

**Positionspapier anlässlich des Communiqués
„Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“ von Bund und Ländern
Diskussionsbeitrag der LIGA
zur Novellierung des Kindertagesstättengesetzes (KitaG) Rheinland-Pfalz**

Die Fachgruppe Kita der LIGA-Kommission Kinder-, Jugend- und Familienhilfe hat das Communiqué von Bund und Ländern „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“ vom 06.11.2014 zum Anlass genommen, eine intensive Diskussion hinsichtlich der Qualität der Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz und notwendiger Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zu führen.

Der im November 2016 veröffentlichte Zwischenbericht von Bund und Ländern mit Erklärung der Bund-Länder-Konferenz wurde zur Kenntnis genommen. Das Positionspapier der LIGA FG Kita versteht sich als Diskussionsbeitrag zur bevorstehenden Novellierung des Kindertagesstättengesetzes (KitaG) Rheinland-Pfalz.

Als zentrale Forderungen sind folgende Punkte zu nennen:

- **Einführung eines landesweit einheitlichen Personalberechnungsmodells für Kindertagesstätten inklusive Spiel- und Lernstuben, orientiert an der Altersstruktur und Größe der Kindergruppe mit angemessener Berücksichtigung von mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten sowie Ausfallzeiten, und einheitlichen Kriterien zur Bemessung von Leitungsdeputaten (siehe Zwischenbericht „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“, Kap. 3 Ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel, 2016).**
- **Weiterentwicklung der Fachkräfteaus- und -weiterbildung.**
- **Verbindliche Regelungen zur Refinanzierung von Personal-, Sach-, Bauunterhalts- und Investitionskosten sowie zur Refinanzierung von Kosten, die durch die Übernahme von Trägeraufgaben entstehen.**
- **Absenkung der anteiligen Trägerkosten insgesamt.**
- **Sicherung der Beitragsfreiheit für Eltern.**

Das vorliegende Positionspapier orientiert sich in seiner Gliederung an den benannten Handlungsfeldern im Communiqué „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“. Den formulierten Positionen sind die Passagen aus dem Communiqué jeweils vorangestellt.

Eingeflossen in die Positionen sind auch die Ergebnisse des Kitakongresses „Qualität im Diskurs“ (IBEB), der im September 2015 stattgefunden hat.

Ein besonderes Augenmerk des Papiers liegt auf der Umsetzung von Inklusion im Sinne des völkerrechtlich verbrieften Rechts eines jeden Menschen auf qualitativ hochwertige Bildung und Teilhabe/-gabe an der Gesellschaft, die in den Bildungs- und Erziehungsempfehlungen sowie Empfehlungen zur Qualität in Rheinland-Pfalz deutlich als pädagogischer Auftrag der Kindertagesstätten formuliert sind.

1. Ein bedarfsgerechtes Bildungs- Erziehungs- und Betreuungsangebot

„Das Bildungs- und Betreuungsangebot ist am Bedarf von Kindern und Eltern unter Beachtung des Kindeswohls und einer entwicklungsangemessenen frühen Förderung der Kinder sowie einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszurichten.“

Beschreibung der Situation in Rheinland-Pfalz

Das gesellschaftliche Verständnis und die damit einhergehenden Anforderungen an das Leben von Familien haben sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Diese Veränderungen beeinflussen auch das Leben der Kinder in diesen Familien. So sind zum Beispiel beide Eltern berufstätig und Kinder haben wechselnde Betreuungs- und Bezugspersonen. Die Mobilität eines Elternteils oder der gesamten Familie wird gefordert, die Scheidungsrate steigt, die Zahl alleinerziehender Eltern nimmt zu, Kinder wachsen ohne Geschwisterkinder oder mit den Kindern des neuen Lebenspartners eines Elternteils (Patchwork-Familien) auf, das Armutsrisiko steigt, den Kindern stehen aufgrund ihrer Wohn- und Lebenssituation eingeschränkte Erfahrungsräume zur Verfügung. Kinder sind zunehmend bildungsbezogenen, sozialen und finanziellen Risikolagen ausgesetzt.

Auf Grund dieser sich ändernden Rahmenbedingungen für das Aufwachsen von Kindern und der sich wandelnden Familien- und Arbeitsmarktstrukturen gewinnen die Kindertagesstätten als multifunktionale und multiprofessionelle Einrichtungen zunehmend an Bedeutung.

Waren Kindertagesstätten in den 80er Jahren in der Regel noch Betreuungs- und Erziehungsorte für Kinder von Beginn des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt, hat sich seitdem das Leistungsangebot deutlich erweitert.

Heute sind Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern die Kernaufgaben von Kindertagesstätten. Dabei wird von einem umfassenden Bildungsbegriff ausgegangen, der die ganzheitliche Entwicklung im Blick hat und kognitive, sozioemotionale und motorische Fähigkeiten fördert. „Beobachtung und Dokumentation“ bilden dabei die Grundlage für die Begleitung der Kinder bei ihren individuellen Entwicklungsverläufen, besondere Bedeutung kommt der „Erziehungs- und Bildungspartnerschaft“ mit den Eltern zu.

Über den bundesweiten Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung ab dem vollendeten 1. Lebensjahr hinaus gibt es in Rheinland-Pfalz einen Rechtsanspruch auf einen beitragsfreien Kindertagesstättenplatz mit vollendetem zweiten Lebensjahr. Die Beitragsfreiheit umfasst sowohl Teilzeit- als auch Ganztagsangebote.

Die Aufgabe von Kindertagesstätten ist, die individuellen Entwicklungs- und Bildungschancen für jedes Kind unabhängig von seiner sozialen Herkunft und der jeweiligen Lebensumwelt herzustellen. Alltagssituationen in der Kita wie die täglichen Mahlzeiten, Pflege- und Wickelsituationen sowie Rückzugs- und Ruhephasen sind mehr als eine bloße Befriedigung physiologischer Bedürfnisse. Sie sind intensive Bildungs- und Beziehungsanlässe.

„Was wir brauchen“ / Weiterentwicklungsbedarfe:

Für ihre Entwicklung im „Lebensraum“ Kindertagesstätte brauchen Kinder verlässliche Bezugspersonen. Sie brauchen gut ausgebildete Fachkräfte, die sich auf Situationen einlassen können, die Zeit und Ressourcen haben, um individuelle Entwicklungs- und Bildungsprozesse zu begleiten und eine Brücke zwischen der familiären Wirklichkeit und der Einrichtung schlagen zu können. Sie entdecken mit den Kindern den öffentlichen Sozialraum, damit weitere Erfahrungsräu-

me und Lernorte für sie erschlossen werden. So kann für die Kinder die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gelingen.¹

- Förderung der Familien- und Sozialraumorientierung

Kindertagesstätten benötigen Unterstützung bei der Familienorientierung und der Zusammenarbeit mit Eltern, da mit jedem Kind auch seine Familie aufgenommen wird. Familien haben unterschiedliche und vielfältige Bedarfe. Diese Bedarfe in den Blick zu nehmen und niederschwellige Beratungs- und Unterstützungsangeboten vor Ort anzubieten bedeutet, sich präventiv für das Kindeswohl einzusetzen. Ressourcen, um Kooperationen im Sozialraum aufzubauen und zu pflegen, sind notwendig.

