindern informelle Erfahrungsräume offen bleiben. Im familiären und häuslichen Kontext erfolgt(e) dieses informelle Lernen gewissermaßen nebenbei. Diese Erfahrungsräume sind z.B. aufgrund langer Betreuungszeiten vielfach nicht (mehr) oder ausreichend gegeben deshalb gezielt in der öffentlich verant-

worteten Erziehung, Bildung und Betreuung einzubringen. Multiprofessionelle Teams/ multiprofessionelles Arbeiten können diese Erfahrungsräume zwar nicht ersetzen, aber sie haben das Potenzial, vergleichbare Erfahrungen zu ermöglichen.

▪ Empfehlungen für die (Einrichtungs-)Träger und Fachberatung

Die Konstellation der Arbeit multiprofessioneller Teams ergibt sich aus der Gesamtkonzeption der Einrichtung im jeweiligen sozialen Umfeld. Insofern ist die örtliche Jugendhilfeplanung aufgefordert, den qualitativen Bedarf pädagogischer Arbeit kriteriengeleitet unter Beachtung der sozial-räumlichen Entwicklung mittelfristig abzuschätzen. Der Träger entwickelt bzw. überarbeitet die Einrichtungskonzeption, die wiederum Grundlage für den Einsatz multiprofessioneller Teams, also für mittel- bis langfristige Personal- und Strukturentwicklungskonzepte sind.

Besonderes Augenmerk ist auf die Einrichtungsleitung zu richten. Hierfür sollte der Einrichtungsträger für Leitungen wie für alle Mitarbeiter/innen entsprechende Kompetenz- und Aufgabenprofile formulieren und sie in Stellenbeschreibungen verankern. Leitungsqualifikationen sind zu implementieren, die auf die Arbeit mit multiprofessionellen Teams vorbereiten und zugleich müssen Leitungen für ihre Leitungstätigkeit zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Die stetige Weiterentwicklung der multiprofessionellen Teams bedarf neben der internen auch einer externen Reflexionsbasis und Unterstützung. Hierbei spielt die Fachberatung eine zentrale Rolle. Fachberatungen sind gefordert, sich mit dem Thema Chancen und Grenzen, sowie Umsetzung und Begleitung von multiprofessionellen Teams auseinander zu setzen. Damit Fachberatung diese konzeptionellen und personellen Veränderungen in den Einrichtungen professionell und zielgerichtet initiieren, begleiten und ggf. steuern kann, müssen zum einen ausreichend zeitliche und per-

sonelle Fachberatungsressourcen zur Verfügung gestellt werden.

▪ **Empfehlungen für die Leitungen und Teams**

Multiprofessionelle Teambildung muss mit einem Teamentwicklungsprozess professionell begleitet werden. Je heterogener ein Team zusammengesetzt wird, desto deutlicher tritt hervor, wie bedeutsam Profil, Werte und Kultur als Grundlage sind. Bei der Teamentwicklung geht es um die Frage, ob und in welcher Form es gelingt, die unterschiedlichen Qualifikationen und Kompetenzen, die speziellen Wissens- und Erfahrungsbestände der Mitarbeiter/innen im Sinne einer besten Fachpraxis zusammen zu führen und nutzbar zu machen.

Die Leitung nimmt im Hinblick auf eine gelingende Implementierung eine zentrale Rolle ein. Sie hat die Aufgabe, eine positive Kommunikationskultur zu fördern, den offenen und manchmal auch kontroversen Diskurs über Unterschiedlichkeit im Team anzuregen, ihn als Bereicherung grundlegend positiv zu rahmen und die gemeinsame fach-

liche Reflexion zu unterstützen. Voraussetzung sind Neugier auf Anderes und Neues bzw. die jeweiligen Kompetenzen der anderen. Aktive Teamentwicklung setzt darauf, sich mit den vorhandenen kulturellen Mustern auseinanderzusetzen. Deshalb ist eine Konfliktkultur inkl. eines Konfliktmanagements zu implementieren, welches Auseinandersetzungen als normal und notwendig erachtet. Dies gelingt nur, wenn der Träger ein entsprechendes Personalmanagement eingebettet in ein Qualitätsmanagement umsetzt und sowohl Eltern als auch Kinder in angemessener Weise beteiligt.

▪ **Empfehlungen für die Träger der Aus-, Fort- und Weiterbildung**

Kitas rücken stärker als Lernort in den Fokus. Insbesondere teilzeitschulische bzw. berufsbegleitende und praxisintegrierte Ausbildungen haben ein hohes Potenzial, die Lernorte Schule und Kita enger zu verknüpfen und die Professionalisierung des Feldes im Sinne multiprofessionellen Arbeitens voranzutreiben.

Neue Internetforen zu pädagogischen Themen und Recht & Struktur

In zwei Internetforen, gefördert durch das MBS, haben Fachkräfte, Eltern und Interessierte die Möglichkeit, sich zu beteiligen. Das Forum zu pädagogischen Fachthemen bietet einen Ort des Austauschs für Fragen, Probleme, Lösungen, Informationen, Kritik und Lob zur Kindertagesbetreuung in Brandenburg. Das Forum "Recht und Struktur" soll helfen, Fragen zum Rahmen der Kindertagesbetreuung zu klären, Zusammenhänge

aufzuzeigen, auf rechtliche Bestimmungen hinzuweisen und Lösungswege zu eröffnen.

Als Fachexperten stehen Euch Detlef Diskowski, Dr. Roger Prott, Prof. Ludger Pesch und viele Andere zur Verfügung.

Hier findet Ihr den Link zu den Foren:
<http://www.kita-brandenburg.de/index.php>

Neuer Brückenkurs für Heilerziehungspfleger_innen gem. § 10 (3) Kita-Personalverordnung

Auch in diesem Jahr bietet die AWO Akademie in Potsdam wieder einen Brückenkurs für Heilerziehungspfleger_innen in der zweiten Jahreshälfte an. Heilerziehungspfleger_innen haben mit diesem Brückenkurs gem. § 10 (3) KitaPersV in Form

einer individuellen Bildungsplanung die Möglichkeit, gleichwertige und –artige Qualifikationen gem. § 10 (1) KitaPersV zu erlangen, um als notwendiges pädagogisches Personal angerechnet zu

werden. Der Kurs dauert ein halbes Jahr und beginnt am 04.11.2016.

Weitere Informationen findet Ihr auf der Seite der AWO Akademie: <http://www.awo->

potsdam.de/aus-und-weiterbildung/fachschule-fuer-sozialwesen.html#fwp_qualifizierung

Weiterqualifizierung zur Elternbegleiter_in in Brandenburg aus dem Bundesprogramm „Elternchance ist Kinderchance“

Das Bundesprogramm „Elternchance ist Kinderchance“ des BMFSFJ qualifiziert seit 2011 Fachkräfte zu Elternbegleiter_innen weiter. Diese haben neue Wege der Zusammenarbeit mit Familien erprobt und durch eine dialogische Haltung einen guten Zugang zu Eltern in ihren Einrichtungen gefunden. Sie sind für Eltern kompetente Ansprechpartner_innen u.a. in Kitas, Familienzentren und an Orten der Familienbildung. Elternbegleiter_innen arbeiten zunehmend mit geflüchteten Familien.

Seit Juli 2015 wird das Programm mit dem Titel „Elternchance II – Familien früh für Bildung gewinnen“ weitergeführt. Bis Ende 2018 können weitere Fachkräfte an der Weiterqualifizierung teilnehmen.

Durch die Förderung des BMFSFJ aus ESF-Mitteln ist die Teilnahme an der Weiterqualifizierung kostenfrei (einschließlich Verpflegung und Übernachtung). Es wird einmalig eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 100 € erhoben. Reisekosten müssen selbst getragen werden.

Das Angebot richtet sich an haupt- und nebenamtliche (auch Honorarkräfte) Akteure der Familienbildung z.B. Fachkräfte in Familienzentren, Eltern-Kind-Zentren, Kitas, Mehrgenerationenhäuser und Häuser für Familie.

Die zertifizierte Weiterqualifizierung besteht aus zwei Blöcken à vier und einem dritten Block mit fünf Tagen. Hinzu kommen zwei Tage für regiona-

le Arbeitsgruppentreffen (in Kleingruppen organisiert) und die Durchführung und Dokumentation eines eigenen Projektes.

Alle drei Blöcke beginnen jeweils am ersten Seminartag um 11:00 Uhr und enden am letzten Seminartag gegen 16:00 Uhr. Sie bestehen aus drei inhaltlichen Modulen:

Modul I Bildung im Kindesalter

Modul II Fallverstehen und Elternbegleitung

Modul III Familie: Partnerschaftlichkeit und Wohlergehen

Die aktuellen Kurse in Brandenburg finden in Erkner und Brandenburg/Havel statt.

