

	<i>Seite</i>
Vorwort	2
Die Perspektive der Kinder in der Fachberatung	4
Pädagogik	9
Aus der Praxis	23
Vernetzung	29
Finanzierung	36
Organisation	42
Gehalt und Personal	48
Fortbildungen	50
Mittagsbetreuung	54
Termine	58
In eigener Sache	60
Kontaktadressen	64

IMPRESSUM

*Das KKT-Infoheft erscheint jährlich
vier Mal und wird herausgegeben vom*

Klein KinderTagesstätten – KKT e.V.

Landwehrstraße 60–62

80336 München

Tel. 089/96160600

E-Mail: info@kkt-muenchen.de

Website: www.kkt-muenchen.de

Redaktion: Karin Schlipphak

Druck: Verlag das Freie Buch,

Tulbeckstr. 4, 80339 München

Illustration: Max Lehmann

Auflage 1050 Exemplare

Liebe Eltern und Vorständ*innen, liebe Mitarbeiter*innen,

während wir dieses Info-Heft für Sie zusammenstellen, lässt sich scheinbar wirklich ein kleiner Silberstreif am Horizont der Pandemie erahnen!? Und es stellen sich viele Fragen: Was wird bleiben und was wird resultieren aus den Erkenntnissen und Lehren, die wir alle auf unterschiedlichen Ebenen aus dieser Pandemie gezogen haben? Wird sich unser Miteinander (auch in den Eltern-Kind-Initiativen) langfristig verändern? Wie kann es gelingen, für diejenigen eine Lobby zu schaffen, deren Interessen und grundlegende Bedürfnisse in der Pandemie leider nicht im Fokus standen: für die Kinder und Jugendlichen, die Familien, die Teams in den Einrichtungen?

Auch in diesem zweiten Info-Heft versuchen wir wieder, die (EKI-)Welt mit den Augen der Kinder zu sehen, und widmen uns dabei folgenden Themen und Fragen:

Wie kann es gelingen, die pädagogische Praxis in der EKI nach den Kinderrechten auszurichten?

Wie steht es in der Krise um den Kinderschutz in den EKIs?

Warum ist Anerkennung und Perspektivwechsel auf allen Ebenen der EKIs so unendlich wichtig?

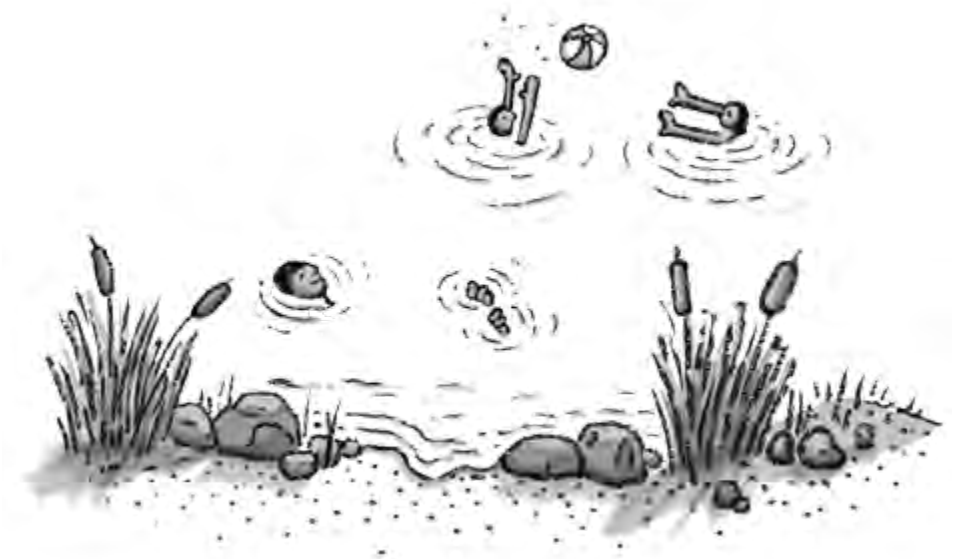
Und wozu ist es gut, systematisch auch die Sicht der Kinder zu berücksichtigen, wenn wir über pädagogische Situationen im Kita-Alltag sprechen, die uns herausfordern?

Wir werden Sie in diesem Info-Heft natürlich auch wie gewohnt mit den üblichen und wichtigen Infos aus den Bereichen Gehalt und Personal, Finanzierung und Förderung, Mittagsbetreuung sowie zu freien Plätzen in unseren Fortbildungen und Info-Veranstaltungen versorgen.

Der KKT e.V. hat jüngst ebenfalls durchaus herausfordernde Zeiten durchlebt und die KKT-Vorständ*innen informieren in diesem Info-Heft über die aktuellen Veränderungen in Vorstand und Geschäftsführung – und wir dürfen zwei neue Kolleginnen im Fachteam willkommen heißen: Susanne Kloth und Christine Reelsen stellen sich Ihnen vor!

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und viele neue Ideen, einen möglichst entspannten Start in den Sommer und alles Gute!

Ihr KKT-Team



Die Perspektive der Kinder in der Fachberatung

Hintergrund

Auch das vorliegende Infoheft widmet sich wieder der Frage, wie wir in unserem pädagogischen Alltag die Perspektive der Kinder stärker berücksichtigen können. Und vielleicht auch: Wozu ist das überhaupt gut?

In der pädagogischen Fachberatung begegnet uns immer wieder ein Thema: Wie kann ich gut mit Kindern umgehen, die im Kita-Alltag als „schwierig“ erlebt werden? Auch und gerade dieses Thema aus dem Blickwinkel der Kinder zu betrachten, lohnt sich, um als Pädagog*in professionelle Wege aus diesen nicht leicht zu bewältigenden Situationen zu finden. Dabei helfen kann ein systematisches Vorgehen, wie es in diesem Artikel vorgestellt wird.

Sensibilisierung: Wer fordert hier wen heraus?

Betrachten wir solche „herausfordernden“ Kinder, drängt sich am Anfang die Frage auf: Wer fordert hier eigentlich wen heraus? Die Beschäftigung damit, wie wir unser „Problem“ in Worte fassen, verrät viel über unseren Blick und kann entsprechend bereits dafür genutzt werden, sensibel zu werden für die unterschiedlichen Perspektiven der an der Situation Beteiligten.

„Ein schwieriges Kind“ – „Ein verhaltensauffälliges Kind“ – „Ein Kind, das herausforderndes Verhalten zeigt“ – „Ein Kind, dessen Verhalten mich herausfordert“ – „Ein Kind, das sich auf eine Weise verhält, die auf mich oder die Kollegin aggressiv wirkt“.

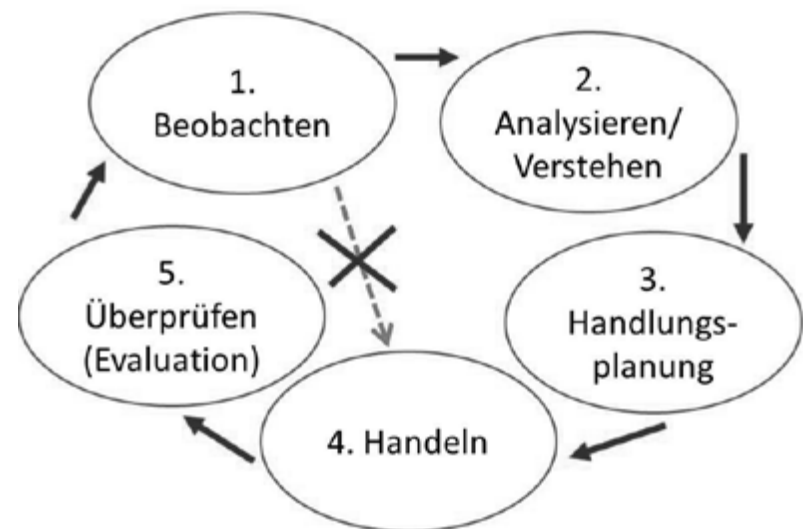
Wie geht es Ihnen beim Lesen mit dieser Sammlung an Bezeichnun-

gen? Sprachlich zu markieren, dass nicht das Kind selbst „schwierig“ oder „falsch“ ist, sondern sich lediglich auf eine Weise verhält, die jemand anderen herausfordert oder eben bestimmte Gefühle bei den Pädagog*innen, Eltern, anderen Kindern auslöst – so wird bereits deutlich, wie wir auf das Kind blicken und ob wir wiederum seine Perspektive einnehmen können.

Der Wille, das kindliche Verhalten nachvollziehen oder verstehen zu wollen – unter Berücksichtigung der eigenen Anteile oder Gefühle an der Situation, das kann als Schlüssel für einen professionellen Umgang mit herausfordernden Situationen genutzt werden.

Und wie kann das im Kita-Alltag konkret funktionieren?

Vereinfacht kann folgendes Vorgehen dabei helfen:



Quelle: HeVeKi-Curriculum © Fröhlich-Gildhoff, Rönna-Böse & Tinius 2007

Dieses systematische Handeln folgt einem Kreislaufmodell:

- „1. Zur Realisierung dieses Handlungskreislaufs müssen Fachkräfte ihre Beobachtungen systematisch durchführen und reflektieren sowie
2. das Beobachtete auf der Grundlage von theoretischem Wissen über Verhaltensentstehung und die je spezifische Situation des Kindes verstehen und analysieren. Das Verstehen führt zu Hypothesen (...) und damit
3. zu einer Handlungsplanung von passgenauen Begegnungs-Antworten, die
4. in einem weiteren Schritt in der Begegnung mit dem Kind, in der Zusammenarbeit mit den Eltern und ggfls. weiteren Institutionen umgesetzt werden.
5. Das Handeln wird dann überprüft und reflektiert, damit evaluiert und möglicherweise sind weitere Beobachtungs- und Analyseschritte für eine veränderte Handlungsplanung nötig.“ (vgl. Fröhlich-Gildhoff, Rönnau-Böse & Tinius, 2017).

Bei dieser Systematik geht es auch um die Vermeidung der sogenannten Abkürzungspädagogik, also dem Impuls zu widerstehen, direkt von der Beobachtung im selben Moment zu einer Handlung zu kommen (Ausnahmen sind natürlich Akutsituationen, in denen es um den Schutz des Kindes, anderer Kinder, der Pädagog*innen etc. gehen muss).

Verstehen der kindlichen Botschaft als Kern

Knackpunkt des hier vorgestellten vielfach in der Praxis erprobten Vorgehens ist es, das Verhalten des Kindes zu verstehen – hierzu ste-

hen neben dem individuellen Wissen über das Kind und seine Familie allgemeine Modelle zur Verhaltensentstehung zur Verfügung.¹

Der Kernschritt des Analysierens/Verstehens erfolgt also im besten Fall systemisch: Das Kind hat eine Botschaft an uns, die es mit seinem Verhalten auszudrücken versucht; es zeigt uns seine Lösungsmöglichkeit für eine Not, einen inneren Konflikt. Oder auch: Es hat gute Gründe für sein Verhalten; sein aktuelles Verhalten gilt es zu sehen als bisherige Lösungsstrategie in einer Situation, in der es ihm nicht gut geht, in der es etwas braucht, was es bisher vielleicht noch nicht ausreichend bekommen hat.

Achtung: Machen wir uns so unsere Gedanken über das kindliche Verhalten und seine „Botschaften“ an uns, so handelt es sich dabei um unsere Vermutungen und Hypothesen, denn wir können nicht in den Kopf des Kindes oder der Eltern schauen!

Gleichzeitig ist es hilfreich zu reflektieren, was bei uns als Pädagog*in mitschwingt oder „anspringt“, wenn uns ein Verhalten auf die Palme bringt. Denn: Wir bringen alle unsere eigenen Erfahrungen mit und schauen durch unsere Brille in die Welt (und auf die Kinder). Für einen konstruktiven Umgang mit diesen schwierigen Situationen lohnt sich deshalb, die eigenen Anteile oder Erfahrungen zu erkennen. Denn dann kann die Perspektive des Kindes einfacher eingenommen, möglichst ohne Wertung oder Zuschreibung beobachtet oder analysiert und systematisch damit umgegangen werden.

¹ Zum Beispiel das „Bio-Psycho-Soziale Modell“ oder auch das „Modell der seelischen Grundbedürfnisse“ (ausführlich: Fröhlich-Gildhoff, Rönnau-Böse & Tinius, 2017).

