

KITA LEITUNG

 Wolters Kluwer

DAS MAGAZIN FÜR INNOVATIVE KITA LEITUNG

KLISCHEE- FREI, SCHON UNTER DREI

Wie Sie mit Ihrem Team
eine Lernumgebung
ohne Stereotype
schaffen – ab Seite 4.

EIN STARTCHANCEN- PROGRAMM FÜR KITAS?

Schleswig-Holsteins Bildungsministerin Karin Prien (CDU) will die Bildung in Deutschland verbessern – ab der Kita. Gemeinsam mit zwei weiteren Bildungsministerinnen hat sie dafür einen Plan vorgelegt (ab S. 18).

EXKLUSIV

Interview zum Personal-
mangel mit dem Verband
für Kita-Fachkräfte NRW
– ab Seite 14.



ExpertConsult Kitamanagement – Ihre Fragen, unsere Expertise!

Sind Sie eine Kitaleitung, die nach schnellen und präzisen Antworten auf dringende Fragen im Kitamanagement sucht?
Dann ist **ExpertConsult Kitamanagement** die Lösung, auf die Sie gewartet haben!

Mit **ExpertConsult Kitamanagement** können Sie einem Expertengremium Ihre Fragen stellen und in der Regel innerhalb von 48 Stunden eine fundierte Antwort erhalten. Egal, ob es um organisatorische Herausforderungen, pädagogische Fragen oder rechtliche Angelegenheiten geht (keine individualisierte Rechtsberatung) – **unsere Experten stehen Ihnen mit ihrem umfangreichen Fachwissen zur Seite.**

Vertrauen Sie auf **ExpertConsult Kitamanagement** und nutzen Sie unser Expertennetzwerk, um Ihre Fragen im Kitamanagement **schnell und zuverlässig** zu beantworten. Investieren Sie in den Erfolg Ihrer Kita und profitieren Sie von unserer Expertise!

ExpertConsult Kitamanagement – neben vielen weiteren Werken und Praxishilfen enthalten in den Modulen Carl Link Kita Recht & Praxis der jeweiligen Bundesländer auf Wolters Kluwer Online.



Artikel Nr. 08255165

€ 49,90 mtl.

(im Jahresabo zzgl. MwSt)

Auch im Buchhandel erhältlich



LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

ob Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft oder Religion – schon früh entwickeln Kinder hinsichtlich bestimmter Merkmale stereotype Vorstellungen. Die Erziehung ist dabei ebenso ausschlaggebend wie Botschaften, die beispielsweise die Gesellschaft oder Medien – subtil oder direkt – an sie herantragen. Doch Vorurteile und Klischees sind die Ursache zahlreicher Übel. Es gilt also, ihnen möglichst frühzeitig entgegenzuwirken, etwa in der Kita. Die aktuelle Ausgabe der **KITALEITUNG** bietet Ihnen daher Anregungen, wie Sie Ihr Team unterstützen können, eine Lernumgebung zu schaffen, die Stereotypen den Kampf ansagt (ab S. 4).

An diesem Punkt zeigt sich wieder einmal die immense Bedeutung der frühkindlichen Bildung. Doch der Bildungsauftrag von Kindertagesstätten scheint angesichts der Personalnot in den Hintergrund zu rücken. So lassen sich zumindest politische Maßnahmen lesen, die vor allem darauf fokussieren, die Betreuung der Kinder sicherzustellen. Hauptsache, die Eltern können zur Arbeit gehen. Den Erzieher*innen ist das jedoch nicht genug. Das sagen die beiden ersten Vorsitzenden des Verbands für Kita-Fachkräfte Nordrhein-Westfalen – und mahnen: Diese Entwicklung drängt Fachkräfte aus ihrem gewählten Beruf (das Interview ab S. 14).

Doch es gibt auch Grund zur Hoffnung: Drei Bildungsministerinnen haben sich parteiübergreifend zusammengeschlossen und einen Plan vorgelegt, wie sich die Bildungssituation in Deutschland bis 2035 verbessern lässt. Beteiligt daran ist Schleswig-Holsteins Bildungsministerin Karin Prien (CDU). Sie fordert eine nationale Agenda für Kinder im Alter von null bis zehn Jahren – und eine Kita-Säule im Startchancen-Förderprogramm (ab S. 18).

Herzliche Grüße

Chefredaktion

ENTWICKLUNGSBERICHTE



EINFÜHLSAM

Lady Gaga und ihr Verlobter Michael Polansky sind sich Medienberichten zufolge einig – ihre zukünftigen Kinder sollen vor allem eins dürfen: sie selbst sein. Ein besseres Erziehungsziel kann es kaum geben.



UNDIFFERENZIERT

Ohne Unterstützung sei in Deutschland ein Vollzeitjob mit Kindern nicht möglich, kritisiert laut Medienberichten die Chefin der „Wirtschaftswesen“, **Monika Schnitzer**. Die Kinderbetreuung sei nicht verlässlich – recht hat sie. Wichtig dabei zu betonen: Das liegt am unterversorgten System, nicht an den Fachkräften.



UNREALISTISCH

Braucht Deutschland eine Vorschule? „Sofort“, zeigt sich Berlins Bildungsministerin **Katharina Günther-Wünsch** (CDU) überzeugt, am besten gleich drei Jahre lang. Das sagte sie Medienberichten zufolge bei einer Veranstaltung in Berlin. Ihre Position ist klar, die Umsetzung bleibt fraglich, fehlen doch schon jetzt ausreichend Fachkräfte und Kita-Plätze.



Tiefbild: Frank Peter Illustration: Natascia Weiz Fotos: Wolters Kluwer, Shutterstock/Jo Seer, Sachverständigenrat/Wirtschaft, SenBf/Koroll

HERAUSFORDERNDES VERHALTEN ALS BELASTUNGSFAKTOR

NIEDERSACHSEN. Gut zwei Drittel der Kitaleitungen in Niedersachsen nehmen ihre Teams als stark belastet wahr. Darauf verweist eine jüngst veröffentlichte Umfrage des Niedersächsischen Instituts für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe), an der sich fast 1.500 niedersächsische Leitungskräfte beteiligt haben. Demnach trage neben dem aktuellen Personal-mangel vor allem das herausfordernde Verhalten von Kindern zur Belastung bei. Für eine Verbesserung der Situation wünschen sich die befragten Leitungen unter anderem mehr Personal, kleinere Gruppen und eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels sowie mehr fachlich spezialisiertes Personal in der Einrichtung, wie beispielsweise Heilpädagog*innen. Entlastung versprechen sie sich außerdem von zusätzlicher Unterstützung durch externe Stellen, Supervision und Fortbildung. „Rund zwei Drittel der Kitas in Niedersachsen stehen mit dem Rücken zur Wand“, fasst der nifbe-Vorstandsvorsitzende Kai-Uwe Kühnberger zusammen. „Hier muss dringend Entlastung geboten werden, kurzfristig beispielsweise auch durch den verstärkten Einsatz von spezifisch qualifizierter Fachberatung.“



FORDERUNG: GEBURTENRÜCKGANG ALS CHANCE NUTZEN

MECKLENBURG-VORPOMMERN. Die Geburtenzahl in Mecklenburg-Vorpommern sinkt rapide – und damit auch die Zahl potenzieller Kita-Kinder. Wie das Statistische Landesamt mitgeteilt hat, kamen 2023 mit 1.149 Geburten rund elf Prozent weniger Kinder zur Welt als ein Jahr zuvor. Lediglich in den Jahren 1993 und 1994 war die Geburtenzahl noch geringer. Die Bertelsmann-Stiftung sieht in dieser Entwicklung eine Chance. Sie empfiehlt der Landesregierung, die aufgrund der zurückgehenden Kinderzahlen freiwerdenden Personalressourcen zu nutzen, um den Personalschlüssel im frühkindlichen Bildungsbereich zu verbessern und die Fachkraft-Quote zu erhöhen. Dafür setzt sich auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Mecklenburg-Vorpommern ein. Statt Erzieher*innen infolge des Trends zu kündigen, solle das Land „die Finanzierung der Fachkräfte in den Kitas auf gleichbleibendem Niveau sicherstellen“. „Dieses Personal soll künftig eingesetzt werden, um die Qualität in der frühkindlichen Bildung aber auch die Arbeitsbedingungen unserer Kolleg*innen zu verbessern“, erklärt die stellvertretende GEW-Landesvorsitzende Ulrike von Malotki.

SPRACHSTANDSERHEBUNG SOLL KOMMEN

SACHSEN-ANHALT. Die oppositionellen Grünen und das Sozialministerium sind sich einig: Sachsen-Anhalt braucht eine landesweite Sprachstandserhebung für Kinder im Kita-Alltag. Auf diese Weise sollen Sprachprobleme früh erkannt und betroffene Kinder gezielt gefördert werden. „Kein Kind in Sachsen-Anhalt soll mehr mit Sprachproblemen in die Schule kommen. So schaffen wir mehr Chancengerechtigkeit in der Bildung, und zwar von Anfang an“, begründet Susan Sziborra-Seidlitz, Grünen-Sprecherin für Bildungspolitik, das Anliegen ihrer Fraktion. Sozialministerin Petra Grimm-Benne (SPD) begrüßte im Landtag den Vorstoß der Grünen-Abgeordneten. Sie verwies auf bereits bestehende Sprachfördermaßnahmen des Landes und erklärte, dass die Regierung bereits prüfe, „welche Sprachstandserhebung man in den Kitas machen kann“. Ihr Ziel sei es sogar, den Sprachstand früher als von den Grünen gewünscht zu erheben: mit vier Jahren statt viereinhalb.

NEUE KITA-FINANZIERUNG GEPLANT

BRANDENBURG. Das Land Brandenburg will die Finanzierung seiner Kindertagesstätten bis zum 1. Januar 2027 neu regeln. Im ersten Quartal 2026 soll das Gesetzgebungsverfahren für die Novellierung starten. Das kündigte Bildungsminister Steffen Freiberg (SPD) im Rahmen einer Fragestunde im Potsdamer Landtag an. Der Minister will dabei eng mit den kommunalen Spitzenverbänden zusammenarbeiten. Im Fokus soll zunächst die Frage der Kita-Finanzierung stehen. Erst danach, wenn auch eine Kostenfolgenbetrachtung möglich wäre, ließe sich eine sinnvolle Qualitätsdebatte anschließen. Angestoßen hatte die Wortmeldung die Abgeordnete Kristy Augustin (CDU).

Diese zeigte sich gegenüber der Zeitung „Potsdamer Neuste Nachrichten“ unzufrieden mit der Planung des Bildungsministers. Die Novellierung des Gesetzes auf die Kita-Finanzierung zu reduzieren, greife zu kurz, so Augustin. Auch Qualitätsverbesserungen wie die Leitungsfreistellung müssten thematisiert werden.

IN DIESEM HEFT

- 1 Editorial
- 2 Meldungen: Aus den Ländern

TITELTHEMA

KLISCHEEFREI, SCHON UNTER DREI

- 4 **Für mehr Fürsorglichkeit – gegen toxische Männlichkeit**
Geschlechterstereotype engen Kinder in ihrer Entwicklung ein. 6 Tipps, wie Sie Ihr Team unterstützen können, Klischees und Vorurteilen entgegenzuwirken.
- 7 **Vielfalt feiern, jeden Tag**
Anregungen für eine vorurteilsbewusste Lernumgebung.
- 8 **Lücken im Schutz von Mädchen und Minderheiten**
Kitas zeigen Defizite bei der Prävention geschlechtsbezogener Gewalt. Darauf verweist eine Studie aus Schleswig-Holstein – und formuliert Handlungsempfehlungen.

AUS DER PRAXIS

- 10 **Aktuelle Meldungen**
- 12 **Dem Mangel trotzen: Gesund durch die Personalkrise**
Klare Strukturen, Teamzusammenhalt, Notfallpläne – wie Kitaleitungen die Belastung in Zeiten des Fachkräftemangels abfedern können.
- 14 **„Dass unsere Arbeit auf diese Ebene reduziert wird, zerreißt uns das Herz“**
Durch den Personalmangel scheint die Bedeutung des frühkindlichen Bildungsauftrags in den Hintergrund zu rücken. Dagegen stemmt sich der Verband für Kita-Fachkräfte NRW – ein Interview.

EINBLICK

- 18 **Milliardenschweres Startchancen-Programm – auch für Kitas!**
Drei Kultusministerinnen aus drei Parteien wollen die Bildung in Deutschland gemeinsam voranbringen und

nehmen dafür auch die frühkindliche Förderung in den Blick.

- 20 **Mehr Mitbestimmung!**
Der Bürgerrat Bildung und Lernen hat einen Katalog mit Empfehlungen veröffentlicht, wie die Bildung in Deutschland verbessert werden könnte. Darunter auch Vorschläge für den frühkindlichen Bereich.
- 22 **„Die Kinder waren immer wieder unsere Motivation“**
Die Kita Regenbogenland aus Rötha ist „Kita des Jahres 2024“. Doch der Weg dahin war beschwerlich. Über den Entwicklungsprozess sprach **DIE KITALEITUNG** mit der stellvertretenden Leiterin Sandra Zimmerling.



- 26 **Kolumne: Klartext**

WISSEN UND ERZIEHEN

- 27 **Meldungen**
- 28 **Schwarzes Brett**



FÜR MEHR FÜRSORGLICHKEIT – GEGEN TOXISCHE MÄNNLICHKEIT

Kinder erlernen und reproduzieren bereits in sehr jungen Jahren Geschlechterstereotype – mit weitreichenden Folgen. Es ist daher zentral, ihnen früh entgegenzuwirken. Eine Möglichkeit: fürsorgliches Verhalten fördern – besonders bei Jungen. 6 Tipps, wie Sie Ihr Team dabei unterstützen können.

Fürsorgliches Verhalten setzt voraus, mit den eigenen Emotionen umgehen zu können.

Geschlechterstereotype setzen Grenzen. Sie fördern starre Erwartungen an Verhaltensweisen allein aufgrund des jeweiligen Geschlechts und schränken somit sowohl Kinder als auch Erwachsene gleichermaßen in ihrer individuellen Entwicklung ein. Mädchen und Frauen sollen ruhig und zurückhaltend sein, Jungen und Männer stark und dominant.

Auch Fürsorglichkeit gilt in der hiesigen Gesellschaft immer noch als weibliche Eigenschaft. Das kann dazu führen, dass Jungen nicht lernen, für sich und andere zu sorgen. Das Projekt „ECaRoM – Early Care and the Role of Men / Förderung fürsorglicher Männlichkeiten in der frühen Erziehung und Bildung“ ging daher der Frage nach, inwieweit sich fürsorgliches Verhalten in Kita und Grundschule stärken lässt, insbesondere bei Jungen. Daran hervorgegangen sind unter anderem ein Handbuch für pädagogische Fachkräfte als auch praxisorientierte Empfehlungen für Leitungskräfte, um dieses Unterfangen zu unterstützen (siehe dazu die QR-Codes auf S. 6).