Erkner

Block 1: 23.09. - 26.09.2016

Block 2: 24.11. - 27.11.2016

Block 3: 01.03. - 05.03.2017

Brandenburg an der Havel

Block 1: 14.11. - 17.11.2016

Block 2: 13.02. - 16.02.2017

Block 3: 10.07. - 14.07.2017

Hinweis: Der Name der Homepage hat sich verändert, die alte funktioniert aber noch www.konsortium-elternchance.de

Fachtagung

Das Symposium der Fachhochschule für Sport und Management am 2. Dezember 2016 in Potsdam beschäftigt sich in diesem Jahr mit der Frühen Kindheit.

Zentraler Fokus wird dabei auf der Bewegung als ein entscheidender Entwicklungsbestandteil in diesem Lebensabschnitt liegen. Die Institution, in der Entwicklung, Bildung und auch Bewegung organisiert werden, ist die Kita.

Ziel des Symposiums ist es, wissenschaftliche Forschung in diesem Themenkontext zielgerichtet mit

praktischer Fachkompetenz zu bündeln, so dass gleichermaßen interessierte Praktiker/-innen und wissenschaftliches Fachpublikum angesprochen und zu einem produktiven Austausch angeregt werden sollen. Dazu sind vormittags wissenschaftliche Fachvorträge zu unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten im Rahmenthema geplant. Am Nachmittag findet dann ein praxisnaher Austausch über diese Themen in Form von Workshops statt.

Anmeldungen sind unter: <http://www.fhsmp.de/> bis zum 31.10.2016 möglich.

20. Fachtagung Bundesverband der Natur- und Waldkindergärten in Deutschland e.V. 17./18. September 2016 in Duderstadt



Speziell für unsere Wald- und Naturkindergärten in der Mitgliedschaft ist diese Fachtagung mal genau das Richtige. Mit der 20. Fachtagung unter dem Motto „Wildnis-Erleben-Spielen-Lernen“ bietet der Bundesverband der Natur- und Waldkindergärten in vielen Vorträgen und Workshops einen umfassenden Einblick in den Praxisalltag von Wildnis- und Naturpädagogik.

Waldtage und der Aufenthalt in Naturräumen sind nicht "nur" Ausflüge und bildungsfern verbrachte Zeit. Im Gegenteil, hier finden Kinder – wie wir wissen – Erlebnis-, Spiel- und Lernorte vor, die sie anregen. Die Begegnung mit den "wilden Tieren und Pflanzen" wie Biene, Wolf, Spinne, Specht, Wildschwein, Eichhörnchen, Brennnessel, Brombeere, Pilz und vielerlei Bäume machen neugierig,

fordern die Sinne heraus, fördern die Bewegung und die Stille der Umgebung bietet ruhige Momente.

Die Fachtagung ist so gestaltet, dass Ihr einen ausgeprägten Theorie-Praxis Bezug habt.

Für Alle die sich auf den Weg nach Duderstadt in Niedersachsen machen wollen, findet Ihr hier alle wichtigen Informationen:

<http://bvwn.de/fachtagung-2016/>

Anmeldungen unter:

<http://bvwn.de/anmeldung-fachtagung-2016/>

Die Teilnahmegebühr (95€ - 135€) richtet sich nach dem Zeitpunkt der Anmeldung sowie der Mitgliedschaft beim Bundesverband.

Erste Brandenburger ADHS-Tage – Wir machen uns auf den Weg 04./05. November 2016 in Stahnsdorf

Im Kompetenzkreis AD(H)S werden von Kerstin Eichelbaum und Gabriele Gehauf seit mehr als fünf Jahren zwei Selbsthilfegruppen in Stahnsdorf betreut. Zweimal im Monat treffen sich Eltern von betroffenen Kindern bzw. selbst betroffene Erwachsene zur Information und zum themenzentrierten Erfahrungsaustausch. Regelmäßig werden einzelne Themen im Rahmen von Projekten bearbeitet. So ist auch die Idee zur Fachtagung entstanden.

Durch Vorträge und einzelnen themenspezifischen Workshops soll der Erfahrungsaustausch über den Kompetenzkreis AD(H)S hinaus an zwei Tagen ermöglicht werden.

Anmeldungen unter: info@gehaufrecht.de bis zum 15. Oktober 2016



Integration von Flüchtlingen

Integration von Flüchtlingen im Kita-Alltag

Auch in dieser Ausgabe beschäftigt uns das Thema Flüchtlinge und Ihr Ankommen in Brandenburg. Auf der Suche nach informativen Materialien zu diesem Thema haben wir folgende Empfehlungen für Euch:

Broschüre „Familien mit Fluchterfahrungen in Kinderläden und Kitas“ vom DaKS e.V.



Die Aufnahme geflüchteter Kinder in Kitas wird immer häufiger zu einem Thema. Das hat auch der Berliner Dachverband für Kinder- und Schülerläden festgestellt und eine Broschüre entwickelt, die Euch unterstützen soll. Von der Idee über die

Aufnahme bis zur Finanzierung werden alle Fragen in dieser Broschüre umfassend aufgegriffen. Klar bei der Finanzierung handelt es sich um Berlin, aber auch so findet Ihr bestimmt hier und da wichtige Informationen, um einen Schritt weiter zu kommen. Die Broschüre kann beim DaKS e.V. bestellt werden oder Ihr findet Sie auch als Download unter:

<http://www.daks-berlin.de/downloads/daks-familien-mit-fluchterfahrung.pdf>

Dokumentation „Es beginnt an den Wurzeln – Interkulturelle und interreligiöse Begegnungen in der Kita“ aus der Jahrestagung der Religionspädagogen 2015

Auf der religionspädagogischen Jahrestagung im letzten Jahr stellte man sich die Frage: „Wie sieht der Alltag in einer Kindertageseinrichtung aus, wenn viele verschiedene Kulturen und Religionen aufeinandertreffen“? Die Antworten darauf könnt Ihr jetzt in der dazugehörigen Dokumentation nachlesen. Die Dokumentation enthält viele Bei-

träge der Referentinnen und Referenten, unterschiedlichste Statements und Praxisbeispiele.

Denn in berechtigter Weise entsteht in einer zunehmend pluralen Gesellschaft die Frage: „Wie kulturelle und interreligiöse Begegnungen im Kita-Alltag gestaltet und begleitet werden können“?

Die Dokumentation könnt Ihr für 14,00€ zzgl. Versandkosten unter: Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK) – Bundesverband e.V., Karlstr. 40, 79104 Freiburg, Fax: 0761 200-735, ktk-bundesverband@caritas.de erwerben.



Broschüre: „Flüchtlingskinder und jugendliche Flüchtlinge in Schulen, Kindergärten und Freizeiteinrichtungen“ vom Zentrum für Trauma- und Konfliktmanagement (ZTK) GmbH Köln



Es gibt nicht „die Flüchtlingskinder“. Jedes Kind, jeder Jugendliche ist anders, die Hintergründe und Schicksale unterscheiden sich sehr und daher gibt es kein Patentrezept, auf das so viele warten. Aber es gibt Informationen über die Auswirkungen von Trauma, Trauer und dem Leben in einer fremden Kultur, die helfen können die Kinder und Jugendlichen besser zu verstehen. Mit dieser 38 seitigen Broschüre will das Zentrum für Trauma-

und Konfliktmanagement Fachkräfte und Interessierte in ihrer Arbeit mit Flüchtlingskindern unterstützen. Die Broschüre ist praxisbezogen, klar und einfach geschrieben und bietet eine erste Hilfe zum Umgang mit Flüchtlingskindern und jugendlichen Flüchtlingen.

Die Broschüre kann für 2,80 € pro Stück unter Zentrum für Trauma- und Konfliktmanagement (ZTK) GmbH in Clemensstr. 5-7, 50676 Köln bestellt werden. Weitere Informationen findet Ihr unter:

www.ztk-koeln.de/info-broschueren/broschuere-fluechtlingskinder

Zusätzliche Materialien und Information zu dem Thema „Flüchtlinge“ bietet auch der Pestalozzi Fröbel Verband auf seinen Internetseiten



Zum Beispiel findet Ihr unter: **<http://pfv.info/aktuelles/fluechtlinge/literatursammlung-zum-thema-fluechtlinge/>** eine umfassende Literatursammlung mit den unterschiedlichsten Bezugsgruppen und –themen. Die Literatursammlung umfasst für die Erwachsenen die Bereiche Belletristik, Bilderbücher, Bücher auf Arabisch, Bücher bilingual, leicht zu lesen, Sachbücher und Silent Books. Und für Kinder – die

Bereiche Bilderbücher, Bücher auf Arabisch, erzählende Literatur, Geschichten und Bilderbücher multilingual, Sachbücher, Silent Books, TING-Bücher, Tiptoi-Bücher, Wimmelbücher und Spiele.

Schaut doch einfach mal rein, vielleicht findet Ihr das ein oder andere Buch, was Euch interessiert.

Weitere Materialien zu den Themen Flüchtlinge und Politik und kommentierte Links findet Ihr ebenfalls auf den Seiten des Pestalozzi Fröbel Verbands unter:

<http://pfv.info/aktuelles/fluechtlinge/>

Die Ankommen App für Flüchtlinge

Verstehen, wie Deutschland funktioniert, ist Grundlage für ein gutes Miteinander. Jeder Mensch hat die gleichen Pflichten und muss sich an das deutsche Gesetz halten. Aber: Jeder hat auch die gleichen Rechte. Mit der App haben Flüchtlinge die Möglichkeit schnell und einfach die Regeln dieses Landes kennen zu lernen und zu erfahren worauf Sie achten müssen. Teil der Ge-

sellschaft werden und mitmachen können, auch das bedeutet Angekommen in Deutschland zu sein.