Ressourcen als Lösungsweg und geteilte Verantwortung im Team

Bei der Planung von Handlungsschritten, die eine Art Begegnungsantwort auf die Botschaft des Kindes sein können, geht es vor allem auch um das Erkennen der Ressourcen des Kindes: Was braucht das Kind an Kompetenzen, um die Situationen anders lösen zu können? Welche stärkenden Erfahrungen können dem Kind helfen, nötige Kompetenzen zu erwerben? Was braucht entsprechend vielleicht auch die Fachkraft oder das ganze Team, die Kita insgesamt, die Eltern?

Fragen, die bei der Handlungsplanung helfen können, sind:

- Wie soll der Kontakt – die grundlegende Begegnung – mit dem Kind aufgrund der Analyse gestaltet werden?
- Durch welche konkreten Verhaltensweisen in welcher Situation können wir das Kind unterstützen? Was braucht das Kind von uns? Durch welche Verhaltensweisen können wir ihm geben, was es braucht?
- Wer übernimmt dazu welche Aufgabe? Braucht er/sie dazu an anderer Stelle Entlastung? Was braucht die einzelne Kollegin, um ihr Verhalten ändern zu können?
- Wie können die Ressourcen/Stärken des Kindes gestärkt werden? Wer ist dafür verantwortlich?
- Wie ist Position/Rolle des Kindes in der Gruppe positiv zu festigen?

Quellen und Material für die Praxis:

Klaus Fröhlich/Gildhoff/Meike Rönnau-Böse/Claudia Tinius (2017): Herausforderndes Verhalten in Kita und Grundschule. Erkennen, Verstehen, Begegnen. Stuttgart: Kohlhammer.

Klaus Kokemoor (2018): Das Kind, das aus dem Rahmen fällt – wie Inklusion von Kindern mit besonderen Verhaltensweisen gelingt. Ein Praxisbuch. Munderfing: Fischer & Gann.

Claudia Erler/Ute Stary (2020): Pädagogische Grenzsituationen in der Kita meistern – Verhalten hinterfragen – professionell reagieren – gelassen bleiben. Nachdruck. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.

Karin Schlipphak

Mangelnde Anerkennung – ein Hauptgrund für Krankheit, Erschöpfung und Kündigung

Mangelnde Anerkennung und Wertschätzung können zu Krankheit, Erschöpfung und Jobwechsel führen (vgl. Nentwig-Gesemann et al., 2016) und sind mitunter die größten Herausforderungen von Arbeitgeber*innen und ganz speziell von Trägern in der Kindertagesbetreuung. Denn hier kommt es besonders auf zufriedene, belastbare, motivierte Mitarbeiter*innen an, die den Kindern ein stabiles Umfeld für ihre Entwicklung bieten. Entsprechend beleuchtet der folgende Artikel, wie Träger von Kindertageseinrichtungen ihren Mitarbeiter*innen gegenüber die meist ohne Frage vorhandene Wertschätzung sichtbarer machen können.

Herausforderungen ehrenamtlicher Vorständ*innen

Als Träger der Elterninitiativen stehen Vorstände täglich vor zahlreichen Herausforderungen. Sie müssen für Rahmenbedingungen sorgen, die dem (pädagogischen) Personal gute Arbeitsbedingungen bieten, in dem Weiterentwicklung möglich ist, eine angenehme Arbeitsatmosphäre herrscht und die Umsetzung des pädagogischen Konzeptes gelingt.

Zugleich gilt es, ein Umfeld zu schaffen, indem Familien und insbesondere Kinder ernst genommen werden, mitgestalten können und einen Ort zum Wohlfühlen und Entwickeln finden. Die zentrale Aufgabe der Träger ist hierbei die Sicherung des Kindeswohls und die Umsetzung des Förderungsauftrags. Zudem tragen die Vorstände formal die Verantwortung gegenüber den Behörden und nicht zuletzt sorgen sie für ein bedarfsgerechtes und vielfältiges Angebot der Kindertagesbetreuung.

Dies macht deutlich, wie vielfältig die Anforderungen an Träger von Kindertageseinrichtungen sind. Hinzu kommt, dass sich das System der Kindertagesbetreuung in einem beständigen Wandel befindet, der gerade in jüngster Zeit mit sich fast täglich ändernden Regelungen einhergeht, die eine enorme Flexibilität einfordern. Gekrönt wird das Ganze durch den hartnäckigen und noch lange nicht ausgestandenen Fachkräftemangel.

All dies müssen Vorständ*innen von Elterninitiativen in einer ganz besonderen Trägerkonstellation bewältigen. Sie erfüllen ihre Aufgaben ehrenamtlich und meist zusätzlich zu einem nicht weniger anstrengenden bezahlten Job. Darüber hinaus bewegen sie sich als Träger der Einrichtung wie auch Elternteil mindestens in einer Doppelrolle. Nicht selten kommen weitere Rollen hinzu. Rollenkonflikte sind somit ein steter Begleiter. Daher muss ein besonderes Augen-

merk auf die Prozesse innerhalb der Einrichtung und somit auf die pädagogische Qualität und das Kindeswohl gerichtet werden.

Stabile pädagogische Teams

Diesen vielfältigen Aufgaben können und sollten Vorständ*innen keinesfalls allein begegnen. Nur im Zusammenspiel aller Beteiligten ist es möglich, Orte zu schaffen, die kleinen und großen Menschen gerecht werden und an denen gemeinsam wunderbare Dinge entstehen können. Neben einer unterstützenden und aktiven Elternschaft braucht es hierfür ein starkes, stabiles und zuverlässiges pädagogisches Team. Doch oft wird es genau an dieser Stelle schwierig.

In vielen Einrichtungen arbeiten hochqualifizierte und motivierte Pädagog*innen, die jeden Tag ihr Bestes für die Kinder und ihre Familien geben. Doch auch für sie sind die Herausforderungen vielseitig. Das Aufgaben- und Berufsprofil von pädagogischen Fachkräften ist in den vergangenen Jahren zunehmend komplex und diffus geworden (vgl. Nentwig-Gesemann et al., 2016). Und auch die fachlichen Anforderungen sind spätestens mit Einführung der Bildungspläne stark gestiegen. Hinzu kommt die sich immer weiter ausdehnende Beforschung und der damit einhergehende wissenschaftliche Erkenntnisgewinn im Feld der Frühpädagogik, der sinnvoll im Alltag umgesetzt werden will. Und die immer komplexer werdenden und sich ständig verändernden gesetzlichen Vorgaben und Regelungen fordern nicht nur die Träger, sondern auch die pädagogischen Fachkräfte heraus. Zudem wird dies alles gerahmt von ungünstigen Bedingungen wie einer extrem hohen Teilzeitquote, überdurchschnittlich vielen befristeten Anstellungen (22% der Fachkräfte sind befristet beschäftigt), einer hohen Personalfuktuation und dem anhaltenden Fachkräftemangel (vgl. Björn Köhler, 2018).

All das führt zu einer stetigen Überlastung der Pädagog*innen und verlangt neben den anspruchsvollen alltäglichen Aufgaben ein ständiges flexibles Reagieren. Ohne an dieser Stelle schwarzmalen zu wollen, lässt sich sicher sagen, dass sich an diesen Rahmenbedingungen kurzfristig nicht viel ändern wird. Es lohnt sich aber natürlich, weiter aktiv und sichtbar zu sein bzw. zu bleiben, um auf lange Sicht etwas zu bewirken.

Wertschätzung und Anerkennung

Ein weiterer ungünstiger Faktor lässt sich jedoch kurzfristig angehen: die Wertschätzung und Anerkennung, die den Pädagog*innen entgegengebracht wird. So „haben sie insgesamt betrachtet nicht den Eindruck, dass sie (als Berufsgruppe und/oder als Fachkraft) in angemessenem Maße Anerkennung und Wertschätzung für das bekommen, was sie leisten.“ (Wolters Kluwer, 2020).

Aber gerade dieser zumindest gefühlte Mangel an Anerkennung hat enorm große Auswirkung auf die Qualität der pädagogischen Arbeit, die Stabilität der Einrichtung und somit auf die Kinder und auch auf die Belastungen der Einrichtungsträger. Denn Wertschätzung und Anerkennung gehören zu den essenziellen menschlichen Grundbedürfnissen. Und nur wenn diese befriedigt sind, ist es uns möglich, den Anforderungen des Alltags entgegenzutreten, mit Kindern in echte Beziehungen zu gehen und stabile Rahmenbedingungen für ihre Entwicklung zu schaffen. Nel Noddings geht sogar so weit, zu sagen, dass nur diejenigen Menschen, die Anerkennung erfahren, auch Selbstachtung entwickeln und dann wiederum in der Lage sind, andere zu achten und für andere zu sorgen – absolute Basis-kompetenzen für jede pädagogische Fachkraft!

Aber auch insgesamt leidet ohne angemessene Wertschätzung die Motivation und Zufriedenheit im Beruf. Vor allem wenn es, wie

eingangs beschrieben, darum geht, komplexe Anforderungen und häufig wechselnde Rahmenbedingungen zu meistern. Neuere Forschungsliteratur beschreibt die Auswirkungen mangelnder Anerkennung mit den Worten „Gratifikationskrise“ (Siegrist und Dragano, 2008) oder „Anerkennungsdefizit“ (Viernickel et al., 2014). Demnach erhöht sich das Erschöpfungs- und Erkrankungsrisiko deutlich, wenn Menschen sich stark verausgaben und dafür aus ihrer Sicht nicht angemessenen entschädigt werden.

Dass Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen gerade dieses Gefühl haben, wird in mehreren Studien deutlich. So gaben in der BeWAK-Studie 51 % der befragten Kitaleitungen an, sich den Belastungen des Arbeitsalltags nicht gewachsen zu fühlen, 53 % fühlten sich sogar erschöpft und ausgelaugt während sich fast 90 % mehr Anerkennung und Wertschätzung wünschten. Und auch in der Bertelsmann-Studie „KiTa-Leitung als Schlüsselposition“ wurde in allen Gruppendiskussionen geäußert, dass „der eigene Einsatz (etwa in Form von Engagement, Wissen, Zeit, Identifikation, Leistung und Persönlichkeit) nicht durch entsprechende Wertschätzung und Anerkennung [...] kompensiert wird.“ (Nentwig-Gesemann et al., 2016).

Glücklicherweise lassen sich aber auch positive Zahlen vermelden: So gaben 96,3 % der befragten Leitungen in der DKLK Studie an, starke Wertschätzung durch ihr eigenes Team zu erfahren. Auch die Eltern (88,4 %), Fachberatungen (88,2 %) und die Träger (84,4 %) werden von den Leitungen als tendenziell sehr wertschätzend wahrgenommen. Aber immerhin 6,7 % der Befragten gaben an von ihrem Träger keine oder nur geringe Wertschätzung zu erhalten.

Und auch durch die Politik fühlen sich Leitungen und Fachkräfte nicht wirklich wertgeschätzt. Laut der BeWAK-Studie 2015 empfinden nur 2 % der Befragten eine starke oder sehr starke Wertschät-

zung durch die Politik. Auf der anderen Seite wirft knapp die Hälfte der Befragten der SKLK Studie der Politik vor, keine bzw. kaum Wertschätzung zu zeigen. Dies verwundert nicht, wenn man sich nur mal stellvertretend die Verwendung der Mittel, die das Gute-Kita-Gesetz den Bundesländern zur Verfügung stellt, anschaut. Die Mehrheit der Bundesländer verwendet die zusätzlichen Finanzmittel für eine Reduzierung oder (Teil-)Abschaffung der Elternbeiträge, was in den Einrichtungen angesichts der schlechten Arbeitsbedingungen zu Unverständnis und Unzufriedenheit geführt hat.

Und was können Vorständ*innen jetzt tun?

„Ja, aber was sollen wir denn machen?“ werden viele Vorständ*innen fragen. Wir gehen doch schon auf jede Forderung unserer Pädagog*innen ein und loben diese, wo es nur geht. Das ist sicher auch wichtig, aber meist nicht die Anerkennung, die dabei hilft, ein stabiles und langfristig zufriedenes Team aufzustellen. Einige Befragte der Bertelsmann Studie gehen sogar so weit, die ideelle Wertschätzung, die der Träger ihnen durch Lob für die gute Arbeit entgegenbringt als „pampern“ abzuwerten. So weit möchte ich zwar nicht mitgehen, denn ein authentisches, wertschätzendes Lob zur rechten Zeit ist durchaus eine große Anerkennung und sollte keinesfalls unterschätzt werden. Allerdings scheint es hier jedoch andere Faktoren zu geben, die als wirkliche Wertschätzung auch nachhaltig wahrgenommen werden.

