



Deutsches
Jugendinstitut

Ergebnisse einer bundesweiten Befragung bei Kindertagesstätten

Zusammenfassung für die teilnehmenden Einrichtungen

Projekt Jugendhilfe und sozialer Wandel

Wissenschaft

Wissenschaft für alle

für alle

Nicola Gragert, Christian Peucker, Liane Pluto, Mike Seckinger

Ergebnisse einer bundesweiten Befragung bei Kindertagesstätten

Zusammenfassung für die teilnehmenden Einrichtungen

Aufgabe des Projektes „Jugendhilfe und sozialer Wandel – Leistungen und Strukturen“ ist es, mittels eigener, in regelmäßigen Zeitabständen sich wiederholenden, empirischen Erhebungen, die überregional, bundesweit sowie praxisfeld- und trägerübergreifend durchgeführt werden, Entwicklungen in der Kinder- und Jugendhilfe zu beschreiben, zu analysieren und sie hinsichtlich ihrer fachlichen Bedeutung zu bewerten.

©2008 Deutsches Jugendinstitut e. V.

Nockherstr. 2, 81541 München

Telefon +41 (0)89 62306-147

Fax +41 (0)89 62306-162

E-Mail: gandlgruber@dji.de

homepage: www.dji.de/jhsw

Gestaltung:

Jugendhilfe und sozialer Wandel, München

Herstellung:

Druckerei & Verlag Steinmeier, Deiningen

Inhalt

1	Bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen	6
2	Personalsituation	6
	Gestaltung der Arbeitsverträge als Mittel der Personalpolitik	7
	Personalschlüssel – dünne Decke trotz rechtlicher Regelungen	9
	Kindertageseinrichtungen – angewiesen auf Hilfskräfte	9
	Leitung – Aufgaben ohne Anerkennung	10
	Unzureichende Vorbereitungs- und Verfügungszeiten	11
	Prima Klima in der Kita	12
3	Fortbildung und Qualifizierung	13
	Thematische Schwerpunkte bei Fort- und Weiterbildungen	14
	Fortbildungen lohnen sich	15
4	Zusammenarbeit mit Eltern – ungenutzte Möglichkeiten	16
5	Umgang mit Kindeswohlgefährdungen – Folgen von § 8a SGB VIII	18
6	Interkulturelle Arbeit nur mit Kindern mit Migrationshintergrund?	20
7	Bildungspläne und deren Folgen	21
8	Kindertageseinrichtung – eine vernetzte Institution	22
9	Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention	24
10	Literatur	25

1 Bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen

Im Jahr 2007 hat das Projekt „Jugendhilfe und sozialer Wandel – Leistungen und Strukturen“, das vom BMFSFJ finanziell gefördert wird, eine bundesweite, repräsentative Befragung bei Kindertagesstätten durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine Einrichtungserhebung und nicht um eine Befragung von MitarbeiterInnen. Diese Befragung ist Teil eines umfangreichen Forschungsprojekts, das die Aufgabe hat, Leistungen, Strukturen und Entwicklungen der Kinder- und Jugendhilfe zu beschreiben und zu analysieren. Dazu werden in regelmäßigen Abständen empirische Erhebungen bei öffentlichen und nicht-öffentlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe über alle Arbeitsfelder hinweg durchgeführt (Jugendämter, Jugendverbände, Jugendringe, Einrichtungen der erzieherischen Hilfen). Die Erhebung bei Kindertageseinrichtungen wurde im Jahr 2007 zum ersten Mal durchgeführt und richtete sich an alle Einrichtungen der Kindertagesbetreuung außer an reine Horte.

Den Einrichtungen danken wir sehr herzlich für das Ausfüllen des Fragebogens. Ohne das Engagement der Einrichtungen wäre diese Studie nicht möglich gewesen. Dieser Kurzbericht ist für alle Kindertagesstätten gedacht, die an der Befragung teilgenommen haben. Sie werden hiermit in aller Kürze über zentrale Ergebnisse informiert. Ausführliche Ergebnisdarstellungen finden sich in zwei Büchern, die 2009 erscheinen werden.

Der Auswertung liegen 1.805 Fragebögen zugrunde, was einem Rücklauf von 50,5 % entspricht. Die Feldphase der postalischen Befragung nahm insgesamt einen Zeitraum von rund neun Monaten ein (von März bis November 2007).

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Themen Personalsituation, Fortbildung und Qualifikation, Zusammenarbeit mit Eltern, Umgang mit Kindeswohlgefährdungen, Kinder mit Migrationshintergrund, Bildungspläne, Kooperationen sowie Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention dargestellt.

2 Personalsituation

Das Personal in den Kindertageseinrichtungen ist ein entscheidender, wenn nicht gar der entscheidende Qualitätsfaktor für die Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder. Im Jahr 2007 arbeiteten in Kindertageseinrichtungen in Deutschland insgesamt 425.547 Beschäftigte, was berechnet auf Vollzeitstellen 290.842 Stellen entspricht (vgl. Rauschenbach/Schilling 2008). Die Rahmenbedingungen, unter denen ErzieherInnen arbeiten, ihre Ausbildung und Qualifikation tragen wesentlich zur Qualität der Kindertagesbetreuung bei. Der notwendige Ausbau und die zahlreichen Erwartungen, die an die Kindertagesbetreuung gestellt werden, erfordern eine erhöhte Aufmerksamkeit für die qualitative und quantitative Personalausstattung in den Einrichtungen. Zusätzlich zum Ausbau der Angebote insbesondere für Kinder, die jünger als drei Jahre sind, beeinflussen demografische Entwicklungen den Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen. Eine Veränderung der Anzahl der Geburten wirkt sich unmittelbar auf den Bedarf an Personal in den Einrichtungen aus. Die Herausforderungen liegen insbesondere darin, ein bedarfsgerechtes Angebot vorhalten zu können und auf kurzfristige Bedarfsschwankungen sowie den langfristig absehbaren Rückgang des Platzbedarfs flexibel reagieren zu können. Aus der Perspektive der Personalverantwortlichen steht also die Frage im Vordergrund:

Gibt es jetzt genügend Personal und ist dieses auch mittelfristig ausgelastet? Über welche lange Zeiträume sich gravierende Veränderungen bei der Anzahl der geborenen Kinder auf die Personalstruktur auswirken, zeigt sich in Ostdeutschland. Aufgrund des starken Geburtenrückgangs Anfang der 90er Jahre wurden über viele Jahre hinweg Kindertageseinrichtungen geschlossen. Von den damit verbundenen Entlassungen waren vor allem jüngere ErzieherInnen betroffen. Diejenigen ErzieherInnen, die ihre Arbeit behalten hatten, mussten oft ihre Arbeitszeit reduzieren. Für BerufsanfängerInnen gab es fast keine Möglichkeiten, eine Stelle zu finden. Die Auswirkungen hiervon sind noch immer deutlich zu erkennen, etwa in der Altersstruktur des Personals. In der KiTa-Studie der GEW zeigt sich, dass in Ostdeutschland über 40 % der ErzieherInnen über 50 Jahre alt sind, während in Westdeutschland deren Anteil lediglich 22 % beträgt (vgl. GEW 2007, vgl. auch DJI 2008). Die Einrichtungen in Ostdeutschland müssen in den nächsten Jahren den anstehenden Generationenwechsel vornehmen. Eine vorausschauende Personalpolitik, die demografische Veränderungen im Blick hat, ist auch notwendig, um auf die damit verbundenen notwendigen inhaltlichen Veränderungen reagieren zu können, wie z.B. die Integration von Kindern mit Migrationshintergrund.

Um finanzielle Schieflagen zu vermeiden und um relativ kurzfristig auf Nachfrageänderungen reagieren zu können, haben öffentliche und freie Träger von Kindertageseinrichtungen Strategien entwickelt, Personal flexibel einzusetzen. Die meisten dieser Strategien sind für die Fachkräfte nachteilig. Es ist nicht anzunehmen, dass es so gelingen kann, die Attraktivität der Tätigkeit in den Kindertagesstätten zu erhöhen. Es gibt inzwischen Regionen in Deutschland, in denen die Einrichtungen ihren genauen Personalbedarf je nach Buchungszeit der Kinder monatlich oder zweimonatlich festlegen. Dies führt dazu, dass ErzieherInnen von Monat zu Monat schwankende Arbeitszeiten und entsprechend auch schwankende Einkommen haben. Hinzu kommt, dass die Einrichtungen aus finanziellen Gründen unter einem gewissen Druck stehen, das Personal auch der im Tagesverlauf schwankenden Auslastung anzupassen. Dies führt dazu, dass sie zusätzliches Personal insbesondere für die Randzeiten und für die Belegungsspitzen einstellen. Dieses Personal hat dann meist Arbeitsverträge mit einem geringen Stundenumfang (Riedel 2008: 174). Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverträge und der Einsatz von Personen, die durch Arbeitsmarktmittel gefördert werden, erscheinen Trägern als verlockende Maßnahmen im Personalbereich. Es stellt sich somit verstärkt die Frage, inwieweit den Fachkräften die notwendigen Freiräume für Vorbereitung, Dokumentation, Nachbereitung und Vernetzung erhalten bleiben oder ob an diesen gespart wird. Dies würde unvermeidbar Qualitätseinbußen in den Einrichtungen nach sich ziehen.

Gestaltung der Arbeitsverträge als Mittel der Personalpolitik

Im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung gibt es – verglichen mit dem sonstigen Arbeitsmarkt – einen hohen Anteil an Teilzeitarbeit, an geringfügiger und an befristeter Beschäftigung. Die Mehrzahl der Fachkräfte arbeitet in Teilzeit. Aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik ist bekannt, dass nur 40 % des Personals in Kindertageseinrichtungen (im Osten 18 % und im Westen 46 %) vollbeschäftigt sind. Wie weit verbreitet Teilzeitbeschäftigung in der Kindertagesbetreuung ist, wird daran deutlich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in Deutschland bei ungefähr 20 %, also ungefähr der Hälfte liegt (vgl. Keller & Seifert 2006). Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Kindertageseinrichtungen sinkt trotz der Verlängerung der Öffnungszeiten in den letzten Jahren weiter.