Zur Weitergabe an Interessierte findet Ihr hier wichtige Informationen und Zugangsdaten:
<https://www.ankommenapp.de/>

Kita aktuell

Wanderausstellung „Spielbar!“



Spielbar! Eine Wanderausstellung über das Thema Spielzeug für alle Altersgruppen bei Euch in der Einrichtung? Wunschdenken, nein, das kann Wirklichkeit sein.

Die ASB - gemeinnützige Gesellschaft für Kindertagesbetreuung und Familienbildung im Havelland mbH koordiniert für die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Familienbildung diese Wanderausstellung im Land Brandenburg. Die Ausstellung wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg gefördert.

Spielbar! Die Ausstellung beinhaltet eine Sammlung von ausgewählt gutem Spielzeug für jedes Alter - vom Babyspielzeug über Gesellschaftsspielen für die ganze Familie bis hin zu Spielen zur Lern-, Wahrnehmungs- und Sprachförderung.

Darüber hinaus stellt sie empfehlenswerte Bücher - vom Bilderbuch bis zu pädagogischer Fachliteratur über Erziehung, Kommunikation und kindliche Entwicklung für Eltern und Fachkräfte - vor. Ein weiterer Bereich ist die Gesundheitsförderung mit Materialien und Büchern zur Bewegungsförderung, zur Entspannung und Ernährung.

Die Ausstellung kann ausgeliehen werden an Träger und Einrichtungen im Land Brandenburg. Die Ausleiher übernehmen die Ausstellung für einen vereinbarten Zeitraum zur eigenen Nutzung in ihrer Region/Landkreis.

Bei Interesse könnt Ihr Euch bei Frau Schmidt von ASB melden. Sie kann Euch alle Antworten zu der Ausstellung in Eurer Region geben.

Kontaktdaten: Else Schmidt, Ruppiner Str. 15, 14612 Falkensee, Tel. 03322 284437, Fax 03322 284433, E-Mail: **else.schmidt@asb-falkensee.de**

Mediathek

Neue Ausgabe der Zeitschrift „Frühe Kindheit“

Die neue Ausgabe der Zeitschrift „Frühe Kindheit“ mit dem Thema „Die Bedeutung des Spiels“ ist da. Fragen wie z.B. „Ist die Kita noch ein Ort zum Spielen?“ oder „Heute wieder nur gespielt“ – die Ihr

bestimmt schon öfter von den einem oder anderen Elternteil gehört habt, werden hier mit vielen Pra-



xisartikeln beantwortet.

Kinder haben ein Recht auf Spielen und das soll mit dieser aktuellen Ausgabe noch mal gestärkt werden. Viel Spaß beim Lesen!

Das Heft ist für 6,00 € zu bestellen unter:

http://www.fruehe-kindheit-online.de/product_info.php?info=p291_fruehe-kindheit-nr--3-16.html&XTCsid=3lpdgs0r8p8lkalc3sv28rlag6

Leipziger Lesekompass 2016 – die neuen prämierten Kinderbücher ab 2 Jahre

Die Sieger stehen fest und auch in diesem Jahr gibt es einen bunten Strauß an neuen Kinderbüchern, die wir Euch weiterempfehlen können.

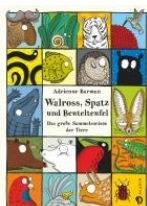
Der Leipziger Lesekompass zeichnet Kinder- und Jugendbücher aus, die **Lesespaß mit kreativen Ansätzen der Leseförderung verbinden**. Ausgewählt werden sie von einer Jury aus unabhängigen Fachleuten der Bereiche Kita, Schule, Bibliothek und Buchhandel, aber auch von jugendlichen Lesern und Bloggern. Prämiert werden jeweils Neuerscheinungen, die im Zeitraum zwischen zwei Leipziger Buchmessen (zwischen März und März) erschienen sind.

Und hier sind Sie, die Bücher für 2016. Wir stellen Euch hier nur jeweils ein Buch pro Altersgruppe vor und wer gern mehr wissen möchte, findet alle prämierten Bücher nach Altersklassen sortiert unter:

<http://www.stiftunglesen.de/service/leseempfehlungen/leipziger-lesekompass/>.

Altersgruppe 2 – 6 Jahre

Walross, Spatz und Beutelteufel – Das große Sammelsurium der Tiere (Adrienne Barmann, Aladin Verlag, 24,90€)

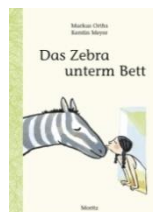


Die Schneeweißen, die Himmelblauen, Bergbewohner, Nachtschwärmer und Gladiatoren - in

dieser Enzyklopädie werden Tiere nach eigenwilligen Kriterien in ungewöhnlichen Gruppen zusammengestellt. Auf diese Weise ist eine ganz besondere Sammlung in faszinierenden Bildern entstanden, die nicht nur Spaß macht, sondern auch ganz neue Einblicke gewährt. Ein Muss für alle Tierfreunde!

Altersgruppe 6 – 10 Jahre

Das Zebra unterm Bett (Markus Orths, Moritz Verlag, 9,95€)



Eines Morgens liegt unter Hannas Bett ein Zebra. Ein lebendiges Zebra! Einfach so. Hanna ist mit ihren beiden Papas neu in die Gegend gezogen und so ist es ihr recht, dass Bräuninger, so heißt das Zebra, sie in die Schule begleitet. Ein Zebra im Unterricht? Das geht nicht! Da Bräuninger aber verflixt gut schreiben, rechnen und turnen kann, darf er bleiben. Zumindest fürs erste. Diesen Schultag werden die Kinder nie vergessen: Schreiben lernen auf Bräuningers Streifen! Bocksprünge über seinen Rücken! Traumstunde! Doch plötzlich geht die Tür auf: Zwei Zoowärter erscheinen und führen Bräuninger ab. Was soll Hanna jetzt machen?

Altersgruppe 10 -14 Jahre

Mein Sommer mit Mucks (Stefanie Höfler, Beltz-Gebler Verlag, 12,95€)

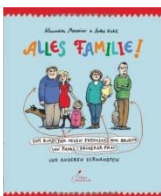


Zonja besitzt eine unbezwingbare Neugier, weshalb die meisten in ihrer Klasse sie für eine Spinnerin halten. Egal. Zonja mit Z liebt es, im Schwimmbad Leute zu beobachten und Statistiken aufzustellen, und so fischt sie an diesem Tag einen Jungen - grüne Badehose, dünn wie eine junge

Birke, abstehende Ohren - aus dem Wasser, weil der nicht schwimmen kann. Seltsam. Sie spielen Scrabble, beobachten den Sternenhimmel und essen viele Pfannkuchen - eigentlich ist Mucks der erste Mensch seit Jahren, der ihr Freund werden könnte. Doch irgendwas stimmt überhaupt nicht mit ihm, und es dauert diesen einen Sommer, bis sie weiß, warum er im Regen tanzt und was es mit den blauen Flecken und dem Pfefferspray auf sich hat.

Bilderbuch „Alles Familie!“

Vom Kind der neuen Freundin vom Bruder von Papas früherer Frau und anderen Verwandten
(Alexandra Maxeiner, Klett Verlag, 13,95€)



Jeder kennt die sogenannte Bilderbuchfamilie, bestehend aus Mama, Papa und Kind(ern).

Daneben gibt es aber auch viele weitere Formen des Familienlebens. Sie alle sind hier versammelt: Alleinerziehende, Patchworkfamilien in ihren verschiedenen Mixturen, Regenbogen- und Adoptivfamilien. Unterhaltsam und mit viel Humor geht es außerdem um Bluts- und Wahlverwandtschaften, um Einzelkinderglück, Geschwisterstreit und die Möglichkeit, die gleiche Nase wie Opa abzukriegen.

Kinderschutz - Leitfaden zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes in Elterninitiativen, Kinderläden und selbstorganisierter Kinderbetreuung

Warum noch ein Leitfaden?



Elterninitiativen, Kinderläden und selbstorganisierte Kinderbetreuung sind bis heute geprägt durch basisdemokratische Strukturen. Sie kommen aus einer Tradition gemeinsamer Gestaltung und Verantwortung für alle Belange.

Mit Inkrafttreten des BKiSchG (Bundeskinderschutzgesetzes) wird ehrenamtlichen Vorständen und den pädagogischen Fachkräften in Sachen Kinderschutz viel Verantwortung übertragen.