- Flexible Betreuungsangebote zur Entlastung von Familien unter der Berücksichtigung, dass auch Kinder ein Recht auf ihre Eltern, ihre Familie haben

Die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten sind für viele Eltern oft nicht ausreichend, so dass Kinder weitere Betreuungspersonen in ihrem Alltag erleben. Um Öffnungszeiten zu erweitern und auch diese Zeiten als qualitativ hochwertige Bildungszeiten in den Kindertagesstätten anzubieten, ist ausreichend Personal notwendig.

- Sicherung der Beitragsfreiheit

Die Beitragsfreiheit ist ein wesentlicher Bestandteil eines niedrigschwiligen Zugangs für alle Kinder in die Kindertagesstätte. Der kostenfreie Zugang zu frühkindlicher Bildung, Erziehung und Betreuung soll weiterhin für alle Kinder erhalten bleiben. Die Beitragsfreiheit sollte auch für Schulkinder in den unterschiedlichen Betreuungsformen in Kindertageseinrichtungen (Hort, Spiel- und Lernstuben etc.) eingeführt werden.

- Multiprofessionelle Teams

Mit einer Ausweitung der Fachlichkeit und Professionalität in den Kindertagesstätten wird eine solide Basis für eine qualitativ gute Begleitung der Bildungs- und Entwicklungsprozesse von Kindern gelegt. Eine inklusive Pädagogik führt „im Sinne von Diversität zu einem steigenden Bedarf an Mitarbeiter/innen unterschiedlicher pädagogischer, pflegerischer, therapeutischer und anderer Fachrichtungen, die sich mit der Vernetzung im Sozialraum befassen, intergenerativ und interkulturell arbeiten.“² Dafür müssen die erforderlichen Rahmenbedingungen (Aus- und Fortbildungskonzepte, spezifische Leitungskompetenzen, qualifizierte Fachberatung) zur Verfügung gestellt werden.

¹ vgl. Aktionsbündnis NRW

² Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen, 16. März 2016

2. Inhaltliche Herausforderungen

Das Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot orientiert sich an einem professionellen fachlichen Anspruch. Ausgehend vom „Gemeinsamen Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen“ (JMK & KMK 2004) fordern Entwicklungen und empirische Erkenntnisse die kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung.³

Ein professioneller fachlicher Anspruch an Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern setzt immer auch Rahmenbedingungen voraus, die eine Umsetzung von Inklusion in Kindertagesstätten ermöglichen.

Inklusion impliziert ein Gesellschaftsmodell, das so gestaltet ist, dass jeder Mensch gleichberechtigt an allen Abläufen teilhaben und mitgestalten kann, unabhängig von individuellen Fähigkeiten, Geschlecht, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft. Inklusion in Bildung und Erziehung ist ein Prozess, der darauf abzielt, ein angemessenes Entwicklungsumfeld für alle Kinder und Jugendlichen zu schaffen. Gerade angesichts der wachsenden Zahl von Kindern und Familien mit Kriegs- und Fluchthintergrund stehen Kindertagesstätten hier vor besonderen Herausforderungen.

Beschreibung der Situation in Rheinland-Pfalz:

Inklusion im Sinne des völkerrechtlich verbrieften Rechts eines jeden Menschen auf qualitativ hochwertige Bildung und Teilhabe/-gabe an der Gesellschaft ist eine gesellschaftliche Verpflichtung. Rheinland-Pfalz hat in seinen Bildungs- und Erziehungsempfehlungen sowie den Qualitätsempfehlungen Inklusion als pädagogischen Auftrag in Kindertagesstätten formuliert. Diesen Empfehlungen wird auch in der Praxis Rechnung getragen:

- Die Zahl der Einrichtungen, die sowohl Kinder mit als auch ohne Eingliederungshilfe aufnehmen, hat sich in den letzten Jahren merklich ausgeweitet. Dies belegen auch die aktuellen Zahlen bezüglich der Kinder mit Behinderung im Regelbereich.⁴
- Des Weiteren sieht die LVO zum KitaG in § 2 Abs. 5 Satz 2 vor: *„Mit Zustimmung des Jugendamtes kann zusätzliches Erziehungspersonal eingesetzt werden, insbesondere wenn: 2. Kinder aufgenommen werden, für die ein höherer Betreuungsaufwand besteht (z.B. behinderte Kinder, Kinder aus sozialen Brennpunkten, altersgemischte Gruppen), ...“*
- Auch heißt es im Absatz 4, dass *„Bei einem hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund [soll] eine geeignete Fachkraft mit interkultureller Kompetenz eingesetzt werden (soll)...“*

Diese Kann-Regelungen haben zur Folge, dass es landesweit keine einheitlichen Verfahrensweisen und Kriterien zur Bemessung von zusätzlichem Personal zur Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Umsetzung von Inklusion in Kindertagesstätten gibt.

Was wir brauchen / Weiterentwicklungsbedarfe

Um eine konsequente und praxisrelevante Umsetzung der Inklusion in Kindertagesstätten sowie die bewusste Entscheidung zur inklusiven Bildung zu stärken, braucht es verbindliche Vorgaben auf Landesebene zu folgenden Aspekten:

³ Aktuell sehen wir in Rheinland-Pfalz z.B. folgende weitere inhaltliche Herausforderungen: Qualitätsentwicklung der Trägerlandschaft, Qualitätssicherung im U3-Bereich, Entwicklung kind- und familienkonformer Betreuungsangebote.

⁴ vgl. Erhebung des LSJV; präsentiert im Rahmen des Kitakongresses 2015; Vortrag Frau Xenia Roth

- Personelle Ausstattung

Eine angemessene Fachkraft-Kind-Relation in der Einrichtung ist ausschlaggebend für eine professionelle fachliche Inklusionspädagogik.