Ein anderes Merkmal für die prekären Arbeitsbedingungen ist die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge. Auf dem Arbeitsmarkt kommt es seit den 80er Jahren zu einer Flexibilisierung von Beschäftigungsformen, die mit einer Risikoverschiebung auf den Einzelnen einhergeht und die sich z. B. in einer Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse ausdrückt. Dieser Trend betrifft den gesamten Beschäftigungsmarkt. Die Befristung birgt für die Beschäftigten meist mehr Nachteile als Vorteile (z.B. schwächere Verhandlungsposition und verminderte Einkommenschancen). Die Ergebnisse der DJI-Kita-Studie zeigen, dass mehr als die Hälfte der Kindertageseinrichtungen über befristete Stellen bzw. Stellenanteile verfügt. Der Ost-West-Unterschied hinsichtlich dieser Frage ist signifikant: Weit mehr westdeutsche Einrichtungen verfügen über befristete Stellen.

In jenen Einrichtungen, die befristete Stellen haben, sind durchschnittlich 31 % der Stellen, und im Median¹ 25 % der Stellen befristet. In kleinen Einrichtungen ist der Anteil des befristeten Personals höher als in größeren Einrichtungen. Dieser Zusammenhang gilt sowohl für ostdeutsche als auch für westdeutsche Einrichtungen.

Tab. 1: Gründe für die Befristung der Stellen (Mehrfachnennungen)			
	Ost	West	Insgesamt
Elternzeitvertretung*	21,4 %	58,7 %	54,6 %
Neueinstellungen sind prinzipiell befristet*	49,1 %	27,1 %	29,5 %
Sonstiges*	12,5 %	23,8 %	22,5 %
Unkalkulierbarer Platzbedarf*	33,0 %	20,7 %	22,0 %
Projektfinanzierung	5,4 %	10,7 %	10,1 %
Ungeklärte Tarifverträge	0,9 %	1,0 %	1,0 %

* Unterschiede signifikant auf dem 1 %-Niveau

Lesebeispiel: 58,7% der Einrichtungen in Westdeutschland mit MitarbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen, haben Arbeitsverträge befristet, weil es sich hierbei um Elternzeitvertretungen handelt. 33,0% der ostdeutschen Einrichtungen mit befristeten Arbeitsverträgen, haben Arbeitsverträge befristet, weil sie nicht wissen, wie groß der Platzbedarf und damit der Personalbedarf in Zukunft sein wird.

Kitastudie, DJI 2007

Angesichts des anstehenden Generationenwechsels in ostdeutschen Kindertageseinrichtungen (über 40 % der Fachkräfte sind älter als 50 Jahre, vgl. GEW 2007 und DJI 2008) überrascht, dass die Hälfte der Einrichtungen in Ostdeutschland angibt, Neueinstellungen prinzipiell befristet vorzunehmen. Bereits heute gibt es zumindest regional einen Mangel an qualifizierten Fachkräften. Einrichtungen und Träger wären also gut beraten, wenn sie frühzeitig mit einer langfristigen Personalpolitik begännen. Die prinzipielle Befristung von Neueinstellungen ist sicherlich keine Maßnahme, die BewerberInnen anlockt und motiviert. Mehr als ein Fünftel begründet die befristete Einstellung mit einem unkalkulierbaren Platzbedarf. Hier wird einseitig das planerische Risiko auf die Schultern der Fachkräfte abgewälzt. In der Kategorie „Sonstiges“ sind folgende Gründe für eine Befristung der Arbeitsverträge zusammengefasst: Vertrag über einen Praktikumsplatz (obwohl dies in der Abfrage ausgeschlossen wurde), befristete Stellen für Integrationspersonal oder Personal zur Förderung einzelner Kinder, Befristungen wegen der Arbeitszeitreduzierung von MitarbeiterInnen und längerer Krankheit von MitarbeiterInnen. Angesichts des hohen Anteils an MitarbeiterInnen in atypischen, also überwiegend prekären Beschäftigungsverhältnissen, drängt sich die Frage auf, ob dies nicht zu einer Minderung der Qualität in der Einrichtung führt.

¹ Der Median teilt die Stichprobe in zwei gleich große Teile. Dies bedeutet hier also: In 50 % der Einrichtungen mit befristet Beschäftigten haben mehr als 25 % MitarbeiterInnen mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Personalschlüssel – dünne Decke trotz rechtlicher Regelungen

Eine ausreichende Personalstärke ist eine entscheidende Voraussetzung für eine angemessene Bildung, Betreuung und Erziehung. Ein wesentlicher Indikator für die Personalausstattung ist das Verhältnis von Personal zu betreuenden Kindern. Ein guter Betreuungsschlüssel wirkt sich positiv auf die Qualität des Angebots aus. In den Landesregelungen finden sich unter anderem Aussagen über den Betreuungsschlüssel, wobei dieser sowohl als Mindestkriterium für die Erteilung der Betriebs-erlaubnis festgelegt ist als auch für die Berechnung der Zuschüsse herangezogen wird. Unterschiede in den Regelungen der Bundesländer spiegeln sich auch in der Befragung wider. Nimmt man als Beispiel die reinen Kindergartengruppen, dann ist eine Fachkraft in einem ostdeutschen Kindergarten im Durchschnitt für drei Kinder mehr verantwortlich als in einem Kindergarten in Westdeutschland. Das Verhältnis von Fachkraftstellen zu ganztags betreuten Kindern variiert zwischen den Bundesländern zwischen 1:8,1 und 1:13,6 (vgl. DJI 2008). Aus der DJI-Kita-Studie ist ersichtlich, dass knapp 60 % der Einrichtungen manchmal oder häufig unter dem gesetzlich geregelten bzw. festgelegten Personalschlüssel arbeiten. Dies ist eindeutig ein Hinweis auf eine unzureichende Personalausstattung.

Tab. 2: Wie oft kommt es vor, dass in der Einrichtung unter dem gesetzlich geregelten bzw. festgelegten Personalschlüssel gearbeitet wird?

	Ost	West	Gesamt
Häufig	29,1 %	22,0 %	23,2 %
Manchmal	37,2 %	36,3 %	36,4 %
Selten	22,8 %	28,3 %	27,4 %
Nie	10,9 %	13,4 %	13,0 %

Ost-West-Unterschied auf dem 5 %-Niveau signifikant
Kitastudie, DJI 2007

Kindertageseinrichtungen – angewiesen auf Hilfskräfte

Die Ergebnisse der DJI-Kita-Studie zeigen, dass im Durchschnitt 80 % des Personals in der Einrichtung pädagogisches Personal ist. Der andere Teil setzt sich aus Verwaltungspersonal, hauswirtschaftlichen und/oder technischen Kräften zusammen. 75 % der Kitas verfügen über hauswirtschaftliches/technisches Personal. Größere Einrichtungen haben signifikant häufiger auch anderes als pädagogisches Personal.

Eine Gruppe der Zusatzkräfte stellen die geringfügig Beschäftigten. In knapp einem Drittel der Einrichtungen sind geringfügig Beschäftigte angestellt. In Ostdeutschland beträgt der Anteil der Einrichtungen mit geringfügig beschäftigten Personen 21,4 %, in Westdeutschland 32,5 %. Vor allem in Westdeutschland haben signifikant häufiger jene Einrichtungen geringfügig Beschäftigte, die im letzten Jahr ihre Öffnungszeiten verlängert haben. Dies deutet daraufhin, dass geringfügig Beschäftigte in den Randzeiten sowohl für den hauswirtschaftlichen Bereich als auch für Betreuungsaufgaben herangezogen werden. Reichen die zusätzlich benötigten Stunden für die Einstellung einer zusätzlichen Fachkraft nicht aus, dann wird versucht den zusätzlichen Personalbedarf durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abzudecken. Zum Teil bekommen auch SpringerInnen solche Arbeitsverträge, da davon ausgegangen wird, dass ihre regelmäßige monatliche Arbeitszeit so gering sein wird, dass eine geringfügige Beschäftigung ausreicht.

In mehr als zwei von fünf Einrichtungen in Ostdeutschland (44,2 %) sind zusätzlich zum regulären Personal auch sogenannte Ein-Euro-Jobber beschäftigt.

Auch ihr Anteil am gesamten Personal in der Einrichtung ist signifikant höher als in Westdeutschland. Ein-Euro-Jobs sind „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ für Empfänger von Arbeitslosengeld II. Die Tätigkeiten sollen laut gesetzlicher Vorgabe zusätzlich und in öffentlichem Interesse sein (§ 16 Abs. 3 SGB II) und der Integration in den Arbeitsmarkt dienen. Bei einem Ein-Euro-Job wird kein Arbeitsentgelt oder Lohn, sondern zusätzlich zum Arbeitslosengeld II eine „Mehraufwandsentschädigung“ gezahlt. Die schlechtere Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland (die z. B. am höheren Anteil von Langzeitarbeitslosen deutlich wird) ist auch an dem höheren Anteil von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung in ostdeutschen Einrichtungen ablesbar. Diese Kräfte werden unter anderem auch deshalb eingesetzt, weil die Ressourcenausstattung der Einrichtungen unzureichend ist. Insbesondere die Kindertageseinrichtungen, die schlecht mit ihren Vorbereitungs- und Verfügungszeiten zurecht kommen, werden durch „Ein-Euro-Jobber“ verstärkt. Für Westdeutschland zeigt sich zusätzlich, dass signifikant häufiger jene Einrichtungen Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung haben, die ein warmes Mittagessen anbieten und damit zusätzliches Personal für die Küche (auch bei einer Zusammenarbeit mit einem Catering-Service) brauchen und/oder häufig unterhalb des vorgesehenen Personalschlüssels arbeiten. Insbesondere der Zusammenhang mit den unzureichenden Vorbereitungs- und Verfügungszeiten sowie dem häufigen Arbeiten unterhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Personalschlüssels legen die Vermutung nahe, dass „Ein-Euro-Jobber“ nicht nur für zusätzliche Aufgaben herangezogen werden. Auch die Einsatzbereiche der „Ein-Euro-Jobber“ weisen in diese Richtung, denn bei einem Teil der Einrichtungen übernehmen diese Kräfte auch Tätigkeiten im Bereich des Gruppendienstes und der Betreuung. Am häufigsten wird jedoch von den Einrichtungen angegeben, dass Ein-Euro-Jobber im Rahmen hauswirtschaftlicher Tätigkeit und für Renovierungsarbeiten, Gartengestaltung und andere handwerkliche Aufgaben eingesetzt werden. Hier gleichen sie oftmals zu geringe Investitionsmittel aus und sichern durch ihre Tätigkeit den Gebäudeunterhalt.