Sie haben Sorge dafür zu tragen, dass

- Die Rechte der Kinder gewahrt werden,

- Kinder vor grenzüberschreitendem Verhalten in Einrichtungen geschützt werden
- Kinder Schutz erfahren bei Kinderwohlgefährdung in Familie und Umfeld
- Geeignete Verfahren der Beteiligung entwickelt und angewendet werden
- Es Möglichkeiten zur Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten gibt,
- Verfahren zum Schutz bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung entwickelt und angewendet werden

All dies ist einem trügereigenen Schutzkonzept niederzuschreiben, dass alle kennen und verstehen sollten. Und dabei kann Euch der Leitfaden

wunderbar helfen und unterstützen. Es lohnt sich auf jeden Fall Euch diesen Leitfaden für Eure Einrichtung anzuschaffen, um sich diesen Thema bewusst und intensiv öffnen zu können.

Ebenfalls zu diesem Thema haben die Landesjugendämter in einer Bundesarbeitsgemeinschaft „**Handlungsleitlinien für Kinderschutzkonzepte zur Prävention und Intervention in Kindertageseinrichtungen**“ beschlossen.

Die Handlungsleitlinien sollen Euch in schwierigen Situationen unterstützen und den präventiven Kinderschutz zu optimieren. Mit den Handlungsleitlinien werden Haltungen, Methoden und Maßnahmen beschrieben, die dazu beitragen, Grenzverletzungen, Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Kita-Alltag vorzubeugen. Und sie

Der Leitfaden kann direkt über den DaBEI e.V. **unter info@dabei-brandenburg.de** bestellt werden und kostet 8,00 €.

geben Leitungskräften und Teams differenzierte Hinweise, wie mit einem Verdacht oder einer tatsächlich festgestellten Kindeswohlgefährdung durch Personal der Kindertagesstätte professionell und angemessen umgegangen werden kann.

Die Handlungsleitlinien findet Ihr zum Download unter:

http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/5527/handlungsleitlinien_kinderschutzkonzepte_2016.pdf

Wettbewerbe

Brandenburger Inklusionspreis



Alle sind dabei, alle gehören dazu, alle haben teil – das bedeutet Inklusion. Was einfach klingt, klappt im Alltag oft nicht so leicht. Es kann nur gelingen, wenn alle gleichberechtigt daran teilhaben, alle darauf achten. Wollen wir eine inklusive und lebensfrohe Zukunft gestalten? Dann müssen vor allem Kinder und Jugendliche mitbestimmen dürfen, ernst genommen werden. Und es gilt Kindern mit Behinderungen mehr Präsenz zu geben, weil Verantwortliche sie bisher oft nicht im Blick haben. Um Wege zur „Inklusion durch Kinder- und Jugendbeteiligung“ zu zeigen und allen näher zu bringen, werden ganz praktische, nachahmenswerte Beispiele gesucht, die zeigen, wie „Alle da-

bei!“ aussehen kann. Ausgezeichnet werden im Land umgesetzte Ideen und Aktivitäten, die Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihren körperlichen und/oder geistigen Voraussetzungen Mitgestaltung und Mitbestimmung in ihrem Wohn- und Lebensumfeld, in Vereinen und Einrichtungen ermöglichen.

Für die Teilnahme am Wettbewerb ist ein Bewerbungsbogen auszufüllen. Dieser ist zusammen mit weiteren Informationen auf der Webseite **www.masgf.brandenburg.de** abrufbar.

Einsendeschluss für die Bewerbungen ist der **06.09.2016** (Posteingang).

Kita Organisation und Verwaltung

Auslegungshilfe zur Finanzierung von Kindertagesstätten in Brandenburg

In den Regionalkonferenzen 2015 wurde das Thema Finanzierung der Kindertagesbetreuung

häufig thematisiert und intensiv diskutiert. Im Ergebnis hatte das MBS bereits im Sommer 2015

angekündigt, ein externes Gutachten zur Darlegung des gesetzlichen Rahmens einzuholen. Dieses liegt nun in Form der „Auslegungshilfe zur Finanzierung von Kindertagesstätten in Brandenburg“ durch RA Dr. Baum der Berliner Kanzlei Loh vor. Dabei berücksichtigt die Auslegungshilfe aktuelle Urteile bzw. Gerichtsbeschlüsse, präzisiert und hinterfragt die Auslegungspraxis unbestimmter Rechtsbegriffe. Sie soll eine Einarbeitung in die unübersichtliche Rechtsmaterie ermöglichen und den Umgang mit den zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffen erleichtern. In Finanzierungsberatungen mit Gemeinden kann sie als Orientierung und Argumentationshilfe herangezogen werden. Parallel beauftragte die LIGA die Kanzlei Dombert mit der Bewertung der Auslegungshilfe. Die Kanzlei bekräftigt mit ihrer Bewertung die vorliegende Auslegungshilfe. Eine Veröffentlichung durch das MBS ist erfolgt unter:

http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/5527/Auslegungshilfe_Kitafinanzierung.pdf

Hier erhaltet Ihr einen stichpunktartigen Überblick wichtiger Auslegungen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

A. Grundzüge des Finanzierungssystems nach dem BbgKitaG

I. Leistungsverpflichtete und Kostenarten

Zu § 16 KitaG Finanzierung der Kindertagesangebote

- Das Gesetz verteilt die Finanzierungsverantwortung auf mehrere Akteure: Aus Sicht des Einrichtungsträgers lautet die entscheidende Frage, welchem der Leistungsverpflichteten gegenüber er welche Ansprüche geltend machen kann
- Die Antwort gibt das KitaG, indem es die einzelnen Anspruchsgrundlagen auf jeweils unterschiedliche Kostenarten bezieht

Zu § 16 Abs. 3 S. 1 KitaG und § 2 KitaBKNV: Zuschüsse der Gemeinde

- Bewirtschaftungs- und Erhaltungskosten für Grundstück und Gebäude werden den Sachkosten in der KitaBKNV zugeordnet
- **Umkehrschluss ist umstritten, dass Kosten für die Bewirtschaftung von Grundstück und Gebäude durch trägeereigenes Personal als Personalkosten von der Finanzierung nach § 16 Abs. 3 S. 1 KitaG ausgeschlossen sind**

II. Allgemeine Grenzen der Bezuschussungsfähigkeit

1. Angemessenheit der Betriebskosten

Zu § 15 KitaG Betriebskosten von Kindertagesstätten

- unbestimmter Rechtsbegriff der „Angemessenheit“ lässt sich kaum verallgemeinern, Rechtsprechung hat noch keine praxistauglichen Maßstäbe herausgearbeitet
- Hervorhebung des TVöDs als deutlichen Hinweis für angemessene Personalkosten
- Sachkosten nicht weiter im KitaG definiert, nur beispielhafte Aufzählung in der KitaBKNV
- Angemessenheit der Sachkosten einer Kita erschließt sich am ehesten aus einem Vergleich mit den kommunalen Einrichtungen im Gemeindegebiet: Sachkosten, die in der Kindertagesstätte ebenfalls anfallen würden, wenn sie von der Gemeinde selbst betrieben würde, können nicht unangemessen sein
- Bestehen bei vergleichender Betrachtung im Gemeindegebiet an der Angemessenheit der Sach- und Personalkosten im Sinne von § 15 Abs. 1 KitaG keine Zweifel, so wird man die Betriebsführung in aller Regel auch als sparsam ansehen müssen.

B. Eigenleistung des Trägers (§ 14 Abs. 2 Satz 1 KitaG)

Zu §14 Träger von Einrichtungen:

- Pflicht, eine Eigenleistung zu erbringen, besteht unabhängig von einer Finanzierungslücke in der konkreten Einrichtung (Vollfinanzierung der Kita aus Fremdmitteln ist ausgeschlossen)

- Wann eine Eigenleistung als „angemessen“ anzusehen ist, lässt sich nicht abstrakt beurteilen: Die Bereitschaft und Fähigkeit, eine angemessene Eigenleistung zu erbringen, ist in erster Linie eine Frage der wirtschaftlichen Eignung des Trägers (geringere Eigenleistung einer kleinen Elterninitiativ-Kita erwartbar)
- Eigenleistung kann in Form von Geld z.B. Spenden, durch Sachleistungen oder durch ehrenamtliche Arbeit erfolgen (Eigenleistung entspricht ersparten Betriebskosten)
- Weder der Personalkostenzuschuss noch der Zuschuss zu den notwendigen Bewirtschaftungs- und Erhaltungskosten für Grundstück und Gebäude setzt den Nachweis einer Eigenleistung voraus
- Allerdings sind die Eigenleistung des Trägers und deren Angemessenheit im Zusammenhang mit der Fehlbedarfsfinanzierung zu prüfen

C. Zuschusspflichten der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe (§ 16 Abs. 2 KitaG)

1. Bemessungsgrundlage des Personalkostenzuschusses

2. Durchschnittssätze der jeweils gültigen Vergütungsvereinbarung

Zu § 16 Abs.2 KitaG Finanzierung der Kindertagesbetreuungsangebote:

- Durchschnittssätze als Bemessungsgröße: Die Berechnung des Personalkostenzuschusses findet nicht auf der Basis der tatsächlichen Kosten in der konkreten Einrichtung statt
- Methode, wie die Durchschnittssätze zu bilden sind, ergibt sich nicht unmittelbar aus dem Gesetzeswortlaut
- OVG Potsdam: Durchschnittssätze sind aus den jeweiligen Entgeltgruppen des Tarifvertrags unter Heranziehung weiterer relevanter Parameter bei Kitas in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft zu bilden
- Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe darf nicht nur einen einzigen Durchschnittssatz zu Grunde legen, sondern einen Durch-

schnittssatz für jede nach dem TVöD VKA im Bereich der Kindertagesbetreuung in seinem örtlichen Zuständigkeitsbereich existierende Entgeltgruppe

- Gestaltungsspielraum ist bei der Festlegung auf eine bestimmte Gehaltsstufe innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe sowie der weiteren zu berücksichtigenden Parameter vorhanden
- Bei freien Trägern, die auf der Grundlage des TVöD oder einer mit dem TVöD vergleichbaren Vergütungsregelung beschäftigen, finden dieselben Grundsätze Anwendung
- Kein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung freier und kommunaler Träger
- Die Bezugnahme auf das pädagogisch notwendige Personal schließt die Kosten für technisches Personal aus. Dies muss über die Elternbeiträge oder im Rahmen der Bezuschussung durch die Standortgemeinde erfolgen.