- ⇒ Für die Aufnahme von Kindern mit besonderen Bedarfen, z. B. Kinder mit Behinderung bedeutet dies u.a.: Aufstockung des Personalschlüssels hergeleitet vom Bedarf des Kindes (im Regelfall $\frac{1}{4}$ Stelle pro Kind mit Behinderung). Zusätzliche Stunden oder/und eine Reduzierung der Gruppengröße können notwendig werden, wenn die individuelle Situation des Kindes dies erfordert.
- ⇒ Die vielerorts auf kommunaler Ebene auf ein Jahr befristeten Stellen der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit nach § 2 Absatz 5 der LVO sollen wenigstens einer länger befristeten Genehmigung weichen. Besser wäre es, die Stellen unbefristet zu genehmigen: Es zeigt sich, dass in den Kindertagesstätten mit einer entsprechenden Genehmigung der Bedarf aufgrund konstanter Datenlage langfristig geben ist.
- ⇒ Die Begleitung von Kindern mit Kriegs- und Fluchterfahrungen in den Kindertagesstätten nimmt stetig zu, ist zeitintensiv und muss deshalb zusätzlich personalisiert werden. Regelungen zur zusätzlichen Personalisierung müssen in der LVO verankert werden.
- ⇒ Ein erhöhtes Zeitkontingent für diesbezügliche Leitungsaufgaben in der Kindertagesstätte, ausreichende Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit (Vorbereitungs- und Verfügungszeit) sind die Folge.
- ⇒ Zusätzlich zu den gestiegenen Bedarfen an Reinigungs- und Hauswirtschaftsstunden durch die zunehmende Zahl von Plätzen für Kinder unter drei Jahren und Ganztagsplätzen, erhöht die inklusive Pädagogik unter den oben genannten Aspekten den Bedarf und erfordert neue Bemessungsmodelle.

- Kompetenzen der Fachkräfte

Die konzeptionelle Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen mit dem Ziel der konsequenten Umsetzung einer inklusiven pädagogischen Arbeit bedarf einer hochwertigen Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte. Diese benötigen Fach-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen, um Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungssituationen interdisziplinär und inklusiv gestalten zu können. Dabei kann ein multiprofessionell aufgestelltes Team besonders förderlich sein.

Inklusion ist deshalb als Querschnittsthema in die Curricula der Fachschulen und Fachhochschulen aufzunehmen.

- Kooperation, Planungs- und Finanzierungssicherheit

Die notwendigen Leistungen für betroffene Kinder in den Kindertagesstätten sind aus einer Hand zu erbringen und müssen an verbindlichen Qualitätskriterien orientiert werden. Hierzu bedarf es landeseinheitlicher Verfahren zur Bemessung und Bewertung.

Bei Kindern mit Behinderung ist eine gelingende und ressourcenschonende Inklusion notwendig. Dies erfordert u. a. die Vereinheitlichung der Verfahren in allen Kommunen.

- ⇒ Es braucht die Benennung zentraler Ansprechpartner/innen auf kommunaler Ebene,
- ⇒ die vernetzte Zusammenarbeit der Ämter im Interesse der betroffenen Kinder und Eltern,
- ⇒ die Zuständigkeitsklärung der örtlichen und überörtlichen Träger der Sozial- und Jugendhilfe,
- ⇒ die Verlängerung der Gewährungszeiten für Hilfen und Entscheidungen mit mehr Flexibilität sowie

⇒ die Klärung der Systeme und Wege der Diagnostik und deren konzeptionelle Verankerung.

- Heilmittelerbringung in Kindertageseinrichtungen

Für die Erbringung von notwendigen therapeutischen Leistungen in der Kindertageseinrichtung müssen verbindliche Regelungen und Finanzierungen vereinbart werden, um Träger und insbesondere Eltern zu entlasten.

- Verbindliche Kooperation und Netzwerkarbeit

Insgesamt ist zu beachten, dass der Weg zur inklusiven Kita nicht nur durch die pädagogischen Fachkräfte gestaltet und gegangen wird, sondern dass die unterschiedlichen Akteure diesen Prozess tragen und gestalten – und zwar auf den allen Ebenen von Inklusion (intrapersonelle, interpersonelle, institutionelle, gesellschaftliche Ebene). Für den Aufbau und die Pflege von Kooperationen und Netzwerken benötigen die Fachkräfte ausreichende Ressourcen.

3. Fachkraft-Kind-Schlüssel

Der Fachkraft-Kind-Schlüssel ist ein wesentlicher Aspekt der pädagogischen Arbeit der Fachkräfte mit Kindern, in der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern sowie für die notwendige mittelbare pädagogische Arbeit und Leitungsverantwortung in der Kindertagesbetreuung. Anzustreben sind daher flächendeckend gesicherte Grundlagen mit guten personellen Rahmenbedingungen.

Beschreibung der Situation in Rheinland-Pfalz

Mit der Betriebserlaubnis für eine Kindertagesstätte wird festgelegt, welche Gruppenformen der Träger für seine Einrichtung(en) vorhalten muss. Daraus ergibt sich der grundsätzlich notwendige Personalschlüssel (§ 2 LVO KitaG). Die Personalzuweisung für Ganztagskinder wird ebenfalls ansatzweise über die LVO geregelt.

Das für den Betrieb der Kindertagesstätte in ihrem spezifischen Kontext erforderliche Personal verhandelt der Träger der Einrichtung mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Dies ergibt einen auf die Einrichtung bezogenen individuellen Personalschlüssel, den der Träger dann vorzuhalten hat.⁵

Dieser Personalschlüssel unterscheidet sich von der konkreten Fachkraft-Kind-Relation: durch Urlaub, Krankheit, Beschäftigungsverbote, Fortbildung etc. ist das Personal der Kindertagesstätte nicht an allen Öffnungstagen und zu allen Zeiten anwesend.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass die Arbeitszeit einer pädagogischen Fachkraft laut „Vereinbarung über Kriterien für ein Controlling-Instrument zur Selbstkontrolle von Personalkosten in

⁵ Die Begriffe *Personalschlüssel* und *Fachkraft-Kind-Schlüssel* beschreiben einen Anstellungsschlüssel und bezeichnen die bezahlte Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte im Verhältnis zu den vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten der Kinder bezogen auf den Zeitraum eines Jahres und unter der Annahme einer Vollzeitbeschäftigung.

Die *Fachkraft-Kind-Relation* beschreibt die Betreuungsrelation aus der Perspektive der Kinder: Sie gibt an, für wie viele Kinder jeweils eine pädagogische Fachkraft durchschnittlich zur Verfügung steht. Die *Fachkraft-Kind-Relation* bezieht sich auf den berechneten Anteil der Jahresarbeitszeit, der Erzieher/innen für die unmittelbare Arbeit mit den Kindern zur Verfügung steht.

Vgl. Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung, Viernickel/Schwarz 2009, S. 7f

Kindergärten 1999“ (Controllingpapier) nur zu 77% mit der unmittelbaren Arbeit am Kind angesetzt werden kann.⁶

Im Alltag der Kindertagesstätten bedeutet dies, dass zum einen in der Regel der rechnerische und vereinbarte Fachkraft-Kind-Schlüssel nicht durchgängig in den Einrichtungen vorhanden ist. Zudem reduziert sich die Fachkraft-Kind-Relation zusätzlich durch die Notwendigkeit von mittelbaren pädagogischen Aufgaben.

Landesweit gibt es keine verbindliche einheitliche Regelung zur Bemessung der mittelbaren pädagogischen Zeiten, ebenfalls gibt es eine uneinheitliche Praxis bei der Bewilligung und Finanzierung sowie dem Einsatz von Vertretungspersonal.