Angemessene Bezahlung

Einer dieser Faktoren dürfte mit Sicherheit eine angemessene Bezahlung sein. Schon 2017 gaben in einer Studie der GEW und DGB 69% der befragten Erzieher*innen an, ihr Einkommen für ihre Arbeitsleistung für unangemessen zu halten. Vieles hat sich hier

schon getan, aber von einer angemessenen Bezahlung kann auch heute noch lange nicht die Rede sein. Leider sind vielen Trägern hier die Hände gebunden. Insbesondere für Einrichtungen, die im Rahmen der EKI-Förderung oder der Münchner Förderformel gefördert werden, gilt das sogenannte Besserstellungsverbot der Stadt München. Hiernach dürfen die abgeschlossenen Tarifverträge nicht überschritten werden. Diese Einrichtungen dürfen – neben der höchstmöglichen Einstufung – lediglich die tariflich festgelegten Zulagen und Zusatzleistungen wie München Zulage, Fahrtkostenzuschuss, Jahressonderzahlung usw. gewähren. Aber insbesondere die betriebliche Altersvorsorge und die leistungsorientierte Bezahlung bieten Möglichkeiten monetäre Zusatzleistungen zu gewähren. Diese Instrumente werden von zahlreiche EKIs noch nicht (im vollen Umfang) genutzt und könnten ggf. eine Möglichkeit darstellen, Anerkennung durch eine höhere Entlohnung auszudrücken.

Sichere Arbeitsplätze

In Zeiten des Fachkräftemangels und des daraus resultierenden fast unerschöpflichen Arbeitsmarktes für Pädagog*innen hört es sich schon fast ein wenig verrückt an, aber um Fachkräfte zu binden, spielen sichere Arbeitsplätze eine wichtige Rolle. Unbefristete Arbeitsverträge mit einem ausreichenden sich nicht ständig ändernden Stundenumfang sowie Arbeitszeiten, die zur aktuellen Lebenssituation der Mitarbeiter*innen passen, sind ganz sicher eine gute Möglichkeit, Wertschätzung zu zeigen und langfristig zusammenzuarbeiten.

Klare Strukturen

Auch die Wirkung klarer Strukturen wird oft unterschätzt. Insbesondere detaillierte Stellenbeschreibungen, die der Realität entspre-

chen, sowie klare Aufgabenprofile und eine gemeinsame Einigung auf Entscheidungsbefugnisse sind Ausdruck des Ernstnehmens und somit eine spezifische Form der Anerkennung und Wertschätzung (und werden in vielen Unternehmen als selbstverständliche Basis für professionelles Handeln betrachtet). Entsprechend bestätigen auch die Befragten der oben genannten Studien, klare Stellenbeschreibungen als Anerkennung zu empfinden.

Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungen

Eine sehr wichtige Form, um Anerkennung auszudrücken, ist ganz sicher die Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine regelmäßige Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen ermöglichen. Mittlerweile herrscht Konsens darüber, dass die eigene Fachlichkeit eines der wichtigsten Qualitätsmerkmale für eine gute pädagogische Arbeit ist. Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen lohnen sich daher gleich im doppelten Sinn. Allerdings scheint sich die praktische Umsetzung dieses Punktes schwierig zu gestalten. Während 75 % der befragten Erzieher*innen in der GEW/DGB-Studie angaben, dass ihr Träger ihnen ermöglichen, sich in Fortbildungen weiterzubilden, besuchte nur ein Drittel der Befragten auch tatsächlich eine Fort- oder Weiterbildung. Häufigste Begründung hierfür war der vorherrschende Personalmangel (vgl. Björn Köhler, 2018).

Entsprechend ist es für die Anerkennung der Fachkräfte von großer Bedeutung, regelmäßig den Fortbildungsbedarf abzufragen, kleine Fortbildungen bzw. langfristige Qualifizierungen, aber auch sogenannte Inhouse-Schulungen für das gesamte Team zu organisieren und ggf. auch gemeinsam zu überlegen, wie Fort- und Weiterbildungen trotz angespannter Personallage ermöglicht werden können.

Ausreichend Verfügungszeit

Auch wenn allen pädagogischen Mitarbeiter*innen Verfügungszeit zusteht, ist häufig nicht klar geregelt, wann diese Zeit genommen werden kann, welche Aufgaben konkret in diese Zeit fallen und dass diese Zeiten bei Personalmangel nicht einfach gestrichen werden können. Viele Pädagog*innen berichten immer wieder, dass ihnen nicht genügend Vor- und Nachbereitungszeit zur Verfügung steht, weshalb sie die eigentlich in diese Zeit fallenden Tätigkeiten häufig in ihrer Freizeit erledigen. Dies führt zu einer enorm hohen Belastung und Frustration und wirkt sich zudem stark auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen sowie die Qualität der pädagogischen Arbeit aus. Entsprechend kann auch hier Anerkennung ausgedrückt werden, indem den Pädagog*innen für ihre Aufgaben angemessene Verfügungszeit verankert sowie im Alltag auch tatsächlich eingeräumt wird.

Wertschätzende Teamkultur

„Neben diesen materiellen und arbeitsrechtlichen Bedingungen spielt aber auch eine offene, wertschätzende Teamkultur eine Rolle, die den Fachkräften Raum für Entwicklung und Experimentieren bietet.“ (Björn Köhler, 2018) Viele Fachkräfte haben das Gefühl, dass Probleme nicht offen ansprechbar sind, dass Diskussionen über unterschiedliche Auffassungen nicht stattfinden oder dass Konflikte nicht gelöst werden. Und in solch einem belasteten Betriebsklima fühlt sich kein*e Pädagog*in wohl oder kann dauerhaft gebunden werden. Dem könnte eine offene Teamkultur entgegenwirken. Hierfür sind regelmäßige Teamsitzungen, regelmäßige Supervision aber auch der gemeinsame Betriebsausflug sehr hilfreich. Zudem zeugt es von großer Wertschätzung, wenn schwelende Konflikte offen angesprochen und gemeinsam behoben werden, gern auch mit externer Unterstützung.

Und so weiter ...

Und so könnte ich an dieser Stelle noch ewig weiter schreiben. Auch über die Arbeitsbedingungen wie kindgerechte Raumgrößen, die Ausstattung mit entsprechenden Materialien, eine umfassende Gesundheitsfürsorge usw. kann Anerkennung und Wertschätzung ausgedrückt werden. Und auch der Einbezug pädagogischer Fachberatung, die Möglichkeit zur Vernetzung und regelmäßige kollegiale (Fall-) Besprechungen sind hier als geeignete Maßnahmen zu nennen.

Auch wenn jede dieser Maßnahmen für sich (oder noch besser in Kombination) den Fachkräften verdeutlichen wird, dass ihr Träger sie ernstnimmt und wertschätzt und somit zur Zufriedenheit und langfristigen Bindung der Mitarbeiter*innen beiträgt, gibt es eine entscheidende Säule, die mehr als alle genannten Maßnahmen zusammen diesen Effekt unterstützen.

Erarbeitung gemeinsamer Werte

Nämlich die Erarbeitung gemeinsamer Werte, auf die sich die gesamte Einrichtung stützt, die die Fachkräfte in ihrem Tun stärken und die die Grundlage aller Entscheidungen bilden.

Für Träger heißt das, mit den Mitarbeiter*innen, den Eltern und ggf. externer Unterstützung Werte zu erarbeiten und in einem sogenannten Leitbild auszuformulieren, welches nicht in irgendeiner Schublade landet, sondern mit Leben gefüllt wird. Hierzu gehört die Veröffentlichung genauso wie die regelmäßige Überprüfung und ggf. Aktualisierung.

Für Träger heißt dies aber auch, das pädagogische Team immer wieder zu animieren und genügend Zeit einzuräumen, damit sich die Pädagog*innen als Fachkräfte auf Augenhöhe begegnen und

miteinander die konkrete Ausgestaltung der Pädagogik verhandeln können. So finden sie einen gemeinsamen Sinn, stärken sich gegenseitig, bleiben oder werden arbeitsfähig und gehen motiviert in den doch oft sehr herausfordernden Alltag.

Diese Form der Anerkennung kann letztlich den entscheidenden Unterschied machen, ob Mitarbeiter*innen zufrieden sind, wie motiviert sie an die Arbeit gehen, wieviel Eigeninitiative sie zeigen und letztlich auch, wie lange sie sich an die Einrichtung binden.

Anika Schlutter

Quellen:

Bundearbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (2020): Orientierungshilfe „Kita-Träger als Qualitätsfaktor“: Qualitätskriterien für die Tätigkeit von Kita-Trägern aus Sicht der Betriebserlaubnisbehörden.

Köhler, Björn (2018): Attraktive Arbeitsbedingungen: Anforderungen aus Sicht der Kita-Fachkräfte, unter: <https://www.kita-fuchs.de/>

Nentwig-Gesemann, Iris; Nicolai, Katharina und Köhler, Luisa (2016): KiTa-Leitung als Schlüsselposition – Erfahrungen und Orientierungen von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Noddings, Nel (2013): *Caring. A Relational Approach to Ethics and Moral Education*, University of California Press.

Siegrist, Johannes und Dragano, Nico (2008): Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben. Befunde aus internationalen Studien zum Anforderungs-Kontroll-Modell und zum

Modell beruflicher Gratifikationskrisen. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz.

Viernickel, Susanne; Nentwig-Gesemann, Iris und Weißels, Holger (2014): Professionalisierung im Feld der Frühpädagogik – Zur Rolle von strukturellen Rahmenbedingungen und Organisationsmilieus. Forschung in der Frühpädagogik VII, Freiburg.

Wolters Kluwer (2020): DKLK-Studie 2020. Kita-Leitung zwischen Digitalisierung und Personalmangel, Wolters Kluwer, Köln.

Kinderschutz in Krisenzeiten

Mit diesem Artikel möchte ich dafür sensibilisieren, wie bedeutend ein achtsamer Blick auf die Bedürfnisse der Kinder gerade in Zeiten der Krise ist. Hierfür kann ein Blick auf die Auswirkungen von Stress auf das Fühlen, Denken und Handeln von uns Menschen hilfreich sein. So kann der Kinderschutz wieder mehr in den Fokus rücken.

„Kinderschutz geht uns alle an – nicht nur, weil das Gesetz es festlegt. Deshalb ist es für Kinder wichtig, zu erfahren und zu erleben, dass sie in der Einrichtung, in der sie tagtäglich viele Stunden verbringen, Vertrauen zu den Menschen haben können, die sie umgeben. Wir Erwachsene wünschen uns, dass Kinder sich zu starken, fröhlichen, kompetenten, sozial-fähigen Menschen entwickeln. Dazu gehört, dass sie erfahren, ernst genommen zu werden, dass ihre Meinung und ihr Wohlbefinden für uns von Bedeutung ist und dass sie die Möglichkeit haben, jederzeit ihre Befindlichkeiten und Wünsche zu äußern, ohne damit rechnen zu müssen, für diese

Bedürfnisäußerungen Ablehnung oder Ausgrenzung zu erfahren. Wir Erwachsene sind immer „größer und stärker“ als die Kinder und die Versuchung, diese Macht in unserem Sinne zu nutzen, ist manches Mal groß. Aus genau diesem Grund ist es unverzichtbar, auch innerhalb der Betreuungsstrukturen mit Handlungskonzepten zu arbeiten, die den Schutz der Kinder bestmöglich gewährleisten und die gleichzeitig verhindern, dass sie ggfs. einer Willkür durch Erwachsene oder ältere Kinder ausgesetzt sind“ (vgl. BAGE e.V. 2018).

Diese Aussage aus dem BAGE-Leitfaden zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes macht die Notwendigkeit des Kinderschutzes deutlich. Zudem wird klar, dass die Inhalte für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen nichts Neues sind. Die Kinder dabei zu begleiten und zu unterstützen, dass sie sich zu starken, fröhlichen, kompetenten und sozial-fähigen Menschen entwickeln, ist die Kernaufgabe jeder Kindertageseinrichtung.

Besonders in Zeiten, in denen Kinder, Eltern, Familien und Pädagog*innen besonderen Belastungen ausgesetzt sind, sollten wir den Kinderschutz nicht aus den Augen verlieren. Bereits im Juli des letzten Jahres habe ich im Zuge der Pandemie über die Krise – und wie sie uns beeinflusst – geschrieben (vgl. Info 03/2020.) Die Corona-Pandemie ist eine gesamtgesellschaftliche Krise und löst bei uns allen Stress aus. Und dieser Stress wirkt sich auf unser Fühlen, Denken und Handeln aus.