GESCHLECHTERREFLEKTIERTE PÄDAGOGIK

Fürsorgliches Verhalten in jungen Jahren zeigt sich laut Handbuch in alltäglichen Handlungen, wenn die Kinder beispielsweise nach dem Spielen aufräumen, bei der Essenszubereitung helfen, Freund*innen trösten oder Konflikte gewaltfrei lösen. Doch „der Übernahme von Fürsorge durch Männlichkeiten stehen vor allem Ge-

schlechterstereotype im Weg“. Sich wie ein „richtiger Mann zu verhalten“, heißt demnach nämlich, wenig empathisch zu sein, Fürsorge als weiblichen Bereich zu interpretieren und Weiblichkeit grundsätzlich abzuwerten. Diesen Rollenanforderungen gilt es, „so früh wie möglich entgegenzuwirken“. Einen vielversprechenden Ansatz dafür bietet der Handreichung für Leitungskräfte zufolge die geschlechterreflektierte Pädagogik; ihre zentralen Ziele lauten:

- vielfältige Interessen, Kompetenzen und Verhaltensweisen von Kindern, ohne vergeschlechtlichte Eingengungen, zu fördern,
- Kinder von Geschlechtsanforderungen zu entlasten sowie
- Diskriminierung und Gewalt entgegenzutreten und abzubauen.

Ein positiver Nebeneffekt: „Wenn Jungen* nicht Dominanz, Unabhängigkeit und Kontrolle mimen müssen, ist mehr Platz für alternative, gewaltfreie Lösungen von Konflikten“, betont das Handbuch. Fürsorglichkeit wirkt demnach auch präventiv gegenüber geschlechtsbezogener Gewalt.

Den pädagogischen Fachkräften kommt in diesem Zusammenhang eine Doppelaufgabe zu. Es fällt in ihren Verantwortungsbereich, die Kinder anzuregen, „verschiedene Aspekte ihrer Identität, einschließlich des Geschlechts, frei zum Ausdruck zu bringen“. Gleichzeitig müssen sie sich mit ihren eigenen verinnerlichten Stereotypen auseinandersetzen, die

ihre Arbeit beeinflussen können. Bei beiden Aufgaben können Sie als Leitungskraft Ihr Team maßgeblich unterstützen; Anregungen bietet die Handreichung für Leitungskräfte des ECaRoM-Projekts:

1. SELBSTREFLEXION

Auch Sie als Leitungskraft sind nicht frei von verinnerlichten Geschlechterbildern und geschlechtsspezifischen Erwartungen. Wollen Sie in Ihrer Einrichtung die geschlechterreflektierte Pädagogik erfolgreich umsetzen, müssen Sie sich dieser bewusst werden. Bei der Selbstreflexion können Ihnen folgende Fragen helfen:

- „Was ist denn männlich*, was weiblich* für mich?“
- „Habe ich Erwartungen an Kinder, sich wie ‚echte Jungen*‘ oder ‚echte Mädchen*‘ zu verhalten? Wie nehme ich Kinder wahr, die das nicht tun? Was für Vorteile habe ich, wenn ich als männlich* gelesen werde?“

- „Wer hat in meiner Kindheit den Haushalt gemacht?“
- „Wer hat die Großeltern gepflegt?“

2. SELBSTREFLEXION DES TEAMS UNTERSTÜTZEN

Auf ähnliche Weise können Sie den Reflexionsprozess Ihres pädagogischen Teams unterstützen. Mit den nachfolgenden Fragen können Sie Ihre Mitarbeitenden anregen, das eigene pädagogische Handeln zu hinterfragen, um bislang unbemerkt geförderte Geschlechterstereotype zu identifizieren:

- Bindet ihr Jungen beim Tischdecken vor Mahlzeiten und beim anschließenden Aufräumen ein?
- Ermutigt ihr Jungen dazu, ihre Freund*innen zu trösten, wenn Bedarf besteht?



Spielzeug in den Farben rosa und blau führt oftmals zu einer Geschlechtertrennung.

- Interpretiert ihr Gefühle von Jungen und Mädchen unterschiedlich (Traurigkeit, Wut, Angst)?
- Habt ihr unterschiedliche Kommunikationsstile, je nachdem ob ihr mit Jungen oder Mädchen spricht (z. B. Tonfall und Lautstärke, Körpersprache, genutzte Wörter)?
- Wenn ein Kind krank wird oder sich verletzt, wen ruft ihr gewöhnlich an?

Die Reflexion ist ein kontinuierlicher Prozess und kann im Rahmen von Teambesprechungen stattfinden, aber auch Teil von Fort- und Weiterbildungen sowie Supervision sein.

3. WIDERSTAND BEGEGNEN

Nehmen Sie mögliche Zweifel von Teammitgliedern ernst; das kann ein erster Schritt sein, diese für Ihr Unterfangen zu gewinnen. Zeigen Sie auf, dass Sie mithilfe einer geschlechterreflektierten Bildung jedem Kind die Möglichkeit geben, sich wirklich individuell zu entwickeln, frei von gesellschaftlich konstruierten Geschlechtererwartungen. Darüber hinaus können Sie auf das Achte Sozialgesetzbuch (SGB VIII) sowie die Kitagesetze Ihres Bundeslands verweisen, aus denen sich ein gesetzlicher Auftrag für geschlechterreflektierte Pädagogik folgern lässt.

4. EINFLUSS VON MATERIAL UND RAUM

Überprüfen Sie mit Ihrem Team, ob vorhandene Materialien oder die Raumgestaltung unerwünschte Geschlechterstereotype vermitteln. So provozieren beispielsweise die Farben rosa und blau eine Geschlechteraufteilung, da in der breiten Gesellschaft rosa als Mädchen- und blau als Jungenfarbe gilt. Einen ähnlichen Effekt haben getrennte Puppen- und Bauerecken. Verzichten Sie zudem auf Beschreibungen wie „Jungen- und Mädchenspielzeug“ und kontrollieren Sie die Kinderbücher. Trennen Sie sich von Werken, die die traditionellen Rollenbilder vermitteln und stereotype Erwartungen an Männlichkeit und Weiblichkeit stärken.

5. ELTERN EINBINDEN

Transparenz ist entscheidend: Verankern Sie bereits in der Konzeption Ihrer Einrichtung, dass Sie in Ihrer Arbeit mit den Kindern der geschlechterreflektierten Pädagogik folgen, um die Eltern von Anfang an mitzunehmen. Zusätzlich können Elternabende eine wertvolle Gelegenheit bieten, den Ansatz weiter vorzustellen, passende Kinderbücher und Materialien zu präsentieren und offene Fragen zu klären. Sollte dennoch Kritik aufkommen oder Eltern

sich diskriminierend verhalten, „eignen sich Zweiergespräche, um auf Augenhöhe darauf einzugehen“. Dabei empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

- Sorgen Sie für eine ruhige Gesprächssituation.
- Bereiten Sie das Gespräch mit einer Selbsterklärung vor: Worum geht es mir? Wie geht es mir mit der Äußerung, Haltung oder Situation?
- Zeigen Sie gegenüber den Eltern Empathie und vermitteln Sie Ihnen, dass Sie ihr Anliegen und die Befürchtungen verstehen wollen.
- Beziehen Sie im Gespräch klar Position gegen Ausgrenzung, Abwertung und Diskriminierung.
- Argumentieren Sie auf pädagogisch-fachlicher Ebene.
- Nehmen Sie Bezug auf das pädagogische Konzept der Kita.
- Betonen Sie das gemeinsame Interesse von Eltern und Kita.

6. EINE FÜRSORGEKULTUR ETABLIEREN

Eine wichtige Voraussetzung, um Fürsorglichkeit im Kita-Alltag zu stärken, ist ein gelebtes Gewaltschutzkonzept, das explizit die Dimension Geschlecht berücksichtigt. Ebenso unterstützt Sie ein ausformuliertes Leitbild, die angestrebte Entwicklung transparent zu gestalten. Mit konkreten Zielen, inklusive eines Zeitplans und festen Zuständigkeiten können

Sie zudem für Verbindlichkeit sorgen.

Als Leitung sind Sie darüber hinaus als Vorbild gefragt: Bemühen Sie sich im pädagogischen Alltag um eine wertschätzende und warme Arbeitsatmosphäre. „Dazu gehört ein aktiv wertschätzender Umgang mit Kolleg*innen, Eltern und Kindern.“ Zentral dafür: eine Kultur der Fehlertoleranz, in der Fehler als Gelegenheiten gelten, aus ihnen zu lernen und an ihnen zu wachsen. ■

ECAROM-PROJEKTERGEBNISSE

Gefördert unter anderem durch die Europäische Kommission und das Bundesfamilienministerium entstanden im Rahmen des Projekts „ECaRoM – Early Care and the Role of Men / Förderung fürsorglicher Männlichkeiten in der frühen Erziehung und Bildung“ geschlechtersensible pädagogische Materialien und eine Fortbildung für pädagogische Fachkräfte.

Mehr Informationen zu den Projektergebnissen finden Sie hier:



ECaRoM-Projektseite



Handreichung Leitung



Handbuch Fachkräfte



Methodensammlung



VIelfalt FEIERN, JEDEN TAG

Anregungen für eine vorurteilsbewusste Lernumgebung.

Stereotype Vorstellungen entwickeln Kinder nicht nur in Bezug auf die Geschlechter, sondern auch hinsichtlich weiterer Aspekte wie Hautfarbe, Herkunft und Religion. Diese Vorstellungen entstehen oft durch subtile Botschaften, die sie aus ihrer Umgebung aufnehmen. Einfluss darauf hat auch die Lernumgebung in der Kita. Schon allein durch die Raumgestaltung und Materialauswahl können pädagogische Fachkräfte daher dazu beitragen, dass ihre Schützlinge Vorurteile abbauen und gesellschaftliche Vielfalt als normal und bereichernd wahrnehmen. Die Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung empfiehlt folgende Maßnahmen, um eine vorurteilsbewusste Lernumgebung zu schaffen:

1. Diversität in der Ausstattung: Die Einrichtung sollte Materialien und Spielzeuge bereitstellen, die verschiedene Kulturen und Lebensweisen abbilden. Hierbei ist es wichtig, dass eine Vielzahl von Puppen, Büchern und Spielmaterialien vorhanden ist, die unterschiedliche Hautfarben, Geschlechter und kulturelle Hintergründe darstellen.

2. Repräsentation: Alle Kinder und ihre Familien sollten in der Kita durch Fotos und andere Darstellungen repräsentiert sein, zum Beispiel durch eine „Familienwand“. Dies fördert die Identifikation der Kinder mit ihrer Umgebung und zeigt, dass alle Vielfalt einen Platz hat. Darüber hinaus stellen die Fotos Gesprächsanlässe dar. Sie können als Anregung dienen, um über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu sprechen, und ermöglichen den Kindern, sich gegenseitig und die Familien der anderen besser kennenzulernen. Besonders wichtig dabei: niemanden auszugrenzen, auch nicht verbal, etwa

über verallgemeinernde Formulierungen wie „wir machen das so“ oder „man macht das so“. Deshalb sollte der Fokus zuerst auf Gemeinsamkeiten liegen, bevor Unterschiede Aufmerksamkeit erhalten.

3. Vielfältige Rollenbilder: Die Kleidungsstücke und Accessoires in der Verkleidungsecke sollten den Kindern eine breite Auswahl an Berufen und Rollen im Alltagsleben bieten. Die Möglichkeiten, in verschiedene Rollen zu schlüpfen, sollen sie anregen, stereotype Vorstellungen – etwa von Männer- und Frauenberufen – zu hinterfragen.

4. Sammelprojekte: Unterschiedliche Lebensweisen und kulturelle Erfahrungen lassen sich oftmals schon mithilfe einfacher Gegenstände sichtbar machen. Die Kinder können beispielsweise Lebensmittelverpackungen von zu Hause, Haushaltsgegenstände oder typische Glücksbringer mitbringen, die ihre Familienkultur repräsentieren. Solche Sammelprojekte schaffen eine aktive Begegnung mit Vielfalt und ermöglichen es den Kindern, eigene Erfahrungen und Kenntnisse zu teilen.

5. Langfristige Ausrichtung: Auf die gesammelten Materialien und Ausstattungsstücke, die die unterschiedlichen Familienkulturen der Kinder widerspiegeln, können pädagogische Fachkräfte immer wieder zurückgreifen, um mit den Kindern über die gesellschaftliche Vielfalt zu sprechen, die sie symbolisieren.



Hier finden Sie den vollständigen Beitrag „Eine vorurteilsbewusste Lernumgebung schaffen“, herausgegeben von der Fachstelle Kinderwelten.

LÜCKEN IM SCHUTZ VON MÄDCHEN UND MINDERHEITEN

Hohe Sensibilität, aber kein konkreter Kurs: Kindertagesstätten zeigen deutliche Defizite bei der Prävention geschlechtsbezogener Gewalt. Darauf verweist eine Studie aus Schleswig-Holstein – und formuliert Handlungsempfehlungen.

Mit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention 2018 hat sich Deutschland verpflichtet, Frauen besser vor Gewalt und Diskriminierung zu schützen. Dies „erfordert eine tiefgreifende Veränderung des Verhaltens der Allgemeinbevölkerung. Dabei müssen Geschlechtsstereotype überwunden und eine Sensibilisierung der Bevölkerung gefördert werden“, so heißt es in der Konvention. Denn Gewalt gegen Frauen resultiere unter anderem aus dem historisch gewachsenen ungleichen Machtverhältnis zwischen Frau und Mann.

Von zentraler Bedeutung, um diese Ziele zu erreichen, seien laut Konvention Präventionsmaßnahmen „auf allen Ebenen des Bildungssystems“: „Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen bilden sich von Klein auf heraus. Es ist wichtig, so früh wie möglich die Gleichstellung von Frauen und Männern, den gegenseitigen Respekt in zwischenmenschlichen Beziehungen sowie die Gewaltfreiheit zu fördern.“ Die Verantwortung dafür liege zwar vorrangig bei den Eltern, doch Bildungseinrichtungen spielten „eine nicht zu vernachlässigende Rolle bei der Befürwortung dieser Werte“.



Inspiziert durch die UN-Kampagne „Orange the World“, steht die Farbe Orange seit 1991 symbolisch für den Kampf gegen geschlechtsbezogene Gewalt.

© Shutterstock/markelan

Einblicke, inwieweit sich Einrichtungen der frühkindlichen Bildung dieser Aufgabe bereits annehmen, gaben 2022 insgesamt 207 Kindertagesstätten in Schleswig-Holstein. Sie beteiligten sich an einer hochschulübergreifenden Online-Umfrage der Fachhochschule Kiel und der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Die Ergebnisse sind jedoch ernüchternd.