In den Spiel- und Lernstuben erfolgt die Personalbedarfsberechnung im Vergleich zu den anderen Kindertageseinrichtungen nicht gruppenorientiert, sondern orientiert an der Fachkraft-Kind-Relation 1:10. Obwohl die Anforderungen und Aufgaben in den Spiel- und Lernstuben seit Bestehen kontinuierlich gestiegen sind, haben sich die Grundlagen der Personalbedarfsberechnung nicht verändert.

Zurzeit können Jugendliche die Spiel- und Lernstuben bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres besuchen. Der Besuch der Einrichtung über diesen gesetzlich festgelegten Zeitrahmen hinaus, kann für den einen oder anderen Jugendlichen existentielle Bedeutung haben, weil dort verlässliche Beziehungen zu pädagogischen Fachkräften und oder Kindern gewachsen sind, die für ihre psychosoziale Situation tragende Funktion haben.

„Was wir brauchen“ / Weiterentwicklungsbedarfe

- Verbindliches Personalbedarfsberechnungsmodell für alle Angebote in Kindertageseinrichtungen

Um den Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag der Kindertagesstätten im Sinne der Bildungs- und Erziehungsempfehlungen umzusetzen, muss der im KitaG und LVO von Rheinland-Pfalz festgelegte Fachkraft-Kind-Schlüssel durch ein gruppen-, öffnungszeitenbezogenes und an weiteren individuellen Betreuungsbedarfen orientiertes Personalbedarfsberechnungsmodell ersetzt werden. Ausfallzeiten des Personals sowie Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit und besondere Bedarfe und Zeitkontingente zur Wahrnehmung von Leitungsaufgaben werden darin explizit ausgewiesen und berücksichtigt.

- Nutzung von Expertisen als Grundlage für ein Berechnungsmodell

Zur Ermittlung angemessener Personalschlüssel für die Kindertagesstätten liegen mittlerweile verschiedene wissenschaftlich fundierte Expertisen vor: z. B. von Sell (Ausfallzeiten und mittelbare pädagogische Arbeit) sowie von Viernickel/Schwarz (Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung), die als Grundlage zu einem landesweit einheitlichen Berechnungsmodell herangezogen werden sollten. Insgesamt sei auf die Veröffentlichung „Qualität für alle – wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung“ verwiesen, die zu unterschiedlichen Aspekten der Qualität wissenschaftlich fundierte Standards benennt.⁷

- Beachtung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Einfluss der Altersgruppierung der Kinder auf die Prozessqualität.

⁶ Das Controllingpapier hat jedoch keinen verbindlichen Charakter sondern stellt eine Einigung der Kitaspitzen über einen sinnvollen wirtschaftlichen Personaleinsatz dar.

⁷ Vgl. Viernickel, Fuchs-Rechlin, Strehmel, Preissing, Bensel, Haug-Schnabel: Qualität für alle – wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung, Freiburg im Breisgau, 2015

4. Qualifizierte Fachkräfte

„Gut ausgebildete und zufriedene Fachkräfte sind das Fundament der pädagogischen Arbeit in den Kindertageseinrichtungen. Das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung, muss daher attraktiv für potentielle Bewerberinnen und Bewerber sein und die Ausbildung entsprechend den hohen Weiterentwicklungsbedarfen weiterentwickelt werden. Hierzu gehört auch, die Kindertageseinrichtungen als Lernort der Praxis zu stärken. ... Fachkräfte (müssen) sich auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse fortbilden können, um insbesondere die an den Entwicklungsprozessen der Kinder orientierte Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit in Kindertageseinrichtungen weiter zu verbessern. ...Im System der Begleitung von Qualitätsentwicklungsprozessen in der Praxis spielt gerade vor dem Hintergrund wachsender Komplexität die Fachberatung eine zunehmend stärkere Rolle...“

a) Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte durch adäquate Ausbildungsformen

Beschreibung der Situation in Rheinland-Pfalz

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels kommt der qualifizierten Ausbildung mit unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten eine bedeutende Rolle zu. Es werden neben klassischen Ausbildungsgängen auch Ausbildungsgänge angeboten, die z. B. den berufsbegleitenden Erwerb qualifizierter Abschlüsse ermöglichen. Ebenso werden Ausbildungsformen mit Hochschulabschlüssen angeboten, die Möglichkeiten bieten, sich im Modulverfahren weiter zu qualifizieren. In Rheinland-Pfalz wurde damit in den vergangenen Jahren die Anzahl der Ausbildungs- und Studienplätze für pädagogische Fachkräfte im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung sowohl quantitativ als auch qualitativ ausgebaut. Diesen begonnenen Prozess gilt es fortzuführen.

„Was wir brauchen“ / Weiterentwicklungsbedarfe

- Reform der Fachschulausbildung: Verknüpfung von Praxis, Ausbildung und vergüteter Beschäftigung von Anfang an

Eine Weiterentwicklung der klassischen Fachschulausbildungen muss die stetig gestiegenen Weiterentwicklungsbedarfe an die Kindertagesstätten und die neusten Erkenntnisse der Wissenschaft berücksichtigen. Insbesondere sollten dabei eine enge Verzahnung zwischen Fachschulen und Praxis ermöglicht und der Praxisanteil erhöht werden. Erstrebenswert sind, ergänzend zur klassischen Fachschulausbildung, Curricula, die in einem dualen Ausbildungssystem Theorie und Praxis konsequent miteinander verbinden. Auch eine adäquate Vergütung während der Ausbildungsjahre könnte ein Anreiz für Interessierte sein, die Attraktivität des Ausbildungsganges erhöhen und dadurch dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Angesichts des Ziels der Entwicklung multiprofessioneller Teams sollte dieses auch für andere Ausbildungen übernommen werden.

- Auswertung und Weiterentwicklung des „Schulversuchs Berufsbegleitende Teilzeitausbildung“

Der zurzeit laufende Modellversuch „Schulversuch berufsbegleitende Teilzeitausbildung von Erzieherinnen und Erziehern“ muss in Zusammenarbeit mit der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz ausgewertet werden. Dabei sollte die Gefahr der Tendenz zur Verkürzung und inhaltlichen Aufweichung der Ausbildungsstandards besonders in den Blick genommen werden.

- Zeitbudgets für Anleitung und Qualifizierung – Auszubildende on top

Für die notwendigen Anleitungs- und Qualifizierungstätigkeiten sind verbindliche Zeitbudgets zusätzlich zum Personalschlüssel festzulegen. Auszubildende und Studierende sollen in der Regel zusätzlich zum Personalschlüssel eingesetzt werden.