Die körperlichen Auswirkungen von Stress werden, ähnlich zu traumatischen Erfahrungen, im Gehirn als Bedrohung wahrgenommen und lösen einen physiologischen Prozess im Körper aus, bei dem unter anderem große Mengen des Stresshormons Kortisol bereitgestellt werden. Dies führt zu einer größeren Anspannung der Arm- und Beinmuskeln, Puls und Herzschlag erhöhen sich und das Denkvermögen nimmt ab.

Peter Levine und Maggie Klein, zwei bekannte Psychotraumatolog*innen, die viel und lange zu kindlichen Traumatisierungen forschen und mit vielen Kindern traumatherapeutisch arbeiten, haben herausgefunden, dass Stress – und zwar unabhängig davon, ob dieser traumatisch begründet ist oder nicht – im Nervensystem gespeichert wird. Sie beschreiben, dass Stress das ausgeglichene Pendeln des Nervensystems zwischen Anspannung (Sympathikus) und Entspannung (Parasympathikus) beeinflusst. So dass das Nervensystem entweder dauerhaft oder lang anhaltend angespannt bzw. entspannt bleibt oder viel zu schnell zwischen beiden hin- und herpendelt. All diese Zustände gehen mit großer Anstrengung einher und haben beispielsweise Auswirkungen auf die Konzentration, den Schlaf, die Empathiefähigkeit. Ebenso beeinflusst unser Nervensystem auch unsere Emotionen und diese wiederum unser Denken und Handeln.

Wir alle haben besonders in dieser Zeit schon solchen Stress gespürt. Hier wurde vielleicht die Erfahrung gemacht, sich nicht mehr auf das eigene Gedächtnis verlassen zu können, eine extreme Erschöpfung zu spüren, ungewöhnlich gereizt oder gar angriffslustig zu reagieren und den Blick für unsere Bedürfnisse und die unseres Gegenübers zu verlieren. So kann es Pädagog*innen, aber auch Eltern passieren, den Blick für die Bedürfnisse der Kinder zu verlieren. Zudem reagieren auch Kinder gestresst auf die aktuelle Situation.

In Zeiten von Lockdown und Notbetreuung, aber auch im sogenannten eingeschränkten Regelbetrieb ist leider die Wahrscheinlichkeit dafür höher, dass wir aufgrund der Unruhe und stetigen Veränderungen im Kita-Betrieb Kinder aus dem Blick verlieren, wenn diese z.B. über einen längeren Zeitraum, unregelmäßig oder auch gar nicht in die Einrichtungen kommen.

So ist es insbesondere im Moment der Corona-Pandemie wichtig, sensibel und achtsam auf die Kinder, aber auch auf die Eltern und uns selbst zu blicken. Denn dann können Belastungen oder gar Gefährdungen sichtbar werden und wir können unterstützend zum Schutz der Kinder auf diese reagieren.

Der KKT berät gern zu allen Fragen und Anliegen rund um das Thema Kinderschutz. Sowohl bei der Erstellung eines Kinderschutzkonzepts als auch wenn Sie sich Sorgen um ein Kind machen, können Sie sich gern per Mail an mich wenden:

nicole.wessling@kkt-muenchen.de

Nicole Weßling

Quellen:

Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen BAGE e.V. (2018): „Leitfaden zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes in Elterninitiativen und selbstorganisierter Kinderbetreuung“

Peter A. Levine und Maggie Kline (2010): „Kinder vor seelischen Verletzungen schützen“. Zweite Auflage. München: Kösel-Verlag

Kinderrechte in der pädagogischen Praxis

Der Anfang: das Kinderschutzkonzept

Im Januar 2020 trafen wir zusammen mit dem Vorstand unserer EKI die Entscheidung, eine Kinderschutzkonzeption zu entwickeln. Am

Anfang hatten wir die Vorstellung: „Uff! Das wird bestimmt zäh!“ oder „Was ist, wenn wir sehen, dass wir schlechte Arbeit machen?“

Mithilfe der Fachberatung des KKT konnten wir uns eine Idee von den Inhalten und der Struktur eines solchen Konzepts erarbeiten. Uns wurde bewusst, dass die Erstellung des Kinderschutzkonzepts ein Prozess ist, an dem das ganze Team beteiligt werden sollte. Damit war uns auch klar: Das wird unsere Arbeitseinstellung und Arbeitsweise verändern. Aber womit anfangen? Wie können wir das Kindeswohl unserer Krippen- und Kindergartenkinder sichern? Ganz klar: Wir wollten bei den Kinderrechten beginnen!

Warum Kinderrechte?

Die Kinderrechte sind für uns nicht nur ein Schlüssel, um das Kindeswohl zu schützen. Sie sind auch das A und O, die Grundlage unserer pädagogischen Arbeit. Das ist nichts Neues, oder? Wir kennen alle die Kinderrechte. Aber ... „Kennen die Kinder überhaupt ihre Rechte?“ oder „In welchen Situationen hast du gestern in der Gruppe ganz bewusst die Kinderrechte mit den Kindern bearbeitet?“

Diese Fragen haben wir uns im Team gestellt und die Antworten darauf waren: „Nein“ oder „Nein, ich habe keine Zeit gehabt“. Eine dritte Frage ergab sich zusätzlich, als wir unser Vorschulkonzept geändert haben: Warum sollten die Kinderrechte das Fundament unserer pädagogischen Arbeit in der Frühbildung und Erziehung sein?

Bis Mitte des letzten Jahrhunderts wurden Kindertageseinrichtungen nicht als Bildungsinstitutionen verstanden, sondern als reine Betreuungsstätten für Kinder. Nur langsam änderte sich das Bild vom Kind und damit auch die Funktion der Kindertagesstätten. Am 20. November 1989 – das ist nur 32 Jahre her – beschlossen die Mitgliedstaaten der Verein-

ten Nationen die Rechte der Kinder in einer Kinderrechtskonvention. Bisher waren die Kinderrechte nicht im deutschen Bundesgrundgesetz verankert, doch zumindest befassen sich aktuell Bundesrat und Bundestag mit einem entsprechenden Formulierungsvorschlag. Aus einigen Lagern (etwa auch von Kinderschutz-Organisationen) kommt auch Kritik an der Neuerung; sie geht Expert*innen inhaltlich nicht weit genug, vor allem was wirkliche Partizipation und das Kindeswohl angeht.

Kindertagesstätten haben eine zentrale Rolle in der Sozialisierung des Menschen und bilden die Grundlage der zukünftigen Gesellschaft. Bei uns lernen die Kinder u.a. mit Emotionen, mit Konflikten, mit Herausforderungen und mit anderen Menschen umzugehen. Im Endeffekt vermitteln Kindertagesstätten wichtige sozial-emotionale Kompetenzen, die nicht nur für die Schule nützlich sind, sondern sie werden unsere Kinder ihr ganzes Leben lang begleiten. Kinderrechte sind der Schlüssel und helfen dabei, der zukünftigen Generation demokratische Grundwerte zu vermitteln. Und ja, das fängt schon im Kleinstkind-Alter an.

Unsere Haltung: Hier beginnt die Praxis

Die Kinderrechte in der täglichen pädagogischen Arbeit zu berücksichtigen und mit Leben zu füllen, ist keine leichte Aufgabe. Man kann vielleicht damit anfangen, ein schönes Kinderrechte-Buch im Morgenkreis zu zeigen. Aber damit ist es nicht getan. Kinder müssen im Alltag ihr Rechte erleben können. Damit fängt die Integration der Kinderrechte in den gemeinsamen Alltag mit uns an und unsere Haltung ist der entscheidende Schlüssel. Unser nächster Prozessschritt war es, eine Teamkultur zu entwickeln, bei der die Kinderrechte das Fundament unserer pädagogischen Einstellung sind. Wir haben uns im Team mit den Themen Macht, Beziehungsgestaltung und Kritikkultur beschäftigt. So konnten wir Stück für Stück eine gemeinsame Haltung und Teamkultur erarbeiten. Dies war und ist ein fortlaufender Prozess.

Im Frühjahr besuchten wir dann eine Online-Teamfortbildung über vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung. Diese hat uns nicht nur begeistert, sondern auch dabei geholfen, neue Ideen zu entwickeln, wie wir die Kinderrechte im Alltag integrieren können. Mit unserer erarbeiteten Teamkultur lernen die Kinder nicht nur Kinderrechte kennen, sondern sie dürfen ihre Rechte jeden Tag mit uns erleben. Doch damit ist es immer noch nicht getan!

Die Kinder sollen ihre Rechte auch praktizieren. Unser nächster Schritt ist, unser Beteiligungskonzept und Beschwerdemanagement unter die Lupe zu nehmen. Der Artikel von Claudia Thiele im letzten KKT-Infoheft hat das Thema Beteiligung sehr gut auf den Punkt gebracht: Partizipation ist nicht gleich Partizipation. Im Alltag ist das Problem oft, dass Entscheidungen meist (ganz automatisch) von den Erwachsenen, ohne die aktive Beteiligung der Kinder, getroffen werden. Wir möchten den Kindern aber auf Augenhöhe begegnen und den Rahmen dafür schaffen, dass ihre Meinung und ihre Wünsche gehört und wenn möglich auch umgesetzt werden. Daher ist für uns eine kontinuierliche Reflexion und Überprüfung unserer Beteiligungs- und Beschwerdekonzeppte entscheidend.

Darüber hinaus planen wir bei jeder Teamsitzung, welche Projekte wir mit den Kindern und Eltern zusammen angehen könnten. Ein Beispiel ist das Projekt „Freundschaft“. Bei diesem Projekt vermitteln wir spielerisch die Werte Zugehörigkeit, Achtsamkeit, Vielfalt, Toleranz, Respekt etc.

Materialien für den Alltag

Puppen mit verschiedener Hautfarbe, neue Kinderbücher und andere Materialien (siehe unten) wurden angeschafft, um Vielfalt in unsere Räumlichkeiten zu bringen und diese auch sichtbar zu machen. Mit den

Hilfsmitteln führen wir Diskussionen im Morgenkreis und die Kinder können diese auch selbstständig benutzen. Damit möchten wir erreichen, dass die Kinder lernen, dass Menschen ganz unterschiedlich sein können – und dass diese Vielfalt normal und wertvoll ist. Alle werden respektiert und toleriert. Das Recht auf Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung kann von den Kindern spielerisch erlebt werden.

Welche Rolle haben wir als Pädagog*innen und Erwachsene?

Während des Prozesses wurde uns klar, welche Rolle wir bei den Kinderrechten spielen und wie zentral unsere Rolle hier ist. In jeder Bildungseinrichtung sollten die Rechte der Kinder von allen Beteiligten bewusst gelebt werden. Es liegt in unseren Händen (und damit meine ich die Hände der Erzieher*innen, Pädagog*innen, Leitungen, Fachberater*innen, Kinderpfleger*innen usw.), dass die Kinderrechte Realität werden – wir sind Vorbilder für die Kinder. Und mehr noch: Wenn wir die Kinder an unserem gemeinsamen Alltag beteiligen und ihnen ernsthaft zuhören, so können wir in dieser Hinsicht auch Anregungen für die Eltern bieten. Denn wenn wir uns nicht für die Kinderrechte einsetzen, wer wird es sonst machen?

In einer Elterninitiative zu arbeiten, ist sehr spannend und von großem Vorteil, wenn es um die Beteiligung der Kinder und das Erleben der Kinderrechte geht. Denn der afrikanische Spruch „Um ein Kind großzuziehen, braucht es ein ganzes Dorf“ kann in so einer Gemeinschaft Realität werden. Wir können gemeinsam Projekte umsetzen, an denen das Team, die Kinder, die Eltern, die Geschwister, die Omas und Opas, andere Kindertagesstätten oder sogar die Nachbarschaft beteiligt werden können. So entsteht eine kleine Gemeinschaft oder eben ein Dorf, in dem die Kinder erleben können, dass sie mitgestalten können, dass sie mit ihrer Meinung und ihren Wünschen gehört und gesehen werden – und eben eigene Rechte haben.

Wir haben uns als EKI gerade erst auf die Reise begeben und können allen nur empfehlen, die eigene Arbeit für sich und im Team zu reflektieren und zu überlegen, ob die Kinder wirklich an ihrem Alltag beteiligt werden und die Kinderrechte ausreichend Berücksichtigung finden. Denn auf diese Weise können die Kinder die Werte der Demokratie kennen und schätzen lernen!