Leitung – Aufgaben ohne Anerkennung

Mit der Leitung einer Kindertageseinrichtung sind vielfältige Anforderungen verbunden. Es gibt eine Reihe von fachlich-inhaltlichen Anforderungen, für die die Leitungen Verantwortung tragen. Beispiele hierfür sind die Umsetzung der Bildungspläne, Kooperationen mit anderen Akteuren in der Kinder und Jugendhilfe, z.B. im Kontext von § 8a SGB VIII, die Zusammenarbeit mit den Eltern, die Vorbereitung auf die Schule und selbstverständlich auch die Personalplanung, die Gestaltung von Teamprozessen und anderes mehr. Mit der Leitung einer Kindertageseinrichtung kann also eine erhebliche Personalverantwortung verbunden sein. Fast alle Kindertageseinrichtungen werden von einer Frau geleitet, nur in 3,2 % der Einrichtungen hat diese Funktion ein Mann inne. Die Leitungen von Kindertagesstätten sind im Durchschnitt seit 10 Jahren in ihrer Leitungsfunktion. Fast 80 % der Leiterinnen sind zwischen 40 und 60 Jahre alt. Bei 41,2 % der Kindertagesstätten ist die Leitung nicht freigestellt.

Tab. 3: Ist die Leitung vom Gruppendienst freigestellt?

	Ost	West	Insgesamt
Vollständig freigestellt	24,5 %	30,3 %	29,4 %
Stundenweise freigestellt	51,8 %	25,1 %	29,4 %
Nicht freigestellt	23,8 %	44,6 %	41,2 %

Ost-West-Unterschied signifikant
Kitastudie, DJI 2007

Da bestimmte Leitungsaufgaben unabhängig von der Größe der Einrichtung anfallen, sollte eigentlich nicht allein die Anzahl der Kinder ausschlaggebend für eine Freistellung sein. Die Tendenz der letzten Jahre, die Mindestgröße der Einrichtung für eine Freistellung der Leitung eher nach oben zu verschieben, trägt nicht dazu bei, ein qualitativ angemessenes Betreuungsarrangement sicherzustellen (vgl. Riedel 2008: 155).

Ähnlich wie bei den anderen Fachkräften in den Einrichtungen ist auch unter den Leitungen der Anteil derer, die Teilzeit arbeiten, hoch. In mehr als der Hälfte der ostdeutschen Kindertagesstätten arbeitet die Leitung Teilzeit. Im Westen gilt dies für 26 % der Einrichtungen.

90,7 % der LeiterInnen haben eine ErzieherInnenausbildung. 21,5 % der LeiterInnen in den Kindertageseinrichtungen haben zwei und mehr Ausbildungen. Meist ist dies eine Kombination aus ErzieherInnenausbildung und einer weiteren Ausbildung bzw. Studium. 12,1 % der LeiterInnen der Kindertageseinrichtungen haben ein Studium der Sozialpädagogik oder Sozialarbeit an einer Fachhochschule absolviert. Etwa die Hälfte der SozialpädagogInnen hat eine weitere Ausbildung. Akademisch ausgebildete Leitungen arbeiten signifikant häufiger in größeren Einrichtungen und sind dementsprechend auch häufiger vom Gruppendienst vollständig freigestellt.

Tab. 4: Ausbildungshintergrund der LeiterIn (Mehrfachnennungen)

	Ost	West	Insgesamt
Erzieherin	93,4 %	90,1 %	90,7 %
Sozialpädagogik/Sozialarbeit (FH)	8,7 %	12,7 %	12,1 %
Sonstige Abschlüsse (z.B. Krankenschwester, Industriekauffrau, Kinderpfleger)	10,1 %	10,9 %	10,7 %
Heilpädagogik (FH/Uni)*	7,6 %	4,7 %	5,2 %
And. universitärer Abschluss (z.B. Soziologie, Psychologie, Betriebswirtschaft)	2,4 %	2,2 %	2,2 %
HeilerzieherIn (Fachschule)*	5,6 %	1,4 %	2,1 %
Pädagogik/Erziehungswissenschaften (Uni)	3,5 %	1,8 %	2,1 %

* Unterschiede signifikant auf dem 1 %-Niveau
Kitastudie, DJI 2007

Unzureichende Vorbereitungs- und Verfügungszeiten

Die von den Fachkräften in den Kindertagesstätten zu erfüllenden Aufgaben sind – wie in allen pädagogischen Settings – sehr umfassend. Sie reichen neben der Gruppenarbeit von der inhaltlichen Vorbereitung der Gruppenarbeit, der Beobachtung der Gruppe und einzelner Kinder und der Dokumentation über die Zusammenarbeit mit den Eltern, Teambesprechungen und die Zusammenarbeit mit Fachdiensten bis zu organisatorischen Aufgaben, wie der Dienstplangestaltung, hauswirtschaftlichen Arbeiten, Kooperationen, Organisation von Ausflügen, Lesen von Fachliteratur, Konzeptarbeit, Engagement in Arbeitskreisen usw.

Dieses breite Aufgabenspektrum ist der Anteil ihrer Arbeit, den die ErzieherInnen – wie Studien zeigen – auch als das Interessante an ihrer Arbeit schätzen: Sie stufen ihre Arbeit als abwechslungsreich, anspruchsvoll, gesellschaftlich und sozial

bedeutsam ein (vgl. Rudow 2005). Zugleich ist gerade die Komplexität der Aufgaben aber auch mitverantwortlich für das Belastungserleben. So leiden ErzieherInnen stärker unter psychosomatischen Beschwerden als andere Berufsgruppen wie eine Studie der Krankenkassen BGW und DAK herausgefunden hat (BGW-DAK 2000). Dies kann als ein Hinweis auf überfordernde Arbeitsbedingungen angesehen werden. Die Betreuungsdauer pro Tag und die Ansprüche an die institutionelle Betreuung steigen, aber halten die Ressourcen auch mit dieser Entwicklung Schritt?

In drei von vier Einrichtungen sind Vorbereitungs- und Verfügungszeiten fest im Dienstplan eingeplant. Auffällig ist der große Unterschied zwischen Einrichtungen in Westdeutschland und in Ostdeutschland. Lediglich jede dritte Kindertagesstätte in den östlichen Bundesländern kann sich auf fest im Dienstplan verankerte Vorbereitungs- und Verfügungszeiten verlassen (West: vier Fünftel der Einrichtungen). Im Durchschnitt (auch Median) stehen den MitarbeiterInnen mit einer Vollzeitstelle fünf Vorbereitungs- und Verfügungsstunden pro Woche zur Verfügung. 41,7 % der Kindertageseinrichtungen sind mit dem Umfang der ihnen zustehenden Vorbereitungs- und Verfügungszeiten zufrieden. Allerdings gibt es nur 5,8 %, die den vorgesehenen Stundenumfang als „sehr gut“ einschätzen. Über die Hälfte aller Einrichtungen findet die Vorbereitungs- und Verfügungszeiten nicht ausreichend. Aufgrund der schlechten Ausstattung mit Vorbereitungs- und Verfügungszeiten können in Ostdeutschland wesentlich mehr Kindertageseinrichtungen als in Westdeutschland der Einschätzung zustimmen, die vorgesehenen Zeiten reichen nicht aus (Ost: 72,2 %/ West: 56,5 %). Die Erzieherinnen fühlen sich durch diese ungenügenden Rahmenbedingungen belastet.

Prima Klima in der Kita

Die Einrichtungen sollten das Arbeitsklima ihrer Einrichtung auf einer siebenstufigen Skala von 1 „sehr schlecht“ bis 7 „sehr gut“ bewerten. Der Mittelwert beträgt 5,5. 61 % haben für ihre Bewertung die 6 oder 7 gewählt, sind also mit dem Arbeitsklima der Einrichtung sehr zufrieden. 5 % der Kitas sind mit dem Arbeitsklima äußerst unzufrieden und haben eine 1 oder 2 angegeben. Beim Arbeitsklima gibt es keinen Ost-West-Unterschied. Das Arbeitsklima wird in sehr vielen Kindertageseinrichtungen als gut eingeschätzt, was ein Indiz für die zu Beginn des Abschnitts hervorgehobene Bedeutung der Zusammenarbeit mit den KollegInnen ist. Ein Zusammenhang lässt sich auch zwischen jenen Einrichtungen herstellen, die ihre Vorbereitungs- und Verfügungszeiten als nicht ausreichend beschreiben und jenen, die „manchmal“ und „häufig“ unter dem festgelegten Personalschlüssel arbeiten. Diese Einrichtungen schätzen, nicht überraschend, auch das Arbeitsklima in ihrer Einrichtungen schlechter ein. Überforderung und Arbeitsklima hängen zusammen.

Ein großer Teil der Einrichtungen beschreibt die Arbeitsatmosphäre gegenüber dem Vorjahr als unverändert, aber immerhin ein Drittel hat eine Verbesserung der Arbeitsatmosphäre festgestellt. Fast die Hälfte dieser Einrichtungen führt dies auf Gründe, wie Teamentwicklung, Konfliktbewältigung, offenere Kommunikation, Teamsupervision, Reflexionsgespräche, Verbesserung der Zusammenarbeit u. ä. zurück. Etwa ein Drittel der Einrichtungen sieht personelle Veränderungen als Grund für eine Verbesserung des Arbeitsklimas und etwa eine von sieben Einrichtungen, die eine Verbesserung des Arbeitsklimas angeben, führen dies auf inhaltliche Veränderungen in der Einrichtungen zurück (z.B. eine Veränderung der inhaltlichen Ausrichtung, Konzeptentwicklung, eine Fortbildung zu einem bestimmten

Thema, die Entwicklung eines Projektes).