- Einheitliche Ausbildungsabschlüsse – Einheitliche Anerkennung von Abschlüssen

Befürwortet werden einheitliche Abschlüsse sowohl im Fachschulwesen als auch auf Hochschulebene mit länderübergreifender Gültigkeit. Rheinland-Pfalz sollte diesbezüglich eine Initiative auf Bundesebene starten. Ebenfalls ist eine bundesweit einheitliche Anerkennung der im Ausland erworbenen pädagogischen und Erzieherabschlüsse anzustreben.

b) Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte für Kinder in Rheinland-Pfalz durch Fort- und Weiterbildung

Beschreibung der Situation in Rheinland-Pfalz

Durch die steigende Komplexität im Arbeitsfeld Kindertagesstätten steigen auch die qualitativen Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte.⁸

Der Bedarf an Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildung steigt. Fortbildungsinhalte und -themen, die nachhaltig in Kindertagesstätten implementiert werden sollen, erfordern eine teamorientierte Prozessbegleitung, die sowohl individuelle Kompetenzen der einzelnen Fachkraft als auch die des gesamten Teams fördert. Auch Supervision und Coaching sind Maßnahmen mit großen Qualifizierungseffekten. Diese Prozesse sind zeit- und kostenintensiv.

Das Land Rheinland-Pfalz hat zum 01.01.2015 das „Kita!Plus Landesprogramm zur Qualifizierung und Prozessbegleitung der pädagogischen Fachkräfte und Teams in Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz“ in Kraft gesetzt. Die inhaltliche und didaktisch-methodische Ausgestaltung trifft die Bedarfe und macht das Programm vielseitig und attraktiv für die Nutzer/innen. Allerdings haben die Träger der Kindertagesstätten zurzeit durch haushaltsabhängige Bezuschussungsmodalitäten von Landesseite keine Finanzierungssicherheit.

Weitere begleitende Maßnahmen in der Qualifizierung der Fachkräfte sind die Angebote der Fachberatung. Sie spielen, gerade vor dem Hintergrund der wachsenden Komplexität der Arbeit in den Kindertagesstätten, eine zunehmend wichtige Rolle.

Unter Arbeitsschutzaspekten werden auch gesundheitliche Präventions- und Fortbildungsmaßnahmen immer bedeutsamer und tragen auch zur Erhaltung und Stabilisierung der Arbeitskraft bei.

„Was wir brauchen“ / Weiterentwicklungsbedarfe

- Langfristige Sicherung eines ausreichenden Etats im Landeshaushalt für Fortbildungsmaßnahmen aus dem Landesprogramm „Kita!Plus“
- Zeitnahe Bewilligungsbescheide zur anteiligen Kostenübernahme bzgl. der Fördermittel aus dem Landesprogramm.
- Erhöhung des Anteils an refinanzierbaren Personalkosten, der für Fortbildung und Fachberatung im Verwendungsnachweis geltend gemacht werden kann (vgl. § 6 Satz 4 LVO KitaG)

⁸ Die Umsetzung der kita-relevanten Themen im Bundeskinderschutzgesetz (Beschwerdemanagement, Partizipation, die Zusammenarbeit mit den Eltern etc.), aktuell die Begleitung und Integration von Kindern mit Flucht- und Kriegserfahrungen sowie die Befassung mit der Umsetzung von Inklusion, Themen der frühkindlichen Bildung und Qualitätssicherung, Familien- und Sozialraumorientierung sind nur einige Themen, die die Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen fachlich herausfordern.

5. Stärkung der Leitung

Die Umsetzung der pädagogischen Konzeption, die stetige Weiterentwicklung der Einrichtung im Sinne einer lernenden Organisation, die Sicherstellung einer guten Zusammenarbeit im Team und die Vertretung und Öffnung der Einrichtung nach außen sind Leitungsaufgaben. Für die Entwicklung und Sicherung der Einrichtungsqualität kommt der Leitung somit eine Schlüsselposition zu. Leitungspositionen sind deshalb zeitlich hinreichend Leitungszeit zu gewähren und durch entsprechend aus- bzw. weitergebildete Persönlichkeiten zu besetzen, die sich mit den aktuellen Entwicklungen und Anforderungen fortlaufend befassen und bedarfsspezifisch weiterqualifizieren.

Beschreibung der Situation in Rheinland-Pfalz

„Leitungskräfte übernehmen als Führungskräfte Managementaufgaben. Sie sind herausgefordert, unterschiedliche gesetzliche, fachliche, finanzielle und trägerspezifische Anforderungen umzusetzen. Ihnen obliegt die Aufgabe, den strukturellen und pädagogischen Alltag in der Einrichtung zu gestalten.“⁹

Als fachliche Voraussetzung sieht die Fachkräftevereinbarung Rheinland-Pfalz u.a. Erzieherinnen und Erzieher oder Absolventinnen und Absolventen von pädagogischen Studiengängen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung vor. Damit sind die Leitungen sehr unterschiedlich auf die Managementaufgaben in einer Kita vorbereitet.

Zu den zentralen Aufgaben der Leitung gehören u.a.: Personalführung und -entwicklung, Qualitätsmanagement, Zusammenarbeit mit Familien, Sozialraumvernetzung, Weiterentwicklung der Konzeption und Öffentlichkeitsarbeit. „Sie setzen entscheidende Impulse für eine Weiterentwicklung und tragen im entscheidenden Maße dazu bei, dass in der Einrichtung ein lernbereites und bildungsorientiertes Klima existiert.“¹⁰ Das in den Bildungs- und Erziehungsempfehlungen des Landes Rheinland-Pfalz zugrunde gelegte Bildungsverständnis und das damit verbundene hohe Engagement der pädagogischen Fachkräfte setzt eine angemessene und tatkräftige Unterstützung dieser durch die Leitung voraus. Für den Betrieb einer Kindertagesstätte gemäß § 45 SGB VIII muss der Träger einer Kindertagesstätte gegenüber dem Landesjugendamt eine Leitung mit entsprechender persönlicher Eignung benennen¹¹, die einen Berufsabschluss gemäß der Fachkräftevereinbarung für Kindertagesstätten vorweist.

Die Bedeutung der Kindertagesstätte als Bildungsort ist in den letzten Jahren gestiegen. Gleichzeitig haben sich Kindertagesstätten als Bildungsorte für Kinder von 0-14 Jahren weiterentwickelt. Durch den Ausbau der Plätze für Kinder von 0-3 Jahren sowie der Ganztagsangebote ist i.d.R. die Anzahl der Gruppen und damit der Personalschlüssel gestiegen, die Teams sind schnell gewachsen. Dies stellt hohe Anforderungen an ein umfassendes Personalmanagement sowie an Teamentwicklung und Organisation des Betriebs, z. B. die Dienstplangestaltung durch die Kita-Leitung. Die Zusammenarbeit mit Eltern hat sich in ihrer Intensität und in den Inhalten verändert.