D. Zuschusspflichten der Gemeinden (§ 16 Abs. 3 KitaG)

I. Der Anspruch aus § 16 Abs. 3 S. 1 KitaG

Zu § 16 Abs. 3 S. 1 KitaG und § 2 KitaBKNV: Zuschüsse der Gemeinde

- Regelung bezieht sich auf einen bestimmten Finanzierungsgegenstand (Bewirtschaftungs- und Erhaltungskosten für Gebäude und Grundstücke), nicht auf eine Kostenart (Personal- oder Sachkosten gem. § 15 Abs. 2 KitaG)
- Für den Anspruch gem. § 16 Abs. 3 S.1 KitaG spielt es keine Rolle, ob Bewirtschaftung und Erhalt von Grundstück und Gebäude sich beim Träger in Form von Sachkosten oder Personalkosten niederschlägt
- **Nach bisheriger Rechtsprechung sind Bewirtschaftungs- und Erhaltungskosten jedoch ausschließlich Sachkosten!**
- **Abhängigkeit der Erstattungsfähigkeit bestimmter Kosten von der Durchführung in Eigenregie oder durch Beauftragung Dritter scheint nicht weder nach KitaG noch BKNV zwingend**

II. Der Anspruch auf Erhöhung des Zuschusses nach § 16 Abs. 3 Satz 2 KitaG

Zu § 16 Abs. 3 S. 2 KitaG und § 2 KitaBKNV: Zuschüsse der Gemeinde

- Erhöhung des Zuschusses der Gemeinde bei Finanzierungslücken im Sinne einer **Fehlbedarfsfinanzierung**
- Verwaltungsrechtliche Rechtsprechung zur Auslegung liegt bisher nur sporadisch vor
- Ausschöpfung aller zumutbaren Einnahmemöglichkeiten bezieht sich allein auf den Betrieb der Einrichtung, nicht auf den Träger und dessen finanzielle Ressourcen.
- Aus dem Betrieb der Einrichtung kann der Träger zusätzliche Einnahmen allein über die Elternbeiträge oder die Eigenleistung erzielen.
- **Der Anspruch aus § 16 Abs. 3 S. 2 KitaG ist inhaltlich nicht auf die Bewirtschaftungs- und Erhaltungskosten für Grundstück und Gebäude im Sinne von § 16 Abs. 3 S. 1 KitaG beschränkt:** Anderenfalls könnten freie Träger keine Fehlbedarfsfinanzierung für Kosten des (pädagogischen oder technischen) Personals, sondern stets nur für Sachkosten erhalten.
- Überdies ist nicht erkennbar, wie ein freier Träger das Defizit anderweitig ausgleichen könnte, wenn alle anderen zumutbaren Einnahmemöglichkeiten ausgeschöpft sind.
- Zuschuss soll nicht erst erhöht werden, wenn die Existenz der Einrichtung durch Zahlungsunfähigkeit des Trägers gefährdet ist: ausreichend, dass der Träger aufgrund des Defizits bei prognostischer Einschätzung nicht in der Lage ist, die Erfüllung der Aufgaben und die Erreichung der Ziele nach § 3 KitaG zu gewährleisten.
- Die Erhöhung des Zuschusses erfolgt nur auf Antrag des Trägers.
- Das Gesetz gesteht der Gemeinde damit lediglich ein intendiertes Ermessen zu. Im Regelfall ist der Zuschuss zu erhöhen.
- **Erhöhung des Zuschusses darf nicht abgelehnt werden, wenn für Mehrkosten des Trägers im**

Vergleich zu anderen Einrichtungen am selben Standort ein sachlicher Grund erkennbar ist.

- Das gilt insbesondere für Mehrkosten, die auf das pädagogische Konzept der Einrichtung zurückzuführen sind: Einzelne Träger dürfen nicht deshalb finanziell schlechter gestellt werden, weil die von ihnen verfolgte und von den Eltern gewünschte pädagogische Ausrichtung höhere Kosten verursacht.

III. Verfahrensfragen

Zu § 4 KitaBKNV: Verfahren der Bezuschussung gemäß § 16 Abs.3 S.1 und S.2

- Kita-Finanzierungsrichtlinien regeln oftmals formale Anforderungen an Verwendungsnachweise oder Stichtage für die Beibringung von Unterlagen
- Derartige Regelungen dienen dazu, dass unbestimmte Rechtsbegriffe des Landesrechts wie die „Angemessenheit“ oder „Sparsamkeit“ in einem Gemeindegebiet für alle freien Träger gleich ausgelegt werden
- bloße Verwaltungsvorschriften, die nur die Behörde im Innenverhältnis binden
- Der Zahlungsanspruch selbst ergibt sich unverändert allein aus § 16 Abs. 3 KitaG.
- Daraus folgt auf der anderen Seite, dass eine Gemeinde durch den Erlass von Finanzierungsrichtlinien ihre gesetzlichen Zuschusspflichten im Verhältnis zu den Einrichtungsträgern nicht wirksam begrenzen kann.
- Die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe obliegt in letzter Instanz den Verwaltungsgerichten und nicht den Gemeinden als Teil der Exekutive.

E. Elternbeiträge und Essengeld (§ 17 KitaG)

An dieser Stelle möchten wir auf die Handreichung von RA Dr. Christoph Baum vom März 2016 „Grundsätze der Höhe und Staffelung der Elternbeiträge“ verweisen. (vgl. aktueller Rundbrief)

F. Kostenausgleich zwischen den Gemeinden (§ 16 Abs. 5 Satz 1 KitaG)

I. Entstehung des Anspruchs

Zu § 16 Abs. 5 S. 1 KitaG

- Der Ausgleichsanspruch entsteht kraft Gesetzes. Weder kommt es darauf an, dass die Wohnortgemeinde der Betreuung außerhalb ihres Gebietes zustimmt, noch darauf, ob am Wohnort freie Kapazitäten vorhanden sind.
- Das Bestehen und die Angemessenheit des Wunsch- und Wahlrechts gemäß § 5 SGB VIII für den Besuch einer Kindertagesstätte außer-

halb des eigenen Wohnorts muss *vor dem Betreuungsbeginn* förmlich festgestellt worden sind. Die Prüfung obliegt dem für das Kind zuständigen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe.

http://www.mbj.s.brandenburg.de/sixcms/media.php/5527/Auslegungshilfe_Kitafinanzierung.pdf

Handreichung „Grundsätze der Höhe und Staffelung der Elternbeiträge gemäß § 17 KitaG“

Bereits in der „Auslegungshilfe zur Finanzierung von Kindertagesstätten in Brandenburg“ durch RA Dr. Baum der Berliner Kanzlei Loh wurde auf das Thema Elternbeiträge eingegangen. Seit März 2016 liegt nun eine eigne Handreichung zu den „Grundsätzen der Höhe und Staffelung von Elternbeiträgen“ im Auftrag des MBS vor. Die Kosten der Kindertagesbetreuung in Brandenburg werden teilweise durch Elternbeiträge gedeckt. Über die Grundsätze der Höhe und Staffelung der Elternbeiträge wachen die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Rahmen der Erteilung des Einvernehmens zu den Satzungen/Beitragsordnungen der Einrichtungsträger. Sie müssen einerseits den Vorgaben des Bundes- und des Landesrechts für die sozialverträgliche Ausgestaltung von Elternbeiträgen Geltung verschaffen, ohne andererseits die Autonomie der Einrichtungsträger zu verletzen. Die vorliegende Handreichung soll eine Hilfestellung für diese rechtlich anspruchsvolle Aufgabe bieten und zugleich auch den Kita-Trägern die Gestaltung gesetzeskonformer Beitragsordnungen erleichtern. Eine Veröffentlichung durch das MBS ist erfolgt unter:

<http://www.mbj.s.brandenburg.de/sixcms/media.php/5527/Handreichung%20Elternbeitraege.pdf>

Hier erhalten Sie einen stichpunktartigen Überblick wichtiger Auslegungen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

A. Rechtsnatur

Zu § 17 Abs. 1 S. 1 und Abs. 3 S. 1 KitaG

- Elternbeiträge werden als Beiträge zu den Betriebskosten der Einrichtung definiert
- sie werden vom Träger festgelegt und erhoben
- freie Träger erheben diese im Rahmen einer Beitragsordnung
- die Zahlungspflicht folgt allein aus dem privatrechtlichen Betreuungsvertrag, so dass Streitigkeiten über den Zivilrechtsweg zu klären sind
- die Regelungen in §90 Abs. 1 Nr.3 SGB VII und § 16 Abs. 1 S. 1 KitaG verdeutlichen, dass durch die Elternbeiträge nur ein Teil der Kosten gedeckt werden soll

B. Materielle Vorgaben für die Gestaltung der Elternbeiträge

Zu § 17 Abs. 2 KitaG

- Elternbeiträge müssen **sozialverträglich ausgestaltet** und nach dem **Elterneinkommen**, der **Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder** sowie dem **vereinbarten Betreuungsumfang** gestaffelt werden.