Jene Einrichtungen, in denen sich das Klima verschlechtert hat (14 %), führen am häufigsten die hohen Anforderungen, die an sie herangetragen werden, und unzureichende Ressourcen als Gründe für die Verschlechterung an.

3 Fortbildung und Qualifizierung

Die Fachkräfte in den Einrichtungen sind – wie bereits angedeutet – für immer mehr Aufgaben zuständig. Aufgrund dieser neuen Herausforderungen für die alltägliche Arbeitsgestaltung konstatieren die Fachkräfte selbst schon seit einiger Zeit einen großen Fortbildungsbedarf (vgl. Beher/Gragert 2002). Ein Grund dafür – so geben weit über die Hälfte der sozialpädagogischen Fachkräfte an – sei, dass ihre Ausbildung sie nicht ausreichend auf die alltägliche Praxis vorbereitet (vgl. hierzu Purzich/Stahlmann: 1995). Aus Perspektive der befragten Kindertageseinrichtungen zeigt sich, dass es für zwei Drittel der Einrichtungen durchaus schwierig ist, Personal mit den erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu finden, die in der Einrichtung gebraucht werden. Nur jede fünfte Einrichtungsleitung findet dies leicht bzw. eher leicht. Dies kann an dem Personalmangel in diesem Feld liegen, und durch spezifische Anforderungsprofile (Zusatzqualifikationen) bzw. schlechte Arbeitsbedingungen (ungünstige Arbeitszeiten, befristete Teilzeitbeschäftigung) zusätzlich verstärkt werden. Unter diesen Bedingungen tritt die Bedeutung von Fort- und Weiterbildung in einem sich ständig wandelnden beruflichen Handlungsfeld mit hohen Anforderungen an die Persönlichkeit und Fachlichkeit besonders klar hervor. Beratung und Qualifizierung sind als notwendige Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Fachkräfte während ihrer gesamten Berufstätigkeit unverzichtbar. Der genaue Bedarf an Fortbildung ist nur zu bestimmen, wenn Haltung, Wissen und Können der Fachkräfte berücksichtigt werden. Denn die Wirksamkeit der ErzieherInnen in den Kindertagesstätten hängt letztendlich davon ab, wie sie als Personen wahrgenommen werden und agieren, wie sie fachliches Wissen in ihre Persönlichkeit integrieren und wie Wissen und Habitus ihr Handeln bestimmen (vgl. auch Gintzel 2007). Aktuell sind die ErzieherInnen in ganz besonderem Maße aufgefordert, ihre Qualifikationen an neue Erfordernisse anzupassen, die z.B. im Zusammenhang mit der Umsetzung der Bildungspläne entstanden sind.

Erzieherinnen haben in der Regel eine hohe Bereitschaft zu Fortbildungen – was sich auch in der DJI-Kita-Befragung zeigt – und sind sogar bereit, finanziell in Fort- und Weiterbildung zu investieren. Allerdings stellt sich die Frage, ob sie auch die Möglichkeit haben, bedarfsangemessen an Fortbildungen teilzunehmen. Neben der Finanzierung von Fortbildungen besteht eine Schwierigkeit auch darin, dass die Fortbildungstage bei der Personalbemessung nicht berücksichtigt werden. Mit anderen Worten: Jede ErzieherIn, die auf Fortbildung ist, wird in ihrer Gruppe schmerzlich vermisst. Es gibt Kindertageseinrichtungen, die auf dieses Problem reagieren, indem sie ihre Einrichtung für einige bereits zu Beginn des Kindergartenjahrs festgelegte Fortbildungstage schließen. Die Ergebnisse der DJI-Kita-Studie verdeutlichen, dass es bestimmter Rahmenbedingungen und verlässlicher Unterstützung der einzelnen Einrichtung sowie der einzelnen MitarbeiterIn bedarf, damit die erforderlichen Ressourcen auch in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen. So tragen die Unterstützung des Trägers bei der Planung und Durchführung von Fortbildungen ebenso wie in der Einrichtung stattfindende Qualitätsentwicklungsprozesse zu

einer Verbesserung der Qualifizierungssituation bei.

Thematische Schwerpunkte bei Fort- und Weiterbildungen

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Themen, die die Fachdiskussion bestimmen, auch bei den Fortbildungen dominierten. Hierzu gehören Fortbildungen, die sich mit dem Begriff „frühkindliche Bildungsprozesse“ zusammenfassen lassen sowie auch der Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten oder die Zusammenarbeit mit Eltern. Im Hinblick auf diese aktuell diskutierte Themen haben die Fachkräfte ostdeutscher Kindertageseinrichtungen bisher signifikant häufiger Fortbildungen besucht. Insgesamt ist weiterer Fortbildungsbedarf in Bezug auf diese wie aber auch in Bezug auf viele weitere Themen zu verzeichnen.

Tab. 5: Durchgeführte Fortbildungsmaßnahmen 2006 (Mehrfachnennungen)

Themen(bereiche)	Durchführung	Weiterer Bedarf
Sprache und Kommunikation	63,2%	19,7%
Bildungsplan	60,6%*	25,3%
Körper und Bewegung	48,9%	12,2%
Qualitätsentwicklung	48,0%*	21,2%
Naturwissenschaftliche Bildung und Mathematik	43,9%	24,3%
Musik, Kreativität	43,4%	13,2%
Lernprozesse von Kindern fördern	37,1%	28,0%
Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten	34,8%*	25,2%
Teamentwicklung/ -beratung	33,6%	18,2%
Kooperation und Vernetzung (z.B. mit Schule, JA)	33,0%	15,6%
Zusammenarbeit mit Eltern	32,2%*	17,4%
Gesundheit	26,1%	7,5%
Inhaltliche/ methodische Arbeit	21,7%	13,5%
Integration behinderter Kinder	18,6%	7,9%
Öffentlichkeitsarbeit	13,3%	16,1%
Interkulturelles Lernen / Erziehung	13,9%*	12,5%*
Beteiligung von Kindern	11,5%	15,9%
Medienkompetenz/ -pädagogik	10,0%	14,3%
Gender-Mainstreaming	3,3%	6,3%
Sonstiges	9,9%	5,1%

* Ost-West-Unterschied signifikant

Quelle: Kita-Studie, DJI 2007

In den Kindertagesstätten wurden 2006 am häufigsten Fortbildungsangebote im Bereich „Sprache und Kommunikation“ wahrgenommen. Die Kommunikation im Umgang mit den Kindern, den Eltern sowie auch der Umgang miteinander im Team stellen jeweils komplexe Anforderungen an die ErzieherInnen. Auch die Sprachentwicklung der Kinder ist von den ErzieherInnen zu begleiten – der Spracherwerb muss beobachtet und eventuelle Sprachauffälligkeiten sollten erkannt werden. Gesetzliche Veränderungen der letzten Jahre haben den Fortbildungsbedarf zu diesem Thema zusätzlich erhöht. So hat zum Beispiel die Landesregierung Nordrhein-Westfalen mit dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) die Sprachförderung in den Kindertageseinrichtungen als Bildungsauftrag festgeschrieben.

Die Befassung mit Bildungsplänen steht zurzeit als Fortbildungsthema hoch im Kurs. Fachkräfte aus ostdeutschen Kitas (73,1 %) haben hierzu signifikant häufiger Fortbildungen besucht als die aus westdeutschen Einrichtungen (58 %). Bundesweit bedeutet dies, dass Fachkräfte aus 60,6 % der Kindertageseinrichtungen an Fortbildungen zu Bildungsplänen teilgenommen haben und jede vierte Einrichtung einen weiteren Bedarf in diesem Bereich sieht. In diesen Fortbildungen wird sowohl die Frage thematisiert, wie die pädagogische Arbeit gestaltet werden kann, um die Qualität der Bildungsangebote zu steigern, als auch für die Beobachtungs- und Doku-

mentationsprozesse qualifiziert. Deren systematische Durchführung stellt teilweise eine neue Aufgabe für die ErzieherInnen dar. Eng im Zusammenhang mit dem Bildungsplan können auch die Fortbildungsmaßnahmen stehen, die sich damit beschäftigen, wie Lernprozesse von Kindern gefördert werden können. So überrascht es nicht, dass 37,1 % der Kindertageseinrichtungen ihre MitarbeiterInnen zu diesem Thema fortbilden. Spätestens seit der ersten PISA-Studie wird von politischer Seite in Deutschland wieder stark thematisiert, dass die Kindertagesbetreuung die kognitive Entwicklung der Kinder vor dem Schuleintritt stärker fördern und so einen größeren Beitrag zur Bildung im Kleinkindalter leisten soll.

Die naturwissenschaftliche Bildung soll altersgemäß gefördert werden, indem ErzieherInnen den „Forschergeist“ der Kinder aufgreifen und durch kleine Experimente oder Beobachtungen die Möglichkeiten zum spielerischen Lernen schaffen. Kindgerechte Erklärungen von naturwissenschaftlichen Zusammenhängen sind jedoch nicht für jede ErzieherIn eine Selbstverständlichkeit und häufig auch nicht Gegenstand in der Ausbildung gewesen. Nahezu die Hälfte der Kindertageseinrichtungen haben MitarbeiterInnen im Jahr 2006 zu diesem Thema fortbilden lassen und jede vierte Einrichtung sieht weiteren Fortbildungsbedarf. Ebenso wie die naturwissenschaftlichen Bildungsbereiche wurden auch die kreative und musische sowie die bewegungsorientierte, sportliche Bildung in die jeweiligen Bildungspläne aufgenommen. Anhand der besuchten Fortbildungsmaßnahmen zeigt sich, dass die Einführung der Bildungspläne dazu führt, dass sich die ErzieherInnen zusätzliche und zum Teil neue Kompetenzen in diesen Bereichen aneignen müssen. So haben sich innerhalb eines Jahres in jeder zweiten Kindertagesstätte MitarbeiterInnen im Bereich „Körper und Bewegung“ fortgebildet und 43,4 % im Bereich „Musik und Kreativität“.