KEINE KONKRETEN KONZEPTE

Die Erhebung zeigt, dass zwar die Mehrheit der befragten Kitas zum Erhebungszeitpunkt das Thema Geschlechtergerechtigkeit in ihrer pädagogischen Arbeit (71 Prozent) berücksichtigt, jedoch nicht spezifisch auf das Thema geschlechtsbezogene Gewalt eingeht (62 Prozent). Fast ein Drittel verfügt nicht einmal über ein gemeinsames Verständnis von geschlechtsbezogener Gewalt (32 Prozent). Laut Studiendefinition umfasst diese psychische, physische sowie sexualisierte Gewalt und „trifft diejenigen, die nicht zur Gruppe der cis-männlichen Personen gehören. Das sind zum Beispiel Mädchen, Frauen, trans- und intergeschlechtliche sowie nicht-binäre Menschen.“ Hinzu kommt, dass die meisten Ein-

richtungen auch die Problematik der Mehrfachdiskriminierung nicht im Blick haben (76 Prozent). Dabei betont die Konvention, „dass Frauen tendenziell häufiger Formen von Mehrfachdiskriminierung erleben“, etwa aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, nationalen oder sozialen Herkunft.

In den meisten Einrichtungen fehlen zudem konkrete Konzepte zum Umgang mit geschlechtsbezogener Gewalt. 68 Prozent der Kindertagesstätten geben an, dass sie über keine spezifischen Verfahrensregelungen für entsprechende Situationen verfügen. Stattdessen verweisen sie auf bewährte Konzepte zum Umgang mit Gewalt allgemein. „Diese Situation ist dann problematisch, wenn geschlechtsspezifische Aspekte von Gewalt nicht in ihren Ursachen bearbeitet werden, was für die Prävention dringend erforderlich ist“, sagt Katharina Wulf, Geschäftsführerin des Landesverbands Frauenberatung Schleswig-Holstein, der die Forschungsarbeit unterstützt hat.

Vollkommen unter geht bislang zudem der Schutzauftrag gegenüber trans- und intergeschlechtlichen Kindern und Jugendlichen: „Die wenigsten der Befragten denken bei ihren Aktivitäten zum Thema geschlechtsbezogene Gewalt oder Geschlechtergerechtigkeit auch diese Gruppen mit – hier braucht es noch viel Wissensaufbau in Schulen und Kitas“, sagt Melanie Groß, Professorin der Fachhochschule Kiel und Teil der Forschungsgruppe.

WUNSCH NACH FORTBILDUNGEN

Über die Wissenslücke in diesem Bereich ist sich ein Großteil der befragten Einrichtungen allerdings bewusst. Etwas mehr als Dreiviertel wünschen sich ein verbindliches Fort- und Weiterbildungsprogramm zum Thema geschlechtsbezogene Gewalt, damit sie in der Kita bessere Präventionsarbeit leisten können. Das Problem oftmals: „Pädagogische Fachkräfte würden sich gerne vertiefter mit solchen Themen beschäftigen, aber es gibt nicht genügend Zeit“, kommentiert eine der befragten Fachkräfte im offenen Part des Fragebogens. Dies gelte auch für viele weitere Bereiche wie Sprachbildung, Inklusion, BNE und Gesundheit.

Auch die hochschulübergreifende Forschungsgruppe kommt zu dem Schluss, dass Kindertagesstätten langfristige Veränderungen, Ressourcen und Unterstützungen brauchen, um Kinder vor geschlechtsbezogener Gewalt ausreichend schützen zu können. Ausgehend von den Befragungsergebnissen empfehlen die Wissenschaftlerinnen daher Maßnahmen auf drei Ebenen – der Organisationsebene, der Ebene der Ausbildung und der Fachkräfteebene. Diese sollen die Einrichtungen in die Lage versetzen, Schutzkonzepte gegen geschlechtsbezogene Gewalt zu entwickeln.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Demnach benötigen Kitas auf der Organisationsebene

- **Ressourcen** – Zeit, Räume und Wissen – für die Auseinandersetzung der pädagogischen Fachkräfte/Lehrkräfte mit dem Thema geschlechtsbezogene Gewalt,
- **Angebote** wie Leitfäden oder Musterkonzepte oder Good Practice Beispiele,
- **Beratungs- und Unterstützungsangebote** bei gleichzeitigem Ausbau der Infrastruktur von Facheinrichtungen im Sozialraum,
- **ein gemeinsames Verständnis** von geschlechtsbezogener Gewalt, das strukturell verankert ist, sowie
- **ein Selbstverständnis** als lernende Organisation.

Auf der Ebene der Ausbildung sollten zudem

- **Lehrinhalte** zu geschlechtsbezogener Gewalt in Studium und Ausbildung für pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten verankert sein sowie
- entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote existieren.

Mit Blick auf die einzelne Fachkraft empfehlen die Wissenschaftlerinnen,

- sich **eigenständig Wissen** zum Thema anzueignen, und
- **zu reflektieren**, inwiefern sie persönlich in Geschlechter- und Gewaltverhältnisse involviert ist.

„In Kitas wird das wiederholt, was in der Gesellschaft an Rollenmustern vermittelt wird“, betont Professorin Groß die Bedeutung von Kindertagesstätten im Rahmen der Prävention geschlechtsbezogener Gewalt gegenüber der „taz“. Das führe unter anderem dazu, dass Kinder, aber auch pädagogische Fachkräfte Verhalten unterschiedlich bewerten – je nachdem, ob es ein Mädchen oder ein Junge zeigt. Weder Kinder noch pädagogische Fachkräfte seien frei davon. „Solche Muster“, mahnt Groß, „spielen später in Gewaltdynamiken besonders in heterosexuellen Beziehungen eine große Rolle.“

© Shutterstock/London



Bundesweit verfügen immer weniger Kita-Mitarbeitende mindestens über eine Qualifikation als Erzieher*in.

FACHKRAFT-QUOTE IN KITAS SINKT

Die Bertelsmann-Stiftung warnt vor gravierenden Folgen für die Betreuungsqualität.

In immer mehr Kitas arbeiten Personen ohne formale pädagogische Qualifikation. Darauf verweist das aktuelle „Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme“ der Bertelsmann-Stiftung. Demnach hatten im Jahr 2017 in 41 Prozent der bundesweiten Kita-Teams mindestens 80 Prozent der pädagogischen Mitarbeitenden eine einschlägige Fachausbildung. Bis 2023 sank dieser Wert auf nur noch 32 Prozent. Besonders stark ist der Rückgang in Berlin (minus 18 Prozentpunkte), Mecklenburg-Vorpommern (minus 15) und Nordrhein-Westfalen (minus 14) zu beobachten.

Die Unterschiede zwischen Ost und West sind dabei deutlich: Während im Osten zwischen 35 (Berlin) und 89 Prozent (Thüringen) der Kita-Teams eine hohe Fachkraft-Quote aufweisen, umfasst die Spannweite im Westen nur drei (Bayern) bis 36 Prozent (Hessen). Die Bertelsmann-Stiftung sieht die Entwicklung mit Sorge und verweist auf Studien, denen zufolge eine niedrige Fachkraft-Quote im Team die Qualität der pädagogischen Arbeit mindert und den professionellen Anspruch der Fachkräfte gefährden kann.

Hinzu komme, so die Stiftung, dass die Einarbeitung nicht einschlägig qualifizierter Mitarbeitender das bestehende Personal zusätzlich belastet. Damit steige das Risiko, dass Fachkräfte das Berufsfeld verlassen. „Je mehr Kita-Beschäftigte das Berufsfeld verlassen, desto größer wird die Belastung für das verbleibende Personal, was zu noch mehr Abwanderung führen kann. Diese Spirale gilt es zu durchbrechen“, so Anette Stein, Expertin der Bertelsmann Stiftung für frühkindliche Bildung. Um die Situation kurzfristig zu verbessern, bräuchte es laut Stein eine verlässlich finanzierte, professionelle Beratung und Begleitung, die die Zusammenarbeit in den Kita-Teams unmittelbar unterstützt. Langfristig gesehen sei die einzige Lösung jedoch, den Fachkräfteanteil zu erhöhen – durch neues gut ausgebildetes Personal und Weiterbildung.

VIELE KINDER FAST VOLLZEIT IN DER KITA

35 Wochenstunden Betreuung sind bereits üblich.

In deutschen Kitas steigt die Zahl der Kinder mit langen Betreuungszeiten. Das meldet das Statistische Bundesamt. Rund die Hälfte aller Kita-Kinder hatte 2024 demzufolge eine vertraglich vereinbarte Betreuungszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche (46 Prozent). Das waren 30 Prozent mehr als noch 2014. Zwei Drittel dieser Kinder waren sogar für mehr als 45 Stunden wöchentliche Betreuung angemeldet (64 Prozent). Gleichzeitig stieg auch die Zahl der Kinder mit Betreuungszeiten zwischen 25 und 35 Stunden um 25 Prozent. Hingegen nahm die Zahl der Kinder mit weniger als 25 Stunden Betreuung pro Woche um acht Prozent ab. Die durchschnittlich vereinbarte Betreuungszeit erhöhte sich von 35,3 Stunden (2014) auf 36,1 Stunden (2024).

Um lange Betreuungszeiten gewährleisten zu können, benötigen die Einrichtungen ausreichend Personal. Entsprechend stieg zwar im gleichen Zeitraum auch die Zahl der pädagogisch tätigen Personen in Kitas um 46 Prozent, die Personalsituation bleibt trotzdem angespannt. Eine mögliche Ursache, so das Statistische Bundesamt: die hohe Teilzeitquote. 67 Prozent der Fachkräfte arbeiteten 2024 weniger als 38,5 Stunden pro Woche.

**MEHR
FÜR DIE
BILDUNG?**



Insgesamt 184 Milliarden Euro gaben Bund, Länder und Gemeinden dem Statistischen Bundesamt zufolge im Jahr 2023 für den Bereich Bildung aus. Das waren acht Milliarden Euro mehr als ein Jahr zuvor. Relativ gesehen sind die Ausgaben allerdings gesunken: Der Anteil der öffentlichen Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt (BIP) lag 2023 mit 4,5 Prozent unter dem Niveau des Vorjahres (2022: 4,6 Prozent). Am meisten profitierten die Schulen (49 Prozent), gefolgt von der Kindertagesbetreuung (24 Prozent).

© Shutterstock/wallerichmerie

© Shutterstock/Margrita5533453

MEHR KINDER AUS BILDUNGSFERNEN FAMILIEN

Das Institut der Deutschen Wirtschaft empfiehlt, Betroffene gezielt zu unterstützen, etwa in Kitas.

Immer häufiger wachsen Kinder in Deutschland in bildungsfernen Haushalten auf. Das geht aus einer aktuellen Auswertung des Mikrozensus durch das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) hervor. Der Autor der Studie, IW-Ökonom Wido Geis-Thöne, fordert daher mehr Unterstützung für die Betroffenen, etwa durch die Stärkung der Bildungsarbeit an Kitas. Denn Bildungserfolg hängt in Deutschland weiterhin vom familiären Hintergrund ab.

Der Anteil Minderjähriger mit Eltern ohne berufsqualifizierenden Abschluss ist laut Analyse zwischen den Jahren 2011 und 2021 von 11,4 Prozent auf 17,6 Prozent gestiegen – also um knapp zwei Drittel. Demnach galten 2021 insgesamt 2,44 Millionen minderjährige Kinder in Deutschland als bildungsfern; zehn Jahre zuvor waren es lediglich 1,49 Millionen. Diese Kinder besuchen beispielsweise „wesentlich seltener in der Sekundarstufe I ein Gymnasium“, so Geis-Thöne. Sie benötigten eine gezielte kompensatorische Förderung, etwa in der Kita. Die Einrichtungen, die viele Kinder aus ungünstigen familiären Kontexten betreuen, bräuchten wiederum zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen. „Am besten kann dies über eine Zuweisung anhand eines Sozialindexes realisiert werden. Hilfreich ist aber auch eine gezielte Förderung besonders betroffener Einrichtungen.“

Gleichzeitig müssten – ohne Kindergartenpflicht – Eltern für die Bedeutung der institutionellen Betreuung sensibilisiert werden. Nur dann könnten die kompensatorischen Angebote auch ihren Zweck erfüllen. Den Daten des Mikrozensus zufolge besuchen Kinder aus bildungsfernen Haushalten nämlich seltener eine Kita als Gleichaltrige mit bildungsfernen Hintergrund.



Kinder aus bildungsfernen Familien haben in Deutschland schlechtere Bildungschancen.

RUF NACH MEHR BETREUUNG

In jeder fünften Familie in Deutschland zieht laut Statistischem Bundesamt ein Elternteil Kinder allein groß. Mit dem Ziel, etwa die ökonomische Selbstständigkeit dieser Gruppe zu stärken, empfiehlt die Sachverständigenkommission des zehnten Familienberichts der Bundesregierung, den Betreuungsanspruch für Kinder ab einem Jahr auszuweiten: auf je acht Stunden an fünf Tagen. Für die Betreuung zu Randzeiten sollen flexible Konzepte entwickelt werden.



KITA-KRANKENSTAND ERREICHT HÖCHSTWERT

Laut den Daten der Krankenkasse AOK spielen psychische Erkrankungen eine zunehmend größere Rolle.

Erzieher*innen fallen immer häufiger krankheitsbedingt aus. Dies meldete nun auch die AOK Rheinland/Hamburg und schloss sich damit bereits vorausgegangenen Meldungen anderer Krankenkassen an. Im Schnitt fielen im Jahr 2023 täglich von 100 Beschäftigten in Kindergärten und Vorschulen acht bis neun krankheitsbedingt aus (8,6 Prozent) – ein neuer Höchstwert. Vor zehn Jahren lag der Krankenstand noch bei 5,8 Prozent. Die Zahl der Krankenschreibungen stieg 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 13,8 Prozent (2022: 8,3 Prozent). Das geht aus dem „Branchenbericht Kindertagesstätten 2024“ hervor; dieser basiert auf den Daten von rund 17.000 AOK-versicherten Kita-Beschäftigten im Rheinland und in Hamburg.

Zu den Hauptdiagnosen gehören demnach Atemwegsinfekte. Doch auch psychische Erkrankungen spielen eine immer größere Rolle: Im Zeitraum 2009 bis 2023 kam es zu einer Zunahme um fast 100 Prozent. „Der gravierende Fachkräftemangel hat zu einer enormen Arbeitsverdichtung in den Kindertagesstätten geführt – mit großen Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden“, sagt Sabine Deutscher, Vorstandsmitglied der AOK Rheinland/Hamburg, und fordert: „Hier muss dringend gegengesteuert werden.“

© Shutterstock/PxB



DEM MANGEL TROTZEN:

GESUND DURCH DIE PERSONAL-KRISE

Klare Strukturen, Teamzusammenhalt, Notfallpläne – wie Kitaleitungen die Belastung in Zeiten des Fachkräftemangels abfedern können.

Eine einzige pädagogische Fachkraft plus Hilfskräfte – mehr braucht es laut der neuen Personalverordnung in Nordrhein-Westfalen nicht, um bis zu 60 Kinder zu betreuen. Seit Ende 2024 ermöglicht die Regelung Trägern, in aku-

ten Personalausfallzeiten eine Mindestbesetzung mit nur einer sozialpädagogischen Fachkraft und ergänzenden Kräften sicherzustellen.