Quellen:

<https://www.der-paritaetische.de/schwerpunkt/kindertagesbetreuung/partizipation-und-demokratiebildung/kinderrechte-kenntnen-lernen/>

<https://www.duvk.de/>

<https://situationsansatz.de/>

Materialien:

<https://zartbitter-shop.de>

<https://amyna.de>

Alain Serres/Aurélia Fronty (2013): Ich bin ein Kind und ich habe Rechte. Zweite überarbeitete Edition. NordSüd Verlag: Zürich

Andreas Münzer/Udel Best/Jutta Gruber (2021): Alle in einem Boot. Arche Noah in der Kita. Verlag das netz: Weimar

*Das Team von Werkstattkinder e.V.
& Blanca Lacasa-Barrero
Päd. Leitung*

Kulturelle Bildung in Kitas – mit Musenkuss München

MUSENKUSS
Kulturelle Bildung für München

Wie erfrischend ist es, mit Kindern einen Theaterworkshop zu organisieren, ein Malatelier aufzusuchen oder Museen aktiv zu erkunden!

Doch durch die Corona-Pandemie werden derartige Aktionen stark ausgebremst, nicht nur für Familien, sondern auch für Kitas. Kultureinrichtungen mussten teilweise komplett schließen und Bildungsinstitutionen unter strengen Auflagen agieren. Umso wichtiger ist es, kulturelle Bildung in den Kitas und Kindergärten zu stärken und dauerhaft zu verankern. Musenkuss München, das Portal für kulturelle Bildung in München, kann Ihre Einrichtung dabei unterstützen.

Kultur erleben und aktiv gestalten

Kulturelle Bildung ist Bildung durch kulturelle Teilhabe, kreatives Handeln und Entfaltungsfreiraum. In Kitas geht es insbesondere um Bildung durch Sinneserfahrung und kreative Prozesse wie Singen, Tanzen, Musizieren, Theaterspielen oder bildnerisches und figürliches Gestalten.

Kulturelle Bildung ist aber mehr als bloßes Tun, sie bildet Geist und Seele und ist existenziell für die soziale und emotionale Persönlichkeitsentwicklung des Kindes. Durch kulturelle Teilhabe werden kognitive Fähigkeiten, die Selbstwahrnehmung sowie das Selbstbewusstsein gestärkt. Sie ermöglicht es jungen Menschen, lebensweltliche Bezüge einzuordnen, zu verstehen und damit einhergehende Gefühle zu verarbeiten. Indem Kinder Kulturangebote

aktiv mitgestalten, entwickeln sie auf eine spielerische Art ihre Wahrnehmungsfähigkeit, ihr Vorstellungsvermögen und individuelle Lösungsstrategien.



Ob Theaterprojekt, Atelierunterricht oder gemeinsames Musizieren – die Entwicklung des eigenen künstlerisch-ästhetischen Ausdrucksvermögens und ein reflektierender Umgang damit fördern das Selbstvertrauen. Kinder werden ermutigt, sich mit

ihrer Umgebung und ihren Mitmenschen selbstbestimmt und selbstgesteuert auseinanderzusetzen, bauen soziale Beziehungen auf und überwinden leichter sprachliche und nicht sprachliche Barrieren. Für Kinder bieten kreativ-künstlerische Angebote die Möglichkeit, sozio-kulturelle Stressfaktoren abzufangen. Mit zunehmender Digitalisierung kommt ein wesentlicher Bereich dazu: Kinder lernen durch kulturelles Handeln, mediale Inhalte und Strukturen zu entwickeln und mit Medien kompetent umzugehen.

Für Prof. Dr. Fabian Hoffmann von der Fliegener Fachhochschule Düsseldorf ist kulturelle Bildung nicht systemrelevant, sondern überlebenswichtig. In Zeiten von Kontaktbeschränkungen und eingeschränkten Möglichkeiten ist dies eine These, die zum Nachdenken bewegen sollte. Ziel der kulturellen Bildung ist es, ALLEN Kindern einen Zugang zu den wichtigsten Kulturtechniken zu ermöglichen und sie dadurch am kulturellen und gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen. Dies darf in Pandemie-Zeiten nicht aus dem Blickfeld geraten!

Kulturell-ästhetische Bildung im Kita-Alltag

Gerade in Kitas ist es wichtig, einen verlässlichen und kontinuierlichen Zugang zu kultureller Bildung zu ermöglichen und für Teilhabegerechtigkeit und Integration zu sorgen. In Bildungs- und Erziehungsplänen ist kulturelle Bildung zwar als wichtiges Handlungsfeld integriert. Leider erschwert aber die pädagogische Wirklichkeit kulturelle Bildung in Kitas. Denn häufig fehlt es an Zeit, an der finanziellen und räumlichen Ausstattung der Einrichtungen, am Personal oder der entsprechenden Ausbildung.

Musenkuss München unterstützt Kitas bei der fortlaufenden Qualitätsentwicklung von Kreativangeboten zum Mitmachen.

Die Plattform [musenkuss-muenchen.de](https://www.musenkuss-muenchen.de) bündelt normalerweise analoge Angebote zum Mitmachen wie Malwerkstätten, Musikprojekte, Mediacamps, Theaterworkshops oder Kitaprojekte in München. Sie wird von der Stadt München betrieben und ist nicht kommerziell. Alle 140 Partner*innen, die sich hier präsentieren, sind qualitätsgeprüft. Speziell für pädagogisches Fachpersonal im Bereich Kindertagesstätten bietet Musenkuss viele Erleichterungen im Arbeitsalltag. Das Portal ermöglicht:

- die gezielte Suche nach passenden Angeboten. Neben Alter, Stadtteil, Sparte oder gewünschtem Format (z.B. Workshop, Online-Angebote, Kitaprojekte) können viele weitere Suchkriterien angegeben werden.
- Transparenz zu Kosten und Fördermöglichkeiten
- leichtes Auffinden fachspezifischer Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

- einen Überblick zu Arbeitsmaterialien für die Durchführung von kreativen Vorhaben und Arbeitshilfen für den Aufbau von Kooperationen zwischen Kultur und Bildungseinrichtungen – auch in Zeiten der Corona-Pandemie.

Eine Übersicht zu allen Möglichkeiten finden Sie hier: www.musen-kuss-muenchen.de/arbeitshilfen/paedagogisches-fachpersonal.

Kulturelle Bildung krisenfest in Kitas verankern

Seit vielen Jahren wurde das Netzwerk kultureller Bildung bundesweit systematisch gestärkt. Kooperationen und Bildungslandschaften wurden aufgebaut. Mit der Pandemie drohen nun wertvolle Errungenschaften verloren zu gehen. „Gemeinsame, ressortübergreifende Lösungsstrategien für Bildung und Teilhabe bleiben Mangelware und sind doch jetzt nötiger denn je“, so ein Statement der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (bkj 2020). Es müssten verstärkt außerschulische Bildungsakteure*innen räumlich und fachlich in Corona-Konzepte einbezogen werden.

Manche Projekte ließen sich in Zeiten des Lockdowns in einen virtuellen Raum verlagern. Auf Musenkuss München finden sich beispielsweise kreative Mitmach-Formate für zu Hause wie Kreativleitungen, altersgerechte Experimente und vieles mehr. Trotz Corona ist es jedoch wichtig, auch weiterhin das Ziel zu verfolgen, analoge Formate der kulturellen Bildung in den Kita-Alltag zu integrieren – zum Beispiel durch mobile Angebote im Freien. Denn nur so kann ein möglichst flächendeckender und niederschwelliger Zugang zu Kultur gewährleistet werden. Und nur so kann verhindert werden, dass Chancengleichheit in dieser Ausnahmesituation verloren geht.

Quellen:

Teile des Textes stammen aus der Erstveröffentlichung 4/21 des Magazins „klein & groß“, Klett Kita, www.kleinundgroß.de

Baden-Württemberg Stiftung gGmbH: Medienwerkstatt Kindergarten – vom Konsumieren zum Gestalten – Ein Programm zur Förderung des kreativen Umgangs mit Medien. Schriftreihe der Baden-Württemberg Stiftung Gesellschaft 6 Kultur: Nr. 66, 2012

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (bkj), Newsletter Kulturelle Bildung 11/2020.

Bundeszentrale für politische Bildung: Dossier Kulturelle Bildung. Link: www.bpb.de/gesellschaft/bildung/kulturelle-bildung/ (Stand 1/2021)

Landeshauptstadt München: Konzeption Kulturelle Bildung für München – Fortschreibung 2019. Link: www.bkj.de/archiv/newsletter-kulturelle-bildung-112020 (Stand 1/2021)

Prof. Dr. Hoffmann, Fabian: Impulsvortrag Dialogforum Kulturelle Bildung der Landeshauptstadt München in Kooperation mit dem Netzwerk Interaktiv, München am 11.11.2020. Link: www.dialogforum-kubi.de/ (Stand 1/2021)

Gewinnen Sie Kulturgutscheine für Ihre Kita – mit Musenkuss München

Die Plattform für Kulturelle Bildung *Musenkuss München* verlost 2 Veranstaltungsgutscheine im Wert von jeweils **350€ für das Programm von PA/SPIELkultur e.V.**

Die Gewinner*innen dürfen sich nach der Verlosung eine Kulturveranstaltung zum Mitmachen für ihre Einrichtung/Kindergartengruppe aussuchen.

Die Veranstaltung dauert ca. 3 Stunden und ist für bis zu 25 Kinder geeignet.

Lassen Sie Ihre Gruppe eintauchen in die Vielfalt der kulturellen Bildung: Trommelworkshops, Soundpainting, Landart, Upcycling-Projekte und viele weitere Kulturangebote zum Kreativwerden können bei PA/SPIELkultur e.V. individuell für Ihre Einrichtung angeboten werden. Auch in Zeiten von Corona-Beschränkungen lassen sich passende Formate finden.

Sind Sie neugierig geworden?

Mehr Infos zur Verlosung und zu Musenkuss München finden Sie hier:

www.musenkuss-muenchen.de/ueber-uns/verlosung.

Dritter Durchgang KKT-Mentoring-Projekt startet

Die Bedeutung einer professionellen Leitung für eine gute Qualität in den Kindertageseinrichtungen rückt immer stärker in den Fokus der Fachdiskussion.

Entsprechend hat der KKT e.V. in Zusammenarbeit mit Eltern-Initiativ-Leitungen bereits 2014 das Mentoring-Projekt ins Leben gerufen: Im Rahmen des Projekts stehen erfahrene Leitungen für einen begrenzten Zeitraum Leitungskolleg*innen, die neu in dieser Rolle sind, zur Seite, um sie in ihrem Aufgabenfeld zu unterstützen, zu motivieren und zu beraten.

Das Mentoring ist eine freiwillige, gleichberechtigte Verbindung, die sich je nach dem Bedarf und den Wünschen der beteiligten Personen entwickelt. Mentée und Mentor*in legen die Schwerpunkte eigenständig fest.

In den ersten beiden Durchgängen konnten bereits 20 Tandems erleben, wie bereichernd diese Zusammenarbeit ist. Ihre Erfahrungen bestätigen die Win-win-Situation für Mentée sowie Mentor*in und darüber hinaus auch für die gesamte Einrichtung.

Daher wird im Juli 2021 der dritte Durchgang beginnen, um weiteren Leitungen die Chance zu geben, ihre Handlungskompetenz als Leitung zu vertiefen und Sicherheit in ihrer Leitungstätigkeit zu erlangen. Das gesamte Projekt ist kostenfrei und erstreckt sich über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren. Dabei wird der KKT e.V. die Tandems über die gesamte Zeit begleiten.

Am **Donnerstag, den 17. Juni 2021**, findet hierzu von 16.00 bis 17.30 Uhr eine **Infoveranstaltung per Zoom** für interessierte Leitungen (als Mentée oder Mentor*in) und Vorständ*innen statt. Bei dieser Informationsveranstaltung werden wir einen Überblick über das gesamte Projekt geben, die Rahmenbedingungen vorstellen und Ihre Fragen beantworten. Ein Anmeldung hierzu ist unter Angabe des Namens und der Einrichtung per Mail an info@kkt-muenchen.de möglich.

SAVE THE DATE:

Zudem findet am **Mittwoch, den 28. Juli 2021**, von 16.00 bis 18.30 Uhr, die **Auftaktveranstaltung** im KKT statt. Hier werden wir den genauen Ablauf des Projektes besprechen. Darüber hinaus können sich die angemeldeten Mentor*innen und Mentées in Ruhe kennenlernen.