Welche zentrale Bedeutung die genannten Fortbildungsthemen aktuell haben, zeigt sich auch daran, dass nur in 7 % der Kindertageseinrichtungen keine Fortbildungen zu den bisher genannten Themen besucht wurden.

Eine konzeptionell aufeinander aufbauende Planung der Fortbildungen in einer Einrichtung kann sich positiv auf die Zufriedenheit und die Effektivität von Fortbildungen auswirken, weil es dadurch u.a. besser möglich ist, das in den Fortbildungen erworbene Wissen in den Einrichtungsalltag zu integrieren. Ergänzend bieten Fachberatungen die Möglichkeit, Veränderungsprozesse in den Kindertageseinrichtungen zu begleiten und die vorhandenen Potentiale möglichst umfangreich zu nutzen. Diese Form von Praxisberatung muss sich allerdings noch weiter verbreiten, da noch nicht alle Kindertageseinrichtungen diese fachliche Unterstützung selbstverständlich nutzen können. Insbesondere bedarf es einer Ausweitung der Möglichkeit nach Bedarf auch eine Fachberatung in Anspruch zu nehmen, die nicht gleichzeitig die Fach- und/oder Dienstaufsicht innehat. In 87,2 % der Einrichtungen besteht zwar die Möglichkeit eine FachberaterIn hinzuzuziehen (West: 88,9 % , Ost : 78,5 %), diese nimmt jedoch in über der Hälfte der Einrichtungen auch die Fachaufsicht und bei ungefähr einem Sechstel auch die Dienstaufsicht wahr.

Fortbildungen lobnen sich

Zum größten Teil sind die Fortbildungen aus Sicht der Führungskräfte bisher zufriedenstellend verlaufen. Diese Ergebnis deckt sich mit den Einschätzungen anderer Organisationsformen der Kinder- und Jugendhilfe; auch Jugendämter, Einrichtungen (teil-)stationärer Hilfen zur Erziehung und Jugendringe stimmen der Einschätzung in etwa der gleichen Größenordnung zu (vgl. Pluto u.a.: 2007). Allerdings zeigt sich, dass es auch durchaus Schwierigkeiten im Hinblick auf Fortbildungen

gibt: Insgesamt sehen ungefähr drei Viertel der Kindertageseinrichtungen einen größeren Bedarf an finanziellen Mitteln für Fortbildungen. Auch die Freistellungs-möglichkeiten müssten nach der Mehrheit der befragten Einrichtungen verbessert werden (62,1 %). Insbesondere jene Einrichtungen, in denen die MitarbeiterInnen die vorgesehenen Fortbildungstage nicht im vollen Umfang nutzen können, halten eine bessere Freistellung für notwendig. Hieran zeigt sich, dass es einer Verbesserung der Rahmenbedingungen bedarf, um den Fachkräften notwendige Qualifizierungsprozesse zu ermöglichen. Dass eine fehlende Bereitschaft zur Fortbildung von Seiten der MitarbeiterInnen nicht zu den ausschlaggebenden Gründen gehört, warum Fortbildungsangebote nicht häufiger genutzt werden, zeigt sich daran, dass 73 % der befragten EinrichtungsleiterInnen mit der Fortbildungsbereitschaft ihrer Fachkräfte zufrieden sind.

Tab. 6: Bewertung der bisherigen Erfahrungen mit Fortbildungen

	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Es besteht ein größerer Bedarf an finanziellen Mitteln für Fortbildungen.	50,6%	23,8%	16,5%	9,1%
Im Rahmen der Arbeitszeit müssen bessere Freistellungsmöglichkeiten gegeben sein.	40,9%	21,2%	16,6%	21,2%
Fortbildungen sind bisher weitgehend zufriedenstellend verlaufen.	31,4%	58,6%	9,1%	0,9%
Eine größere Bereitschaft der MitarbeiterInnen zu Fortbildung wäre wünschenswert.	6,6%	20,4%	33,2%	39,8%
Die Fortbildung von Vollzeitbeschäftigten hat Vorrang vor der Fortbildung von Teilzeitbeschäftigten.	3,7%	7,4%	23,3%*	65,7%*

* Ost/West-Unterschied signifikant

Quelle: Kita-Studie, DJI 2007

4 Zusammenarbeit mit Eltern – ungenutzte Möglichkeiten

Im SGB VIII ist in § 22a Abs. 3 festgeschrieben, dass das Angebot der Kindertageseinrichtung den Bedürfnissen, Erwartungen und Interessen der Eltern entsprechen soll. Das heißt, es ist nicht nur fachlich notwendig, sondern auch gesetzlich vorgeschrieben, dass die Fachkräfte in den Einrichtungen die Betreuung der Kinder unter Berücksichtigung der Lebenslagen und Wünsche der Eltern organisieren und planen. Das Kindertagesstättenförderungsgesetz erweitert die Regelungen der Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen und Personensorgeberechtigten insbesondere im Hinblick auf die Elternbeteiligung im Rahmen von Elternversammlungen und -beiräten (vgl. § 8 KiföG). Hintergrund der Forderung nach einer intensiven Kooperation und Zusammenarbeit zwischen Eltern und ErzieherInnen ist die Tatsache, dass sowohl die Familien als auch die Kindertageseinrichtungen die Entwicklung der Kinder in hohem Maße prägen (vgl. Textor 2005). Es sollen Erziehungspartnerschaften angestrebt werden, die dadurch gekennzeichnet sind, dass Eltern und ErzieherInnen die jeweilige andere Lebenswelt des Kindes kennen, ihre Bedeutung für das Kind wertschätzen und sich somit die Verantwortung für die Förderung der Entwicklung des Kindes teilen (vgl. Textor 2005). Eine solche intensive Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen und Familie kann sich jedoch nur in einem längeren Prozess entwickeln, indem die gegenseitige Haltung zueinander u. a. durch Offenheit, Vertrauen, Akzeptanz und Dialogbereitschaft geprägt ist (vgl. Textor/Blank 2004). Im Alltag ist aber eine solche Zusammenarbeit zwischen Einrichtung und Eltern nicht immer für alle Beteiligten zufriedenstellend herzustellen, so dass Colberg-Schrader (2003) sie als eine ernst zu nehmende pädagogische Her-

ausforderung beschreibt. In den meisten Kindertagesstätten werden unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit von Eltern und Erzieherinnen realisiert. Dieses Ergebnis zeigt, Elternarbeit ist aus der Sicht der Einrichtungen ein wichtiger und selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit, auch wenn sie nicht immer einfach ist. Ein Teil der Schwierigkeiten resultiert aus einem Mangel an Anerkennung, die die pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen von den Eltern erhalten (vgl. Thiersch 2004). Der Mangel zeigt sich entweder darin, dass sich die Eltern zu viel in den Alltag der Einrichtung einmischen, den Fachkräften das Gefühl geben, sie würden nicht auf die Kinder achten und zu wenig für die Kinder tun. Oder sie zeigt sich darin, dass die Fachkräfte überhaupt keine Rückmeldung von den Eltern erhalten. Hinzu kommen die unterschiedlichen Sichtweisen der Eltern und ErzieherInnen: Eltern konzentrieren sich hauptsächlich auf die individuelle Förderung ihres Kindes und die ErzieherInnen haben neben der individuellen Förderung der einzelnen Kinder auch alle Kinder einer Gruppe im Blick. Vorschläge seitens der Eltern sind zudem nicht immer umzusetzen, weil sie häufig auf Sachzwänge der Einrichtungen und des Trägers stoßen.

In der Zusammenschau zeigen die einzelnen Ergebnisse, dass die Zusammenarbeit mit Eltern in den Kindertageseinrichtungen eine hohe Bedeutung hat. Es gibt kaum Formen der Zusammenarbeit oder Themenbereiche, die von den EinrichtungsleiterInnen als unwichtig beschrieben werden (vgl. Tab. 7 und Tab. 8). Als besonders bedeutsam wird der individuelle Austausch über das einzelne Kind hervorgehoben.

Tab.7: Formen der Zusammenarbeit mit Eltern (Mehrfachnennungen)

Formen der Zusammenarbeit	
Einzelberatung	100,0%
Elternabende	99,6%
Aufnahmegespräche	99,4%
Tür- und Angelgespräche	99,1%
Eingewöhnung	98,9%
Elternbriefe	95,8%
Elternbeirat	95,5%
Elternbildende Formen	90,0%
Kita als Kommunikationsstätte	74,9%
Eltern arbeiten mit	65,9%

Lesebeispiel: In 100 % der Einrichtungen gibt es auch Einzelberatungen. 99,6 % führen mindestens einen Elternabend pro Jahr durch

Quelle: Kita-Studie, DJI 2007

Sobald es um eine weitere, über das einzelne Kind hinausgehende Beteiligung der Eltern bzw. des Elternbeirats geht, erscheint die Kooperation zwischen Einrichtung und Eltern noch ausbaufähig. Weniger Bedeutung haben für die Einrichtungen Formen der Zusammenarbeit, die die Eltern intensiv in den Einrichtungsalltag integrieren, wie z.B. die Mitarbeit in der Einrichtung oder das Nutzen der Einrichtung als Aufenthaltsort und Kommunikationsstätte. Auch die Elternbeiräte bleiben in ihren tatsächlichen Funktionen beschränkt. Sie werden über die Einrichtung betreffende Angelegenheiten informiert und angehört. Eine Mitsprache oder gar Mitentscheidung wird ihnen aber häufig nur bei Veranstaltungen und wesentlicher seltener bei konzeptionellen oder planerisch-organisatorischen Angelegenheiten eingeräumt.