I. Die Staffelungskriterien gem. § 17 Abs. 2 KitaG

1. Elterneinkommen

Für die Erteilung des Einvernehmens mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe gem. § 17 Abs. 3 S. 2 KitaG sind folgende Regelungen zur prüfen:

- Festlegung des Elterneinkommens als Bemessungsgrundlage
- Einkommensbegriff/Definition der berücksichtigungsfähigen Einkünfte
- Definition des Beitragsschuldners
- Zahl und Verlauf der Staffelungsstufen

Festlegung des Elterneinkommens als Bemessungsgrundlage:

- Elterneinkommen ist rechtlich fehleranfälliges Staffekriterium
- *Eltern*begriff des bürgerlichen Rechts ist maßgeblich, da keine eigene Definition im KitaG
- Elterneinkommen ist somit nicht (immer) dem Einkommen der Personensorgeberechtigten gleichsetzbar
- bei (nichtehelichen) Lebensgemeinschaften ist im Grundsatz das Einkommen beider Elternteile zugrunde zu legen, ebenso bei getrennt voneinander lebenden Eltern mit gemeinsamem Sorgerecht, die ein sog. Wechselmodell praktizieren
- bei Einkünften von Elternteilen, die nicht mit dem betreuten Kind zusammenleben, ist nur das tatsächliche Haushaltseinkommen zu Grunde zu legen
- außer Betracht bleiben muss zudem etwaiges Einkommen des Kinders bzw. von im gemeinsamen Haushalt lebenden Geschwisterkindern

Einkommensbegriff/Definition der berücksichtigungsfähigen Einkünfte:

- weder KitaG noch § 90 SGB VIII geben einen bestimmten Einkommensbegriff vor, gesetzlichen Definitionen aus dem Kinder- und Jugendhilferecht (§ 93 SGB VIII), aus dem Einkommenssteuerrecht (§ 2 EStG) oder dem Sozialhilferecht (§ 82 SGB XII) bieten lediglich Orientierungspunkte
- der in einer Beitragsordnung verankerte Einkommensbegriff muss geeignet sein, die unterschiedliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der einzelnen Kostenschuldner zu erfassen: z.B. Anknüpfung an das Bruttoeinkommen mit

pauschalen Abzügen für Werbungskosten oder an das steuerliche Nettoeinkommen unter zusätzlicher Berücksichtigung außergewöhnlicher Belastungen oder Zulässigkeit von einkommenssteuerrechtlichen Verrechnungsmöglichkeiten

- Grundsätzlich dürfen sämtliche Einkünfte in Geld oder Geldeswert als Einkommen behandelt werden: Ehegattenunterhalt oder Sozialleistungen wie z. B. Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII, Arbeitslosengeld nach dem SGB II, Kindergeld
- Von vornherein ausgenommen als berücksichtigungsfähiges Einkommen sind die Eigenheimzulage sowie der Mindestbetrag von 300 Euro pro Monat beim Elterngeld

Definition des Beitragsschuldners:

- Beitragsschuldner sind gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 KitaG die Personensorgeberechtigten
- bei der privatrechtlichen Ausgestaltung folgt die Zahlungspflicht allein aus dem Betreuungsvertrag
- ist nur ein Personensorgeberechtigter Partei des Betreuungsvertrages, so kann der Träger die Zahlung nicht daneben von einem anderen Personensorgeberechtigten verlangen
- bei gemeinsam sorgeberechtigten Eltern, die nicht nur vorübergehend getrennt leben, genügt, dass die Zustimmung des Personensorgeberechtigten, der den Vertrag nicht unterzeichnet, anderweitig dokumentiert ist

Zahl der Staffelungsstufen:

- Tendenziell stärkt eine möglichst feine Differenzierung die Belastungsgerechtigkeit: je weniger Staffelungsstufen, desto größer das Risiko, dass die wirtschaftliche Leistungskraft der Haushalte, die in einer Gruppe zusammengefasst werden, zu stark auseinanderklafft
- eine kritische Grenze dürfte bei sechs Einkommensstufen liegen

Verlauf der Staffelungsstufen:

- bei einer linearen Staffelung wird der prozentuale Anteil des Einkommens über alle Einkommensgruppen hinweg konstant gehalten
- bei einer degressiven oder progressiven Staffelungen kann der Einrichtungsträger die Beitragsbelastung der verschiedenen Einkommensgruppen steuern (durch einen mit der Einkommenshöhe absinkenden oder ansteigenden Prozentsatz vom Elterneinkommen)

2. Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder

- das Gesetz zielt auf eine Entlastung von Familien mit mehreren Kindern
- wie der Träger den „Geschwister-Rabatt“ herbeiführt, ist seine autonome Entscheidung: z.B. durch eine prozentuale Reduzierungen des errechneten Elternbeitrags, die Einräumung von Freibeträgen für jedes unterhaltsberechtigten Kind oder die Einführung von degressiven Staffelungsstufen ab dem zweiten Kind
- im Ergebnis muss stets eine Beitragsentlastung ab dem zweiten unterhaltspflichtigen Kind erreicht werden, dieser Effekt darf insbesondere bei einer Einbeziehung des Kindergeldes in das berücksichtigungsfähige Einkommen nicht zu nichte gemacht werden

3. Vereinbarter Betreuungsumfang

- die Staffelung des vereinbarten Betreuungsumfangs muss differenzieren nach Betreuungsplätzen im Rahmen der Mindestbetreuungszeit und solchen mit verlängerter Betreuungszeit gem. § 10 Abs. 1 Satz 2 KitaG
- eine noch genauere Differenzierung innerhalb der verlängerten Betreuungszeit ist zulässig, so dass ein Träger auf diese Weise einen finanziellen Anreiz setzen kann, die verlängerte Betreuungszeit nicht voll auszuschöpfen

4. Gebot der Sozialverträglichkeit

- keinem Kind soll aus finanziellen Gründen die Möglichkeit des Besuchs einer Kita genommen werden

- bei der Gestaltung der Elternbeiträge sollen für die untersten Einkommensgruppen keine unzumutbaren Belastungen entstehen
- eine am Einkommen orientierte Staffelung ist nur dann sozialverträglich ist, wenn sie sich an der tatsächlichen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit orientiert
- das Einkommen eines vom Kind getrennt lebenden Elternteils, das dem Haushalt nicht zugute kommt, darf nicht beitrags erhöhend berücksichtigt werden

II. Höchstbeitrag und Mindestbeitrag

- jede Staffelung muss einen **Höchstbeitrag** ausweisen
- der höchste Elternbeitrag darf die anteilig auf einen Betreuungsplatz entfallenden rechnerischen Kosten des Einrichtungsträgers nicht überschreiten
- in der Kalkulation des Höchstbeitrags sind nur die Kosten zu berücksichtigen, die nicht bereits durch institutionelle Förderung der öffentlichen Jugendhilfe gedeckt sind
- **beitragsfähig sind folglich die durchschnittlichen Platzkosten abzüglich der Personalkostenzuschüsse des örtlichen Jugendhilfeträgers gemäß § 16 Abs. 2 KitaG**
- es ist möglich, den Höchstbeitrag zu fordern, wenn ein Kostenschuldner die (fristgerechte) Vorlage von Einkommensnachweisen verweigert
- es besteht keine Rechtspflicht zur Festlegung eines Mindestbeitrags
- nach Bundesrecht *kann* gemäß § 90 Abs. 4 Satz 1 SGB VIII i. V. m. § 92a SGB XII von Personensorgeberechtigten, deren Einkommen unterhalb der sozialhilferechtlichen Einkommensgrenze nach §§ 85 ff. SGB XII liegt, ein Kostenbeitrag bis zur Höhe der *häuslichen Ersparnis*, die mit dem Besuch einer Kindertagesstätte einhergeht, verlangt werden
- für einen freien Träger, der auf eine Erhöhung des gemeindlichen Zuschusses nach § 16 Abs. 3 Satz 2 KitaG angewiesen ist, kann sich die Not-

wendigkeit ergeben, in den untersten Einkommensgruppen einen Mindestbeitrag in Höhe der häuslichen Ersparnis festzulegen, um alle zumutbaren Einnahmemöglichkeiten aus dem Betrieb der Einrichtung auszuschöpfen