Zahlreiche gesetzliche Bestimmungen erfordern zunehmend Dokumentation und administrative Aufgaben.¹²

Dem Qualitätsanspruch steht eine gesetzliche Regelung gegenüber, die die Aushandlung von Zeitkontingenten für die Leitungsaufgaben in einer Kindertagesstätte dem örtlichen Träger der

⁹ „Orientierungshilfe Leitung“

¹⁰ BEE, S. 118

¹¹ vgl. § 22 Abs. 1 AGKJHG

¹² So z. B. aufgrund des Bundeskinderschutzgesetzes: Schutzauftrag, Qualitätssicherung, Partizipation, Beschwerdemanagement oder Anforderungen aufgrund des Infektionsschutzgesetzes, LMIV, usw.

öffentlichen Jugendhilfe, dem Träger der Einrichtung vor Ort sowie der Trägerorganisation überlässt. So sieht die Landesverordnung zur Ausführung des KitaG des Landes RLP in § 2 Abs. 5 Satz 3 vor, „dass mit Zustimmung des Jugendamtes zusätzliches Erziehungspersonal eingesetzt werden kann, insbesondere wenn: die Kindergartenleitung teilweise oder ganz für die Leitungsarbeit freigestellt werden soll.“

Eine Vereinbarung über Kriterien für ein Controlling-Instrument zur Selbstkontrolle von Personalkosten in Kindergärten sagt dazu weiterführend: Ein Teil von Leitungsaufgaben ist unabhängig von der Größe der Einrichtung in jeder Kindertagesstätte zu erfüllen (Zusammenarbeit mit dem Träger und anderen Einrichtungen, Konzeptionsarbeit usw.). Andere Funktionen wie Personalführung, Elternarbeit und Verwaltung sind in ihrem Umfang hauptsächlich von der Größe der Einrichtungen abhängig. Die Hauptaufgaben der Leitung (...) sind nur mit entsprechenden Zeitressourcen zu erledigen.

Somit bleibt es den Verhandlungspartnern vor Ort überlassen, konkrete Kriterien zu Grunde zu legen.

Damit ist die Ausgestaltung in der Realität regional sehr unterschiedlich und oftmals primär von den finanziellen Voraussetzungen vor Ort geprägt.

Die BeWAK - Studie¹³ hat zum Ergebnis, dass 90 % der Leitungskräfte eine große Anspruchshaltung der Politik an die Kita spüren, aber nur 2 % der befragten Leitungskräfte eine wirkliche Wertschätzung dieses Arbeitsfeldes seitens der Politik erfahren. Neben unklaren Aufgabenstellungen, unzureichenden oder auch überfordernden Delegationen ist es auch das Auseinanderfallen von Verantwortung und Macht, das aus dem Blickwinkel der Leitungen das Verhältnis so schwermacht: „Die Kitaleitung ist dafür zuständig, dass gute Arbeit geleistet wird, die Kinder sich in der Kita wohlfühlen, die Kolleginnen und die Eltern zufrieden sind. Die Kontrolle über die Ressourcen haben die Kitaleitungen jedoch nicht“.¹⁴

„Was wir brauchen“ / Weiterentwicklungsbedarfe

- Landesweit einheitliche, verbindliche Kriterien zur Bemessung von Leitungsdeputaten

Allen Kindertagesstätten sind hinreichend Zeitkontingente für Leitungsaufgaben zu gewähren. Anstelle der landesweit sehr uneinheitlichen Bemessung durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe sind für die Berechnung entsprechender Leitungsdeputate landesweit gültige Regelungen zu erarbeiten.

- Kontinuierliche (Weiter-) Qualifizierung von Leitungskräften

Es bedarf kontinuierlicher (Weiter-)Qualifizierung von Leitungskräften. Fachberatung, Supervision, Coaching und Fortbildung müssen regelmäßig angeboten und die Möglichkeit der Teilnahme sichergestellt werden.

- Refinanzierung von Verwaltungskräften zur Entlastung pädagogischer Kräfte von Verwaltungsaufgaben.

Neben den konzeptionellen Aufgaben und der Personalführung nimmt der Verwaltungsaufwand für eine Kindertagesstätte stetig zu. Eine Entlastung der Leitung in diesem Bereich eröffnet zeitliche Möglichkeiten, stärker die notwendigen Weiterentwicklungs- und Führungsaufgaben wahrzunehmen.

¹³ Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kitaleitungen, 2015

¹⁴ vgl. Stehmel 2015 a, S. 9, Zitiert nach Armin Schneider, 2016

6. Räumliche Gestaltung

Räume und deren materielle Ausstattung sind die Basis für das pädagogische Handeln. Eine anregende und ansprechende, möglichst barrierefreie Raumgestaltung sowie eine vielfältige, qualitativ hochwertige und den Kindern zugängliche Materialausstattung sind notwendige Voraussetzung für gute Bildung und Betreuung. Zugleich berücksichtigt eine angemessene Raumausstattung die für die Zusammenarbeit mit Eltern und Vernetzungen im Sozialraum notwendigen Voraussetzungen.

Beschreibung der Situation in Rheinland-Pfalz

Kinder verbringen einen prägenden Teil ihrer Lebenszeit in der Kindertagesstätte, zunehmend ganztägig und von frühester Kindheit an, teilweise auch im Grundschulalter. Ihrer Funktion als Lebens- und Lernort wird die Kindertagesstätte gerecht, wenn Kinder sich in ihren Räumen (Innen- und Außenräume) geborgen und sicher fühlen und von diesen anregende Impulse ausgehen. Räume gelten als „Dritter Erzieher“: Ihre Gestaltung beeinflusst Kinder in ihrem natürlichen Drang, ihre Umwelt zu erforschen und deren Eigenschaften und Möglichkeiten kennen zu lernen.¹⁵

Die Rahmenbedingungen im Innen- und Außenbereich der Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz sind oftmals unzureichend. Sie entsprechen nicht der o. g. Funktion und gewachsenen Bedeutung einer Kindertagesstätte als Lebens- und Lernort für Kinder. Dies bezieht sich sowohl auf Spiel-, Forschungs- und Bewegungs- und Multifunktionsräume als auch auf Rückzugs- und Ruheräume, Küchen- und Speiseräume, den Sanitär- und Pflegebereich.

Der quantitative Ausbau von U3- und Ganztagsplätzen hat in vielen Fällen dazu geführt, dass improvisierte Kompromisslösungen vor Ort geschaffen wurden, denen zeitlich begrenzte Betriebserlaubnisse zugrunde liegen. Diese Lösungen müssen auf ihre dauerhafte Eignung überprüft werden. Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe in der Verantwortung für die Bereitstellung eines entsprechen Platzangebotes, ist gleichzeitig beteiligt an der Erteilung der Betriebserlaubnis hinsichtlich Bau- und Sachausstattung. Diese Verknüpfung darf sich nicht nachteilig auswirken auf die Qualität der pädagogischen Raumkonzepte.