Tab. 8: Bedeutung der Inhalte bei der Zusammenarbeit mit Eltern

Inhalte der Zusammenarbeit	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig/unwichtig
Eltern regelmäßig über Entwicklung und Verhalten ihres Kindes informieren	87,0%	12,9%	0,1%
Eltern über die Gruppe und pädagogische Inhalte der Arbeit informieren	54,0%	44,0%	2,0%
Beratung der Eltern im Hinblick auf andere Stellen oder Dienste (z.B. Erziehungsberatung)	51,7%	43,8%	4,5%
Organisatorisches (z.B. Bring- oder Abholzeiten)	33,8%	55,2%	11,0%
Gemeinsame Aktivitäten (Ausflüge, Basteln etc.)	29,9%	59,8%	10,2%
Austausch zwischen den Eltern anregen	24,2%	58,5%	17,3%
Allgemeine Fragen der Kindererziehung	22,0%	66,5%	11,6%

Quelle: Kita-Studie, DJI 2007

Die Zusammenarbeit zwischen Fachkräften und Eltern ist eher selten und wird dann als schwierig wahrgenommen, wenn Eltern und ErzieherInnen nicht mühelos miteinander in Kontakt kommen. In der Befragung wird dies von Seiten der Einrichtungen auch mit einem Desinteresse der Eltern oder mit der persönlichen und sozialen Lage der Eltern (psychische Erkrankungen der Eltern, Sprachprobleme oder das Leben in Armut) umschrieben. Wie sich in den Erklärungen der Einrichtungen bereits andeutet, ist ein Nicht-Erreichen von Eltern durch die Einrichtung vielleicht auch ein Hinweis auf einen besonderen Unterstützungsbedarf. Dies bedeutet wiederum, dass die Einrichtungen nicht einfach aufhören dürfen, sich um einen Kontakt zu den Eltern zu bemühen, zu denen es besonders schwierig ist, einen Kontakt aufzubauen. Diesen Eltern und damit auch deren Kindern bleibt sonst unter Umständen der Zugang zu notwendigen Unterstützungsangeboten verwehrt. Die Einschätzung der Einrichtungsleitungen, dass sich manche Eltern von den Formen der Elternarbeit nicht angesprochen fühlen, sind ein Indiz dafür, dass über alternative Angebote und Möglichkeiten der Zusammenarbeit nachgedacht werden sollte.

5 Umgang mit Kindeswohlgefährdungen – Folgen von § 8a SGB VIII

Selten, aber immer wieder sind ErzieherInnen mit der Frage konfrontiert, ob ihre Befürchtung, dass ein Kind vernachlässigt oder misshandelt wird, richtig ist und was sie in einer solchen Situation tun können. Die Anzeichen für eine Vernachlässigung oder Misshandlung sind in der Regel nicht eindeutig und verdichten sich oft auch erst über einen längeren Zeitraum zu der Vermutung einer Gefährdung. Aber was macht die Einrichtung mit diesem Verdacht einer Gefährdung eines Kindes? Sind die Auffälligkeiten, die die Einrichtung bei einem Kind bemerkt, überhaupt ein Anzeichen für eine Kindeswohlgefährdung oder nur der Ausdruck unterschiedlicher Erziehungsvorstellungen zwischen ErzieherInnen und den Eltern? An wen kann und muss sich die Einrichtung mit einer solchen Vermutung wenden? Verliert die Einrichtung das Vertrauen der Eltern, wenn sie ihnen gegenüber ihre Vermutung äußert? Was passiert, wenn die Einrichtung nichts unternimmt?

Sowohl die öffentliche als auch die fachliche Aufmerksamkeit auf das Thema Kindeswohlgefährdung hat sich in den letzten Jahren erhöht. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gefahren für ihr Wohl ist zwar schon immer Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe und im Kinder- und Jugendhilfegesetz (§ 1 SGB VIII

„Kinder vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen“) verankert, hat aber in den letzten Jahren zu einer intensiven Fachdebatte und zu gesetzlichen Neuregelungen geführt. Am 1. Oktober 2005 ist das Kinder- und Jugendhilfeweiterentwicklungsgesetz (KICK) in Kraft getreten. Ein inhaltlicher Schwerpunkt dieser gesetzlichen Änderungen sind Verbesserungen des Schutzes von Kindern und Jugendlichen. Mit der Einführung des § 8a hat der Gesetzgeber den Schutzauftrag neben dem Dienstleistungscharakter der Kinder- und Jugendhilfe betont und Vorschriften für ein Verfahren für die Jugendämter geschaffen, was bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung zu tun ist. Es ist auch festgelegt, dass die Jugendämter mit Einrichtungen und Diensten Vereinbarungen treffen sollen.

Die Kindertageseinrichtungen erfahren in der aktuellen Diskussion um das möglichst frühzeitige Erkennen von Gefährdungslagen eine besondere Aufmerksamkeit, da sie von fast allen Kindern besucht werden. Zudem wird institutionelle Betreuung für einen längeren Zeitraum während des Tages und für immer kleinere Kinder zur Normalität.

Bislang haben 39,5 % der Kindertageseinrichtungen eine Vereinbarung mit dem Jugendamt getroffen für Fälle, in denen der Verdacht der Kindeswohlgefährdung besteht. Der Ost-West-Unterschied ist statistisch signifikant: 69,6 % der ostdeutschen und 33,3 % der westdeutschen Kindertageseinrichtungen haben eine solche Vereinbarung mit dem Jugendamt abgeschlossen. Vor dem Hintergrund der öffentlichen Diskussion ist der Anteil der Einrichtungen, die eine solche Vereinbarung nach § 8a SGB VIII vorweisen können, erstaunlich niedrig.

Die Kindertageseinrichtungen wurden danach gefragt, ob der Abschluss der Vereinbarung zu Veränderungen in bestimmten Bereichen geführt hat. Die meisten Kindertagesstätten, die eine Vereinbarung abgeschlossen haben, sehen eine Veränderung dahingehend, dass Ansprechpartner benannt wurden.

Tab 9: Veränderungen aufgrund des Abschlusses einer Vereinbarung nach § 8a SGB VIII?

	Ost	West	Insgesamt
Benennung von Ansprechpartnern	68,1 %	52,8 %	57,4 %
Fortbildungsthemen*	43,6 %	25,3 %	30,7 %
Größerer Dokumentationsaufwand	27,5 %	30,9 %	29,9 %
Konzeption	10,3 %	7,5 %	8,3 %
Sonstige	3,4 %	4,8 %	4,4 %
Keine*	19,1 %	26,5 %	24,3 %

* Ost-West-Unterschiede signifikant

Kitastudie, DJI 2007 (N = 683, alle mit einer Vereinbarung)

Die Hälfte der Einrichtungen hat ein Verfahren entwickelt, was in Fällen von Kindeswohlgefährdung zu tun ist. Nicht immer liegt dem Verfahren eine Vereinbarung mit dem Jugendamt nach § 8a SGB VIII zugrunde. 32 % der Einrichtungen, die keine Vereinbarung haben, können auf ein Verfahren, was im Falle einer vermuteten Kindeswohlgefährdung zu tun ist, verweisen.

Es zeigt sich sehr deutlich, dass in den meisten Einrichtungen der Abschluss einer Vereinbarung und die Entwicklung eines Verfahrens mit einer entsprechenden Fortbildung einhergegangen ist. Und auch Veränderungen, die seit dem Abschluss von Vereinbarungen zu beobachten sind, werden signifikant häufiger von jenen Einrichtungen angegeben, die eine Fortbildung absolviert haben.

Jene Einrichtungen, die eine Vereinbarung nach § 8a SGB VIII abgeschlossen haben, haben häufiger das Jugendamt oder eine Erziehungsberatungsstelle einbezogen als die Einrichtungen ohne eine solche Vereinbarung. Die sehr häufige Nennung des Jugendamtes spiegelt auch eine gewisse Bescheidenheit der Kindertages-

einrichtungen wider. Sie trauen sich selbst eine genauere Abklärung des Verdachts auf Kindeswohlgefährdung nicht zu und tendieren deshalb frühzeitiger als vielleicht andere Stellen in der Kinder- und Jugendhilfe dazu, diese Aufgabe an das Jugendamt abzugeben. Wenn das Jugendamt die Aufgabe übernommen hat, dann bleiben 83,8 % der Kindertageseinrichtungen zumindest noch eine Zeitlang mit dem Jugendamt in einem weiteren Austausch über das Kind. Sie werden also als Informationsquelle für den Prozess der Entscheidungsfindung beim Jugendamt durchaus ernst genommen. 43,3 % werden auch in die vom Jugendamt eingeleitete Hilfeplanung einbezogen. Da wir nicht wissen, welcher Anteil von Verdachtsfällen auf Kindeswohlgefährdung zu einer Hilfeplanung geführt hat, lässt sich diese Zahl nur schwer einschätzen. Fest steht jedoch, dass die Jugendämter gut daran täten, die Erzieherin immer zum Hilfeplangespräch hinzu zu ziehen, denn sie ist schließlich diejenige Person außerhalb der Familie, die am meisten Zeit mit dem Kind verbringt.

6 Interkulturelle Arbeit nur mit Kindern mit Migrationshintergrund?

Einwanderung wird immer mehr als wichtiger Faktor gesellschaftlichen Wandels entdeckt (vgl. Bundesjugendkuratorium 2008: S. 6). Seit einigen Jahren steht nun die Integration von „MigrantInnen“ insbesondere im Bildungssystem verstärkt im Fokus der Politik. Die interkulturelle Öffnung von Institutionen und Gruppen der Kinder- und Jugendhilfe ist als wichtiges Ziel erkannt. Allerdings besteht eine Kluft zwischen dem, was als notwendig und sinnvoll angesehen wird und der Umsetzung in den Einrichtungen und Diensten – so auch in den Kindertagesstätten.

„Interkulturelle Kompetenz“ wird nicht nur auf Kinder mit einem Migrationshintergrund allein bezogen, sondern es geht allgemeiner um den Umgang mit und das Anerkennen von Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Dass die meisten Kinder ab dem Alter von drei Jahren eine Kindertageseinrichtung besuchen, bietet ihnen die Chance, gemeinsam zu lernen und zu spielen. Heterogenität und Multikulturalität sind also eine Möglichkeit für alle Kinder, „unterschiedliche Lebensweisen und eine Vielfalt von Lebensentwürfen kennen zu lernen, diese auch als gleichberechtigt zu erleben und davon zu profitieren“ (Berg-Lupper 2007: S. 85).