Bei den Ergänzungskräften handele es sich laut dem nord-

rhein-westfälischen Familienministerium beispielsweise um Kinderpfleger*innen, „die bereits in den Kitas arbeiten und bewährte Bezugspersonen für die Kinder und das Umfeld sind“. Pro Einrichtung und Kindergartenjahr sollen Trä-

ger die benötigte Erlaubnis in der Regel nur einmal für bis zu sechs Wochen einholen können. Die Maßnahme soll den Betrieb in Ausnahmesituationen aufrechterhalten – mehr nicht.

Für die pädagogischen Fachkräfte ist das ein Alptraumszenario (siehe dazu das Interview mit dem Verband für Kita-Fachkräfte NRW ab S. 14) und ein weiteres Beispiel dafür, wie der Personalmangel die Belastung in Kitas verschärft. Kitaleitungen stehen zunehmend vor der Herausforderung, ihr Team zu entlasten, um weitere Ausfälle zu vermeiden. Während in der Erkältungssaison der Kampf gegen Viren und Bakterien kaum zu gewin-

© Shutterstock/Gerard

**Gewusst wie:
Kitaleitungen
können ihr Team
entlasten und
stärken.**

Ist das eigene Team bereits belastet, könnten Kitaleitungen dies zudem im Zuge der Jahresplanung berücksichtigen, um den Kolleg*innen nicht noch zusätzlich große Feste oder Aktionen aufzubürden. Daneben biete es sich an, so Lindner, Unterstützung von außen zu holen. Externe Kooperationspartner könnten spezielle Angebote wie musikalische Früherziehung oder Bewegungsstunden übernehmen und Eltern bei Ausflügen, Feierlichkeiten und Aktionen aushelfen. Zudem seien Schließzeiten eine Option, Personalengpässe zu umgehen, die entstehen, wenn Erzieher*innen im Urlaub sind.

ZUSAMMENHALT FÖRDERN

Trotz des Arbeitsstresses sollten Kitaleitungen in der Jahresplanung jedoch Termine für Teamfortbildungen, Teamtage, Supervisionen und Coachings vorsehen, rät Lindner. „Die eigenen Kompetenzen zu stärken,

kann ein sinnvolles Mittel sein, um mehr Selbstvertrauen und Sicherheit zu erlangen.“ Hinzu komme, dass eine angenehme und wertschätzende

Teamatmosphäre dazu beitrage, „dass die Teammitglieder gerne in die Kita gehen und bessere Arbeit leisten können“. Daher lohne es sich ebenso bei der Dienstplangestaltung, Zeiten für den Austausch einzuplanen. „Teamsitzungen und kleine Mitarbeitendengespräche sind gute Möglichkeiten, um von den gegenseitigen Erfahrungen zu profitieren, eine Fehler-

und Feedback-Kultur zu etablieren, Verständnis anzuregen und eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen“, schreibt Lindner.

Gegenseitige Achtsamkeit, Wertschätzung und Unterstützung sowie Reflexion der eigenen Haltung tragen zur Belastbarkeit eines Kita-Teams bei, betont auch Kindheitspädagogin Dr. Katrin Lattner, Vertretung der Professur „Kindliche Entwicklung und Gesundheit“ an der Hochschule Magdeburg-Stendal. Wie Lindner verweist sie auf die Vorteile eines gut abgestimmten Teams, in dem die Mitarbeitenden ihre Aufgaben kennen und eine klare Kommunikationskultur beziehungsweise offene Fehlerkultur leben. Von einer solchen Ausgangslage, so schreibt sie in ihrem Beitrag „Umgang mit krisenhaften Ereignissen. Was wir aus der Corona-Zeit lernen können“, profitierten so-

wohl die pädagogischen Fachkräfte als auch die Leitung. Wichtig sei in diesem Zusammenhang allerdings, dass das Team gleichzeitig

flexibel genug sei, neue und kreative Wege zu gehen, wenn es darauf ankommt.

FÜR AUSFÄLLE VORSORGEN

Im Falle akuten Personalmanagements sei es zudem hilfreich, über einen ausgearbeiteten Notfallplan zu verfügen, erklärt Verbandsvorsitzende Lindner. Aus diesem geht transparent hervor, welche Maßnahmen bei einem

unvorhergesehenen Personal ausfall greifen; abhängig vom Umfang der Unterbesetzung. Mögliche Schritte sind:

- **bestimmte Aktivitäten einzuschränken,**
- **Öffnungszeiten zu reduzieren** oder
- **ganze Gruppen vorübergehend zu schließen.**

Notfallpläne „stützen sich auf die Aufsichtspflicht, das Kindeswohl, die Kinderrechte, die Fürsorgepflicht, Kita-Gesetze der Bundesländer und Bildungspläne“, so Lindner. Damit bieten sie Kitaleitungen und pädagogischen Fachkräften ein solides Fundament, die jeweiligen Maßnahmen nach außen zu vertreten, beispielsweise gegenüber den Eltern.

Trotz aller Vorbereitung: ein akuter Personalmangel bedeutet Stress – auf allen Seiten, auch für die Kitaleitung. Doch gerade in diesen herausfordernden Situationen ist sie besonders gefordert. Es gilt Letzner zufolge unter anderem, „Ruhe zu bewahren, Zuversicht ausstrahlen und für ein gutes Betriebsklima zu sorgen“. Auf der Suche nach Lösungen empfiehlt sie, das Team einzubeziehen, um es transparent am Prozess zu beteiligen.

Gleichzeitig mahnen sowohl Lattner als auch Lindner, die eigene Belastbarkeit im Blick zu behalten. Kitaleitungen und Fachkräfte sollten daher regelmäßig die eigenen Aufgaben reflektieren und priorisieren. Lindner bringt es auf den Punkt: „Sich bewusst zu machen, dass jede Situation ihre Grenzen hat, ist ein Zeichen von Stärke.“ ■

nen ist, können sie versuchen, das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken.

GUT ORGANISIEREN, STRATEGISCH PLANEN

Kitaleitungen können beispielsweise „zu einer möglichst stressfreien Gestaltung der Abläufe und der Zusammenarbeit beitragen“, wie es Veronika Lindner, Kindheitspädagogin und 1. Vorsitzende des Verbandes Kita-Fachkräfte Bayern e.V., formuliert. In ihrem Beitrag „Bekämpfung des Personalmanagements in Kitas“ empfiehlt sie Führungskräften, auf klare Strukturen und transparente Prozesse zu setzen, wie feste Sprechzeiten und Ansprechpersonen für bestimmte Sachverhalte.

**Es gilt etwa,
„Ruhe zu bewahren,
Zuversicht
ausstrahlen“.**

„DASS UNSERE ARBEIT AUF DIESE EBENE REDUZIERT WIRD, ZERREISST UNS DAS HERZ“

Hauptsache satt, sauber und unverletzt? Durch den Personalmangel im Kita-Bereich scheint die Bedeutung des frühkindlichen Bildungsauftrags in den Hintergrund zu rücken. Dagegen stemmen sich die noch jungen Verbände für Kita-Fachkräfte. DIE KITALEITUNG sprach mit den beiden ersten Vorsitzenden aus Nordrhein-Westfalen, Anika Smits und Sintje Murawski.

KITALEITUNG: Wie ist die Situation gerade vor Ort in den Kindertagesstätten in NRW?

Anika Smits: Ich würde sagen, die Situation ist ziemlich angespannt. Es gibt viele Krankmeldungen und einen erheblichen Personalmangel, was die Einrichtungen wiederum dazu zwingt, Notfallpläne umzusetzen. Dazu gehören beispielsweise verkürzte Öffnungszeiten, die Schließung einzelner Gruppen bis hin zur kompletten Schließung von Kitas – je nachdem, wie viel Personal noch verfügbar ist.

Und mit der neuen Personalverordnung ist der Druck im Kessel noch einmal enorm gestiegen (mehr dazu im Beitrag ab S. 12; Anm. d. Red.). Das wirkt sich gravierend auf die Fachkräfte aus, auch wenn die Vorgaben in der Praxis oft kaum umsetzbar sind. Allein schon der Gedanke, dass eine Fachkraft möglicherweise die Verantwortung für bis

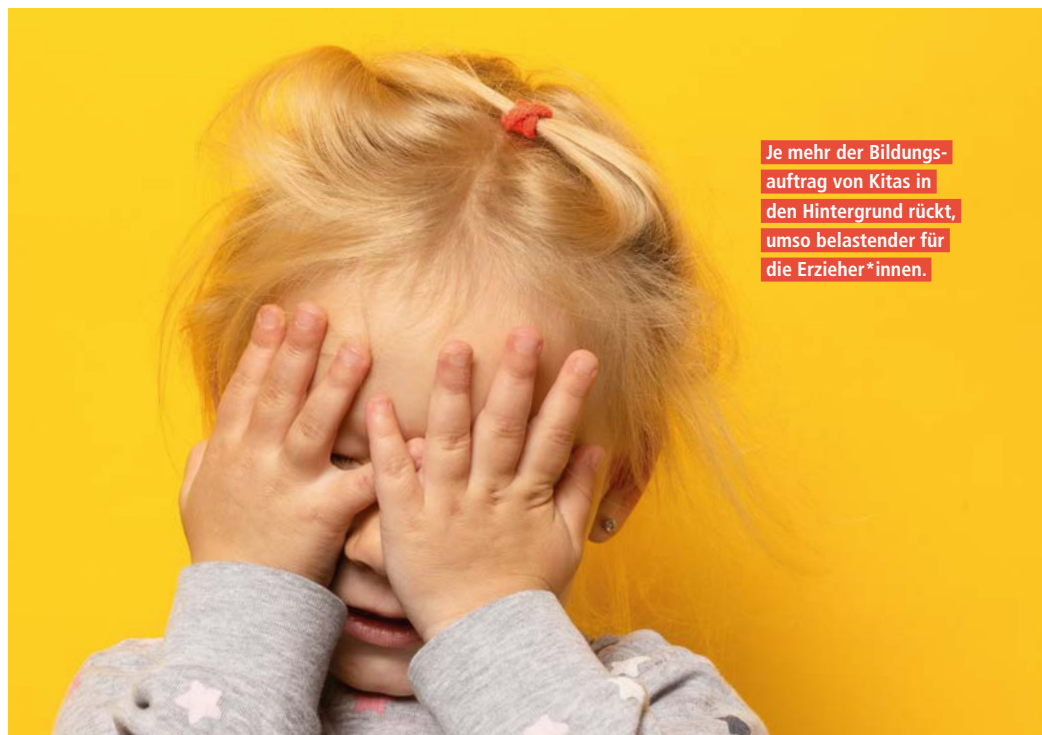
zu 60 Kinder tragen muss, lastet schwer auf ihnen. Zwar ist Unterstützung durch mehr Ergänzungskräfte vorgesehen, doch die Hauptverantwortung liegt dann dennoch bei der ein-

zelnen Fachkraft – und das ist eine enorme Belastung.

Als die Personalverordnung bekannt wurde, haben wir zahlreiche Rückmeldungen von Fach-

kräften erhalten, viele haben gesagt: „Dann schmeiße ich hin, dann mache ich nicht mehr weiter.“ Das ist ein ernstes Problem, denn genau diese Menschen halten den Betrieb der-

© Shutterstock/SAG stock



Je mehr der Bildungsauftrag von Kitas in den Hintergrund rückt, umso belastender für die Erzieher*innen.

zeit nach bestem Wissen und Gewissen aufrecht. Wir dürfen sie auf keinen Fall verlieren.

KITALEITUNG: Da wirkt das Versprechen von NRW-Familienministerin Josefine Paul, dass die neue Personalverordnung auch für die Beschäftigten zu mehr Stabilität und Verlässlichkeit führen soll, wie blanker Hohn.

Smits: Ja, und vor allem, wenn man bedenkt, dass wir in NRW in allen Einrichtungen verpflichtend Kinderschutzkonzepte entwickeln und dokumentieren mussten – was absolut richtig ist. Daran gibt es nichts auszusetzen. Die Teams stehen hinter diesen Konzepten und haben intensiv daran gearbeitet: Wo gibt es potenzielle Gefahren für Kinder? Wie können Fachkräfte sich selbst regulieren? Dürfen Eltern mit in den Waschraum oder nicht, weil sie dort womöglich ein fremdes Kind beim Toilettengang beobachten könnten? Mit diesen und ähnlichen Fragen haben sich die Teams intensiv beschäftigt und nun sollen bei starkem Personalmangel irgendwelche fremden Ergänzungskräfte in die Kitas kommen. Denn die Ergänzungskräfte, die die Personalverordnung zur Unterstützung der einzelnen Fachkraft vorsieht, existieren in den Kitas nicht in ausreichender Zahl. Es müssten also von außen welche kommen, um die Verordnung umsetzen zu können.

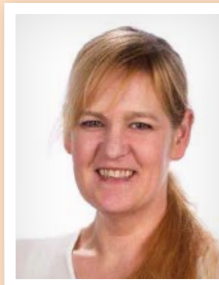
Gleichzeitig wird den Eltern der Eindruck vermittelt, dass die Kitas nicht mehr schließen müssen, weil es ja eine ver-

meintliche Lösung gibt. Das macht die ganze Arbeit zunichte, die die Einrichtungen bislang investiert haben, um den Eltern die Hintergründe der Notbetreuungsmaßnahmen verständlich zu machen. Es ist uns allen klar, welche Probleme Gruppenschließungen oder kürzere Betreuungszeiten für die Eltern bedeuten. Trotzdem haben wir oft erlebt, dass die Eltern diese Herausforderungen mitgetragen haben und hinter den Entscheidungen der Einrichtungen standen. Es gab zwar auch Konflikte mit Eltern, aber ich fürchte, dass es durch die Verordnung und dem falschen Versprechen von mehr Verlässlichkeit nun mehr werden – das ist wirklich schade, denn letztlich müssen Fachkräfte und Eltern an einem Strang ziehen, um gemeinsam die bestmögliche Betreuung für die Kinder zu gewährleisten.

KITALEITUNG: Das klingt nach unheimlich viel Druck von allen Seiten. Frau Murawski, Sie sind nicht nur 2. Verbandsvorsitzende, sondern auch Kitaleiterin. Welche Möglichkeiten gibt es für Leitungskräfte, das eigene Team durch so eine belastende Phase zu führen?

Sintje Murawski: Transparenz ist, glaube ich, das wichtigste Stichwort in diesem Zusammenhang. Transparenz gegenüber den Eltern, dem Team und auch dem Träger. Als Leitung muss ich manchmal klar sagen: „Lieber Träger, auch wenn laut Personalverordnung theoretisch so und so viele Kinder mit einem bestimmten Betreuungsschlüssel

DIE INTERVIEWPARTNERINNEN



Anika Smits ist 1. Vorsitzende des Verbands für Kita-Fachkräfte NRW und seit der Gründung im Vorstand aktiv. Nach ihrem letzten Job als Kitaleiterin einer Interimskita befindet sich die gelernte Erzieherin und studierte Kindheitspädagogin derzeit in einer beruflichen Auszeit.