Verwirrung um den Vereinsbeitrag

Vereinsbeitrag

Nach Abstimmung zwischen dem Referat für Bildung und Sport der Landeshauptstadt München (RBS) und dem KKT e.V. soll für die EKIs, die nach EKI Plus gefördert werden, in puncto Elternentgelte und Vereinsbeitrag Folgendes gelten:

- 1) Elternentgelte sollen nach den BayKiBiG- und EKI-Plus-Vorgaben gestaffelt auf der Website veröffentlicht werden
- 2) Die Höhe der Vereinsbeiträge

- wird von den Eltern gemeinsam in der Mitgliederversammlung beschlossen
- kann jährlich verändert werden und soll nicht auf der Website veröffentlicht werden
- kann im Betreuungsvertrag nach aktueller Beschlussfassung der Mitgliederversammlung referenziert werden
- dient der Deckung von Vereinskosten wie z. B. Notareintragen, Vereinsfeste.

- 3) Sonderleistungen (z. B. Englischunterricht, Ausflüge) müssen zum Schutz einkommensschwacher Familien auf Freiwilligkeit basieren.

Freiwilligkeit ist dann gegeben, wenn

- sie über Sonderbeiträge der Familien finanziert werden, die die Leistungen in Anspruch nehmen möchten
- sie nach Abstimmung in Mitgliederversammlungen beschlossen werden. In diesem Fall ist auch eine Finanzierung über den Vereinsbeitrag denkbar oder eben über Sonderbeiträge.

Hintergrund

Der März-Infobrief des RBS hat unter den Vorständ*innen der Elterninitiativen für Verwirrung und Unsicherheit gesorgt. Insbesondere der Hinweis, die Vereinsbeiträge seien auf freiwilliger Basis zu erheben, hat sowohl Vorständ*innen als auch den KKT verwundert, da das

RBS in früheren Schreiben und Präsentationen die Vereinsbeiträge ausdrücklich als Mittel genannt hatte, um die Lücke zwischen früherem Elternbeitrag und Beitragsersatz durch EKI Plus zu schließen. Darüber hinaus hatte nicht nur der KKT, sondern auch einzelne Vorstand*innen dieses Thema explizit mit dem RBS persönlich diskutiert. In diesem Zusammenhang hatte das RBS darauf hingewiesen, dass die Vereinsbeiträge aufgrund der Gemeinnützigkeit nicht unbegrenzt seien, sondern 85 Euro pro Monat nicht überschreiten sollten.

Mit dem März-Infobrief widerruft das RBS diese Auffassung. Nach der neuen Auffassung kann die Finanzierungslücke nur mit freiwilligen Zahlungen bzw. entgeltpflichtigen Sonderleistungen der EKIs geschlossen werden, die die Eltern freiwillig in Anspruch nehmen. Diese Freiwilligkeit soll in der Satzung geregelt und u.a. auf der Website veröffentlicht werden.

Viele EKIs haben hieraus den Schluss gezogen, dass es künftig jedem EKI-Mitglied freisteht, den Vereinsbeitrag zu entrichten oder auch nicht. Allerdings gefährdet ein lediglich „freiwilliger“ Vereinsbeitrag die Zahlungsfähigkeit und macht eine solide finanzielle Planung für die Kindereinrichtungen nahezu unmöglich.

Mit dem RBS abgestimmte Lösung

Nach vielen Rückfragen der EKIs und durch Gespräche mit dem RBS und unserer Juristin konnten wir das Thema klären:

Im Modell EKI-Plus, welches 2019 eingeführt wurde, ist die freiwillige Förderung der LH München an gedeckelte Elternentgelte gebunden. Diese dürfen nicht überschritten werden und müssen auf der Website der EKI veröffentlicht werden.

Die Idee hinter dem EKI-Plus-Modell ist es, Familien eine Kinderbetreuung zu überschaubaren Kosten (im Kindergarten beitragsfrei) zu ermöglichen. Wenn EKIs Sonderleistungen anbieten wollen, wie z. B. Ausflüge oder Englischunterricht, steht ihnen dies frei, solange für die einzelnen Familien die Teilnahme an diesen Sonderleistungen freiwillig ist. Die Sonderleistungen sollten nicht über den zusätzlichen Vereinsbeitrag erhoben werden, sondern in Form von Sonderbeiträgen.

In diesen Fällen bezieht sich die Freiwilligkeit auf die Teilnahme an den Extraangeboten und den damit im Zusammenhang stehenden Sonderbeiträgen. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass einkommensschwächere Familien nicht aus EKIs herausgedrängt werden, weil sie etwaige Sonderleistungen nicht bezahlen können.

Vereinskosten wie Notareintragungen, Vereinsfeste etc. können auch weiterhin als Vereinsbeiträge erhoben werden.

Bei andere Kostenpositionen, die über den Vereinsbeitrag umgelegt werden sollen, ist die Freiwilligkeit dann gegeben, wenn die Kostenpositionen in der Mitgliederversammlung besprochen werden und gemeinsam entschieden wird, ob sich die EKIs dies „leisten“ möchten. Die Dokumentation erfolgt über die jeweiligen Protokolle.

Zusammenfassend ist es wichtig, dass die Elternentgelte nach den BayKiBiG- und EKI-Plus-Vorgaben gestaffelt auf der Website veröffentlicht werden. Interne Vereinsregelungen, wie die Höhe des Vereinsbeitrags, die von den Eltern gemeinsam in der Mitgliederversammlung beschlossen wird und jährlich veränderbar ist, sollten nicht auf der Website veröffentlicht werden. Im Betreuungsvertrag kann auf den Vereinsbetrag nach aktueller Beschlussfassung der Mitgliederversammlung verwiesen werden.

Wir hoffen, dass wir mit unseren einzelnen Beratungen und Berichten dazu beitragen konnten, dieses Thema zu klären. Wir freuen uns ansonsten, Sie persönlich zu hören.

Covid-19-bedingter Beitragsersatz 2021

Covid-19 hat auch in diesem Wirtschaftsjahr wieder zu langen Schließungsphasen der EKIs geführt. Vor diesem Hintergrund hat das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales mitgeteilt, auch 2021 den Eltern von Krippen-, Kindergarten- und Hortkindern die EKI-Beiträge für die Zeit der erzwungenen Schließungen zurückzuerstatten.

Laut den Newslettern 389 vom 21.01.2021, 398 vom 24.02.2021 und 416 vom 13.04.2021 deckt die Kostenerstattung die Monate Januar bis Mai 2021 ab.

Im Unterschied zum Jahr 2020 erfolgt die Abwicklung dieses Jahr in einer abgeänderten Form. Anspruch auf Erstattung haben dieses Jahr alle Familien, deren Kinder die Notbetreuung pro Monat nicht mehr als 5 Tage genutzt haben. Das bedeutet, dass alle Kinder, die pro Monat sechs Tage oder länger in der Einrichtung betreut wurden, keinen Anspruch auf den Beitragsersatz haben.

Dieses Jahr deckt der Erstattungsanspruch auch zu viel gezahltes Essens- und Windelgeld. Dieses muss in voller Höhe oder anteilig für die Tage, die die Kinder nicht betreut wurden, an die Eltern zurückgezahlt werden.

Nicht erstattungsfähig ist hingegen, wie bereits im letzten Jahr, der Vereinsbeitrag, da es sich hierbei nicht um ein Elternentgelt für die Betreuung der Kinder handelt.

Unverändert ist ebenso die Höhe des Beitragsersatzes: Sie beträgt 300 Euro pro Monat für Krippenkinder, 50 Euro pro Monat (zzgl. Beitragszuschuss 100 Euro pro Monat) für Kindergartenkinder und 100 Euro pro Monat für Hortkinder. Die Berechnung der erstatteten Beiträge erfolgt auf der Grundlage der Angaben im KiBiG.web.

Die Auszahlung der Erstattungen erfolgt an die EKIs, die diese dann an die Eltern auszahlen.

Der Antrag auf Beitragsersatz wird wie im vergangenen Jahr über KiBiG.web erstellt und die entsprechenden Richtlinien über die Anforderung und die Dokumentation finden Sie in unserem Mitgliederbereich.

Maria Grazia Damiani

Masernschutz-Impfpflicht

Am 1. März 2020 ist das Masernschutzgesetz in Kraft getreten. Hierzu ein paar Hinweise, wie das Gesetz in der Praxis umgesetzt wird.

Regelungen für Kinder:

Kinder, die bereits am 1. März 2020 betreut wurden:

Alle Kinder, die bereits am 1. März 2020 in den betroffenen Einrichtungen betreut wurden, müssen den Nachweis bis zum 31. Dezember 2021 vorlegen (<https://www.impfen-info.de/wissenswertes/masernschutzgesetz.html>).

Kinder, die nach dem 1. März 2020 in die betroffene Einrichtung aufgenommen wurden:

Bei Neuaufnahme in die Schule oder die Kindertageseinrichtung ab dem 1. März 2021 gilt Folgendes:

- Für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr muss mindestens eine Masernschutzimpfung oder eine ausreichende Immunität gegen Masern nachgewiesen werden.
- Für Kinder, die mindestens zwei Jahre alt sind, müssen zwei Masernschutzimpfungen oder eine ausreichende Immunität gegen Masern nachgewiesen werden.
- Kinder unter einem Jahr sind von der Impfpflicht ausgenommen.

Kinder, die wegen einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können:

- Diese Kinder sind von der Impfpflicht ausgenommen - auch hierfür muss ein (ärztlicher) Nachweis vorgelegt werden.

Bei Wechsel in eine andere Einrichtung muss der Nachweis nur dann erneut erbracht werden, wenn keine Bestätigung einer staatlichen Stelle oder der Leitung einer anderen Einrichtung darüber vorliegt.

Regelungen für Mitarbeiter*innen:

Das Gesetz sieht vor, dass alle Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen, Schulen oder anderen Gemeinschaftseinrichtungen eine Masernschutzimpfung oder eine Masernimmunität nachweisen müssen – sofern sie nach 1970 geboren sind.

*Regelung bei Mitarbeiter*innen, die bereits am 1. März 2020 beschäftigt waren:*

Alle nach 1970 geborenen Mitarbeiter*innen, die bereits am 1. März 2020 in den betroffenen Einrichtungen beschäftigt waren, müssen den Nachweis bis zum 31. Dezember 2021 vorlegen (<https://www.impfen-info.de/wissenswertes/masernschutzgesetz.html>).

*Regelung bei Mitarbeiter*innen, die nach dem 1. März 2020 neu angestellt wurden:*

Bei Neuanstellungen müssen die neuen Mitarbeiter*innen vor Aufnahme der Tätigkeit einen Nachweis erbringen in Form

- eines Impfausweises oder
- eines ärztlichen Zeugnisses darüber, dass ein Impfschutz oder eine Immunität gegen Masern besteht, oder
- eines ärztlichen Zeugnisses darüber, dass aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden kann, oder
- einer Bestätigung einer staatlichen Stelle oder der Leitung einer anderen betroffenen Einrichtung darüber, dass ein Nachweis bereits vorgelegt wurde.

Praktikant*innen und Ehrenamtliche:

Auch für Praktikant*innen und Ehrenamtliche besteht eine Vorlagepflicht, sobald sie regelmäßig (nicht nur für wenige Tage) und nicht nur zeitlich vorübergehend (nicht nur jeweils wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum) in der Einrichtung tätig sind. Auch einzelne, wiederkehrende Tage gelten als regelmäßig.

Reinigungskräfte:

Wenn sichergestellt ist, dass Reinigungskräfte keinen Kontakt mit Personal oder Kindern vor Ort haben, ist kein Nachweis erforderlich.

Mitarbeiter*innen bei Reinigungsfirmen, die an verschiedenen Orten tätig sind, unterstehen per se der Nachweispflicht über eine Masernimpfung bzw. -immunität.

Dokumentation:

Die Eltern sind in der Verantwortung, die Einrichtungsleitung über den Masernschutz-Impfstatus Ihres Kindes zu informieren. Wird in altersgemischten Gruppen nach dem vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes kein Nachweis über eine zweite Impfung vorgelegt, ist die Leitung zu Meldung beim Gesundheitsamt gezwungen.