Die Ergebnisse der DJI-Kita-Befragung zeigen, in den meisten Kindertageseinrichtungen in Deutschland gibt es ein Zusammenleben von Kindern mit und ohne einen Migrationshintergrund. In stärker von Armut betroffenen Regionen liegt der Anteil der Kinder mit einem Migrationshintergrund in den Tagesstätten höher. Während das Thema der Sprachförderung im Feld der Kindertageseinrichtungen in aller Munde ist – sowohl in den Konzeptionen als auch bei der Auswahl von Fortbildungen der Fachkräfte –, fristet die Beschäftigung mit interkultureller Erziehung oder Interkulturalität eher noch ein Nischendasein und wird selten als Thema für alle Kinder begriffen. Das bedeutet auch, dass Sprachförderung nicht immer eingebettet ist in ein ganzheitliches Konzept interkultureller Erziehung. Interessant ist, dass sich auch unter den Kindertagesstätten, die überwiegend von Kindern mit einem Migrationshintergrund besucht werden, ein (kleinerer) Teil nicht mit Interkulturalität auseinandersetzt. Es ist zu vermuten, dass dort der kulturelle Hintergrund gegenüber anderen Dingen, die die Lebenssituation der Kinder kennzeichnen, als zweitrangig angesehen wird. So vergibt man sich aber auch die Chance, Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Kinder aktiv in der pädagogischen Arbeit

aufzugreifen. Angesichts des zum Teil ungestillten Bedarfs an Fortbildungen zu interkultureller Erziehung liegt die These nahe, dass durch die immer neuen Anforderungen an die Kindertageseinrichtungen – etwa durch die Bildungspläne – die Beschäftigung mit Interkulturalität an den Rand gedrängt wird. Bei der Zusammenarbeit mit den Eltern greifen Einrichtungen, die von vielen Kindern mit einem Migrationshintergrund besucht werden, weniger häufig auf pure Wissensvermittlung zurück. Die Idee, die Kindertagesstätte als Kommunikationsstätte für Eltern weiterzuentwickeln, wird trotzdem nicht stärker verfolgt als in den übrigen Einrichtungen.

7 Bildungspläne und deren Folgen

Alle Bundesländer haben zwischen 2002 und 2006 Bildungs- und Erziehungspläne erstellt. Diese stellen fachliche Leitlinien für Kindertageseinrichtungen dar, und spiegeln den eigenständigen spezifischen Bildungs- und Erziehungsauftrag von Kindertageseinrichtungen wider. In ihnen wird auch ein radikaler Entwicklungsschritt gesehen, denn mit ihnen formuliert der Staat weitgehende pädagogische Standards für Kindertageseinrichtungen. Die Bildungspläne nehmen somit direkt und indirekt Einfluss auf die fachlich-pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen: direkt, indem sie fachliche Standards formulieren, und indirekt, wenn Länder und Träger flankierende Maßnahmen zur Umsetzung der Bildungs- und Erziehungspläne ergreifen. Zudem wird an den Kindergärten – und zunehmend auch an Einrichtungen, die unter Dreijährige aufnehmen – die Anforderung gestellt, Bildungsbenachteiligungen aufgrund der familiären Herkunft abzubauen (vgl. AGJ 2003: Jugendhilfe und Bildung, S. 13).

Fast allen LeiterInnen ist der Bildungsplan ihres Bundeslandes bekannt. In vier von fünf Einrichtungen ist es zu Veränderungen durch die Einführung des Bildungs- und Erziehungsplans gekommen. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass in jeder fünften Einrichtung keine der abgefragten Veränderungen eingetreten sind. Dies kann sowohl auf die bereits vor der Einführung des Bildungs- und Erziehungsplans vorhandene Qualität in der Einrichtung (positive Variante) als auch auf ein nicht richtiges Aufgreifen der mit dem Bildungs- und Erziehungsplan verbundenen Herausforderungen zurückzuführen sein. Interessanterweise gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Einrichtungen in verschiedenen Bundesländern. In der Tendenz zeigt sich, dass es in Ostdeutschland (90 %) in mehr Einrichtungen zu Veränderungen gekommen ist als in Westdeutschland (80 %). Auch die Trägerschaft scheint einen gewissen Einfluss darauf zu haben, wie schnell eine Veränderung aufgrund der Bildungs- und Erziehungspläne greift. Denn diejenigen Einrichtungen, deren Träger einem Wohlfahrtsverband angehören, verzeichnen ebenso wie die Einrichtungen öffentlicher Träger häufiger durch die Bildungs- und Erziehungspläne verursachte Veränderungen. Dies kann möglicherweise darauf zurückzuführen sein, dass die Träger und damit auch die Einrichtungen selbst leichter Zugang zu überörtlich ausgearbeiteten Anwendungskonzepten haben. Einrichtungen, deren Träger hingegen nicht überregional organisiert sind und deshalb auch weniger (leicht) Zugang zu den Fachverbänden haben, stellen häufiger fest, dass es zu keinen Veränderungen gekommen ist. Diese Interpretation wird auch dadurch gestärkt, dass es in Einrichtungen, deren Träger nur eine einzige Kindertagesstätte haben, deutlich seltener zu Veränderungen gekommen ist.

Veränderungen durch die Bildungs- und Erziehungspläne sind auf zwei Dimensionen zu erwarten. Zum einem auf der pädagogischen Dimension und zum anderen hinsichtlich der Veränderung von Rahmenbedingungen. Die pädagogische Dimension wurde über veränderte Angebote für Kinder, durch entsprechende Veränderungen in der Konzeption und durch mehr Kleingruppenarbeit erfasst.

Tab.10: Veränderungen durch die Einführung des Bildungs- und Erziehungsplans (Mehrfachnennungen)

Veränderte Angebote für Kinder	59,2 %
Veränderung der Konzeption	47,8 %
Neue Materialien	46,1 %
Mehr Arbeit in Kleingruppen	36,7 %
Raumausstattung	28,0 %
Zusätzliche Unterstützung durch externe Beratung	18,4 %
Zuwachs an Personal	5,6 %
Keine	21,1 %

Quelle: DJI-Kita-Studie 2007

Die Veränderung der Rahmenbedingungen werden beurteilt anhand von zusätzlichen Stellen, von zusätzlichen externen Beratungsmöglichkeiten und an der Anschaffung neuer Materialien. Ob Veränderungen der Raumausstattung eher Auskunft über veränderte Rahmenbedingungen geben oder eher auf eine Modifikation des pädagogischen Handelns hindeuten, muss hier offen bleiben. Wie zu erwarten war, beziehen sich bei deutlich mehr Einrichtungen die Veränderungen auf das pädagogische Handeln. Nur eine Minderheit kann auf die zusätzlichen Aufgaben mit zusätzlichen Ressourcen reagieren. Hierin kommt auch eines der großen Probleme für die Verwirklichung der Bildungsziele zum Ausdruck.

8 Kindertageseinrichtung – eine vernetzte Institution

Auch wenn in dieser Erhebung nicht das gesamte Netzwerk an Kooperationspartnern der Einrichtungen erhoben wurde, so wird doch deutlich, dass die Kindertageseinrichtungen in ein komplexes Geflecht von Institutionen eingebunden sind.

Tab. 11: Die wichtigsten Kooperationspartner aus der Perspektive der Kindertageseinrichtungen

	Anteil an allen Kindertageseinrichtungen
Schule	67,3%
Medizinischer Bereich	29,4%
Jugendamt	28,4%
Träger/Dachverband	21,7%
Frühförderstelle	18,1%
Erziehungsberatungsstelle	16,5%
Andere Kindertageseinrichtungen	15,1%
Kommune	12,9%

Quelle: DJI-Kita-Studie 2007

Die Antworten auf die Frage nach den wichtigsten Kooperationspartnern aus der Perspektive der Einrichtung zeigen sehr deutlich, mit welchen Aufgaben bzw. Erwartungen Kindertagesbetreuung verknüpft wird. Denn fast 90 % der Einrichtungen nennen Institutionen und Organisationen, die den Kindertageseinrichtungen

dabei helfen sollen, eine der folgenden Aufgaben zu erfüllen: Zu nennen ist hier die Kindertagesbetreuung als Ort der Schulvorbereitung (Schule), als Ort der Prävention (medizinischer Bereich) und als Förderer individueller Entwicklung (Frühförderstelle und Erziehungsberatung). Ebenfalls einen hohen Stellenwert nehmen diejenigen ein, die maßgeblich an der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen und zur Klärung organisatorischer Fragen beitragen können (Kommune, Jugendamt, Träger bzw. Dachverband). Der hohe Stellenwert, der der Zusammenarbeit mit Partnern aus dem medizinischen Bereich zugemessen wird, verdeutlicht, dass es relativ häufig zur Zusammenarbeit kommt, und dass die Distanz in der Praxis nicht ganz so groß ist, wie es die Fachdebatten innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe und des medizinischen Bereichs nahelegen.

Angesichts der beschränkten Ressourcen der Kindertageseinrichtungen, insbesondere bei Verfügungszeiten und bei der Personalausstattung, stellt sich jedoch die Frage, ob die hohen Erwartungen, die mit diesen Kooperationen verknüpft sind, immer eingelöst werden können. Am Beispiel der Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen wird deutlich, dass die in der öffentlichen Diskussion formulierten Vorteile einer engen Kooperation zwischen Tagespflegepersonen und Einrichtung (z.B. die fachliche Unterstützung der Tagespflege und eine gemeinsame Nutzung von Räumen) aus der Perspektive der Kindertagesstätte nicht wirklich überzeugen können. Am ehesten kommt es noch zu einer Zusammenarbeit, wenn die Einrichtung selbst einen Nutzen davon hat (nämlich durch verlängerte Öffnungszeiten). Für die Aufgabe, durch die Zusammenarbeit das Betreuungsangebot insgesamt fachlich abzusichern, fehlt es den Einrichtungen schlichtweg an den dafür notwendigen Ressourcen.