„Was wir brauchen“ / Weiterentwicklungsbedarfe

- Pädagogik benötigt Räume, die Vielfalt ermöglichen und den aktuellen pädagogischen Herausforderungen entsprechen:
 - ⇒ Einheitliche Mindestgrößen bei der Innenraum- und Außenraumgestaltung (orientiert an der jeweiligen Gruppen- und Altersstruktur),
 - ⇒ gut ausgestattete Räumlichkeiten im Innen- und Außenbereich,
 - ⇒ barrierefreie Räume im Innen- und Außenbereich für vielfältige Aktivitäten (spielen, forschen, bewegen, ruhen),
 - ⇒ Kreativräume (Werkstätten, Labore auch für den MINT - Bildungsbereich)
 - ⇒ Mehrzweckräume (multifunktional gestaltbar),
 - ⇒ Bewegungsräume,
 - ⇒ Speiseräume,

¹⁵ Grundlagen pädagogischer Raumkonzepte sind hinlänglich beschrieben in den Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in RLP (2004) und in der Orientierungshilfe „Raumkonzepte für Kindertagesstätten“ (2010).

- ⇒ Hauswirtschaftsräume (Küchenausstattung, die die Zubereitung gesunder Ernährung sowie eine Beteiligung der Kinder ermöglicht),
- ⇒ Bedarfsgerecht angepasste Sanitär- und Pflegebereiche,
- ⇒ Schlaf-, Ruhe- und Rückzugsräume,
- ⇒ Beratungsräume für Elterngespräche, Eltern-Zimmer/ Elterncafé,
- ⇒ Therapie-, Beratungsräume für Fachdienste,
- ⇒ Garderobebereich und Abstellmöglichkeiten für Kinderwagen,
- ⇒ ausreichend Material- und Lagerräume,
- ⇒ Räume für das pädagogische Fachpersonal zur Reflexion, Dokumentation und Planung der pädagogischen Arbeit (mit entsprechender technischer Ausstattung),
- ⇒ Sozialräume für Pausenzeiten.

- Erteilung der Betriebserlaubnis durch das Landesjugendamt

Die Erteilung der Betriebserlaubnis ist an pädagogischen Aspekten zu orientieren. Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe ist oftmals dem Dilemma ausgesetzt, einerseits schnell ausreichend Plätze zu schaffen, wirtschaftliche Vorgaben einzuhalten und gleichzeitig andererseits die Anforderungen an die pädagogische Qualität im Blick zu behalten. Eine Entscheidung des Landesjugendamtes über die Erteilung der Betriebserlaubnis kann den Träger der öffentlichen Jugendhilfe in dieser Situation entlasten.

7. Bildung, Entwicklungsförderung und Gesundheit

Gesundheitsförderung ist als Querschnittsaufgabe im pädagogischen Alltag zu verankern und mit dem Bildungsauftrag zu verzahnen. Eine ausgewogene Ernährung, ausreichend Bewegung und die Unterstützung einer gesunden Lebensführung sind wesentlich für das Wohlergehen, die kognitive, sozial-emotionale und motorische Entwicklung sowie für den Lernerfolg der Kinder. Da bereits für Kleinstkinder gemeinsame Mahlzeiten (...) Alltag sind, besteht eine gesellschaftliche Verpflichtung, ihre Qualität zu sichern. Zugleich sind Essens- und Pflegesituationen als wichtige Bildungssituationen zu sehen, die pädagogisch gestaltet werden sollten.

Beschreibung der Situation in Rheinland-Pfalz

Gesundheit und Krankheit sind Bestandteil der Erfahrungswelt von Kindern. Dabei spielt das Vorbild der Erwachsenen eine ebenso große Rolle wie das Einüben von Gewohnheiten. Die Trias „Bildung, Erziehung und Betreuung“ bildet den Kernbereich des Auftrags einer Kindertagesstätte. Dabei wird ein umfassender und ganzheitlicher Bildungsbegriff zugrunde gelegt, der auf die Entwicklung kognitiver, sozioemotionaler und motorischer Fähigkeiten abzielt. Dies setzt voraus, dass das Kind in verlässliche Beziehungen und sichere Bindungen eingebettet ist.

Der Gesundheitsförderung im Sinne von Salutogenese kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Ziel ist es, die Entstehung und Erhaltung von Gesundheit zu fördern. Dabei sind Ernährung, Bewegung und gesunde Lebensführung zentrale Themen.

Alltagssituationen in der Kita wie die täglichen Mahlzeiten, Pflege- und Wickelsituationen sowie Rückzugs- und Ruhephasen sind mehr als eine bloße Befriedigung physiologischer Bedürfnisse. Sie sind intensive Bildungs- und Beziehungsanlässe und ermöglichen Kindern das Einüben von Kulturtechniken.

Die Rahmenbedingungen in den Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz ermöglichen derzeit keine ganzheitliche Entwicklungs- und Gesundheitsförderung.

Ein weiterer wesentlicher Gesichtspunkt neben der Gesundheitsförderung betrifft den Gesundheitsschutz von Kindern und Mitarbeitenden gleichermaßen. Hier sind Aspekte wie Akustik (Schallschutz), Raumklima, ergonomisches Mobiliar etc. Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

„Was wir brauchen“ / Weiterentwicklungsbedarfe

Um Bildung, Entwicklungsförderung und Gesundheit in der Kita zu ermöglichen, müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Pädagogische Fachkräfte sollen Kinder darin stärken, selbst Verantwortung zu entwickeln im Umgang mit dem eigenen Körper, dessen Pflege und präventiven Maßnahmen zur Gesunderhaltung.

- Fort- und Weiterbildung

Der Ansatz von Salutogenese und Resilienzförderung ist in der Aus- und Weiterbildung zu verankern. Dabei sind nicht nur die pädagogischen Fachkräfte und Hauswirtschaftskräfte in den Blick zu nehmen, sondern auch das Umfeld der Kita wie politisch Verantwortliche, Architekten, Träger etc.

- Räumlichkeiten:

Die Räumlichkeiten für das Zubereiten und das Einnehmen von Mahlzeiten sind (wie Spiel- und Lernräume) ebenfalls zentrale Orte pädagogischen Handelns und müssen entsprechend in den Kindertagesstätten eingerichtet werden. Eine adäquate landeseinheitliche Förderung von Bauunterhalts- und Investitionskosten ist sicherzustellen.

- Alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeit:

Die Arbeitsfähigkeit pädagogischer Mitarbeitender ist zu erhalten. Faktoren wie die Gestaltung und Organisation der Arbeit, Gesundheit, Qualifikation und Motivation sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege beeinflussen die Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit. In diesen Bereichen müssen systematisch langfristig wirkende und nachhaltige förderliche Maßnahmen entwickelt und in den Kindertagesstätten eingeführt werden.