Bitte bewahren Sie aus Datenschutzgründen keine Kopien der Impfpässe oder anderen Dokumente in der Einrichtung auf. Benutzen Sie für die Dokumentation die Vorlage des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege (s. Loseblattsammlung im Mitgliederbereich der KKT-Website).

Zu beachten:

Wer keinen Nachweis vorlegt, darf in der betroffenen Einrichtung nicht betreut oder beschäftigt werden.

Der Träger bzw. die Leitung einer Einrichtung, die entgegen den gesetzlichen Verboten eine Person betreut oder beschäftigt, muss mit einem Bußgeld bis zu 2.500 Euro rechnen.

Sicherheitsbeauftragte in Kindertageseinrichtungen

Der betriebliche Arbeitsschutz ist unter anderem durch Bestellung eines*einer internen Sicherheitsbeauftragten gesichert. Dies ist gesetzlich in § 20 DGUV Vorschrift 1 verankert.

„Sicherheitsbeauftragte sind Beschäftigte, die den Unternehmer bzw. die Unternehmerin durch freiwilliges Engagement bei der Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unterstützen.“ (BGW)

Mithilfe des gesunden Menschenverstands und nach dem Motto „Vier Augen sehen mehr als zwei“ unterstützt der*die Sicherheitsbeauftragte den*die Unternehmer*in bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit. Der*die Sicherheitsbeauftragte trägt dabei allerdings keinerlei Verantwortung oder Haftung.

Prinzipiell muss in einem Unternehmen ab dem*der 21. Beschäftigten ein*e Sicherheitsbeauftragte*r bestellt werden. Eine Besonderheit in den Kindertageseinrichtungen ist, dass die dort betreuten Kinder als „Beschäftigte“ mitgezählt werden müssen (§ 22 SGB VII).

Voraussetzungen für die Ausübung der Rolle eines Sicherheitsbeauftragten ist die räumliche, zeitliche und fachliche Nähe zu den Beschäftigten und dem Betrieb.

Aufgaben eines*einer Sicherheitsbeauftragten sind u. a.:

- mit offenen Augen durch den Betrieb zu gehen
- Gefährdungen zu erkennen, zu melden und ggf. abzuwenden
- Verbesserungen anzuregen
- an den regelmäßigen Begehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit teilzunehmen

- Kolleg*innen zu sensibilisieren und dazu zu motivieren, sich aktiv am Arbeitsschutz zu beteiligen, usw.

Um die Aufgaben eines*einer Sicherheitsbeauftragten kompetent ausüben zu können, hat der*die Unternehmer*in/Arbeitgeber*in den Beschäftigten Gelegenheit zu geben, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen (§ 20 Abs. 6 DGUV Vorschrift 1). Form und Umfang dieser Maßnahmen werden im Gesetz nicht näher beschrieben.

Der KKT bietet in Kooperation mit hgd-Kompetenzzentrum für interessierte Mitarbeiter*innen und Eltern der Elterninitiativen, die die Rolle des*der Sicherheitsbeauftragten ausüben, wieder Schulungen für Sicherheitsbeauftragte in Kindertagesstätten an. Aktuelle Termine finden Sie auf der KKT-Website unter *Eltern und Vorstände* -> *Veranstaltungen für Eltern und Vorstände*.

Weitere Informationen und Arbeitshilfen für Sicherheitsbeauftragte im Betrieb finden Sie auf der Website der BGW (www.bgw-online.de)

Katarina Schneider

Gehalt und Personal

1) Vermögenswirksame Leistungen gemäß TVöD

Gemäß dem Vermögensbildungsgesetz haben Beschäftigte im TVöD Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen (VL), sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate dauert.

Vollbeschäftigte erhalten 6,65 € monatlich, bei Teilzeit wird entsprechend der Arbeitszeit angepasst. Auszubildende und Praktikant*innen erhalten gemäß TVA-L BBiG (§15) 13,29 € monatlich.

Sollten alle anderen Mitarbeiter*innen einen Zuschuss erhalten, dürften sich auch Beschäftigte, die nicht im TVöD angestellt sind, nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz auf einen Zuschuss berufen können.

Übrigens: Wird die VL in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt, werden Steuern und Sozialabgaben gespart, und es fließen bei nahezu gleichem Nettogehalt sehr viel höhere Beträge in die Altersvorsorge.

Die VL werden im EKI-Modell und in der Münchner Förderformel im Rahmen der förderfähigen Personalkosten gefördert.

2) Geringfügige Beschäftigung – Regelung der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag

In geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen muss die Arbeitszeit zwingend im Anstellungsvertrag festgeschrieben sein. Hier kann sowohl eine wöchentliche als auch eine monatliche Arbeitszeit aufgeführt werden. Zudem müssen die Arbeitnehmer*innen Stundenzettel führen, damit die Einhaltung des Mindestlohns überwacht werden kann.

Minijob 450,-€	Mindestlohn	Zulässige Arbeitszeit pro Monat	Zulässige Arbeitszeit pro Woche
ab 01.01.2021	9,50 €	47,37 h	10,94 h
ab 01.07.2021*	9,60 €	46,88 h	10,83 h
ab 01.01.2022	9,82 €	45,82 h	10,58 h

*Ab 01.07.2021 muss auch bei Minijobber*innen die Steuer-ID-Nummer hinterlegt werden. Den Personalstammbogen im Mitgliederbereich haben wir entsprechend angepasst.

Alles auf einen Blick

Fortbildungen vom KKT e.V.

Sommer 2021

Bei einigen Fortbildungen sind noch Plätze frei. Vielleicht ist gerade das Thema dabei, welches Sie schon lange interessiert und/oder Sie gerade im Alltag beschäftigt.

Zum jetzigen Zeitpunkt können wir noch nicht sagen, ob die aufgeführten Fortbildungen in Präsenz oder online stattfinden werden. Über Veränderungen informieren wir zeitnah.

Alle Fortbildungen finden Sie auf unserer Website
www.kkt-muenchen.de

21EKI56 „Was ich immer schon mal machen wollte, aber dafür keine Zeit hatte ...“

Methoden zur Förderung der Kreativität

Donnerstag, 17. 6., und Freitag, 18.6., 9.00 – 16.00 Uhr

Lassen Sie sich verzaubern, vom Zeithaben und dem Aufspüren eigener (kreativer) Ressourcen sowie dem Transfer in den beruflichen und privaten All-Tag.

21EKI53 „Die spielen ja nur ...“

Über die Bedeutung und die Chancen des Freispiels in Kitas

Achtung! Terminveränderung – neuer Termin:

Montag, 21.6., 9.00 – 16.00 Uhr

Die besondere Bedeutung des feien Spiels ergründen, eine eigene Position zum Freispiel entwickeln und die Aspekte der ganzheitlichen Entwicklung des Kindes stehen im Mittelpunkt dieser Fortbildung.

21EKI63 Finde dein Warum!

Biografiearbeit für Erzieher*innen

Montag, 5.7., und Dienstag, 6.7., 9.00 – 16.00 Uhr

Der Blick in die eigene Biografie kann nicht nur in der Arbeit mit den Kindern hilfreich sein. Auch in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Eltern erweist sich die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie als wichtiger Bestandteil eines professionellen Handelns. Heben Sie Ihre eigenen Schätze und Ressourcen!

21EKI64 Hundert Welten zu entdecken – Projektarbeit

***Reggio**

Mittwoch, 7.7., und Donnerstag, 8.7., 9.00 – 16.00 Uhr

Unsere Erkenntnisse darüber, wie Kinder lernen, haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Jetzt gilt es, förderliche Rahmenbedingungen abzuleiten und umzusetzen, sodass sich Kinder selbstbestimmt entwickeln können.

Eine Möglichkeit, das selbstwirksame Lernen zu unterstützen, ist die Projektarbeit.

In dieser Fortbildung werden dazu Ideen und Umsetzungsmöglichkeiten aus der Reggio-Pädagogik vorgestellt.

21EKI105 Menschenwürde, Beschämung und Scham in pädagogischen Beziehungen

Dienstag, 20.7., und Mittwoch, 21.7., 9.00 – 16.00 Uhr

Zu einem stabilen Selbstbild gehört auch eine gesunde Scham als Wächterin unserer Würde und Integrität.

Im bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan wird die bedingungslose Wertschätzung des Kindes verlangt, was im stressigen Alltag oft schwierig ist.

Gemeinsam werden Handlungsmuster erarbeitet, wie wir noch achtsamer mit Kindern in Beziehung treten, Grenzen setzen und Konflikte lösen können.

Arbeitskreise

Neben den Fortbildungen bieten wir auch regelmäßige Arbeitskreise an. Hier werden die besonderen Rollen oder Arbeitsschwerpunkte gemeinsam beleuchtet, reflektiert und weiterentwickelt. Moderiert und begleitet werden diese von einer Fachberaterin des KKT. Diese geht auf die eingebrachten Themen ein, gibt bei Bedarf theoretischen Input und einen Blick von „außen“. Ebenso wichtig ist es uns, den Ressourcen der Teilnehmer*innen im kollegialen fachlichen Austausch Raum zu geben. Ausführliche Beschreibung auf unserer Homepage.

Die nächsten Termine sind:

21AK60 KKT e.V. Arbeitskreis für Leitungen

Gemeinsam weiterkommen

Donnerstag, 24.6., 16.00 – 18.00 Uhr

Dieses fachliche Treffen richtet sich an alle Leitungen von Elterninitiativen.

21AK48 KKT e.V. Arbeitskreis Talk über Hort

Donnerstag, 16.9., 9.00 – 11.00 Uhr

Dieser neue Arbeitskreis richtet sich an alle, die mit Kindern im Grundschulalter arbeiten.

21AK68 KKT e.V. Inklusion

Montag, 19.7., 16.30 – 18.30 Uhr

Für alle, die einen inklusiven Weg in der Einrichtung anstreben bzw. eingeschlagen haben.

Um eine formlose schriftliche Anmeldung für die AKs wird gebeten.

Geschafft – herzlichen Glückwunsch!

Zertifikatsübergabe für den ersten Durchgang der Weiterqualifizierung zur „Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung“



Am 26. September 2019 startete der erste Durchgang der Weiterqualifizierung zur „Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung“. Die Weiterqualifizierung umfasst eine neunmonatige Theoriephase mit insgesamt 8 Modulen zu verschiedenen Themen, sowie eine sechsmonatige Praxisphase in der ein vorher ausgearbeitetes Praxisprojekt mit den Kindern umgesetzt werden soll. Zudem nehmen die Teilnehmer*innen noch an Gruppensupervisionsitzungen teil, treffen sich in Peergroups zum kollegialen Austausch und haben Zeit fürs Selbststudium zur Verfügung.

Diese Weiterqualifizierung richtet sich an Mitarbeiter*innen, die bislang in den Mittagsbetreuungen tätig waren und an deren Schule ab dem Schuljahr 2019/2020 der kooperative Ganztags eingeführt wurde. Sie richtet sich darüber hinaus an Mitarbeiter*innen aus Mittagsbetreuungen, die sich weiterqualifizieren möchten, die Zugangsvoraussetzungen erfüllen und die die Praxisanleitung durch eine Fachkraft sicherstellen können.

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterqualifizierung erwerben die Teilnehmenden ein Zertifikat, das ihnen die Berechtigung zur Tätigkeit als Ergänzungskraft im kooperativen Ganztags, in Horten, in Kinderhäusern sowie in der offenen als auch der gebundenen Ganztagschule verleiht. Die Qualifizierung ist in der für die Kindertagesbetreuung geführten „Berufeliste“ des Bayerischen Landesjugendamtes aufgenommen.

Die Prüfung der Weiterqualifizierung besteht aus drei Teilen: dem Kolloquium, dem Projektbericht und der praktischen Prüfung vor Ort.

Nachdem im November 2020 alle Teilnehmer*innen das Kolloquium erfolgreich bestanden hatten, wurden im Februar die Projektberichte abgegeben und im März und April fanden die praktischen Prüfungen vor Ort statt. Eine besondere Herausforderung für diesen Durchgang war die Pandemie ab Frühjahr 2020. Viele Module mussten ausgesetzt werden, da eine Online-Alternative (noch) nicht zur Verfügung stand. Nach kurzer Unterbrechung konnten dann im Frühsommer die Module nachgeholt werden und die Qualifizierung konnte weiterlaufen. Trotzdem blieb es für die Teilnehmer*innen, vor allem in der Praxisphase, eine Herausforderung, unter diesen Bedingungen und mit diesen Bestimmungen z.B. das Praxisprojekt umzusetzen.