Sintje Murawski ist 2. Vorsitzende des Verbands für Kita-Fachkräfte NRW und war zuvor als Beisitzerin im Vorstand aktiv. Die ehemalige Quereinsteigerin ist mittlerweile nicht nur gelernte Erzieherin, sondern auch Kitaleiterin einer viergruppigen Einrichtung.

betreut werden könnten, funktioniert das in der Praxis nicht.“

Manchmal lassen sich diese Vorgaben schlicht nicht umsetzen, weil etwa verhaltensauffällige Kinder in der Gruppe sind, die deutlich mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung benötigen. In solchen Fällen muss ich als Leitung die Verantwortung übernehmen und sagen: „Das geht so nicht. Wir können die Gruppe in dieser Form nicht aufrechterhalten.“ Möglicherweise muss ich dann die Kinderzahl noch weiter reduzieren, um zumindest den Kindern gerecht zu werden, die tatsächlich betreut werden müssen.

Das wirft natürlich die Frage auf: Wer darf kommen? Wie wird das geregelt? Gibt es ein Rotationsprinzip oder wird ausgelost, wer seine Kinder bringen darf? Solche Regelungen müssen im Vorfeld festgelegt

und transparent kommuniziert werden – gegenüber den Eltern und den Mitarbeitern. Fehlt ein klarer, transparenter Notfallplan, entsteht Chaos. Jeder fühlt sich ungerecht behandelt, und das Vertrauen schwindet.

Gleichzeitig haben wir die Erfahrung gemacht, dass selbst bei einem gut kommunizierten Plan Unmut bleibt – bei Eltern, aber auch Mitarbeitenden. Trotzdem ist diese Transparenz die Grundlage, ohne sie lassen sich solche schwierigen Situationen nicht bewältigen.

Smits: Je transparenter erklärt wird, welche gesetzlichen Grundlagen bestehen – wie beispielsweise die Meldepflicht nach § 47 SGB VIII, wenn der Kinderschutz nicht eingehalten werden kann –, desto klarer wird auch den Eltern und der Gesellschaft, warum bestimmte Entscheidungen getroffen

werden müssen. Wenn solche Zusammenhänge verständlich kommuniziert werden, wird deutlich, dass wir Fachkräfte diese Maßnahmen nicht aus Bequemlichkeit ergreifen. Wir versuchen, stets das Wohl der Kinder im Blick zu behalten. Es geht uns in erster Linie darum, dass es den Kindern gut geht, und ebenso, dass es den Eltern gut geht. Erst danach kommen wir selbst. Genau das ist jedoch ein Problem: Viele Fachkräfte gehen regelmäßig über ihre Belastungsgrenze hinaus.

KITALEITUNG: Gerade das lassen ja auch die jüngsten Daten der Krankenkassen vermuten, wonach

Erzieher*innen sich inzwischen deutlich häufiger aus psychischen Gründen krankmelden. Wenn die Kinder, wie Sie sagen, bei den pädagogischen Fachkräften an erster Stelle kommen, wie nehmen diese die derzeitige Entwicklung auf, dass zunehmend bloß die Sicherstellung der Betreuung im Fokus steht?

Smits: Wir haben grundsätzlich nicht nur die Aufgabe der Betreuung und Erziehung, sondern auch einen Bildungsauftrag – mit einem klaren Bildungsplan, der uns leiten soll. Wir wollen die Kinder fördern

und fördern, ihnen helfen, ihre Umwelt zu entdecken und zu verstehen. Wenn wir das nicht umsetzen können, stehen wir automatisch in einem inneren Zwiespalt. Dieser Konflikt wird schlimmer, je mehr sich unsere Tätigkeit auf die reine Betreuung reduziert. Dann kommt schon mal von Fachkräften der Spruch: „Na ja, dann kann ich auch im Småland arbeiten.“ Also in der Ikea-Kinderbetreuung, dem Bällebad-Bereich. Dass unsere Arbeit auf diese Ebene reduziert wird, zerreißt uns das Herz. Vor allem, wenn wir sehen, wie sich das auf die Kinder auswirkt, die zunehmend Verhaltensauffälligkeiten zeigen.

Ein Acht-Stunden-Tag im Kindergarten ist für Kinder unglaublich anstrengend – manchmal sind es sogar noch mehr Stunden, weil die Kinder auch die Zeit für den Arbeitsweg der Eltern in der Kita verbringen. Die Umgebung ist laut, es gibt viele Kinder, viele Reize, und das alles fordert sie sehr. Viele Kinder schaffen diese acht oder neun Stunden nicht problemlos. Man merkt, wie sie abbauen, mehr Nähe und Bindung suchen, auf den Schoß wollen oder einfach mal einen Moment der Ruhe brauchen – sei es allein oder in kleiner Gruppe. Doch genau das können wir oft nicht leisten, weil es an Rückzugsräumen und ausreichendem Personal fehlt. Das macht es für uns als Fachkräfte emotional sehr herausfordernd. Denn wir lieben unseren Job, wir machen ihn mit großer Leidenschaft – und eigentlich ist es der beste Job der Welt.

KITALEITUNG: Ist das der Grund, warum sich Ihr Verband vor rund vier Jahren gegründet hat – inmitten der Corona-Pandemie – um das weiterhin sagen zu können?

Smits: Bei einer Online-Veranstaltung, bei der die Gründung des Kita-Fachkräfteverbands in Rheinland-Pfalz erwähnt wurde, wurde uns klar, dass wir das für NRW auch wollen. Corona war eine extrem herausfordernde Zeit – mit ständig wechselnden Vorschriften, die oft erst freitags spät nachmittags kamen und dann ab Montag umgesetzt werden mussten. Das hat enorm viel abverlangt. Doch einfach nur im Kollegenkreis Frust abzulassen, war auf Dauer nicht genug. Wir sind also dem

Der Verband für Kita-Fachkräfte NRW setzt sich dafür ein, dass der Beruf der Erzieherin „der beste Job der Welt“ bleibt.



KITA-FACHKRÄFTEVERBÄNDE

Nach dem Motto „Von pädagogischen Fachkräften für pädagogische Fachkräfte“ gründeten Kita-Mitarbeitende unterschiedlicher Einrichtungen in Rheinland-Pfalz 2020 ihren eigenen Kita-Fachkräfteverband. Ihr Ziel laut Verbandsseite: „den Blickwinkel der Kita-Fachkräfte aus der Praxis in gesellschaftliche und politische Diskurse“ einzubringen, um langfristig die Kita-Rahmenbedingungen zu verbessern. Deutschlandweit folgten Fachkräfte diesem Beispiel und gründeten landeseigene beziehungsweise landesübergreifende Kita-Fachkräfteverbände, etwa in Bayern, Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen/Bremen, NRW, Saarland, Sachsen/Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen.

Der Verband für Kita-Fachkräfte NRW gibt an, inzwischen über eine Mitgliederzahl „im mittleren dreistelligen Bereich“ zu verfügen. Bundesweit repräsentieren die Fachkräfteverbände laut NRW-Vertretung mittlerweile mehrere Tausend Mitglieder.

Beispiel aus Rheinland-Pfalz gefolgt, weil wir wollen, dass unser Beruf der beste bleibt und dass Kinder eine gute Zeit in der Kita haben, denn sie haben nur diese eine Kindheit. Dafür setzen wir uns ein.

KITALEITUNG: Haben Sie den Eindruck, dass Sie als Verband bereits etabliert genug sind, um gehört zu werden?

Smits: Also Frau Paul weiß, dass es uns gibt (lacht), und auch Staatssekretär Lorenz Bahr ist über uns informiert. Viele Träger wissen ebenfalls von uns und sehen uns nicht als Gegner, die gegen sie wettern wollen – das ist auch nicht unser Ziel. Im Grunde verfolgen wir alle das gleiche Anliegen, nur aus unterschiedlichen Perspektiven. Mittlerweile

werden wir ernst genommen und zu vielen Veranstaltungen eingeladen. Dazu trägt auch bei, dass wir deutschlandweit auf kurzem Dienstweg mit den Kita-Fachkräfteverbänden in den anderen Bundesländern vernetzt sind und auch dadurch eine deutlich hörbare Stimme haben (siehe Infokasten; Anm. d. Red.).

KITALEITUNG: Was braucht es denn aus Ihrer Sicht, um die Situation in der frühkindlichen Bildung nachhaltig zu verbessern?

Smits: Wir brauchen dringend kleinere Gruppen und einen höheren Mindestpersonalschlüssel. Nur so können Vorbereitungszeiten, Nachbereitungszeiten oder Zeiten für die Anleitung von Quereinsteigern, Auszubildenden oder die

Einarbeitung neuer Fachkräfte überhaupt ermöglicht werden.

Murawski: Grundsätzlich brauchen wir bessere Rahmenbedingungen, damit Menschen Erzieher oder Erzieherin werden wollen und die, die es schon sind, nicht frustriert aufgeben. Wer will schon unter den aktuellen Umständen in einer Kita arbeiten? Wir benötigen etwa dringend Unterstützung durch zusätzliche Kräfte, die sich um nicht-pädagogische Aufgaben kümmern – wie Hausmeister, Gärtner oder eine Küchenkraft. Zwar gibt es hierfür bereits gewisse Stundenkontingente, aber die reichen bei weitem nicht aus. Das gilt auch für die Alltagshelfer, die wir hier in NRW haben. Wir brauchen beispielsweise ganztägige Küchenkräfte, denn über den Tag hinweg fällt ständig Geschirr an. Wenn ich mich als Erzieherin auch noch darum kümmern muss, fehlt mir diese Zeit für die Kinder. Noch immer erledigen viele Erzieherinnen Aufgaben wie Sandflächen harken, bevor die Kinder das Außengelände nutzen dürfen, Unkraut zupfen, Mülltonnen an die Straße stellen und ähnliche Tätigkeiten. Solche Aufgaben sollten von speziell dafür eingestellten Kräften übernommen werden. Nur so können wir uns wieder voll auf unsere eigentliche Arbeit konzentrieren – auf die Betreuung der Kinder und die Anleitung von Auszubildenden.

Smits: Ja, wir brauchen jemanden, der diesen riesengroßen Haushalt Kita führt.

Murawski: Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Leitungsfrei-

stellung. Sie sollte unabhängig von der Anzahl der Kinder einer Einrichtung erfolgen. Derzeit ist die Freistellung an die Kinderzahl gekoppelt, aber auch eine eingruppige Einrichtung hat einen enormen Verwaltungsaufwand. Irgendetwas bleibt zwangsläufig auf der Strecke, wenn einer Leitung nur die Hälfte ihrer Arbeitszeit für die Verwaltung zur Verfügung steht. Oft sind es die Kinder oder das Team, weil wichtige Verwaltungsaufgaben – beispielsweise, um den reibungslosen Geldfluss sicherzustellen – Vorrang haben müssen. Wenn Leitungen deshalb dann in der Gruppe fehlen, wird die Belastung auf die übrigen Fachkräfte und letztlich auf die Kinder abgewälzt. Das ist keine tragbare Lösung und zeigt, wie dringend hier Veränderungen notwendig sind.

Smits: Die Leitungsfreistellung ist wirklich extrem wichtig, allerdings befinden wir uns derzeit leider eher in der Situation, in der die Notwendigkeit einer pädagogischen Leitung komplett infrage gestellt wird.

KITALEITUNG: Wie in Bayern, wo Leitungen von Kindertagesstätten keine pädagogische Ausbildung mehr vorweisen müssen.

Smits: Genau; tatsächlich brauchen wir aber dringend pädagogische Leitungen mit Fachwissen und Praxiserfahrung aus der Kita-Arbeit. Entscheidungen, die im Büro getroffen werden, wirken sich direkt auf die Kinder aus. Deshalb kann diese Verantwortung nicht einfach von einer Verwaltungsfachkraft übernommen werden. Hier ist Berufserfahrung unverzichtbar. ■



MILLIARDENSCHWERES START- CHANCEN- PROGRAMM AUCH FÜR KITAS!

Drei Kultusministerinnen aus drei Parteien wollen die Bildung in Deutschland gemeinsam voranbringen und nehmen dafür auch die frühkindliche Förderung in den Blick.

Die Bildungsministerinnen aus Baden-Württemberg (Theresa Schopper, Grüne), Rheinland-Pfalz (Stephanie Hubig, SPD) und Schleswig-Holstein (Karin Prien, CDU) haben in Berlin einen Katalog an Vorschlägen vorgelegt, wie die Bildung in Deutschland bis 2035 verbessert werden kann. Sie benennen über Partei- und Ländergrenzen hinweg konkrete Ziele für die Verbesserung von Schülerleistungen, die in den nächsten zehn Jahren erreicht werden sollen.

„Ein solch abgestimmter Vorschlag ist ein Novum in der Geschichte des deutschen Bildungsföderalismus“, so heißt es bei der Wübben Stiftung Bildung, die den gemeinsamen Vorstoß orchestriert hat. Weitere Besonderheit: Der frühkindlichen Bildung räumen die drei Politikerinnen eine große Bedeutung ein.

Als Ziele, die sie bis zum Jahr 2035 leiten sollen, benennen die Bildungsministerinnen konkret:



Schleswig-Holsteins
Bildungsministerin
Karin Prien (CDU)

- **„Frühe Bildung:** Wir setzen auf eine bessere Verzahnung von Elementarbereich und Grundschule sowie auf abgestimmte Förderketten mit Evaluationskultur, die die Eltern mit einbeziehen.
- **Kompetenz- und Leistungsentwicklung:** Alle Kinder und Jugendlichen sollen mit der Unterstützung durch Kitas und Schulen ihr volles Potenzial ausschöpfen können.
- **Bildungschancen:** Alle Lernenden sollen unabhängig von ihrer Herkunft am Ende ihrer Schulzeit die notwendigen Kompetenzen erreichen, um ein selbstbestimmtes Leben führen und aktiver Teil unserer demokratischen Gesellschaft sein zu können.
- **Schule als Lern- und Lebensort für gelingende Persönlichkeitsentwicklung:** Wir unterstützen die Auseinandersetzung der Lernenden mit sich selbst im Kontext der unmittelbaren und globalen Umwelt und unterstützen so die Entwicklung zu selbstbewussten Persönlichkeiten und die Stärkung der seelischen und körperlichen Gesundheit.“

Die drei Ministerinnen haben sich auf folgende konkrete Indikatoren verständigt, wie sich die Ziele operationalisieren lassen:

- **Bildungsminimum absichern:** 50 Prozent weniger Schülerinnen und Schüler, die die Mindeststandards in Deutsch und Mathematik nicht erreichen (Ziel des Startchancen-Programms.)
- **Bildungsniveau steigern:** 20 Prozent mehr Schülerinnen und Schüler, die die Regelstandards in Deutsch und Mathematik erreichen oder übertreffen.
- **Leistungsspitze fördern:** 30 Prozent mehr Schülerinnen und Schüler, die die Optimalstandards in Deutsch und Mathematik erreichen.
- **Stärkung der Bildungsgerechtigkeit:** Der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Kompetenzen, identifiziert über den sozialen Gradienten im IQB-Bildungstrend, sinkt um 20 Prozent.
- **Abschlüsse absichern:** 50 Prozent weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne ersten Schulabschluss.