8. Steuerung im System

Die Weiterentwicklung der Qualität setzt voraus, dass die jeweiligen Beteiligten und Verantwortlichen von der lokalen Ebene bis zum internationalen Vergleich über entsprechende Informationen und Kapazitäten zur Evaluation und Steuerung verfügen. Hier gilt es, bestehende Instrumente fortzuführen und auszubauen.

Beschreibung der Situation in Rheinland-Pfalz

Kitas stehen zunehmend im Spannungsfeld zwischen dem politischen Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Umsetzung des Bildungsauftrags, sowie kompensatorischen Aufgaben im Bereich des Kinderschutzes (Gesundheit, Armut, gesellschaftliche und sprachliche Integration). Mit den wachsenden Aufgaben wird die Kita als kompetentes System stetig gefordert: Beschwerde- und Konfliktmanagement im Team, mit Eltern oder anderen Akteuren im Gemeinwesen sind beispielsweise ein integraler und häufig auch ein sehr belastender Teil der Arbeit. Die Grenzen der Belastbarkeit sind erreicht.

Die Öffnung für 0- bis 3-jährige Kinder und für Kinder mit besonderen Bedarfen setzt eine Erfüllung des Grundbedürfnisses junger Kinder nach Nähe, Verlässlichkeit und Beziehung als Grundlage für Lern- und Entwicklungsprozesse voraus. Wissenschaftlich ist hinreichend belegt, dass

eine feinfühlig und professionelle Entwicklungsbegleitung neben Fachkenntnissen auch ein entsprechendes Betriebsmanagement benötigt. Die Resultate für die Kinder sind dann am besten, wenn das System Kindertagesstätte als Ganzes „funktioniert“: Anforderungen an Standard- und Qualitätssicherung sind von einer Verantwortungsgemeinschaft zu erfüllen. Dabei ist das Ergebnis in der Regel nicht nur auf einen isolierten Faktor, wie z. B. die Ausbildung der Fachkräfte, zurückzuführen, vielmehr gilt es, das komplette System in den Blick zu nehmen.¹⁶

„Was wir brauchen“ / Weiterentwicklungsbedarfe

Wenn die Anforderungen der Gesellschaft an einer Kindertagesstätte komplexer werden, muss sich diese Komplexität auch im kompetenten System insgesamt abbilden:

- Angemessene und überregional einheitliche Personalschlüssel und Leitungsdeputate

Verbindliche, landesweit einheitliche Modelle zur Berechnung des Personalschlüssels für pädagogische Fachkräfte mit angemessener Berücksichtigung von Ausfallzeiten und mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten sowie Zeitdeputaten zur Wahrnehmung von Leitungsaufgaben. Des Weiteren auch für Hauswirtschafts-, Reinigungs- und Hausmeistertätigkeiten.

- Professionalisierung und Refinanzierung von Trägeraufgaben und Trägerfunktion,

Die zunehmenden Anforderungen an die Träger von Kindertagesstätten erfordern die hauptberufliche Wahrnehmung der Trägeraufgaben, die auch für freie Träger anteilmäßig refinanziert werden muss.

- Erhalt der Trägervielfalt durch angemessene Reduzierung des Trägeranteils.

- Verbindliche Vorgaben zur Refinanzierung von Sach- und Investitionskosten

Die von den Trägern erbrachten Leistungen bei Sach- und Investitionskosten nehmen stetig zu. Darüber hinaus erhöhen sich auch die nicht refinanzierten Overheadkosten (Personalverwaltung, Buchhaltung etc.). Vor diesem Hintergrund ist eine Refinanzierung von Sach- und Investitionskosten notwendig, damit die Träger ihre Kindertagesstätte erhalten können und eine flächendeckende Trägerpluralität in Rheinland-Pfalz erhalten bleibt. Hierzu gehört auch eine einheitliche Regelung für die Abrechnung von Bauunterhalts- und Investitionskosten.

- Fortlaufende Anpassung der verbindlichen Definition von Personalkosten

Neue gesetzliche Vorgaben führen zur Ausweitung von Personalkosten (z.B. Biostoffverordnung, Führungszeugnisse), deren Refinanzierung verbindlich zu regeln ist. Daher ist die Definition von Personalkosten gesetzlich nicht abschließend zu regeln, sondern fortlaufend anzupassen.

- Verfahren zur Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen durch das Landesjugendamt

Regelungen und Verfahren, die das Landesjugendamt im Kontext seiner Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen entwickelt, müssen verbindlich und eindeutig formuliert und mit angemessenem Aufwand von Träger und Einrichtung zu realisieren sein.

¹⁶ „Mehr denn je hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass das Zusammenwirken verschiedener Bereiche für gute Ergebnisse in der Kindertagesbetreuung wichtig ist. Die Rede ist von einer Verantwortungsgemeinschaft oder von kompetenten Systemen. Am Beispiel der verschiedenen Qualitätsdimensionen wird deutlich, dass eine Ergebnisqualität nicht nur auf einen Faktor zurückzuführen ist, weitere Dimensionen sind die Organisations- und Managementqualität, die Prozessqualität, die Orientierungsqualität, die Strukturqualität und die Kontextqualität.“(Strehmel 2015b: 150f.)

- Erhöhung der refinanzierbaren Ausgaben für Fachberatung, Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung sind gemeinsam mit Fachberatung wichtige Unterstützungsleistungen für die pädagogischen Fachkräfte und die Träger der Kindertagesstätten. Die zuwendungsfähigen Kosten für Fortbildung und Fachberatung (derzeit 0,8 % bzw. 1 % der nachgewiesenen Personalkosten, vgl. § 6 Absatz 4 KitaG LVO), ist angemessen zu erhöhen.

- Sicherung des Transfers zwischen Wissenschaft und Praxis

Die Arbeit des 2016 neu gegründeten Instituts für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit in Rheinland-Pfalz (IBEB) ist langfristig zu sichern.

Zudem gilt es, eine enge Verzahnung zwischen der Ausbildung von Fachkräften an den Fachschulen und Fachhochschulen sowie Universitäten und der Fachpraxis sicherzustellen.

Damit einher geht die Sicherung eines einheitlichen Ausbildungsstandards im internationalen Vergleich.

- Einheitliche Standards für die Arbeit der Jugendämter

Die Wahrnehmung der Aufgaben des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe sind durch ein landesweites Qualitätsmanagement zu sichern. Dies betrifft insbesondere die Umsetzung der Vorgaben laut §§ 79 und 80 SGB VIII (Gesamtverantwortung, Grundausrüstung und Jugendhilfeplanung) sowie auch § 81 SGB VIII (Strukturelle Zusammenarbeit mit anderen Stellen und öffentlichen Einrichtungen).

Mainz, 29.12.2016

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz e.V.

LIGA-Fachgruppe Kindertagesstätten der

LIGA-Kommission Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Löwenhofstr. 5

55116 Mainz

Tel.: 06131 / 22 46 08

E-Mail: info@liga-rlp.de