Mit viel Geduld, Zuversicht, Kreativität und vor allem Flexibilität haben alle die Weiterqualifizierung erfolgreich abgeschlossen. Am 5. Mai 2021 durfte der KKT e.V. allen Teilnehmer*innen des ersten Durchgangs das Zertifikat zur „Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung“ überreichen. Die Feier fand online über Zoom statt, wird aber im Juli, sofern es die dann geltenden Bestimmungen zulassen, in Präsenz nachgeholt.

Es ist uns eine große Freude und wir möchten an dieser Stelle nochmals allen Teilnehmer*innen herzlich zum erfolgreichen Abschluss der Weiterqualifizierung gratulieren!

Start des dritten Durchgangs der Weiterqualifizierung zur Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung

Im September 2021 starten wir bereits mit dem dritten Durchgang der Weiterqualifizierung zur „Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung“.

Diese Weiterqualifizierung richtet sich an Mitarbeiter*innen, die bislang in den Mittagsbetreuungen tätig waren und an deren Schule der kooperative Ganztage eingeführt wurde oder werden soll.

Bei Interesse oder Fragen wenden Sie sich bitte an Judith March:
judith.march@kkt-muenchen.de

Judith March

Kooperative Ganztagesbildung

Das Bildungs- und Betreuungsmodell „Kooperative Ganztagesbildung“ gibt es seit dem Schuljahr 2020/21 an insgesamt 13 Münchner Grundschulen. Ab dem Schuljahr 2021/22 wird der Kooperative Ganztage (KoGa) an weiteren sieben Grundschulen und somit an insgesamt 20 Grundschulen angeboten.

Die Standorte für das Schuljahr 2022/23 werden voraussichtlich am 30. Juni 2021 im Amtsblatt bekannt gegeben. Christine Reelsen wird als Nachfolgerin von Petra Novi den Arbeitsschwerpunkt KoGa übernehmen und steht den betroffenen Mittagsbetreuungen bei Fragen als Ansprechpartnerin beratend zur Seite.

Der Übergang in den KoGa stellt die Mittagsbetreuungen vor große Herausforderungen. Um diesen Prozess für alle Beteiligten gut zu gestalten, ist ein Gespräch mit Frau Schweikart (Projektleitung RBS) geplant. Gemeinsam soll besprochen werden, wie und wo sich der KKT einbringen kann, um die Mittagsbetreuungen während des Übergangs zu unterstützen und zu begleiten.

Christine Reelsen

Infoabende und Fortbildungen für Vorstände und Eltern von Eltern-Kind-Initiativen

Sommer 2021

Alle Veranstaltungen – außer der Brandschutzhelfer*innen-Schulung – werden bis auf Weiteres digital via Zoom angeboten.

Ausführliche Einzelausschreibungen, Anmeldeformulare sowie neu hinzu gekommene Veranstaltungen finden Sie auf unserer Homepage www.kkt-muenchen.de unter „Eltern und Vorständ*innen“.

21VEV119 Sicherheitsbeauftragte/r in Kindertageseinrichtungen und Mittagsbetreuungen

Termin: 22. Juli, 8:30 – 14:00 Uhr
 Leitung: HGD-Kompetenzzentrum
 Kosten: 160 Euro
 Zielgruppe: Mitarbeiter*innen und Vorständ*innen EKI, MB, SG

21VEV70 / 71 Brandschutzhelfer*innenschulung

Termin: 18. September, 9:00 – 11:30 Uhr
 Leitung: Büro Saetze
 Kosten: 120 Euro
 Zielgruppe: Mitarbeiter*innen und Vorständ*innen EKI, MB, SG

21VEV70 / 71 Brandschutzhelfer*innenschulung

Termin: 18. September, 11:30 – 14:00 Uhr
 Leitung: Büro Saetze
 Kosten: 120 Euro
 Zielgruppe: Mitarbeiter*innen und Vorständ*innen EKI, MB, SG

21VEV76 Sicherheitstechnische Grundunterweisung

Termin: 29. September, 18:00 – 19:30 Uhr
 Leitung: hgd-Kompetenzzentrum
 Kosten: 30 Euro
 Zielgruppe: Mitarbeiter*innen und Vorständ*innen EKI, MB, SG

21VEV77 Erstbelehrung gem. § 43 Infektionsschutzgesetz

Termin: 29. September, 19:45 – 20:45 Uhr
 Leitung: Matthias Hajek, Betriebsarzt
 Kosten: 30 Euro
 Zielgruppe: Mitarbeiter*innen und Vorständ*innen EKI, MB, SG

21VEV82 Einblick in die Welt der Fördermodelle

Termin: 6. Oktober, 19:00 – 21:00 Uhr
 Leitung: Fachberaterin KKT e.V.
 Kosten: 25 Euro
 Zielgruppe: Vorständ*innen EKI

21VEV88 kurz & kompakt: „Vom Haufen zur Gruppe“

Termin: 14. Oktober, 19:30 – 20:30 Uhr
 Leitung: Fachberaterin KKT e.V.
 Kosten: 10 Euro
 Zielgruppe: Vorständ*innen EKI, MB, SG

21VEV89 Grundlagen der Vorstandsarbeit: Module 1 – 3

Termin: 16. Oktober, 9:00 – 16:30 Uhr
 Leitung: Fachberaterinnen KKT e.V.
 Kosten: €20 Mittagsimbiss
 Zielgruppe: Vorständ*innen EKI

Liebe Elterninitiativen,



mein Name ist Christine Reelsen und ich bin seit dem 1. April 2021 im KKT als Fachberaterin für Mittagsbetreuungen tätig. Die letzten 15 Jahre war ich bei der Landeshauptstadt München als Erzieherin und Sozialpädagogin angestellt. Dort konnte ich in den Bereichen der Krippenpädagogik, Hortpädagogik, Pflegekinderfachdienst und Steuerung der Kindertagespflege wertvolle Erfahrungen sammeln.

Letztes Jahr ist dann meine Entscheidung gefallen, dass ich die Arbeit in einem Verein kennenlernen und dort meine Erfahrungen und Wissen einbringen möchte. So habe ich mich sehr über die Stellenausschreibung vom KKT und natürlich noch mehr über die Zusage gefreut.

Ich freue mich, das Team der Mittagsbetreuungen zu unterstützen und Ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen!

Ich bin Susanne Kloth ...

... und habe im April beim KKT im Fachteam EKI gestartet. Ich freue mich sehr darauf, die EKIs und alle, die dort mitwirken, kennenzulernen und unterstützen zu können!

Als Mutter zweier Kinder, die eine Elterninitiative besuchen, schätze ich die familiäre Atmosphäre und die Gewissheit, dass meine Kinder sich dort bestens aufgehoben fühlen. Seit letztem Jahr bringe ich mich in der Funktion des Vorstands dort ein und weiß aus eigener Erfahrung, wie wertvoll die Beratung des KKT für Elterninitiativen ist. Diese Erfahrung möchte ich gerne an Sie weitergeben.



Die letzten Jahre war ich als Assistenz der Geschäftsführung in einem Forschungsinstitut tätig, das sich mit der Geschichte Tschechiens und der Slowakei beschäftigt. Ich habe Deutsch-Französische Studien (B.A.) und Ost-West-Studien (M.A.) studiert.

Bericht aus dem KKT-Vorstand

Gemeinsam durch die Krise ...

Liebe Vorständ*innen, liebe Mitglieder,

seit mehr als einem Jahr bestimmt die Pandemie unser aller Leben und stellt uns vor große Herausforderungen. Betreuungseinrichtungen müssen zahlreiche Verordnungen und Hygienebestimmungen umsetzen – und trotzdem die geringe Planbarkeit des Betreuungsalldtags kreativ und flexibel bewältigen.

Gleichzeitig gestalten Sie den „Corona-Alltag“ für die von Ihnen betreuten Kinder so positiv wie möglich. In vielen Fällen kommen neue Fragen, Sorgen und Probleme auf Vorständ*innen und Betreuernde zu, die Sie sicherlich auch persönlich belasten.

Die Fachberaterinnen des KKT begleiten und unterstützen Sie bestmöglich in dieser Krise!

Unsere Fachteams beraten jetzt meist aus dem Homeoffice, unsere Fortbildungen sind – je nach Inzidenzwert – digital. Die virtuelle Kommunikation und die Einarbeitung in viele neue Themen erfordern hohes Engagement und neues Fachwissen.

Auch im KKT e.V. waren die letzten Monate sehr bewegt, herausfordernd und mit vielen Veränderungen verbunden. Im Herbst 2020 wurde der aktuell ehrenamtlich amtierende Vorstand in der Mitgliederversammlung gewählt (s. KKT-Info). Nach dem Ausscheiden der Geschäftsführerin Beate Frank (s. KKT-Info) haben wir – Ursula Baumgartner, Ulrich Dietze und Marion Rachals – in den letzten Monaten operative und leitende Aufgaben übernommen.

Nach einer intensiven Analysephase wurde die Idee geboren, die interimswise Geschäftsführung im Sinne der Mitglieder und des KKT-Teams zukunftsorientiert fortzusetzen. Die Vielfalt der Themen, die Relevanz für die Stadt München, deren Betreuungsbedarf stetig wächst, aber nicht zuletzt Kompetenz und Kollegialität im KKT sind für uns Motivation und Ansporn für unsere Tätigkeit.

Wir alle haben eine langjährige Erfahrung im Bereich der selbstorganisierten Kinderbetreuung bei EKIs und MBs und uns ist es besonders wichtig, Kontinuität für den KKT sicherzustellen. Ulrich Dietze und Marion Rachals werden sich als hauptamtliche Vorständ*in die Position der Geschäftsführung teilen. Ursula Baumgartner wird ihre Kompetenz und Erfahrung als ehrenamtliche Vorständin in Kontroll- und Beratungsfunktion weiter zur Verfügung stellen. In der nächsten ordentlichen Mitgliederversammlung wird über die Wahl weiterer ehrenamtlicher Vorständ*innen entschieden.

In der **außerordentlichen, digitalen Mitgliederversammlung vom 03.05.2021**, bei der zahlreiche stimmberechtigte Mitglieder anwesend waren, haben wir diese neue Konstellation und Struktur vorgestellt. Im Anschluss hatten die Mitglieder die Möglichkeit, Fragen an die Vorständ*innen zu stellen. Die Rückmeldungen der Mitglieder waren ausnahmslos positiv. **Die notwendige Satzungsänderung wurde daher einstimmig beschlossen.**

Wir freuen uns sehr über das Vertrauen, das uns entgegengebracht wird und sehen es als Auftrag, die Interessen von Elterninitiativen und Mittagsbetreuungen mit Blick auf zukünftige Herausforderungen zu vertreten.

Ursula Baumgartner Uli Dietze Marion Rachals



KleinkinderTagesstätten e.V. Kontakt- und Beratungsstelle

KKT e.V.

Landwehrstraße 60 – 62
80336 München
www.kkt-muenchen.de
info@kkt-muenchen.de

Elterninitiativen (EKI)

Telefon: 0 89 / 9 61 60 60 -0
Fax: 0 89 / 9 6160 60 -16
EKI_Fachberatung@kkt-muenchen.de

Telefonberatung (EKI)

Di – Do: 9 – 14 Uhr
Fr: 9 – 13 Uhr

Gehaltsabrechnung und Personalservice (EKI)

D. Barisic (-24) Mo: 10.30 – 13 Uhr
Di, Fr: 9.30 – 13 Uhr
M. Tabak (-15) Mo: 10.30 – 13 Uhr
Di, Fr: 9.30 – 13 Uhr
J. Martin (-14) Mo-Do: 10-15 Uhr
N Pejic (-22) Di, Do: 9.30 – 13.30 Uhr

Geschäftsführung

Vorstand
vorstand@kkt-muenchen.de

Mittagsbetreuungen (MB)

Telefon: 0 89 / 9 61 60 60 -17
Fax: 0 89 / 9 61 60 60 -19
MB_Fachberatung@kkt-muenchen.de

Telefonberatung (MB)

M.G. Damiani (-17) Di: 11 – 13 Uhr,
Mi und Fr: 9 – 13 Uhr
J. March (-27): Di: 11 – 13 Uhr,
Mi und Do: 9 – 13 Uhr
K. Tallen (nur per E-Mail):
kathrin.tallen@kkt-muenchen.de

Gehaltsabrechnung und Personalservice (MB)

M. Finger (-18) Di, Do: 10 – 14 Uhr
N Pejic (-22) Di, Do: 9.30 – 13.30 Uhr