„Die wirksamsten und schnellsten Erfolge können dabei im Bereich der frühkindlichen Bildung und des Übergangs von der Kita zur Grundschule erzielt werden. Eine der wichtigsten kulturellen Veränderungen, die in diesem Land erforderlich wären, ist ein Umdenken in Bezug auf die Rolle der Kitas. Kitas müssen in Deutschland endlich vom ersten Tag an als Bildungseinrichtungen anerkannt und auch tatsächlich genutzt werden“, so erklärt Karin Prien.

Und weiter: „Die Arbeit der Erzieherinnen und Erzieher ist keine Kinderbeaufsichtigung, sondern eine elementar wichtige pädagogische Begleitung in den ersten Lebensjahren. In der Kita werden Sprachdefizite schneller und einfacher behoben als in jedem anderen Lebensbereich. Kulturelle Integration und Hinführung zu Neugier und basalen Kompetenzen müssen als Vorbereitung auf die Schule in der Kita erfolgen.“

ERLEICHTERTE KOOPERATION

Im Sinne einer Priorisierung sollte Prien zufolge ab sofort eine nationale Agenda für Kinder im Alter von null bis zehn Jahren im Mittelpunkt stehen – mit verbindlichen Bildungsplänen für dieses Alter und der Entwicklung eines gemeinsamen Bildungsverständnisses für Kita und Grundschule sowie einer erleichterten Kooperation der Hilfesysteme, einschließlich Datenübermittlung, die hier bildungskompensatorisch wirken sollen.

„Eltern müssen dabei in Fragen der Bildung und Erziehung ihrer Kinder dringend stärker eingebunden und aktiviert werden. Integrationsmaßnahmen und -leistungen müssen stärker an Kitas und Schulen gebunden werden. Kitas und Schulen könnten Integrationskraftwerke sein. Die Ergänzung des Startchancen-Programms um eine Kita-Säule – wiederum geknüpft an konkrete Ziele, etwa beim Erreichen sozialer Kompetenzen und der Sprachbildung, vor allem aber auch bei einer strategischen Vorbereitung auf den Übergang von der Kita zur Schule – wäre ein wichtiger erster Schritt.“

Hintergrund: Das Startchancen-Programm ist ein zwischen Bund und Ländern vereinbartes Förderprogramm. Über zehn Jahre lang sollen etwa 4.000 Schulen in Deutschland – das ist etwa jede zehnte – mit insgesamt 20 Milliarden Euro speziell gefördert werden (nämlich die, die an sozial besonders schwierigen Standorten arbeiten). Bund und Länder tragen die Kosten gemeinsam. Das Geld ist für Baumaßnahmen, zusätzliches Personal wie Sozialarbeiter*innen und auch zur freien Verwendung der Schulen gedacht. ■

„Kitas und Schulen könnten Integrationskraftwerke sein.“



„Wie viel Freiheit braucht das Lernen?“ Diese Frage haben sich die Mitglieder des Bürgerrats Bildung und Lernen gestellt.

MEHR MITBESTIMMUNG!

Einführung einer Kita-Pflicht, Kinderrechte ins Kita-Konzept, bessere Demokratiebildung: Der Bürgerrat Bildung und Lernen hat einen Katalog mit Empfehlungen veröffentlicht, wie die Bildung in Deutschland verbessert werden könnte. Darunter auch Vorschläge für den frühkindlichen Bereich – erarbeitet von Bürgerinnen und Bürgern, die einen Querschnitt der Bevölkerung abbilden.

Leipzig, November 2024. In einem Hotel sind 120 Menschen aus ganz Deutschland zusammengekommen, die sich unter anderen Umständen wohl nie getroffen hätten. Sie sind unterschiedlich alt, haben unterschiedliche Bildungshintergründe und vertreten vor allem ganz unterschiedliche Meinungen. Es ist der Bürgerrat Bildung und Lernen, der zu seiner siebten und vorerst letzten Sitzung zusammengekommen ist.

Die Aufgabe an diesem Wochenende lautet, gemeinsame Empfehlungen zu verabschieden, wie die Bildung in Deutschland verbessert werden kann. Dabei nehmen die Teilnehmer*innen die gesamte Bildungskette in den Blick, von frühkindlicher Bildung über schulische Bildung bis hin zur beruflichen Bildung. Vorausgegangen sind unzählige Diskussionsrunden und Workshops, in denen bereits zentrale Vorschläge entwickelt wurden. Immer unter der übergeordne-

ten Frage: „Chancengerechtigkeit: Wie viel Freiheit braucht das Lernen?“

KONTROVERS IST GUT

Eine der Bürgerinnen, die im Bürgerrat Bildung und Lernen mitarbeitet, ist Melanie Schnaubelt. „Ich finde es total spannend, dass hier Menschen mit verschiedenen Geschichten und Hintergründen diskutieren. Deshalb ist es so kontrovers und das ist gut. Und wir kommen am Ende doch immer

zu gemeinsamen Forderungen“, sagt die 37-Jährige. Sie selbst ist ausgebildete Erzieherin, hat auch schon in der Leitung einer Kita gearbeitet, bevor sie sich dann entschieden hat, Bildungswissenschaften zu studieren. „Ich habe irgendwann festgestellt, dass das System nicht mehr zu dem passt, was ich eigentlich erreichen wollte“, erzählt Melanie Schnaubelt. Die Rahmenbedingungen seien in den vergangenen Jahren immer schlechter geworden. Mit ihrem

Studium und mit ihrer Arbeit im Bürgerrat Bildung und Lernen hofft sie, daran etwas ändern zu können.

Im Bürgerrat Bildung und Lernen haben die Teilnehmer*innen beispielsweise über Sprachförderung in der Kita sowie die Mitbestimmung von Kindern gesprochen. „Es ging außerdem um eine Kita-Pflicht und da wurde wirklich kontrovers diskutiert“, so Schnaubelt. Letztlich hat es die Kita-Pflicht in die offiziellen Empfehlungen geschafft.

VIEL ZUSTIMMUNG FÜR KITA-PFLICHT

In dem im Januar veröffentlichten Katalog mit Empfehlungen heißt eine der Forderungen für den frühkindlichen Bereich: „Spielerischer, interaktiver Erwerb der deutschen Sprache.“ Und in der Begründung steht: „Die Bürgerräte sehen gute Sprachkenntnisse als Grundlage für die Teilhabe am sozialen Leben und den gesamten Bildungsweg. Im Spiel und durch Interaktion lernt das Kind automatisch und zwanglos. Voraussetzung dafür ist eine Kita-Pflicht in den letzten beiden Jahren vor der Einschulung und mehr ausgebildetes Fachpersonal für kleine Gruppen.“ In der finalen Abstimmung erhielt dieser Vorschlag 88 Prozent Zustimmung.

Ein weiterer wichtiger Punkt war den Bürgerrät*innen zudem die Partizipation von Kita-Kindern, was sich in zwei Empfehlungen ausdrückt: „Kleine Hände, große Ideen – Kinder in die Aktivitätsgestaltung einbeziehen“ (83 Prozent Zustimmung) und „Kinder mitbestimmen lassen“ (67 Prozent Zustimmung). In der Be-

gründung zum zweiten Punkt heißt es unter anderem: „Durch die Mitwirkung am Kita-Alltag sollen Mut, Selbstvertrauen und Zusammenhalt gestärkt und Demokratie vermittelt werden.“ Am wenigsten Zustimmung erhielt der Vorschlag „Kinderrechte ins Kita-Konzept“. Doch auch dieser wurde letztlich von einer Mehrheit (62 Prozent) angenommen und in den finalen Katalog mit Empfehlungen aufgenommen.

GESPRÄCHE MIT POLITIKER*INNEN

Dabei weisen die Bürgerinnen und Bürger, die sich vertiefend mit der frühkindlichen Bildung

auseinandergesetzt haben, an verschiedenen Stellen explizit darauf hin, dass der Personal-mangel dringend gelöst werden müsse und es vor allem qualifizierte Erzieherinnen und Erzieher brauche. Wenn Melanie Schnaubelt über die aktuelle Situation in den Kitas spricht, ist ihr die Frustration deutlich anzumerken. „Von der Politik würde ich mir hier einfach mehr Verständnis wünschen, mehr Empathie für unseren Beruf. Es müssten Ideen her, wie das Personal entlastet werden kann und wie es gelingen kann, dass Kinder wirklich gefördert werden“, so die ausgebildete Erzieherin.

In der Vergangenheit gab es immer wieder Treffen von Bürgerratsmitgliedern und Bildungspolitik*innen verschiedener Bundesländer. Auch zu einer Sitzung der Kultusministerkonferenz (KMK) wurden sie schon eingeladen. Interesse sei also durchaus da, glaubt Melanie Schnaubelt.

DIE ARBEIT GEHT WEITER

Ins Leben gerufen wurde der Bürgerrat bereits 2020 von der gemeinnützigen Montag Stiftung Denkwerkstatt. Für Karl-Heinz Imhäuser, Vorstand der Stiftung und Initiator des Bürgerrats, sind die Empfehlungen ein „Geschenk für die Politik“. Imhäuser: „Der Bürgerrat Bildung und Lernen ist wie ein Seismograf für unsere Gesellschaft. Die Politik kann dadurch ein Gefühl dafür bekommen, wo Spannungen sind und wo in unserer Gesellschaft Mehrheiten zu finden sind, für das, was sich verändern sollte.“

In den nächsten Monaten ist es deshalb das Ziel der Bürgerrätinnen und Bürgerräte, in den Austausch zu gehen – und zwar auf unterschiedlichen Ebenen. Erste Gespräche mit Kultusministerien haben bereits stattgefunden. Die Arbeit des Bürgerrats ist also längst nicht vorbei. So sieht es jedenfalls Sabirya Ekinci, die als Straßenbahnfahrerin in Hannover arbeitet und seit vier Jahren im Bürgerrat aktiv ist. „Es waren teilweise harte Diskussionen, aber nun können wir sagen, wir haben etwas entwickelt, das wir guten Gewissens präsentieren können. Und natürlich wünschen wir uns, dass unsere Arbeit nun auch gesehen und ernst genommen wird.“ Sprich: Umgesetzt wird. ■

DER BÜRGERRAT BILDUNG UND LERNEN

Insgesamt setzt sich der Bürgerrat Bildung und Lernen aus mehr als 700 Menschen zusammen, die aus einer Grundgesamtheit von rund 70.000 Personen ausgewählt wurden, um einen Querschnitt der Bevölkerung abzubilden. Die Auswahl erfolgte nach sozio-demografischen Kriterien wie Alter, Geschlecht, Bildung oder Regionen.

In einer ersten Arbeitsrunde hatte der Bürgerrat bereits 15 Empfehlungen in mehreren Schritten erarbeitet und im Juni 2023 an die damalige Präsidentin der Kultusministerkonferenz übergeben. Die neu ausgearbeiteten Empfehlungen, die noch einmal ganz neue Aspekte in den Blick nehmen, wurden im November 2024 beschlossen und im Januar 2025 offiziell veröffentlicht. Für die Abstimmung waren 120 Teilnehmer*innen vor Ort, die stellvertretend für den Bürgerrat ihre Stimme abgegeben haben.

Ins Leben gerufen wurde der Bürgerrat Bildung und Lernen 2020 von der Montag Stiftung Denkwerkstatt. Diese unabhängige, gemeinnützige Stiftung gehört zu den Montag Stiftungen in Bonn und hat sich zur Aufgabe gemacht, gesellschaftlich relevante Themen aufzugreifen, den konstruktiven Austausch zu fördern und Veränderungsprozesse anzustoßen. Anders als die meisten Bürgerräte wurde der Bürgerrat Bildung und Lernen nicht von einem politischen Gremium beauftragt.



Hier geht es zu den aktuellen Empfehlungen des Bürgerrats Bildung und Lernen.

„DIE KINDER WAREN IMMER WIEDER UNSERE MOTIVATION“

Es war ein langer und beschwerlicher Weg, den die Kita Regenbogenland im sächsischen Rötha gegangen ist. Ein Weg, den nicht alle ursprünglichen Team-Mitglieder mitgehen wollten. Doch der Entwicklungsprozess hat sich gelohnt: Am Ende stand die Auszeichnung „Kita des Jahres 2024“. „Eine wunderbare Bestätigung“, sagt die stellvertretende Kitaleiterin Sandra Zimmerling – ein Interview über eine Aufgabe, die „man wahrscheinlich nur einmal im Leben“ übernimmt.

KITALEITUNG: Was war das für ein Gefühl, als klar war, dass Ihre Kita „Kita des Jahres 2024“ ist?

Sandra Zimmerling: Das war irre. Frau Panzer (Leiterin der Kita Regenbogenland; Anm. d. Red.) und ich können es auch immer noch nicht glauben. Unser Weg war lang und schwierig; alle Steine, die es gab, wurden uns in den Weg gelegt. Wir hatten keine Verbündeten, wir haben das Team einmal neu wachsen lassen – es war gigantisch, aber es hat sich gelohnt. Etwas in diesem Ausmaß macht man wahrscheinlich nur einmal im Leben.

Die Kinder waren immer wieder unsere Motivation, besonders in den Phasen, in denen man sich fragt: „Wofür mache ich das hier?“ Und wenn man dann die Kinder in der Kita sieht, dann weiß man genau, wofür man das macht.

KITALEITUNG: Woher kam der Gegenwind?

Zimmerling: Als Frau Panzer und ich als Leitungsteam starteten – das war 2017, nach Frau Panzers Elternzeit – waren die Räume der Kita im typischen Stil eines Gruppenraumes eingerichtet. Man versuchte, alle Bildungsbereiche auf 25 Qua-

dratmetern abzudecken. Dies bedeutete natürlich enorme Einschränkungen. So konnten die Materialien zum Malen etwa nur aus dem Schrank geholt werden, wenn Zeit dafür war und die Pädagogin das eingeplant hatte.

Diese Ausgangslage passte nicht zu unseren Ansprüchen, wie frühkindliche Bildung und Betreuung auszusehen haben. Zusätzlich war das Kollegium sehr unzufrieden – insgesamt war es keine schöne Situation.

Hinzu kam, dass zuvor bereits das Landesjugendamt Verbesserungsbedarf angemahnt hatte. Rückblickend war das ein

glücklicher Umstand, denn dadurch war klar: Wir müssen sofort loslegen und die Weiterentwicklung angehen. Das war für uns der Startschuss, die konzeptionellen Strukturen, Rahmenbedingungen und die pädagogische Arbeit kritisch zu reflektieren. Schritt für Schritt haben Frau Panzer und ich ein Qualitätsmanagement eingeführt und daran gearbeitet, den pädagogischen Alltag qualitativ weiterzuentwickeln, hin zu einem offenen Konzept.

Die Herausforderungen waren aber immens. Uns wurden viele Steine in den Weg gelegt – von Mitgliedern des bisherigen

© DKStJ, Erlenmeyer & N. Götz





Die Freude über die Auszeichnung „Kita des Jahres“ war nicht nur bei den Kitaleiterinnen Josephine Panzer (l.) und Sandra Zimmerling, sondern auch den Kindern riesig.