C. Rechtliche Maßstäbe für die Erteilung des Einvernehmens

- das Einvernehmen bezieht sich auf die Grundsätze der Höhe und Staffelung der Elternbeiträge, abweichende Einschätzungen in Detailfragen rechtfertigen nicht die Verweigerung des Einvernehmens
- hinsichtlich der Höhe der Elternbeiträge beschränkt sich die Prüfung auf die Festlegung des Höchstbeitrages
- soweit im Einzelfall Anlass zu Zweifeln besteht, hat der Träger der Einrichtung dem örtlichen Jugendhilfeträger eine Kalkulation zur Ermittlung der durchschnittlichen Platzkosten vorzulegen
- eine Klärung der Streitfrage, ob ein Träger bei der Ermittlung des Höchstbeitrages eine etwaige Differenz zwischen den durchschnittlich ersparten Eigenaufwendungen und dem tatsächlich festgelegten Essengeld berücksichtigen darf, steht durch die Verwaltungsgerichte noch aus

II. Grundsätze der sozialverträglichen Staffelung der Elternbeiträge

1. Elterneinkommen

- der örtliche Jugendhilfeträger hat prinzipiell von dem jeweils vom Träger gewählten Einkommensbegriff auszugehen
- der Einrichtungsträger darf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beitragsschuldner vergrößernd und pauschalierend erfassen
- Anlass für eine Verweigerung des Einvernehmens wird sich regelmäßig nur dann ergeben, wenn die Satzung/Beitragsordnung in sich widersprüchlich ist

- eine Staffelung von mindestens sechs Einkommensstufen sollte nicht zu beanstanden sein

2. Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder

- der örtliche Jugendhilfeträger ist auf eine reine Ergebniskontrolle beschränkt
- Grundsätze der Staffelung sind solange nicht berührt, wie das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel erreicht wird, dass die Beitragsbelastung pro *betreutem* Kind mit jedem hinzukommenden *unterhaltspflichtigen* Kind sinkt
- es muss sichergestellt sein, dass die Entlastung durch den „Geschwister-Bonus“ nicht durch eine Belastung bei etwaigen Einkommenszuwächsen konsumiert wird

3. Vereinbarter Betreuungsumfang

- der örtliche Jugendhilfeträger hat sich auf die Prüfung zu beschränken, ob der Verlauf der Staffelung vor dem Hintergrund der innerhalb der Staffelungsstufen anfallenden Betriebskosten plausibel ist
- im Zweifelsfall hat der Einrichtungsträger die von ihm angenommenen Werte auf Anforderung zu erläutern

D. Essengeld

- die Einvernehmenserfordernis bezieht auf die Grundsätze der Höhe und Staffelung *der Elternbeiträge* und nicht auf das Essengeld
- § 17 Abs. 1 Satz 1 KitaG definiert das Essengeld als einen Zuschuss der Personensorgeberechtigten zur Versorgung des Kindes mit Mittagessen in Höhe der durchschnittlich ersparten Eigenaufwendungen
- die Versorgung mit Mittagessenszeiten ist Bestandteil des Anspruchs des Kindes auf Förderung gemäß § 24 SGB VIII, § 1 KitaG: die Gewährleistung einer gesunden Ernährung und Versorgung gehört nach § 3 Abs. 2 Nr. 7, § 14 Abs. 2 Satz 1 KitaG zu den Voraussetzungen für den gesetzeskonformen Betrieb einer Kindertagesstätte

- der Einrichtungsträger ist gleichwohl nicht daran gehindert, die Mittagessensversorgung von einem Dritten – etwa einem privaten Catering-Unternehmen – durchführen zu lassen
- das Urteil des Verwaltungsgerichts Potsdam zum Thema Essensgeld (VG Potsdam, Urt. v. 25. 9. 2014 – 10 K 4203/13) ist nicht rechtskräftig und das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg hat die Berufung zugelassen
- Gebot der sozialverträglichen Staffelung erstreckt sich nicht auf das Essensgeld, umgekehrt verbietet das KitaG eine Staffelung des Essensgeldes allerdings nicht
- eine bestimmte Methode zur Ermittlung der Höhe der durchschnittlich ersparten Eigenaufwendungen lässt sich dem KitaG nicht entnehmen
- Bezugspunkt für die Bemessung des Essensgeldes sind die ersparten Aufwendungen der Leistungsberechtigten in der konkreten Kindertagesstätte
- da es auf einen Durchschnittswert ankommt, müssen sowohl besonders aufwändige als auch besonders preisbewusste Ernährungsgewohnheiten in den einzelnen Familien außer Betracht bleiben
- realistisch betrachtet, wird kaum ein Träger in der Lage sein, die erforderlichen Daten statistisch valide zu erheben, gleichwohl obliegt die Festlegung des Essensgeldes den Trägern
- der Träger darf eigene Ermittlungen nicht dadurch ersetzen, dass er die ihm aus dem Betrieb einer eigenen Küche oder dem Entgelt für das beauftragte Catering-Unternehmen entstehenden Kosten ohne Abzüge auf die Leistungsberechtigten umlegt
- die Grenzen des Gestaltungsspielraums sind umso eher gewahrt, je größer der Puffer zwischen den tatsächlichen Kosten und dem hierfür verlangten Essensgeld ist
- das Einvernehmen hat konstitutive Bedeutung: die Erteilung des Einvernehmens ist formellrechtliche Voraussetzung für die Wirksamkeit der Satzung/ Beitragsordnung.
- wendet ein Träger eine Beitragsordnung an, ohne zuvor das Einvernehmen hergestellt zu haben, liegt ein Verstoß gegen das KitaG vor, der gemäß § 15 Abs. 1, § 16 Abs. 1 Satz 4 KitaG regelmäßig den Ausschluss von der Finanzierung nach § 16 Abs. 2 und 3 KitaG zur Folge hat
- die Entscheidung über die Erteilung des Einvernehmens ist als Verwaltungsakt i. S. v. § 31 Satz 1 SGB X zu qualifizieren: der örtliche Jugendhilfeträger hat den Träger der Einrichtung vor der ablehnenden Entscheidung anzuhören (§ 24 Abs. 1 SGB X) und der Träger muss Gelegenheit zur Nachbesserung erhalten
- ein ablehnender Bescheid muss mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen werden (§ 36 SGB X): statthafter Rechtsbehelf ist der Widerspruch und nach erfolgloser Durchführung des Widerspruchsverfahrens die Verpflichtungsklage zum Verwaltungsgericht

II. Nebenbestimmungen

- der örtliche Jugendhilfeträger entscheidet über das Einvernehmen auf Grundlage der Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der erstmaligen Schaffung bzw. der Änderung der Beitragsordnung
- ändert sich die Rechtslage nach der Erteilung des Einvernehmens dergestalt, dass nach der neuen Rechtslage das Einvernehmen nicht mehr erteilt werden könnte, so wird eine Satzungsänderung erforderlich, damit der Betrieb der Einrichtung gesetzeskonform bleibt
- **der örtliche Jugendhilfeträger darf für den Fall, dass ein Einrichtungsträger die Anpassung seiner Beitragsordnung an eine geänderte Rechtslage verweigert, die Zuschüsse gemäß § 16 Abs. 1 Satz 4 KitaG kürzen**

E. Form und Verfahren der Erteilung des Einvernehmens

„Orientierungshilfe zur Umsetzung des gesetzlichen Versorgungsauftrags der Kindertagesstätten in Brandenburg und zur Ermittlung der Versorgungskosten und des Essengeldes“ der LIGA Brandenburg

Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg ließ mit Beschluss vom 30. November 2015 die Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichtes Potsdam vom 25. September 2014 wegen Essengeld für den Besuch einer Kindertageeinrichtung zu. Die LIGA der Freien in Brandenburg hat eine Orientierungshilfe erarbeitet, die Hilfestellung bei Fragen rund um die Begriffsbestimmung und Regelungsinhalte des KitaG eben soll und Modelle zur Berechnung der Essenskosten in Kitas gemäß KitaG darlegt. Diese zeigt Schritte zur Umsetzung für Träger auf, die nach aktueller Rechtslage die Essenversorgung noch nicht ausreichend transparent und/oder rechtmäßig handhaben und die Versorgung in regelkonforme Verfahren umstellen müssen. Das Papier gibt ebenfalls Hinweise, was im Umgang mit Rückforderungsansprüchen beachtet werden sollte.

<http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.442723.de>

Die Orientierungshilfe ist wie folgt gegliedert:

- Gesetzliche Regelungen und Begriffsbestimmung
- Schritte der Umsetzung – Vom Ist zum Soll
- Ansätze zu (Neu-)Festlegung des Essengeldes: Die Häusliche Ersparnis nach Sozialgesetzgebung als Referenzwert, Die Häusliche Ersparnis auf der Grundlage der Festlegungen des Landesamtes für Soziales und Versorgung als Referenzwert, Angemessenheit der Kosten für ein gutes Mittagessen als Referenzwert für die durchschnittlich ermittelten Eigenaufwendungen
- Was ist bei der Elternbeitragssetzung und den Essengeldregelungen zu beachten?
- Was ist mit der Gemeinde bzw. mit dem Kostenträger zu regeln?
- Was sollte der Träger im Umgang mit den Rückforderungsansprüchen der Eltern beachten?