Die Zusammenarbeit mit der Schule wird intensiv betrieben, was aber nicht dazu führt, dass die Kooperationsbeziehungen besonders positiv bewertet werden. Die Kooperation wird im Durchschnitt mit der Note 2,9 bewertet und damit deutlich schlechter als die Zusammenarbeit mit Frühförderstellen, dem öffentlichen Gesundheitsdienst oder Zahnärzten (vgl. Tab. 12). Es scheint so, als ob sich auch die Grundschulen mehr auf die Kindertageseinrichtungen zu bewegen müssen, wenn sich die Kooperationsbeziehungen nachhaltig verbessern sollen. Bildung ist ein klarer Bestandteil des Profils von Kindertageseinrichtungen. Es gibt keine Definitionshoheit mehr bei den Schulen, wie Bildungsprozesse zu gestalten sind. Für die meisten Kindertagesstätten erschöpft sich ihr Bildungsauftrag nicht in der Schulvorbereitung.

Tab.12: Ausgewählte Kooperationspartner von Kindertagesstätten aus dem Bereich der Gesundheitsförderung; Regelmäßigkeit der Kontakte und Bewertung der Zusammenarbeit

	Kooperation findet statt	Regelmäßigkeit der Kooperation			Bewertung in Schulnoten	
		einmalig	sporadisch	regelmäßig	Durchschnitt	Häufigkeit der Note 6
Öffentlicher Gesundheitsdienst	90,0 %	10,8 %	37,9 %	41,3 %	2,3	0,6 %
Zahnärzte	79,6 %	16,0 %	15,5 %	48,1 %	2,2	1,7 %
Frühförderstellen	79,6 %	3,5 %	34,7 %	41,3 %	2,0	0,7 %
Kinderärzte	56,3 %	7,0 %	39,4 %	10,0 %	3,2	8,5 %
Sportverein	37,2 %	3,0 %	20,3 %	13,9 %	2,5	5,4 %
Drogen/Suchtberatung	14,6 %	4,3 %	8,8 %	1,4 %	3,1	20,5 %

Quelle: DJI-Kita-Studie 2007

Die Vielfalt der Bezüge zum medizinischen Bereich werden nicht nur daran deutlich, dass dieser häufig als wichtiger Partner genannt wird, sondern auch daran, dass zu Zahnärzten fast die Hälfte und zum öffentlichen Gesundheitsdienst und Früh-

förderstellen über 40 % der Einrichtungen regelmäßigen Kontakt haben. Die Zahlen verdeutlichen auch, dass gezielte Präventionsprogramme, Reihenuntersuchungen und die Behandlung von Auffälligkeiten bzw. Entwicklungsverzögerungen im Vordergrund der Kooperation stehen.

9 Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention

Die Entwicklung des Umgangs mit dem Thema Gesundheit in Kindertagesstätten ist in Ost und West in unterschiedlicher Weise verlaufen. Pflege und Gesundheit gehörten in der DDR von Anfang an zu den Bildungsinhalten der Kinderkrippen und Kindergärten. Im Osten war Gesundheit schon immer ein originäres Thema für die Kindertagesbetreuung, auch wenn nicht Gesundheitsförderung sondern die Abwendung von Krankheit im Vordergrund stand. Obwohl im Westen innerhalb der Kindergartenpädagogik und der dazugehörigen politischen Auseinandersetzung Gesundheit kein großes Thema war, geriet der Kindergarten als eine besondere Institution immer dann in den Blick, wenn Gesundheit bei Kindern zum Thema wurde. So wird bereits im ersten Jugendbericht der Bundesregierung, der ein Kapitel zum Thema Gesundheitspflege und Gesundheitserziehung beinhaltet, einerseits auf die Mitwirkung der Jugendhilfe an den Aufgaben der Gesundheitshilfe hingewiesen und andererseits immer wieder die besondere Rolle betont, die hierbei Kindergärten übernehmen (Deutscher Bundestag 1966 S.150, 151). Von Seiten des Gesundheitswesens wurde dagegen immer wieder der Vorteil betont, in Kindertagesstätten viele Kinder auf einmal erreichen zu können, und es wurden Versuche unternommen, dies auch zu nutzen. Bis heute überwiegen in den Kindertageseinrichtungen Programme der Gesundheitserziehung und nicht der Gesundheitsförderung (vgl. Programme zur Zahngesundheit, Übergewicht, Bewegungsförderung oder Suchtprävention).

Generell wird Gesundheitsförderung von der Mehrzahl der Kitas als wichtiges Thema angesehen. Im Zentrum der Befragung steht der Versuch, das Verständnis von Gesundheitsförderung zu erheben. Gesundheitsförderung richtet sich nach Ansicht der meisten befragten Einrichtungen sowohl an Kinder mit als auch an Kinder ohne besondere gesundheitliche Risiken. Besonders intensiv seien Kinder aus sozial schwachen Familien durch Aktivitäten der Einrichtung in ihrer Gesundheit zu fördern. Über ein Drittel sieht die Mitarbeiter nicht als Zielgruppe der Gesundheitsförderung an. Bewegungsförderung und Gesundheitsförderung hängen in der Wahrnehmung der Kindertageseinrichtungen eng zusammen. Wobei im Osten mehr Wert auf Bewegung im Freien gelegt wird als im Westen. Aber in jeder neunten Kindertagesstätte werden den Kindern körperliche Aktivitäten aufgrund möglicher Unfallgefahr verboten oder eingeschränkt.

Dem sozialen Klima in der Einrichtung wird keine große Bedeutung für die Gesundheitsförderung zugesprochen und ein Drittel sieht in dem „neuen“ Thema Gesundheitsförderung eine zusätzliche Arbeitsbelastung für die ErzieherInnen.

In der Summe weisen die Ergebnisse daraufhin, dass die wenig entwickelte Diskussion zur Gesundheitsförderung in der Kinder- und Jugendhilfe sich auch im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung widerspiegelt. Es konnte sich noch kein einheitlicher Begriff von Gesundheitsförderung etablieren. Es finden sich Ansätze und Konzeptionen, die eher der Vermittlung von Gesundheitswissen zuzuordnen sind, ebenso wie Ansätze der medizinischen Prophylaxe oder eben der Gesundheitsförderung im Sinne der Ottawa-Charta.

10 Literatur

- Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe** (2003): Jugendhilfe und Bildung - Kooperation Schule und Jugendhilfe. Berlin
- Beher, Karin; Gragert, Nicola** (2004): Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. München. [verfügbar unter www.dji.de]
- Berg-Lupper, Ulrike** (2007): Kinder mit Migrationshintergrund. Bildung und Betreuung von Anfang an? In: Bien, Walter, Rauschenbach, Thomas, Riedel, Birgit (Hrsg.) (2007): Wer betreut Deutschlands Kinder? DJI-Kinderbetreuungsstudie. Cornelsen
- [BGW-DAK] Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Deutsche Angestellten Krankenkasse (Hrsg.)** (2000): Arbeitsbedingungen und Stress bei ErzieherInnen. Ergebnisse des BGW-DAK-Monitorings. Studie erstellt durch Berger, Judith; Niemann, Désirée; Nolting, Hans-Dieter; Schiffhorst, Guido; Genz, Hartmut O.; Kordt, Martin. Hamburg
- Bundesjugendkuratorium** (2008): Pluralität ist Normalität für Kinder und Jugendliche. Vernachlässigte Aspekte und problematische Verkürzungen im Integrationsdiskurs. Verfügbar über:
http://www.bundesjugendkuratorium.de/pdf/2007-2009/bjk_2008_1_stellungnahme_migration.pdf [13.11.2008]
- Colberg-Schrader, H.** (2003). Informelle und institutionelle Bildungsorte: Zum Verhältnis von Familie- und Kindertageseinrichtungen. In: Fthenakis, W. (2003). Elementarpädagogik nach PISA. Freiburg: Herder, S.266-284).
- Deutscher Bundestag** (1966): Bericht der Bundesregierung über die Lage der Jugend und die Bestrebungen auf dem Gebiet der Jugendhilfe. BT-Drucksache V/302. Bonn
- DJI (Hrsg.)** (2008): Zahlenspiegel 2007 – Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik. München. [verfügbar unter www.dji.de]
- [GEW] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.)** (2007): Wie gehts im Job? KiTa-Studie der GEW. Frankfurt a. M.
- Gintzel, U.** (2007): Kompetent erziehen - Qualifikation in und für die Erziehungshilfe. In: Jugendhilfe 4/2007, 179-186.
- Keller, B. & Seifert, H.** (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI Mitteilungen 5/2006 S. 235-240
- Pluto, Liane/Gragert, Nicola/van Santen, Eric/Seckinger, Mike** (2007): Kinder und Jugendhilfe im Wandel. Eine empirische Strukturanalyse. München: DJI-Verlag

- Pudzich, V./Stahlmann, M.** (1995): Brauchen ErzieherInnen Fort- und Weiterbildung. In: Unsere Jugend, 47 (1995), 8. S:350-354.
- Rauschenbach, Th./ Schilling, M.** (2008): Spaltet sich die Kinder- und Jugendhilfe? Analysen zu Gewinnen und Verlusten in der Personalstruktur. In: komdat 1+2/2008, S. 2-4.
- Riedel, Birgit** (2008): Das Personal in Kindertageseinrichtungen: Entwicklungen und Herausforderungen. In DJI (Hrsg.) Zahlenspiegel 2007 – Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik. 147-178.
- Rudow, Bernd** (2005): Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen in Sachsen-Anhalt. Forschungsbericht im Auftrag der Unfallkasse Sachsen-Anhalt (140 Seiten). Merseburg & Viernheim im März 2005.
- Textor, Martin R.** (2005): Elternarbeit in Kindertagesstätten. In: Textor-Becker, I./Textor M. R. (Hrsg.) SGBVIII - Online-Handbuch. <http://www.sgbviii.de/S161.html> letzter Zugriff am: 1.02.2008 um 12:15 Uhr.
- Textor, Martin R./Blank, B.** (2004): Elternmitarbeit: Auf dem Wege zur Bildungs- und Erziehungspartnerschaft. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (Hrsg.).
- Thiersch, Renate** (2004): Von wegen Privatsache ... Erziehungspartnerschaft zwischen Familie und Gesellschaft. In: Aktion Jugendschutz Landesarbeitsstelle Baden-Württemberg (Hrsg.): ajs-Jahrestagungsband.

Deutsches Jugendinstitut
Nockherstr.2
81541 München
Telefon +49(0)89 62306-0
Fax +49(0)89 62306-162
www.dji.de