Teams, die sich auf den Veränderungsprozess nicht einlassen wollten, aber auch von Eltern. Wir standen elfmal in der Lokalpresse, oft mit negativen Schlagzeilen wie „schlimmste Kita aller Zeiten“. Eltern schrieben negative Leserbriefe und inszenierten sogar, dass ihre Kinder aus der Kita ausgebüxt seien. Es war wirklich belastend. Unzählige Male saß ich in Stadtratssitzungen, um mich dort zu erklären.

Es wird leider immer problematisch, wenn Menschen annehmen, dass ihre persönliche Meinung auch eine fachliche ist – egal ob das Stadträte sind,

Großeltern mit veralteten Ansichten oder auch Eltern, die sich von unzufriedenen Pädagoginnen instrumentalisieren lassen. Vor diesem Hintergrund war der Deutsche Kita-Preis eine wunderbare Bestätigung unserer Arbeit.

KITALEITUNG: Wieso hatten Sie sich für ein offenes Kita-Konzept entschieden?

Zimmerling: Ich glaube, es gibt Zeitfenster und es gibt Entwicklungsfenster. Man kann fünfmal verlangen, dass ein einjähriges Kind trocken wird, aber wenn das Entwicklungsfenster dafür gerade nicht offen

© DKJS Lukas Schramm



Die Integrative Kindertagesstätte Regenbogenland Rötha in Sachsen ist „Kita des Jahres 2024“.

Die Einrichtung bietet Platz für über 180 Kinder, inklusive acht Integrationsplätze. Die Jury des Deutschen Kita-Preises überzeugte laut Pressemitteilung besonders, „wie das Team den pädagogischen Alltag gestaltet – orientiert an den Bedürfnissen der Familien und den Interessen der Kinder“.

2024 verliehen bereits zum siebten Mal das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) und die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) zusammen mit weiteren Partner*innen den Deutschen Kita-Preis. Neben der Kategorie „Kita des Jahres“ vergeben die Initiator*innen die Auszeichnung auch in der Kategorie „Lokales Bündnis für frühe Bildung des Jahres“. Das Ziel: Impulse für Qualität in der frühkindlichen Bildung zu setzen und das Engagement der Menschen im Bereich der frühkindlichen Bildung zu würdigen.



© DKJS/J. Freigang

Zur Auszeichnung gratulierten dem Team der Kita Regenbogenland bei der Preisverleihung in Berlin Moderatorin Barbara Schöneberger (2. v. r.), Bundesfamilienministerin Lisa Paus (1. v. r.) und Elke Bündenbender (l.), Schirmherrin des Deutschen Kita-Preises.

ist, dann funktioniert es einfach nicht. Es fehlt die intrinsische Motivation, der Wunsch des Kindes: „Ich will das lernen.“ Wir haben in unserer Einrichtung Kinder, die beginnen mit drei Jahren, ihre Schuhe zu binden, weil sie das bei den älteren Kindern beobachtet haben. Für die erste Schleife bekommen sie in einer kleinen feierlichen Zeremonie ihr Schleifendiplom überreicht. Das weckt oft auch das Interesse der Jüngeren, ganz ohne Druck.

Die Kompetenzen, die die Kinder benötigen, um für die Schule bereit zu sein, – also soziale, feinmotorische, grobmotorische, kognitive und sprachliche Fähigkeiten – die lernen sie auch im offenen Konzept, nur eben in ihrem eigenen Tempo. Unser Ansatz ist es, die Bedürfnisse und Themen der Kinder zu erkennen, diese aufzugreifen und darauf aufzubauen. Ein Beispiel aus unserer pädagogischen Praxis: Wenn wir feststellen, dass ein Kind den Kreativraum meidet, schauen wir uns die Entwicklungsdokumentation an und sprechen mit den Kollegen, welche anderen Interessen das Kind

hat. Feinmotorische Fähigkeiten kann es schließlich nicht nur beim Schneiden entwickeln, sondern auch im Bauraum, wenn es winzige Legosteine zusammenfügt. Oder man weckt die intrinsische Motivation des Kindes für das Thema Schneiden anhand seiner Interessen: Um beim Kinderkino einen Film anschauen zu können, brauchen die Kids eine Eintrittskarte, die sie zum Beispiel im Kreativraum ausschneiden können.

KITALEITUNG: Was war für Sie leitend bei der Weiterentwicklung des pädagogischen Alltags?

Zimmerling: An oberster Stelle standen immer die Kinderrechte. Mir geht es dabei vor allem um die Bedürfnisse der Kinder. Jedes Kind muss gehört werden, jedes Kind hat ein Recht auf Bildung – das sind grundlegende Prinzipien. Wir haben daher intensiv mit dem Team daran gearbeitet, die Kinderrechte im Alltag zu verankern.

KITALEITUNG: Wie sieht nun ein Tag in der besten Kita Deutschlands aus?

Zimmerling: Bei uns ist jeder Tag anders. (lacht) Es gibt keinen starren Ablaufplan, aber wir arbeiten mit einem groben Rahmenplan. Unsere Kita ist von 6 bis 17 Uhr geöffnet. Innerhalb dieser Zeit gibt es bestimmte Zeitfenster, die den Tag strukturieren, wie zum Beispiel das Frühstücksbuffet oder das Mittagbuffet. Auch für die Ruhe- und Schlafzeiten, die die Kinder nach ihren Bedürfnissen nutzen können, gibt es definierte Zeitfenster. Davon abgesehen haben die Kinder bei uns viel Freiheit und können ihren Interessen und Bedürfnissen nachgehen. Ihnen stehen dafür verschiedene Funktionsräume offen, wie der Kreativraum oder die Kinderküche, die die jeweils verantwortlichen Pädagoginnen und Pädagogen betreuen. Jeder aus dem Team kann dadurch seine Stärken und Vorlieben einbringen.

Uns ist besonders wichtig, dass Lerninhalte oder Impulse authentisch vermittelt werden. Das funktioniert aber nur, wenn die Pädagogen wirklich mit Begeisterung und Überzeugung dabei sind. Deshalb teilen wir die Aufgaben innerhalb des Teams

entsprechend ein. Wer zum Beispiel nicht gerne im Snoezelenraum (ein Entspannungsraum; Anm. d. Red.) arbeitet – wie ich (lacht) – muss das auch nicht. Stattdessen übernehmen Kollegen diese Aufgabe, die sich in diesem Bereich wohlfühlen. So können wir die Bedürfnisse und Themen der Kinder bestmöglich aufgreifen. Gleichzeitig haben die Kinder die Freiheit, ihren Tagesablauf weitgehend selbst zu gestalten und sich auch die Pädagogen auszusuchen, mit denen sie sich wohlfühlen und den Tag verbringen möchten. Das kann die Bezugserzieherin oder der Bezugserzieher sein, muss es aber nicht. Diese sind vor allem für die Entwicklungsgespräche zuständig, die Interaktion mit den Eltern und die Zusammenarbeit mit den Kollegen, etwa wenn ein Kind in einen anderen Bereich wechselt, wie den Vorschulbereich.

KITALEITUNG: Offenheit charakterisiert nicht nur Ihre pädagogische Arbeit. Die Kita Regenbogenland öffnet sich auch in den Sozialraum. So kooperieren Sie mit anliegenden Einrichtungen.

Was bieten diese Kooperation den Kindern?

Zimmerling: Für mich persönlich ist die schönste Kooperation die Zusammenarbeit mit der Grundschule. Der Übergang vom Kindergarten in die Grundschule ist ein wichtiger Meilenstein für die Kinder, und wir gestalten ihn so behutsam und sicher wie möglich.

Ein Jahr bevor die Kinder in die Schule kommen, lernen sie bereits ihre neue Umgebung kennen. Wir besuchen regelmäßig die Grundschule, und die Kinder treffen auf ihre zukünftigen Lehrerinnen und Klassenkameraden. Umgekehrt kommen die Lehrerinnen auch einmal pro Woche zu uns in die Kita, lesen den Kindern vor und spielen mit ihnen. Besonders schön finde ich, dass auch ältere Schulkinder, die früher unseren Kindergarten besucht haben, ebenfalls ab und zu mitkommen, um beispielsweise Vorlesevormittage für die jüngeren Kinder durchzuführen. Ich bin überzeugt, dass diese enge Zusammenarbeit für die Kinder ein großer Gewinn ist. Es entsteht ein fast nahtloser Übergang.

Eine weitere wichtige Kooperation ist die mit unserem Förderverein, den ich nicht unerwähnt lassen möchte. Als städtische Einrichtung profitieren wir enorm von der Unterstützung des Vereins, da die öffentlichen Mittel oft knapp sind. Ohne den Förderverein hätten wir nicht die tolle Ausstattung, die unser Außengelände bietet: Von der umzäunten Bolzplatz-Sportfläche über die Matschanlage bis hin zur Bobbycar-Rennstrecke – all das wurde durch die finan-

zielle und tatkräftige Unterstützung des Vereins möglich gemacht.

KITALEITUNG: Sie und Ihr Team engagieren sich zudem auch im Sozialraum, in dem Sie die Familien Ihrer Kita-Kinder bei bürokratischen Hürden unterstützen. Wie passt das alles in einen vollen Kita-Alltag?

Zimmerling: Unser Arbeitsalltag ist wirklich sehr voll, aber wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, Zuständigkeiten auf mehrere Schultern zu verteilen. Wie in der Bildungsarbeit kann auch im organisatorischen Bereich jeder seine Stärken einbringen. Dadurch gelingt es uns, viele Dinge zu bewältigen, auch solche, die nicht direkt in unserem Arbeitsvertrag stehen.

So konnten wir den geflüchteten Familien aus der Ukraine zusätzliche Unterstützung bieten. Mithilfe einer Übersetzungs-App auf unseren Tablets konnten wir uns mit den Eltern verständigen, ihnen erklären, wie sie finanzielle Unterstützung für das Kita-Essen beantragen können, auf Fördermöglichkeiten für Ausflüge hinweisen und ihnen beim Ausfüllen der Anträge helfen.

KITALEITUNG: Was ist Ihnen persönlich im Rahmen Ihrer Arbeit wichtig?

Zimmerling: Die Kinder und die Mitarbeiter stehen für mich an erster Stelle, ihr Wohlbefinden ist entscheidend – und das meine ich genauso. Das ist die Voraussetzung für Bindung und Bildung.

KITALEITUNG: Wenn ich an den deutschlandweiten Fachkräftemangel im Kita-Bereich denke und wie sehr er die Pädagog*innen belastet, schließt sich für mich direkt eine weitere Frage an: Sind Sie davon nicht betroffen?

Zimmerling: Der Betreuungsschlüssel in Sachsen ist leider nicht ideal, aber die offene Raumstruktur mit den Funktionsräumen hilft uns enorm, die Belastung zu reduzieren. Wenn im Bauraum beispielsweise 20 Kinder sind, die alle etwas bauen möchten, ist die Arbeitsatmosphäre eine ganz andere, als wenn ich weniger Kinder im Raum habe, die aber alle etwas anderes machen wollen. Und wenn jemand ausfällt, wie etwa die Kollegin für die Kinderküche, dann bleibt dieser Bereich an dem Tag einfach geschlossen. Das verhindert Stress und sorgt dafür, dass sich die Kolleginnen voll auf ihre Aufgaben konzentrieren können. Alles hat bei uns die gleiche Priorität – jeder Raum und jede Aktivität ist wichtig.

Unser Träger unterstützt uns zudem hervorragend. Bei personellen Engpässen haben wir auch schon mal Unterstützung durch Zeitarbeitskräfte erhalten. Gleichzeitig sorgt ein Personalbarometer gegenüber den Eltern für Transparenz: Im Ampelformat zeigt es ihnen die aktuelle Personalausstattung an. Grün bedeutet: „Alle Angebote können wie geplant stattfinden.“ Orange heißt, dass es einen erhöhten Personalausfall gibt, wodurch einige Angebote möglicherweise nicht stattfinden können. Und Rot

signalisiert, dass die Situation besonders angespannt ist. Oftmals kommen uns die Eltern dann entgegen und holen ihre Kinder früher ab oder fragen schon mal Oma und Opa, ob sie einspringen können. Wir fordern die Eltern nicht aktiv dazu auf, aber sie wissen, was wir leisten. Wir haben in der Kita zum Beispiel keinen Lärmschutz – das ist auch etwas, das wir gerne mit dem Preisgeld der Auszeichnung für die Kinder und uns realisieren möchten.

KITALEITUNG: Das wäre meine nächste Frage gewesen. Was haben Sie mit den 25.000 Euro Preisgeld vor?

Zimmerling: Es gibt viele Ideen. Die größte Investition wird definitiv der Lärmschutz in den meistgenutzten Räumen sein. Denn auch die Kinder merken, wenn es zu laut ist und dass Lärm auf Dauer anstrengt.

Natürlich planen wir aber auch, einen Teil zu nutzen, um den Kindern eine Freude zu machen. Sie haben sich mal gewünscht, auf Einhörnern zu reiten – und den Wunsch wollen wir ihnen im Frühling, wenn das Wetter besser ist, erfüllen. In der Nähe gibt es einen Anbieter, der Plüsch Einhörner auf Rollen verleiht, auf denen die Kinder dann tatsächlich selbstständig reiten können. Davon wollen wir einige mal zu uns in den Garten holen.

Aber insgesamt setzen wir auf nachhaltige Investitionen, die langfristig einen positiven Einfluss haben und auch kommenden Generationen zugutekommen werden. ■

GESUND IN DAS NEUE JAHR?

© Thomas Jarcz



Gerhard Brand ist Bundesvorsitzender des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) und vertritt als solcher die Interessen von etwa 164.000 Pädagoginnen und Pädagogen – aus dem Bereich der frühkindlichen Bildung, der Grund- und weiterführenden Schulen sowie der Lehrerbildung.

Oscar Wilde sagte einst: „Gesundheit ist die erste Pflicht im Leben“. Wie recht er damit haben sollte, wurde spätestens klar, als er bereits mit 46 Jahren – drei Jahre nachdem er aus dem Zuchthaus

entlassen worden war – in Paris verstarb. Bis heute streiten sich die Historikerinnen und Historiker, ob eine chronische Mittelohrentzündung und eine daraus resultierende unheilbare Hirnhautentzündung oder die damals ebenfalls nicht zu kurierende Syphilis ursächlich für sein Ableben waren. Fest steht: Auch sein Bewusstsein für die Bedeutung der Gesundheit konnte nicht verhindern, dass Schicksalsschläge und Krankheiten ihn heimsuchten. Gegen sie kann sich niemand wehren.