- Kostenübernahme der Rückforderungsansprüche durch die Gemeinde? / Rückforderungsansprüche gegenüber der Gemeinde / dem Kostenträger

Hier erhaltet Ihr einen stichpunktartigen Überblick (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

Gesetzliche Regelungen und Begriffsbestimmung

- Der **ganzheitliche** Versorgungsauftrag gilt für alle Kitas im Land Brandenburg unabhängig von der Trägerschaft und erschließt sich aus §§ 1, 2 und 3 KitaG.
- Aus dem Brandenburger Landesrecht lässt sich nichts Näheres zum **Leistungsumfang** des Versorgungsauftrags entnehmen: gesichert ist nur, dass der Träger eine Versorgung über die gesamte Betreuungsdauer sicherstellen muss.
- Art und Weise der Versorgung kann je nach Trägerkonzept als Unterscheidungsmerkmal und Profilbildung eingesetzt und zum Gegenstand von Betreuungsverträgen gemacht werden.
- Selbst Versorgungsleistungen durch Eltern (Mitgeben von Verpflegungsbestandteilen in die Kita) sind nicht ausdrücklich ausgeschlossen.
- Eine Versorgungsleistung durch beauftragte Dritte (Catering-Unternehmen) ist nicht ausgeschlossen: Träger können die Versorgung an Dritte übertragen, solange sie die Gesamtverantwortung für die Erfüllung des gesetzlichen Versorgungsauftrags übernehmen.
- Es gibt keine landesrechtlich verbindlichen Standards zur weiteren Ausgestaltung für ein gesundes Angebot, es existieren lediglich Empfehlungen wie z.B. die DGE-Standards.
- Empfehlenswert ist eine weitgehende **Beteiligung der Eltern** bzw. des Kita-Ausschusses zur Art und Weise der Versorgung.

- Die Finanzierung der **Mittagsmahlzeit** ist klar von den Elternbeiträgen zu den Betriebskosten entkoppelt.
- **Der ganzheitliche Versorgungsauftrag schließt eine direkte Zahlung des Essengeldes an den Essenanbieter durch die Eltern aus.**
- Das Essengeld muss nach dem Wortlaut des § 17 Absatz 2 KitaG BB nicht gestaffelt werden.
- Durch die Personensorgeberechtigten ist für das Mittagessen lediglich ein **Zuschuss in Höhe der durchschnittlich ersparten Eigenaufwendungen (Essengeld)** zu entrichten.
- Träger können das Essengeld ebenso wie die Elternbeiträge durch Beitragsfestsetzung festlegen und erheben: Nach welchen Kriterien die Höhe zu bemessen ist, wird einem Beurteilungsspielraum der Einrichtungsträger überlassen (keine Willkür und Unverhältnismäßigkeit).
- Für die Erstattung der **sonstigen Verpflegungskosten** sind die Träger auf eine unbestimmte Anspruchsgrundlage verwiesen, in deren Rahmen verschiedene Rechtsfragen aktuell noch keiner verwaltungsgerichtlichen Klärung herbeigeführt wurde.

Ansätze zu (Neu-)Festlegung des Essengeldes

- zur Berechnung der häuslichen Ersparnis sind nicht die Herstellungskosten relevant, sondern die durchschnittlich ersparten Eigenaufwendungen der Eltern einer Kita: Eigenaufwendungen beziehen sich auf die zu verwendenden Rohmaterialien, Grundstoffe, Energie und Be- und Entsorgungskosten.

Was ist bei der Elternbeitragssetzung und den Essengeldregelungen zu beachten?

- Festlegung bestimmter **Kriterien** hinsichtlich des Umfangs und der Qualitätsanforderungen

an die Versorgungsangebots z.B.: Bezug auf DGE-Empfehlungen, Anteil an Bio-Produkten

- Die jeweils getroffene Lösung zum Versorgungsangebot sollte sich bereits in der Einrichtungskonzeption niederschlagen und ebenfalls im Betreuungsvertrag verankert werden.
- Es empfiehlt sich eine **pauschalisierte Essengelderhebung**, die anteilig und durchschnittlich die Abwesenheit der Kinder berücksichtigt (z.B. durchschnittliche Öffnungstage der Kita im Monat x 10 Monate) und nicht eine Abrechnung konkret erbrachter Leistungen ist.
- Das ermittelte Essengeld ist von den ermittelten Gesamtverpflegungskosten abzuziehen und die „**sonstigen Verpflegungskosten**“ sind in den Betriebskosten abzubilden.
- Bei einer Mittagsversorgung über einen Caterer ist in einem **Rahmenvertrag** zwischen Träger und Caterer sicherzustellen, dass kein Kind von der Versorgung ausgeschlossen wird.

Was ist mit der Gemeinde bzw. mit dem Kostenträger zu regeln?

- Es ist ratsam, in die schriftliche Benehmensherstellung mit der Kommune zu den Betriebskosten (incl. sonstige Verpflegungskosten) zu gehen, um den **Anspruch auf Erhöhung des Zuschusses** nach § 16 Abs. 3 Satz 2 KitaG zu sichern.
- Eine trägerübergreifende Lösung ist ratsam, um dem Kriterium der Ausschöpfung aller zumutbaren Einnahmemöglichkeiten gerecht zu werden.
- Bei einer **regional (oder zumindest örtlich) einheitlichen Höhe der „durchschnittlich ersparten Eigenaufwendungen“** sollte auch auf ein Benehmen mit der jeweiligen Kommune hingearbeitet werden.

Personalrechner Kita aktualisiert

Ab dem 01.08.2016 gilt der verbesserte Krippenschlüssel gem. § 10 (1) KitaG: „Die Bemessungs-

größe für die pädagogische Arbeit im Rahmen der **Mindestbetreuungszeit** gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1

ist: **0,8 Stellen** einer pädagogischen Fachkraft **für jeweils fünf Kinder im Alter bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres**, 0,8 Stellen einer pädagogischen Fachkraft für jeweils zwölf Kinder nach Vollendung des dritten Lebensjahres bis zur Einschulung und 0,6 Stellen einer pädagogischen Fachkraft für 15 Kinder im Grundschulalter. Die Bemessungsgröße für **verlängerte Betreuungszeiten** gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 ist: **eine pädagogische Fachkraft für jeweils fünf Kinder im Alter bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres**, eine pädagogische Fachkraft für jeweils zwölf Kinder nach

Vollendung des dritten Lebensjahres bis zur Einschulung und 0,8 Stellen einer pädagogischen Fachkraft für 15 Kinder im Grundschulalter.“ Entsprechend befindet sich auf den Seiten des MBS der aktualisierte Personalrechner ab dem 1.8.2016. Mit diesem kann unverbindlich ermittelt werden, wie viele Stellen (VbE) für pädagogische Fachkräfte einer Kindertagesstätte bei einer bestimmten Kinderzahl mindestens zur Verfügung gestellt werden müssen.

http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/list.php?template=personalrechner2_mbjs_d

Ausblick – Zu guter Letzt

Lasst uns reden! – Was den Austausch zwischen Eltern und Kindertagesbetreuung fördert

Das Programm „Qualität vor Ort“ und das Jugendamt Frankfurt (Oder) veranstalten am 8. September 2016 ab 13.30 Uhr bis 18.00 Uhr einen Dialog zur frühen Bildung im Kleist Forum, Platz der Einheit 1, 15230 Frankfurt (Oder).

Eltern, pädagogische Fachkräfte, Kindertagespflegepersonen, Fachberatungen oder Leitungen von Kitas können hier untereinander und mit den Veranstaltern ins Gespräch kommen. In verschiedenen Workshops sollen gemeinsam Antworten auf folgende Fragen gefunden werden:

- Wie gelingt gute Kommunikation zwischen Eltern und Kindertagesbetreuung?
- Warum ist sie aus der Sicht des Kindes besonders wichtig?
- Und welche Bedeutung hat eine gute Zusammenarbeit für die Qualität in der Kindertagesbetreuung?

Für eine professionelle, kostenlose Kinderbetreuung während der Veranstaltungszeit ist gesorgt. Anmeldungen sind bis zum 31. Juli 2016 möglich unter: <https://www.qualitaet-vor-ort.org/veranstaltungen/v/lasst-uns-reden/>

Bei Fragen zur Anmeldung könnt Ihr Euch ebenfalls wenden an: CONTAG DRESDEN GbR, Alexandra Schwackhausen oder Ramona Kühne, Telefon: 0351 652 86 – 36, E-Mail: info@contag-dresden.de

Wir wünschen Euch erholsame Sommertage!

**Eure DaBEI- Redaktion
Nicole Kraft & Steffi Idler**