Ebenso gibt es auch in der frühkindlichen Bildung Einflussfaktoren auf die Gesundheit des Personals, denen man sich nicht entziehen kann. Die Vielzahl an Krankheiten, mit denen Sie konfrontiert sind, der Geräuschpegel und die körperliche Beanspruchung kön-

nen nur minimal beeinflusst werden. Darüber hinaus tragen aber auch andere Faktoren dazu bei, dass die Gesundheit des Personals in den Kitas in Mitleidenschaft gezogen wird. Verwaltungsaufwand, Arbeitsdichte und Personalmangel wirken sich ebenfalls und ähnlich stark negativ auf die Gesundheit aus – und sind doch kein Naturgesetz. Sie sind Faktoren, die aufgrund struktureller Missstände wirken und die Gesundheit schleichend leiden lassen. Woher wissen wir das? Aus unseren Umfragen unter Kitaleitungen haben wir vielfältige Einblicke in den Arbeitsalltag der Kitas. So hat beispielsweise ein Viertel der Kitaleitungen angegeben, trotz Krankheit bis zu 20 Tage im Jahr arbeiten zu gehen. Fast ein weiteres Fünftel von ihnen tat dies zum Teil noch deutlich öfter. Zudem ha-

ben die Befragten zurückgemeldet, dass die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte zu längeren Ausfällen und damit zu einem Kreislauf aus mehr Belastung für das Kollegium und mehr Krankheit führt.

Wie kann es sein, dass sich trotz dieser erschreckenden Erkenntnisse wenig Verbesserungen im Arbeitsalltag der Kitas einstellen? Insbesondere in kommunaler Trägerschaft sollte der Schutz der Beschäftigten einen höheren Stellenwert einnehmen. Aber auch dort, wo private Träger Kitas betreiben, muss die Politik verbindliche Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten aufstellen und deren Umsetzung sicherstellen. Daran werden wir die Verantwortlichen auch im Jahr 2025 erinnern.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Wolters Kluwer Deutschland GmbH
Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth
Tel.: +49 2233 3760-6000
Internet: www.wolterskluwer.de

Chefredaktion:

Thomas Henseler
Wolters Kluwer Deutschland GmbH
Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth
Tel.: +49 2233 3760-7793

Gesamtrealisation:

Agentur für Bildungsjournalismus
Apolinarisstraße 3, 40227 Düsseldorf
Tel.: +49 211 971775-53
E-Mail: andrej.priboschek@bildungsjournalist.de

Andrej Priboschek (Vi.S.d.P.; S. 18-19), Anna Hückelheim (CvD; S. 4-6, 7, 8-9, 10-11, 12-13, 14-17, 22-25, 27, 28),
Laura Millmann (S. 20-21)

8. Jahrgang: 2025 Art.-Nr. 09588501

Anzeigenleitung:

Janosch Kleibrink
Wolters Kluwer Deutschland GmbH
Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth

Layout und Herstellung:

boje5 Grafik & Werbung, Eckard Schöнке
Roonstraße 4, 38102 Braunschweig
Tel.: +49 173 7070765
E-Mail: e.schoenke@boje5.de

Hinweise: Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit vorheriger Genehmigung des Verlages. Veröffentlichung gem. § 8 Abs. 3 BayPrG: Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Köln; Geschäftsführer: Martina Bruder, Nick Schlattmann, Stephanie Walter. HRB 58843, USt.-ID.Nr. 188836808

Mit dieser Ausgabe verteilen wir Beilagen folgender Unternehmen: Akademie für Kindergarten, Kita und Hort GmbH. Wir bitten um freundliche Beachtung.



Ein positiver
Selbstwert be-
einflusst messbar
das Wohlbefinden
von Kindern.

SELBSTWERT ALS SCHLÜSSEL ZUM WOHLBEFINDEN

Die meisten Kinder in Deutschland sind laut einer DJI-Studie mit ihrem Leben zufrieden.

Ein Großteil der Kinder in Deutschland blickt positiv auf ihr Leben. Zu diesem Ergebnis kommt die jüngst veröffentlichte Langzeitstudie „AID:A“ des Deutschen Jugendinstituts (DJI). Ein ausschlaggebender Faktor für das Wohlbefinden der Kinder ist dabei ihr eigener Selbstwert.

Insgesamt beteiligten sich im Erhebungsjahr 2023 mehr als 2.100 Kinder im Alter von fünf bis elf Jahren an der Befragung. Ihr Wohlbefinden erfasste die Studie anhand von vier Aussagen, bei denen die Kinder angeben sollten, wie häufig diese auf sie zuträfen. Dafür stand ihnen eine Antwortskala von (1) „gar nicht“ bis (4) „ganz oft“ zur Verfügung. Die Ergebnisse zeichnen ein überwiegend positives Bild: 87 Prozent der befragten Kinder gaben an, in den letzten zwei Wochen „häufig“ oder „ganz oft“ gelacht und Spaß gehabt zu haben. Deutlich seltener fühlten sie sich gelangweilt (17 Prozent), allein (5 Prozent) oder hatten Angst (4 Prozent). Daneben stand ihr Selbstwert im Fokus: 77 Prozent der Kinder berichteten, dass sie in den vergangenen zwei Wochen „häufig“ oder „ganz oft“ stolz auf sich waren – ein entscheidender Einflussfaktor. Kinder mit positivem Selbstwert fühlten sich wohler, wie aus den Befragungsdaten hervorgeht. Starken Einfluss hatte auch das Familienklima. „Kinder aus Paarfamilien und Stieffamilien berichten ein höheres Wohlbefinden als Kinder in Haushalten mit nur einem Elternteil“, heißt es im Studienbericht. Diese Ergebnisse seien konsistent mit bisherigen Studien, die zeigen, dass individuelle und soziale Faktoren das Wohlbefinden von Kindern beeinflussen.

STUDIE: SANDWICH-KINDER AM KOOPERATIVSTEN

Kanadische Wissenschaftler liefern neue Erkenntnisse zum Einfluss der Geburtenreihenfolge.

Die Geburtenreihenfolge und die Anzahl an Geschwistern prägen die Persönlichkeit von Kindern – das lässt laut „Tagesschau“ eine Studie kanadischer Wissenschaftler vermuten. Die im Fachjournal „Proceedings of the National Academy of Sciences“ erschienene Untersuchung basiert auf Daten von über 700.000 Personen, die einen Online-Fragebogen zum sogenannten HEXACO-Persönlichkeitsmodell ausgefüllt haben. Dieses Modell beschreibt Persönlichkeiten anhand von sechs Faktoren, darunter Ehrlichkeit-Bescheidenheit und Verträglichkeit.

Den Ergebnissen zufolge entwickeln Sandwich-Kinder – also Kinder, die zwischen älteren und jüngeren Geschwistern aufwachsen – besonders kooperative Persönlichkeiten. Sie erzielten die höchsten Werte in den Kategorien Ehrlichkeit-Bescheidenheit und Verträglichkeit. Danach folgen Letzt- und Erstgeborene; das Schlusslicht bilden Einzelkinder. Ebenso scheint sich die Anzahl der Geschwister positiv auszuwirken und kooperatives Verhalten zu fördern. In einer weiteren Analyse der kanadischen Wissenschaftler mit rund 75.000 Teilnehmenden erreichten vor allem Kinder aus größeren Geschwistergruppen durchschnittlich höhere Werte in den Persönlichkeitswerten Ehrlichkeit-Bescheidenheit und Verträglichkeit.

OHNE MORAL



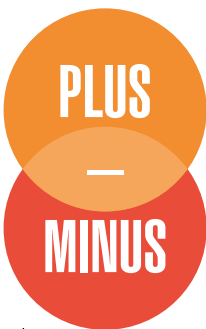
Moral ist doch nicht angeboren – das ist das Ergebnis eines weltweiten Verbundprojekts, das bisherige Forschungsergebnisse überprüft hat. Im Rahmen einer experimentellen Situation beobachteten die Forschenden mehr als 1.000 Kleinkinder im Alter von 5,5 bis 10,5 Monaten. Sie sollten sich zwischen zwei Figuren entscheiden, die in einer vorgespielten Szene einer anderen Figur entweder geholfen oder geschadet hatten. Entgegen bisherigen Befunden zeigten die Kinder dabei keine Präferenz für die Figur, die sich prosozial verhalten hatte.



Smartwatches für Kinder bieten auch eine GPS-Funktion.

Ober Smartwatch, Handy, Einlegesohle oder direkt per Mini-Peilsender – die Möglichkeiten für Eltern, ihre Kinder per GPS (Global Positioning System) zu orten, sind umfangreich. Das Verkaufsargument der Unternehmen: das Gefühl von Sicherheit, zu wissen, wo sich der Nachwuchs gerade befindet. „Mit der GPS Kinderortung könnt ihr euer Kind auf den Meter genau lokalisieren“, wirbt beispielsweise ein Anbieter. In Hanauer Kindertagesstätten ist diese Ortung allerdings seit Dezember verboten, wie die Stadt mitteilt. Der Hanauer Bürgermeister und Sozialdezernent Maximilian Bieri begründet die Entscheidung damit, dass die Praxis in Kindertagesstätten nicht nur überflüssig, sondern sogar kontraproduktiv sei: „Jedes Kind hat das Recht auf Selbstbestimmung und darauf, seine Umwelt frei und ohne ständige Überwachung zu erkunden.“ Der Einsatz von GPS-Trackern könne dieses Recht erheblich einschränken und das Gefühl vermitteln, unter ständiger Beobachtung zu stehen. Dies stehe wiederum den Bemühungen der Kitas entgegen, die Kinder zu mehr Eigenständigkeit zu ermutigen.

PLUS: Kulturelle Bildung kann nicht früh genug beginnen. Eine großzügige Spende half nun der Kita „Waldhäuschen“ in Burgstall, Sachsen-Anhalt, das mobile Theater Stendal in ihre Einrichtung einzuladen. Wie die Volksstimme berichtet, hatten zuvor zwei Familien aus der Gemeinde, Walter und Träbert, der Kita 790 Euro gespendet; gesammelt im Rahmen einer Adventsaktion. Denn, so Norbert Walter: „Was gibt es Schöneres, als Kinder zu unterstützen“?



MINUS: Keinen schönen Anblick bietet aktuell eine Kita in der Nähe des Hamburger Hauptbahnhofs. Weil sich Medienberichten zufolge nachts immer wieder unbefugte Personen auf das Gelände der Einrichtung geschlichen hatten, musste die Stadt handeln. Sie wusste sich allerdings nicht anders zu helfen, als den ohnehin schon hohen Metallzaun weiter zu verstärken: Oben auf sitzt nun Nato-Draht, eine in Rollen gedrehte Variante des Stacheldrahts.

DATENBLATT

91 PROZENT der deutschen Bevölkerung ab 18 Jahren sehen es als zentrale Aufgabe der neuen Bundesregierung, die Situation in Kitas und Schulen zu verbessern. Für **85 PROZENT** steht außerdem die Bekämpfung der Kinderarmut im Fokus. Gefragt nach Möglichkeiten zur Refinanzierung solcher Maßnahmen, erhält die Reichensteuer besonders viel Zustimmung – **75 PROZENT** sprechen sich für diese aus.

Nicht der beste Platz zum Schlafen: Um einmal die Erste in der Kita zu sein, hat sich ein vierjähriges Mädchen aus Unna, Nordrhein-Westfalen, nachts aus ihrem Elternhaus geschlichen und vor die verschlossenen Türen ihres Kindergartens gelegt. Nach Informationen der Polizei fand eine Bürgerin das Kind dort morgens gegen 5.20 Uhr. Die alarmierten Beamt*innen brachten das schlafende Mädchen nach Hause, wo sie auf verdutzte Eltern trafen. Diese hatten das Verschwinden ihrer Tochter noch gar nicht bemerkt. Wie niedergeschlagen die Vierjährige hinsichtlich ihres gescheiterten Plans war, ist nicht bekannt, allerdings hätte am Morgen sowieso eine Enttäuschung auf sie gewartet: Es war Sonntag und die Kita geschlossen.



IM NÄCHSTEN HEFT:

- **Mehr Sicherheit? Ein Kinderspiel!**
Anregungen für die Praxis
- **Übung macht den Meister:** Wie Sie die Sicherheit der Kinder spielend fördern
- **Von Krümeln bis Kleckern** – schmackhafte Bildungssituationen

Tipps und Handlungsempfehlungen für Leitungskräfte

Das Werk gibt ausgehend von theoretischen Grundlagen und empirischen Studien Tipps und Handlungsempfehlungen für Fach- und Leitungskräfte in Kitas. Ziele sind die Gesundheit und das Wohlbefinden in und durch Kita-Arbeit. Zentrales Thema sind die positiven Gefühle, die das Wohlbefinden der Erzieher:innen bestimmen, insbesondere Zufriedenheit und Glück.

Es wird dargelegt, wie durch gerechte Arbeitsgestaltung Gesundheit und Wohlbefinden erreicht werden können. Die Arbeitsgestaltung betrifft die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsmittel, die Arbeitsumgebung und die sozialen Beziehungen.

Schwerpunkte der Resilienzstärkung sind die Emotionsregulation durch Veränderung von Einstellungen und Denkmustern. Hinzu kommt die Bewältigung von Stress und Vorbeugung von Burn-out durch Entspannungstrainings, systematisches Problemlösen und eine gesunde Freizeitgestaltung. Ein weiterer Schwerpunkt ist das gesunde Führen durch die Kita-Leitung. Übungen zu ausgewählten Themen unterstreichen den wissenschaftsfundierte Praxisbezug des Werks.



ISBN 978-3-556-09963-6, ca. € 29,-

Onlineausgabe ca. € 1,70 mtl.
(im Jahresabo zzgl. MwSt)

Auch im Buchhandel erhältlich

Mehr Infos:

Digital recherchieren zu allen Rechts- und Organisationsfragen

Mit dem Modul Carl Link Kita – Recht & Praxis immer auf dem neuesten Stand.

Erhältlich für die Bundesländer: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen

Die Highlights:

- Der Kommentar **Kindertagesbetreuung oder Kindertageseinrichtung in dem jeweiligen Bundesland** ist Ihre erste Anlaufstelle für alle relevanten Vorschriften und rechtssicheren Handlungsempfehlungen zur Trägerschaft oder Leitung einer Kita in Ihrem Bundesland.
- Die Zeitschrift **KiTa aktuell** bietet Ihnen Monat für Monat aktuelle und auf Ihr Bundesland bezogene Informationen zu den neuesten fachlichen und politischen Entwicklungen.
- Die Zeitschrift **KiTa aktuell Recht** hilft Ihnen, Handlungssicherheit im Umgang mit allen spezifischen Rechtsfragen aus der Kita-Praxis zu gewinnen.
- **Online-Seminare Kitamanagement** – einmal im Monat live oder als Aufzeichnung
- **Download-Center Kitamanagement** – top-aktuelle Muster, Vorlagen, Arbeitshilfen und Formulare
- **ExpertConsult Kitamanagement** – **Kita-Expert:innen** geben maßgeschneiderte Antworten



Jetzt abonnieren
alle Preise im Wolters Kluwer Shop

Profitieren Sie von den Vorteilen eines Abonnements: stets aktuelle Inhalte und komfortable Tools, die Ihre Recherche erleichtern. Mit Wolters Kluwer Recherche haben Sie außerdem Zugriff auf unsere kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.

Auch im Buchhandel erhältlich

Modul jetzt 30 Tage gratis testen: