



17 JAHRESBERICHT 18

Jahresbericht 2017/2018

Verantwortlich:

Dr. Franziska Larrá

Dr. Katja Nienaber

Texte:

Dr. Franziska Larrá

Dr. Katja Nienaber

Katrin Geyer

Anna Fuy

Anke Bartholomäus

Monika Tegtmeier

Redaktion:

Katrin Geyer

Fotos:

Wolfgang Huppertz, Hamburg

Gaby Ahnert, Bremen

Martin Arnold, Hamburg

Carsten Kudlik, Bremen

Monika Tegtmeier

Archive Elbkinder und Kitas

iStock Photo

Titelbild:

Kita Achtern Born, Osdorf

Gestaltung:

Carsten Kudlik, Lothar Ruttner

www.kudlik-ruttner.de

Druck:

RESET ST. PAULI Druckerei GmbH, Hamburg

Herausgeber und Copyright:

Elbkinder Vereinigung Hamburger

Kitas gGmbH

Oberstraße 14b, 20144 Hamburg

Hamburg, Oktober 2018

www.elbkinder-kitas.de

www.kitas-nord.de

Prolog

- 5 Vorwort
- 6 Das Unternehmen Elbkinder

- 58 Kindertagespflege in Jordanien
- 63 Wir bauen eine neue U-Bahn-Station!
- 66 Kunststück Hamburg!
- 68 Wir sprechen mit unseren Händen!
- 70 Auszeichnungen

01

Bunte Teams – Herausforderung und Chance

- 11 Worum geht es?
- 11 Was ist eine Fachkraft?
- 14 Wie kann man die Macht des Faktischen in neue Chancen verwandeln?

02

Aktuelle Entwicklungen in der Kita- und Schulpolitik

- 35 Neuer Landesrahmenvertrag und Verbesserung des Personalschlüssels
- 38 Das ‚Gute-Kita-Gesetz‘
- 41 Eine gute Fachkraft – nicht mit Gold aufzuwiegen

03

Neues bei den Elbkindern

- 53 Wie unterhalten sich die Bienen?
- 56 Der 1. Willkommenstag der Elbkinder

04

Die Geschäftsentwicklung 2016–2017

- 81 Geschäftsverlauf, Jahresabschluss, personelle und bauliche Entwicklung
- 88 Klimaplan und -schutz
- 89 Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 90 Einführung von Verwaltungssoftware

05

Anhang

- 105 Organe der Elbkinder
- 106 Ansprechpartner/innen
- 107 Tochtergesellschaften
- 109 Publikationen
- 112 Unsere Kitas auf einen Blick

Bildtafeln

- 21 Vielfalt, die stark macht
- 43 (Er)kennst Du Hamburg?
- 71 Hand in Hand
- 91 Miteinander Füreinander



Vorwort

Außer Beinchen und Füßchen sieht man nichts auf unserem diesjährigen Titelbild. Und doch setzt sich der Betrachter den ‚Rest‘ automatisch im Kopf zusammen – was den fotografischen Reiz des Bildes ausmacht: Eine bunte Kindergruppe ohne Strümpfe und im Sommerlook, Alter ungefähr 5–6 Jahre, neugierig und wissbegierig im Garten der Kita unterwegs. Für die Aufnahme des Fotografen haben die Kinder kurz innegehalten, um dann weiterzustürmen zu den Entdeckungen, die sich im sommerlichen Außengelände der Kita machen lassen. Dieses Foto erschien uns passend, um mehrere Themenschwerpunkte dieses Jahresberichtes zu illustrieren, in dem es unter anderen um eben diese ‚Buntheit‘ geht:

Bunt gemischt sind unsere Kindergruppen, in denen Jungen und Mädchen aus vielen Ländern und mit unterschiedlichsten Persönlichkeiten und Begabungen betreut werden. Auf den folgenden Seiten lesen Sie, was diese bunten Kindergruppen im Laufe des letzten Jahres in ihren Elbkinder-Kitas erlebt haben. Einige von ihnen erkundeten Hamburg und brachten ihre Impressionen auf phantastische, großformatige Bilder, die so gut wurden, dass sie inzwischen in einer Dauerausstellung die langen Flure der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zieren. Andere Kita-Kinder-Teams vertieften sich in die Geheimnisse von Bienenstöcken oder halfen beim Bau einer U-Bahn-Station.

Ähnlich vielfältig wie die Kinder-Gruppen sind die Betreuerteams in unseren Kitas. Auch hier finden sich die verschiedensten geografischen und kulturellen Herkünfte, Interessenschwerpunkte und Kompetenzen. Und es sind auch immer mehr männliche Betreuer dabei – Tendenz steigend. Diese Vielfältigkeit sehen wir als Bereicherung und Chance. Warum diese Buntheit unter den



Mitarbeitenden der Elbkinder noch zunehmen wird und welche Herausforderungen damit verbunden sind beschreiben wir im inhaltlichen Schwerpunkt unseres diesjährigen Berichtes. Wir fragen: Was macht eigentlich eine gute Fachkraft aus? Und wie wollen wir als großes pädagogisches Unternehmen die hohe Qualität der Betreuung auch dann sichern, wenn sich Zugangsvoraussetzungen durch den Fachkräftemangel zu verändern beginnen?

Ohne das Engagement, die Zuverlässigkeit und auch die Zuversicht unserer Mitarbeitenden in den Kitas und in der Zentralverwaltung der Elbkinder wäre das Niveau der Arbeit, wie es sich in diesem Jahresbericht spiegelt, nicht zu erreichen. Wir haben also allen Grund, unseren Kolleginnen und Kollegen erneut für ihren unermüdlichen Einsatz für die Kinder und Familien Hamburgs und für ihre große Verbundenheit mit dem Unternehmen Elbkinder zu danken.

Hamburg, im Oktober 2018

Dr. Franziska Larrá

Dr. Katja Nienaber

Foto links: Kita Sandfort,
Langenhorn / GBS-Standort
Eberhofweg

Das Unternehmen Elbkinder

Bevor wir Ihnen im folgenden ersten Kapitel als Schwerpunktthema unseres diesjährigen Berichtes schildern, welche Bedeutung die ‚bunten‘ Betreuer-Teams für den Alltag in unseren Kitas haben und wie sich das Arbeitsfeld der pädagogischen Mitarbeitenden verändern wird, möchten wir Ihnen zunächst unser Unternehmen vorstellen. Wer uns schon länger kennt, kann diesen Abschnitt überspringen. Wer detaillierte Zahlen zu unserem Unternehmen sucht, findet diese in Kapitel 4, Geschäftsentwicklung.

Die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH sind ein Öffentliches Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg in privater Rechtsform. Die Elbkinder betreuen rd. 30.000 Kinder in mehr als 220 Kita- und GBS-Standorten und beschäftigen rd. 6.000 Mitarbeitende. Mit ihrem dichten Netz an Kitas sind sie in fast allen Teilen Hamburgs präsent. Ihr Anteil am Platzangebot aller Kitas in Hamburg liegt bei rd. 30 %, und ihre jährlichen Umsätze summieren sich auf eine Größenordnung von rd. 305 Mio. €.

Im Vergleich zu Kitas anderer Träger sind die meisten Kitas der Elbkinder vergleichsweise groß. Im Durchschnitt werden mehr als 100, im Einzelfall auch mehr als 200 Kinder in einem Gebäudekomplex betreut.

Das Angebot umfasst die Altersstufen vom Säugling und den Kleinkindern unter drei Jahren im Krippenbereich und die Kinder von drei Jahren bis zur Einschulung im sog. Elementarbereich. In 38 Standorten waren unsere Kitas 2017/18 in Kooperation mit den Schulen bei der Umsetzung der ‚Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen‘ (kurz: GBS) engagiert.

Außerdem bieten die Elbkinder in über 80 Kitas auch Betreuungs- und Förderungsmöglichkeiten für Kinder mit Behinderungen in integrativer Betreuung, d. h. in Gemeinschaft mit nicht behinderten Kindern. Spezielle **Interdisziplinäre Frühförderstandorte** (kurz: IFF), die alle an Kitas angebunden sind, ergänzen das Angebot. Bislang gibt es bei den Elbkindern 15 solcher IFF für Kinder unter drei Jahren.

Ein besonderes Merkmal der Elbkinder-Kitas sind lange Öffnungszeiten, die von 6 Uhr morgens bis 18 Uhr abends reichen. Dies eröffnet nicht nur die Möglichkeit, Kinder mit besonders langen täglichen Betreuungsbedarfen aufzunehmen, sondern gibt Familien, die kürzere Betreuungszeiten benötigen, größere Wahlmöglichkeiten beim Zuschnitt des benötigten ‚Zeitfensters‘. Die Elbkinder-Kitas sind, anders als die Einrichtungen mancher anderer Träger, durchgängig das ganze Jahr geöffnet, auch während der Schulferien. Insbesondere berufstätigen Eltern soll mit diesem breiten Zeitangebot die Möglichkeit gegeben werden, Familie und Beruf mit möglichst wenig Stress unter einen Hut zu bringen.

Die Elbkinder verstehen sich aber nicht nur als Betreuungs- und Dienstleistungsunternehmen, sondern auch als Bildungseinrichtung. Es ist unsere Aufgabe, die große Neugier und die phantastische Lernfähigkeit, die Kinder gerade in den ersten Lebensjahren auszeichnet, zu nutzen, den Kindern Spiel- und Lerngelegenheiten zu verschaffen, ihre Lust am Fragen und Forschen aufzugreifen und sie gezielt zu fördern. Diese Bildungsleistungen sind auch ein wichtiger Beitrag zur Milderung sozialer Benachteiligung, speziell in den Sozialen Brennpunkten der Stadt, in denen die Elbkinder mit zahlreichen Kitas vertreten sind.

Innerhalb des großen Unternehmens Elbkinder hat die einzelne Kita ein hohes Maß an Autonomie. Pädagogische Konzeptionen sind von Kita zu Kita unterschiedlich und sollen dies auch sein, um sich an den spezifischen Bedarfen der Familien und des Stadtteils zu orientieren, sich zu profilieren und Eltern Wahlmöglichkeiten zu eröffnen. Für alle Kitas gemeinsam gelten jedoch einige Grundsätze und fachliche Standards, die im Unternehmenskonzept und dem Leitbild der Elbkinder niedergelegt sind. Darüber hinaus legen fünf zentrale Qualitätsversprechen Maßstäbe und

Arbeitsrichtungen fest, die für alle Elbkinder-Kitas bindend sind. In ihrer kürzesten Fassung lauten sie:

1. **Das einzelne Kind im Mittelpunkt:** In unserer Einrichtung nehmen wir Kinder als Akteure ihrer Entwicklung wahr und be(ob)achten sorgfältig jedes einzelne Kind.
2. **Unser fachliches Selbstverständnis:** Wir sorgen dafür, dass unsere Kita ein anregungsreicher Bildungsort ist, an dem jedes Kind nach seinen Möglichkeiten herausgefordert wird.
3. **Erziehungspartnerschaft mit den Eltern:** Wir verständigen uns mit Eltern, fragen sie regelmäßig nach ihren Wünschen und suchen ihre aktive Mitwirkung.
4. **Zusammenarbeit im Team:** Wir organisieren die Zusammenarbeit in der Kita so, dass sich jede Mitarbeiterin am Arbeitsplatz weiterentwickeln kann und dass die Qualitätsversprechen an Kinder und Eltern eingelöst werden können.
5. **Evaluation und Weiterentwicklung:** Wir überprüfen unsere Arbeit regelmäßig auf die Umsetzung der Qualitätsversprechen und der Hamburger Bildungsempfehlungen und setzen uns bei jeder Überprüfung Ziele für die Weiterentwicklung.

Die meisten unserer Kinder betreuen wir wohnortnah. In einigen Fällen kooperieren wir aber auch mit Arbeitgebern bei der arbeitsplatznahen Kinderbetreuung, und wir haben verschiedene Modelle entwickelt, das Engagement von Unternehmen in der Kinderbetreuung mit der öffentlichen Förderung im Hamburger Kita-Gutscheinsystem zu verknüpfen.

Kitas sind Einrichtungen, die Eltern gerne und ohne Schwellenängste aufsuchen, und von denen sie auch Rat und Unterstützung annehmen. Aus diesem Grunde sind an 19 unserer Kitas sog. **Eltern-Kind-Zentren** entstanden. Hier haben die Eltern kleiner Kinder, die noch nicht in der Kita betreut werden, die Möglichkeit, sich zu treffen, sich auszutauschen und ihr Wissen über die bestmögliche Förderung und Versorgung kleiner Kinder zu erweitern.

Seit mehreren Jahren sind wir in Schleswig-Holstein und in Niedersachsen mit unserer Tochtergesellschaft **Elbkinder**



Vereinigung Kitas Nord gGmbH vertreten. Sie bietet den Städten und Gemeinden des Hamburger Umlands ihre Dienste an und hat bisher die Trägerschaft von 10 Kitas übernommen, eine weitere wird Ende 2018 eröffnet.

**Kita Sandfort,
Langenhorn / GBS-Standort
Eberhofweg**

Etwa drei Prozent der Beschäftigten der Elbkinder arbeiten in der Zentrale, nehmen Leitungsaufgaben gegenüber den Kitas und betriebswirtschaftliche Steuerungsfunktionen wahr. Sie gewährleisten die fachliche Beratung der Kitas und ein praxisnahes Fortbildungsangebot, entlasten die Kitas von Verwaltungsaufgaben und sichern die bauliche und EDV-technische Infrastruktur.

Die Geschäftsführung als Spitze der hauptamtlichen Leitungsstruktur der Elbkinder besteht aus zwei Personen mit Schwerpunktzuständigkeiten für pädagogische bzw. kaufmännische Angelegenheiten.



Bunte Teams – Herausforderung und Chance

Wer heute eine Kita besucht, wird schnell feststellen, dass die Betreuer-Teams heterogener geworden sind: Man begegnet Frauen und zum Glück auch immer mehr Männern, trifft junge und ältere KollegInnen mit ganz unterschiedlichen Persönlichkeiten, kulturellen und geografischen Hintergründen. Hinzu kommen, wenn auch nicht von außen sichtbar, unterschiedliche Arbeitsstile, Interessenschwerpunkte und Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Diese vor wenigen Jahrzehnten in einem Kindergarten noch unbekannte Buntheit bei den Betreuungspersonen sehen wir als Chance. Kein Kita-Träger und keine Kita möchte diese Vielfalt mehr missen, weil sie für die Kinder einen Beziehungsschatz darstellt. Und bereichert werden auch die Teams, die nicht mehr vorstellbar sind ohne die Kolleginnen und Kollegen mit anderer kultureller Herkunft, anderen Sprachen und oft auch mit einem anderen Blick auf die deutsch geprägte Kita-Kultur.

Auf den folgenden Seiten fragen wir aber auch danach, was die sich nun abzeichnende Öffnung der Kitas für Menschen mit anderen Qualifikations- und Ausbildungshintergründen bedeutet. Angesichts des teils dramatischen Fachkräftemangels ist eine Lockerung der Zugangsvoraussetzungen in den pädagogischen Bereich unumgebar. Aber sind hier alle Erleichterungen tatsächlich wünschenswert? Oder gibt es ein Zuviel an Vielfalt und eine Senkung des fachlichen Niveaus?

Auch wenn noch keine flächendeckende Absenkung der fachlichen Standards in Sicht ist: Man muss sich im Klaren sein, dass sich das Arbeitsfeld der Erzieherin, des Erziehers verändern wird. Deshalb müssen wir als großer Träger die Entwicklung und die Veränderungen mitgestalten, um sicherzustellen, dass den Kindern in unseren Kitas auch weiterhin ein qualifiziertes Betreuer-Team zur Verfügung steht. Im Zentrum aller Anstrengungen steht dabei immer das einzelne Kind als unteilbare, einmalige Person, das in seiner Entwicklung liebevoll und qualifiziert begleitet werden soll.



Worum geht es?

Bunt ist der Gegenbegriff zu einfarbig. Einfarbig waren viele Kita-Teams früher in mancherlei Hinsicht: Hauptsächlich Frauen zwischen 25 und 40 Jahren mit der gleichen Grundausbildung, meist Deutsche, häufig mit einer beruflichen Perspektive bis zur eigenen Mutterschaft.

Betrachtet man die Kita-Landschaft heute, fallen die Veränderungen sofort auf: Pädagogische Fachkräfte in Kitas sind heute auch oft Personen mit Migrationsstatus, sie kommen aus vielen und z. T. sehr unterschiedlichen Kulturen und geografischen Lagen, es sind viele Männer dabei (8 % bei den Elbkindern, 5,8 % im Bundesdurchschnitt). Hinzu kommt die Vielfalt der Persönlichkeiten mit ihren verschiedenen Interessenschwerpunkten, ihren verschiedenen Arbeitsstilen, ihren verschiedenen persönlichen Kompetenzen und Erfahrungen.

Jeder Träger und jede Kita-Leitung möchte diese Vielfalt nicht missen, weil sie für die Kinder einen Beziehungsschatz darstellt, den sie in ihren eigenen Familien so nicht vorfinden.

Aber nicht nur die Kinder profitieren: Welches Team ist heute noch ohne eine Kollegin oder einen Kollegen mit anderer kultureller Herkunft denkbar? Wie wichtig sind den Kitas deren Sprachkenntnisse, ihr Wissen über kulturell anders geprägte Denkweisen, ihre Fähigkeit, der deutsch geprägten Kita-Kultur manchmal den Spiegel vorzuhalten.

Das gleiche gilt für die stärkere Beteiligung der Männer in der Kindertagesbetreuung: Wenn vor wenigen Jahren die Männer in unserem Unternehmen hauptsächlich in Leitungsfunktion waren, meist mit einer Grundqualifikation als Sozialpädagoge oder Sozialarbeiter, dann finden wir sie heute in allen Arbeitsbereichen und Ebenen: sie sind weiter Führungskräfte,

aber auch pädagogische Fachkräfte in der Gruppe, sie wickeln Kinder, spielen – vielleicht etwas bewegungsbetontere – Spiele. Sie sind aus dem Kita-Alltag nicht mehr wegzudenken.

Foto links: Kita Sandfoort, Langenhorn

Also: Bunt sind unsere Kitas schon geworden, und wir gehen damit so um, dass wir die Vielfalt als Schatz ansehen, sie fördern und nutzen.

Die Diskussion um die Zulassung anderer Ausbildungsprofile für die Arbeit in Hamburger Kitas ist von einer anderen Argumentation geprägt: es kann auch zu viel Vielfalt sein. Es stellt sich tatsächlich die Frage, ob wir die neue Vielfalt der unterschiedlichen Qualifikationen ebenso als Chance und Bereicherung sehen und nutzen können, wie die Vielfalt der Persönlichkeiten, der Geschlechter und kulturellen Herkunft. □

Was ist eine Fachkraft?

Sachstand in Hamburg

Das Fachkräftegebot des SGB VIII wird in den einzelnen Bundesländern für den Bereich der Kindertagesbetreuung auf unterschiedliche Weise umgesetzt. Oft werden die zugelassenen Qualifikationen in Gesetzen oder Richtlinien festgelegt. Es gibt z. T. mit den Trägern der Freien Jugendhilfe vereinbarte Kataloge, die immer wieder an die neuen Rahmenbedingungen und Entwicklungen der Ausbildungslandschaft angepasst werden können.

In Hamburg waren die für die Arbeit in Kitas zugelassenen Fachkräfte bisher im Landesrahmenvertrag (LRV) Kita aufgelistet. Der LRV Kita war einseitig auf ganz wenige Ausbildungen konzentriert und bildete nicht mehr den aktuellen Stand der für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen

geeigneten Ausbildungsberufe ab. So gehörten z. B. die KindheitspädagogInnen, die an Hochschulen seit Anfang der 2000er Jahre speziell für den Kita-Bereich ausgebildet werden, nicht dazu. Die Hamburger Regelung war von Anfang an stark auf staatliche Anerkennungen fokussiert: Staatl. anerkannte SozialpädagogInnen sind für Leitung und direkte Arbeit mit den Kindern zugelassen, obwohl sie in ihrer Ausbildung den Kita-Bereich oft nur gestreift haben. Staatlich anerkannte ErzieherInnen sind einschlägig ausgebildet, obwohl es sich auch hier um eine Breitbandausbildung handelt, die für sehr unterschiedliche Arbeitsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe qualifiziert. Sie können entweder in der Leitung oder in der Gruppenarbeit eingesetzt werden. Staatlich anerkannte KinderpflegerInnen oder Sozialpädagogische AssistentInnen sind als Zweitkräfte in der Gruppenarbeit zugelassen. Mit der Öffnung im LRV ‚und vergleichbare Abschlüsse‘ war eine gewisse Flexibilität intendiert, die Feststellung der Vergleichbarkeit wurde aber nie in einem Verfahren geregelt, so dass sie viele Jahre keine Rolle spielte.

Der neue Landesrahmenvertrag (vgl. auch S. 35 ff.) benennt jetzt die KindheitspädagogInnen als zusätzliche für die Kita-Arbeit zugelassene Berufsgruppe und enthält die Möglichkeit der Anerkennung weiterer Qualifikationen durch Vereinbarung der Vertragspartner.

Wenn die gesetzlichen Regelungen wie bisher in Hamburg sehr eingengt sind auf wenige Qualifikationen, ist die Diskussion um „Bunte Teams“ im Sinne einer Erweiterung des Spektrums der Berufsabschlüsse mit ihren unterschiedlichen Eignungen, erworbenem Wissen und Kompetenzen schwierig. Wenn dann das gültige Tarifwerk wie in Hamburg diese Enge noch steigert, ergeben sich zusätzliche Probleme. Die Diskussion um eine Öffnung wird dadurch aber umso notwendiger.

Die Schwierigkeiten dieser engen Definitionen und berufsständischen Beharrungstendenzen zeigten sich in den letzten Jahren auch in Hamburg. Durch die Entscheidung, dass alle Hortkinder und viele weitere Schulkinder zukünftig in den Schulen betreut werden sollten, gab es relativ kurzfristig einen stark gestiegenen Fachkräftebedarf. Dies führte zur

von den GBS-Trägern initiierten ersten Diskussion um eine Erweiterung der zugelassenen Qualifikationen, die im Februar 2013 mit der Vereinbarung einer so genannten Positivliste abgeschlossen wurde. Diese zeichnete sich dadurch aus, dass man vorsichtig und hauptsächlich nach oben erweiterte, indem man weitere pädagogische Hochschulabschlüsse anerkannte, den Einsatz von HeilerziehungspflegerInnen erlaubte und den Einsatz von Sozialpädagogischen AssistentInnen (SPA) in GBS mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung. Die Positivliste war auf 2 Jahre befristet, wurde aber nach Ablauf umstandslos verlängert.

Inzwischen hat sich der Personalbedarf weiter gesteigert. Die Kita-Beitragsfreiheit, die Ausweitung der Rechtsansprüche auf 1-Jährige, die hohe Inanspruchnahme der kostenlosen Nachmittagsbetreuung an Schulen hat den Fachkräftemangel inzwischen dramatisch gesteigert (vgl. Artikel Fachkräftemangel auf S. 41 f.). Alle Verantwortlichen und Beteiligten waren sich schnell einig, dass die vorhandene Positivliste erweitert werden musste, um einen Abbau von Plätzen wegen nicht ausreichend vorhandener Fachkräfte zu verhindern. Auch der Landeselternausschuss stimmte im Hinblick auf den hohen Platzbedarf und die vielen Eltern, die nach einem Betreuungsplatz suchen, dem neuen Kompromiss zu. Die neue Positivliste erweitert den Kreis der zugelassenen Qualifikationen stark in die Breite, d.h. über rein pädagogische Qualifikationen hinaus.

- HochschulabsolventInnen, deren Studium **Anteile** in Pädagogik enthält, können ohne weiter vorbereitende Maßnahmen eingesetzt werden.
- HochschulabsolventInnen aller Fachrichtungen und verwandte soziale Berufe wie Kinderkrankenschwestern, TherapeutInnen u. ä. müssen eine einschlägige, etwa vierwöchige Qualifizierung oder einen Einsatz von mindestens 1000 Stunden in der Arbeit mit Kindern nachweisen oder sie müssen sich in der ersten Zeit ihrer Tätigkeit in einer Kita nachqualifizieren lassen. Die Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen und die Organisation der Nachqualifizierung obliegen den Trägern der Kitas.

Hinzu kommt, dass die Ausbildungsstätten ihre Zugangsvoraussetzungen verändert haben, so dass

jetzt auch Schulabgänger mit erweitertem ersten Schulabschluss Zugang zur SPA-Ausbildung und damit zur Erzieherqualifikation erhalten. Diese Personen werden zwar länger ausgebildet und erhalten eine halbjährliche auch auf Allgemeinbildung abstellende Vorbereitung, trotzdem muss man sich darüber im Klaren sein, dass damit wertvolle Errungenschaften aus einer langen Ausbildungsdebatte im Kita-Bereich wieder verloren gehen und auch eine Ausweitung nach unten geschieht.

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration ist als Betriebserlaubnis gebender überörtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe in Hamburg für die Einhaltung des im SGB VIII kodifizierten Fachkräftegebots zuständig. Sie definiert auch, welche Personen in der Arbeit mit Kindern eingesetzt werden können. Diese Möglichkeit hat sie genutzt und damit auch andere sozialpolitische Interessen verbinden können. Seit Mitte 2018 können auch HauptschulabsolventInnen, die mindestens 18 Jahre alt sind und eine kurze Qualifizierung zur/m ‚BildungsbegleiterIn‘ absolviert haben, in Kitas arbeiten. Dies eröffnet die Möglichkeit, weitere Personengruppen einzubeziehen, denen bisher eine Mitarbeit in einer Kita verwehrt war. Flüchtlinge mit ausreichend Deutschkenntnissen und einem Interesse oder sogar Vorerfahrungen in der Arbeit mit Kindern können so früh in die Erwerbsarbeit einsteigen und in einem für sie attraktiven Arbeitsfeld Fuß fassen. Die Kita-Anbieter haben dieser Erweiterung zugestimmt unter der Bedingung, dass diese neuen Mitarbeitenden nach spätestens 4 Jahren eine einschlägige Berufsausbildung beginnen, damit sie sich zu echten Fachkräften weiterentwickeln können.

Jeder Kita-Träger entscheidet selbst, ob er diese erweiterten Möglichkeiten der Einstellung von Personen für die Kita-Arbeit nutzt oder nicht. Angesichts des Fachkräftemangels in manchen Kitas und insbesondere in den GBS-Standorten war ein genereller Verzicht auf die neuen Möglichkeiten für die Geschäftsführung der Elbkinder keine Option. Es soll aber ein kontrollierter und begrenzter Einstieg in die neu ermöglichte größere Vielfalt werden.

Für neue Mitarbeitende aus fachfremden Studiengängen oder Berufsausbildungen wurden bei den Elbkindern



Kita Sandfoort, Langenhorn

geeignete Fortbildungsmaßnahmen zusammengestellt. Ab 2019 soll es ein speziell für diese Personengruppe entwickeltes Curriculum geben, das zweimal im Jahr angeboten wird. Die Einstellung dieser Personen steht unter dem Genehmigungsvorbehalt durch die zuständige Regionalleitung. Die Gesamtanzahl wird laufend kontrolliert, im Juli 2018 lag sie bei 53 Personen, damit bei 1,6% der pädagogischen Mitarbeiter der Elbkinder. Bei der Einstellung von HauptschulabsolventInnen mit einer Kurzqualifikation muss ebenfalls jeder Einzelfall durch die Regionalleitung genehmigt werden. Bisher gibt es nur den einzigen Fall eines Mitarbeiters, der sich durch ehrenamtliche Mitwirkung und die Arbeit als Honorarkraft schon so viel Erfahrung und Wissen angeeignet hat, dass wir ihn ohne Bedenken in Kindergruppen einsetzen können.

Es handelt sich also noch um eine sehr geringe Anzahl von Nicht-Fachkräften, und nur einzelne Kitas greifen auf die neuen Möglichkeiten zurück. Allerdings muss man befürchten, dass manche Kitas in geografischer und sozialer Randlage und das Arbeitsfeld Ganztägige Betreuung an Schulen (GBS) besonders betroffen sein werden. Hinzu kommen in einzelnen Kitas die Schüler aus der berufsbegleitenden Ausbildung, die vom ersten Tag der Ausbildung an in den Gruppen mitarbeiten



Kita Auf der Höhe,
Wilhelmsburg

können, obwohl sie bei ihrem Einstieg oft über keinerlei theoretische oder praktische Kenntnisse zum Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verfügen.

Noch ist keine flächendeckende Absenkung der fachlichen Standards in Sicht. Man muss sich aber im Klaren sein, dass das Arbeitsfeld sich durch die neuen Mitarbeitenden verändern wird. Deshalb muss man weiter beobachten und die Veränderungen mitgestalten.

Die größte Herausforderung stellt sich dabei in der einzelnen Kita. Dort wird die Einarbeitung schwieriger. Die neu hinzukommenden Teammitglieder bringen einerseits nicht mehr alle die gleichen fachlichen Voraussetzungen mit, sondern durch die Personalverbesserungen des letzten Jahres arbeiten immer mehr junge und nicht so erfahrene KollegInnen mit und müssen selbst zur Einarbeitung beitragen. Die Bedeutung der innerbetrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten wird steigen und das Angebot wird wachsen müssen. Darauf stellen die Elbkinder sich gerade ein.

Wenn wir diese Entwicklung mit positiver Energie voranbringen wollen, müssen wir den defizit- und problem-

geprägten Blick auf die neue Situation verlassen und eine Perspektive gewinnen, die auch die Chancen sieht. □

Wie kann man die Macht des Faktischen in neue Chancen verwandeln?

Die Realität des Fachkräftemangels lässt oft keine andere Handlungsalternative zu als die Einstellung von Personen, deren Qualifikationen und Erfahrungen nicht zu den bisherigen Routinen passen und die andere Voraussetzungen mitbringen als die, auf die man sich bisher verlassen konnte. Zwei Hände, zwei Augen, ein Mund und ein Herz mehr sind aber oft besser als eine Personalsituation, die zu einer Überforderung einzelner führt.

Die unvermeidliche Öffnung der Kitas führt zu einer Realität der bunten Teams, die weit über das hinausgeht, was in Kitas und anderen Arbeitsfeldern immer Realität war: die **Vielfalt unterschiedlicher Persönlichkeiten, Kompetenzschwerpunkte, Berufserfahrung und Arbeitsauffassungen**. Diese unvermeidliche Vielfalt zu managen, erfordert bereits ein hohes Maß an Führungskompetenz. Die neue hinzukommende Vielfalt der unterschiedlichen **inhaltlichen Qualifikationen und Qualifikationsniveaus** verstärkt die Unterschiedlichkeit, so dass sich den Leitungen heute wesentlich höhere

Anforderungen stellen, ein gut zusammen arbeitendes, sich gegenseitig unterstützendes und bereicherndes Team zu bilden.

Diese neue Buntheit birgt nicht nur Gefahren und Probleme. Bunte Teams bieten auch Chancen. Sie erschließen sich aber nur, wenn man sie aktiv entdecken will und wenn man Wege findet, sie für die Praxis nutzbar zu machen.

Die hinsichtlich Ausbildung, aber auch Geschlecht und sozialer und kultureller Herkunft wenig bunten Teams der Vergangenheit waren im Hinblick auf die Ausbildung stabil einfarbig. Die von allen Beteiligten immer schon zusätzlich gewünschte Vielfalt der Kompetenzen, insbesondere in Spezialbereichen wie Bildende Kunst, Tanzen, Naturerfahrung o.ä. holte man sich durch Honorarkräfte oder Projekte mit externen Partnern ins Haus. Ein Teil dieser Honorarkräfte kann aufgrund der neuen Regelungen jetzt als pädagogische Fachkraft in die Kinderbetreuung einsteigen. Ändert sich dadurch etwas?

Die Einstellung ‚pädagogischer Laien‘ auf normale ‚Planstellen‘ hat tatsächlich eine andere Dimension als die Einbindung einer Honorarkraft für einige Angebote für interessierte Kindergruppen und in festen Zeitfenstern. Das hängt mit den Aufgaben einer professionellen Erzieherin, eines professionellen Erziehers zusammen.

Die Professionalitätsdebatte im Erzieherberuf

Das Erziehen insbesondere der jüngsten Kinder war in den Augen der meisten Zeitgenossen des 20. Jhs. eine Aufgabe, für die eine Mutter sich quasi durch die Geburt eines Kindes qualifizierte. Diese Unterstellung der natürlichen Begabung einer jeden Frau für die Kinderbetreuung führte auch dazu, dass die berufliche Ausübung außerhalb der Familie bis in die 50er Jahre des 20. Jhs noch ohne besondere Qualifizierung möglich war. Auch das Fachkräftegebot des Jugendwohlfahrtsgesetzes wurde in seiner Anwendung auf den Bereich der Kinderbetreuung von der Heimaufsicht eher

großzügig gehandhabt. Erst die große Bildungsdebatte in den 70er Jahren mit einer neuen Bewertung des Vorschulischen Bereichs als Elementarstufe des Bildungssystems erreichte hier wesentliche Veränderungen. Durch die ersten Kindergartengesetze in den Bundesländern wurde die Erzieherausbildung Voraussetzung für die Arbeit einer Gruppenleitung. Die Ausbildung wurde auf Fachschulniveau angesiedelt, das heißt Voraussetzung war eine vorherige andere Ausbildung. Ein wichtiger Professionalisierungsimpuls war die Wiedervereinigung. Die ErzieherInnen waren in der ehemaligen DDR spezifischer und auf höherem Niveau ausgebildet. Der Beruf hatte ein sehr positives Image und die AbsolventInnen hatten ein hohes professionelles Selbstverständnis. Die starke inhaltliche Ausrichtung der Ausbildung auf die Bildung von sozialistischen Persönlichkeiten führte aber dazu, dass sowohl die Inhalte als auch die Ausbildungsstrukturen den westlichen Konzepten untergeordnet wurden.

Zu diesen Konzepten gehörte, dass eine Gruppenleiterin (Erstkraft) in einer Kita durch eine Zweitkraft unterstützt wurde, deren Qualifikation in vielen Bundesländern nicht vorgegeben war. Meist waren es Kinderpflegerinnen, deren Ausbildung inhaltlich auf die Unterstützung der familiären Erziehung im häuslichen Umfeld ausgerichtet war.

Erst mit der KMK-Rahmenvereinbarung vom 7.11.2002 bekam die ErzieherInnenausbildung ihre heute noch vorhandene Struktur: Mittlerer Bildungsabschluss als Voraussetzung, eine vorgängige mindestens zweijährige Berufsausbildung. Damit waren die Ausbildungsgänge der Kinderpflegerinnen, die lediglich einen Hauptschulabschluss als Ausbildungsvoraussetzung hatten, als Einstiegsmöglichkeit in die Erzieherausbildung nicht mehr geeignet¹, die Breitbandausbildung zur/m Sozialpädagogischen Assistentin/en wurde der übliche Weg zur Erzieherausbildung.²

Einen weiteren starken Impuls erhielt die Professionalitätsdebatte durch die Ergebnisse der PISA-Studien. Die Kita wurde wie in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts wieder als Bildungseinrichtung wahrgenommen und es wurden entsprechende Anforderungen an ihre Arbeit gestellt. Die Bildungspläne und Bildungsempfehlungen,

¹ In Bayern hat man die Berufsausbildung der Kinderpflegerin beibehalten, ihre Rahmenbedingungen aber so verändert, dass sie zur Aufnahme einer Erzieherausbildung befähigen.

² Die einzelnen Bundesländer regeln die weiteren Einstiegsmöglichkeiten auf unterschiedliche Weise.

die in den Bundesländern in der Folge des PISA-Schocks für den vorschulischen Bereich entwickelt wurden, machten überdeutlich, dass die dort geforderten Bildungs- und Erziehungsleistungen nur von ausgebildeten Fachleuten erbracht werden können.

Die vielen Debatten und ernsthaften Auseinandersetzungen um die Professionalität des Erzieherberufs schwingen in den derzeitigen Kommentaren zur Zulassung anderer Qualifikationen für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen mit. Die Sorge ist, dass mit einer Senkung der Ausbildungsstandards auch das Ansehen der Kita-Arbeit leidet, deren Status als fachlich hoch anspruchsvoller Bildungsarbeit die Kitas seit Beginn dieses Jahrhunderts mühsam erst wiedererworben hatten. Will man den Weg der Öffnung weitergehen, ohne die Errungenschaften der Professionalisierung des Erzieherberufs aufzugeben, müssen die Grundaufgaben einer pädagogischen Fachkraft beschrieben und ihre Erfüllung in der Praxis abgesichert werden.

Grundaufgaben einer pädagogischen Fachkraft

Für die Beschreibung hilft ein Blick auf die Qualitätsversprechen der Elbkinder: eine pädagogische Fachkraft soll Kinder in ihrer individuellen Entwicklung begleiten und fördern, sie soll eine anregende Bildungsumgebung schaffen können und mit Eltern als Erziehungs- und Bildungspartner zusammenarbeiten können. Im Gegensatz zu den oft als Honorarkräfte beschäftigten Fachleuten für Kunst, Musik etc. geht es bei den genannten Aufgaben immer um das einzelne Kind als unteilbare Person. Die Konzentration auf einen einzelnen Kompetenzbereich birgt die Gefahr, Kinder nur unter dem Blickwinkel dieser Kompetenz zu sehen und ihre komplexe Gesamtpersönlichkeit und ihr Umfeld aus dem Blick zu verlieren. Darin liegt genau die Aufgabe der Erzieherin, des Erziehers: das Kind als Ganzes, als einmalige Person zu sehen, es im Auge zu behalten über seine verschiedenen täglichen Erfahrungen und Aktivitäten in der Kita (z. B. in spezifischen Angeboten bei anderen KollegInnen

oder Honorarkräften) hinweg und seine Entwicklung zu beobachten und nachzuerfolgen. An dieser Stelle wird deutlich, dass das Konzept der ‚Bezugserzieherin‘, des ‚Bezugserziehers‘ durch ein Professionalitätsverständnis begründet ist.

Dieses Konzept spielt in der Eingewöhnung die größte Rolle: ein in der Kita noch fremdes Kind wird heimisch durch den Aufbau einer stabilen Beziehung, einer Bindung im Sinne der Bindungstheorie. Es erkundet sein neues Umfeld immer mutiger, baut weitere Beziehungen auf, zu anderen Kindern und Fachkräften. Trotzdem hört die Aufgabe der pädagogischen Fachkraft, die Bezugsperson ist, nicht auf. Sie muss, auch wenn das Kind nicht mehr dauernd ihre Nähe braucht, weiter dafür sorgen, dass es dem Kind gut geht, dass es förderliche Angebote für seine soziale, kognitive und körperliche Entwicklung erhält, dass es nicht durch die Maschen der Aufmerksamkeit fällt. Diese Aufgabe kann man nicht erfüllen, wenn man z. B. als Spezialist für Musik nur sporadisch und unzuverlässig mit einem Kind Kontakt hat und nicht für einzelne Kinder, sondern für das besondere Bildungsangebot verantwortlich ist. Selbstverständlich müssen auch auf bestimmte Bildungssegmente spezialisierte Personen feinfühlig im Umgang mit Kindern sein, müssen für ihr besonderes Angebot darauf achten, dass alle Kinder etwas damit anfangen können und sie etwas für ihre Entwicklung aus diesem Angebot mitnehmen.

Die besondere Verantwortung für die Gesamtentwicklung ihrer Bezugskinder aber hat die Bezugsperson unter den pädagogischen Fachkräften. Dafür muss sie nicht dauernd mit ihren Bezugskindern zusammen sein. Sie muss so viel Kontakt und Kommunikation mit ihnen haben, dass sie weiß, ob es ihnen gut geht, und wo sie in ihrer Entwicklung stehen. Gemeinsam mit den KollegInnen kann sie über besondere Angebote und soziale Settings beraten, die dem Kind gut tun werden, sie muss die Angebote nicht selbst machen. Je älter die Kinder werden, umso mehr weiß sie über sie und umso weniger häufig ist der direkte Kontakt notwendig. Sie bleibt aber verantwortlich.

Sie ist deshalb auch die Hauptansprechperson für die Eltern, mit denen gemeinsam sie die Verantwortung für das Kind

trägt. Aus den Ergebnissen der externen Evaluation, bei der auch Gespräche mit Eltern geführt werden, wissen wir, dass Eltern besonders beeindruckt und berührt davon sind, wie genau die pädagogischen Fachkräfte ihre Kinder kennen, wie gut sie über Fortschritte und Erfahrungen Bescheid wissen. Dieser Eindruck von Eltern ist der beste Beleg für die hohe Professionalität einer Fachkraft.

Neben dieser Verantwortung für einzelne Kinder müssen pädagogische Fachkräfte in der Lage sein, mit einer Kindergruppe zu arbeiten, so dass alle Kinder sich wohl fühlen, einbezogen werden und mitmachen können.

Wenn Fachkräfte diese Qualifikationen und Kompetenzen durch eine einschlägige Ausbildung mitbringen und unsere Teams zusätzlich durch ihre Persönlichkeiten, sozialen oder kulturellen Herkunft und ihr individuelles Kompetenzprofil bereichern, sind dies beste Voraussetzungen, und die mit der Vielfalt verbundenen Chancen sind augenfällig.

Bei Fachkräften, denen die einschlägige Ausbildung fehlt, kann und muss man diese Voraussetzungen schaffen. Gelingt dies, können sie mit ihrem anderen Qualifikationsprofil und ihren z. B. in einem Studium erworbenen besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten den Kita-Alltag sehr bereichern und die Erfahrungs- und Bildungsmöglichkeiten von Kindern erweitern.

Voraussetzungen für die Erfüllung der Aufgaben einer pädagogischen Fachkraft

Für die originären Aufgaben einer pädagogischen Fachkraft braucht es mindestens Fachkenntnisse über die Entwicklung von Kindern, über die Kommunikation von und mit Kindern, methodische Kompetenzen, um Entwicklungsaufgaben der Kinder zu ermöglichen und zu begleiten. Außerdem muss man Kinder in Gruppenzusammenhängen angemessen



Kita Sandfoort, Langenhorn

betreuen können. All dies sollte in einer soliden einschlägigen Ausbildung vermittelt werden.

Dieses Werkzeug fehlt den neuen KollegInnen, wenn sie ohne eine pädagogische Grundausbildung in einer Kita arbeiten. Am besten können sich Quereinsteiger mit ihren besonderen, ihrem Fachstudium oder ihrer fachlichen Ausbildung entsprechenden Kompetenzen deshalb als fachübergreifende Spezialisten einbringen. **Wo diese Möglichkeit besteht, sollte sie genutzt werden.**

Im gesamten Personalbestand einer Kita können aber nur sehr wenige Stellen für Spezialisten und Springer reserviert sein, die nicht die Verantwortung für einige Bezugskinder übernehmen. Wir müssen also auch Quereinsteiger und nicht einschlägig ausgebildete Personen für die Begleitung einzelner Kinder als Bezugserzieher einsetzen. Wenn Quereinsteiger bereits durch Honorartätigkeiten oder andere berufliche Zusammenhänge Erfahrung im Umgang mit Kindern und Kindergruppen haben, erleichtert dies zwar die Bewältigung des Kita-Alltags, genügt aber nicht, um die Entwicklung eines einzelnen Kindes fachlich angemessen zu begleiten. Die Spezialisten und gruppenübergreifend arbeitenden KollegInnen brauchen pädagogische

Grundkenntnisse, damit sie in ihrer Verantwortung gegenüber den Kindern und Eltern und KollegInnen gerecht werden können. Für alle nicht einschlägig Ausgebildeten gibt es also einen Qualifizierungsbedarf. Auch den frisch ausgebildeten pädagogischen Fachkräften, die außer in den Praxisanteilen noch wenig praktische Erfahrungen machen konnten, fehlen Kompetenzen insbesondere im Umgang mit Gruppen. Auch für sie gibt es also einen Einführungsbedarf, wenn dieser auch inhaltlich anders akzentuiert ist.

Wie können die Chancen und der Reichtum der Vielfalt wirksam werden?

Angesichts der Vielfalt der möglichen Qualifikationswege (auch zur staatlich anerkannten Erzieherin) und angesichts der Unterstützung, die jeder Berufsanfänger benötigt, ist die Notwendigkeit einer guten Einarbeitung mit individuell unterschiedlich intensiven Qualifizierungsanteilen evident.

Dabei sind verschiedene Themenfelder zu bearbeiten:

Kita Lothringer Straße,
Dulsberg



Herzlich empfangen, willkommen heißen

Jeder neue Mitarbeitende hat ein wenig Angst vor der neuen Situation und stellt sich die Fragen, ob er der Aufgabe gewachsen ist, man mit den Kolleginnen und Kollegen gut zusammenarbeiten kann, wie die Leitung so ist und in welches Unternehmen man gekommen ist. Ein warmer Empfang zum Einstieg kann einen Teil dieser Ängste nehmen, Sicherheit vermitteln und eine positive Anfangsstimmung schaffen.

Hier sind die Kitas besonders gefordert, aber auch die bei den Elbkindern vorhandene ‚Willkommensmappe‘ für jeden neuen Mitarbeiter und der ‚Willkommenstag‘, der von der Zentrale organisiert wird, sind Zeichen der Wertschätzung gegenüber den neuen Kolleginnen und Kollegen (vgl. dazu S. 56 ff.)

Kennenlernen betrieblicher Wertegrundlagen, der Unternehmensphilosophie

Neu eingestellte pädagogische Fachkräfte bekommen mit ihrer Willkommensmappe Kopien von Vision und Leitbild der Elbkinder. Viele neue Mitarbeitende haben sich darüber bereits im Vorfeld einer Bewerbung kundig gemacht und die Elbkinder vielleicht auch wegen der im Leitbild enthaltenen weltanschaulichen Neutralität, der fürsorglichen, inklusiven und verlässlichen Haltung als Arbeitgeber gegenüber den Mitarbeitenden und der Stärke der Elbkinder auf dem Kita-Markt gewählt.

Der weitergehende Schritt ist, dafür zu sorgen, dass jeder neue Kollege, jede neue Kollegin sich der mit dem Leitbild an sie gestellten Erwartungen bewusst wird und diese als Orientierung für ihre eigene Arbeit nutzt.

Pädagogische Einarbeitung

Die pädagogische Einarbeitung wird besonders beeinflusst von der unterschiedlichen pädagogischen Vorqualifikation der neuen Mitarbeitenden. Die Willkommensmappe enthält ebenfalls das pädagogische Rahmenkonzept der Elbkinder. Es orientiert sich inhaltlich und strukturell an den fünf Qualitätsversprechen und enthält klare Aussagen zu den pädagogischen Zielen und den Haltungen den Kindern und Eltern gegenüber, deren Umsetzung wir von unseren pädagogischen Fachkräften erwarten.

Eine angemessene Einarbeitung muss auf folgende Fragen Antworten haben: Versteht ein Quereinsteiger aus einer anderen Ausbildung oder zu Beginn der berufsbegleitenden Ausbildung das im Rahmenkonzept Gemeinte? Braucht es besondere Übersetzungen aus dem Blick der Ausbildungsinhalte der Fachschulen?

Jede Kita hat ein eigenes kita-bezogenes pädagogisches Konzept. Darin werden die methodischen und Umsetzungsfreiheiten, die das Rahmenkonzept der Elbkinder lässt, mit kita-eigenen Lösungen und Verabredungen gefüllt. Auch die muss man kennenlernen und in der Umsetzung üben dürfen.

Die Elbkinder bieten eine Reihe von fachlich gut fundierten Arbeitshilfen zu vielen Kita-Themen an. Diese sind nicht in jedem Anteil verbindliche Vorgaben, die Auseinandersetzung mit ihnen wird aber erwartet, und die in solchen Arbeitshilfen niedergelegte Beschreibung guter Praxis ist Leitstern und Maßstab für die Reflexion der Kita-Arbeit. Der Stellenwert dieser fachlichen Aussagen des Trägers muss für die Einarbeitung geklärt und genutzt werden.

Die Aus- und Fortbildungsabteilung der Elbkinder bietet jährlich ein reichhaltiges, fachlich qualifiziertes und für den Mitarbeitenden kostenloses Fortbildungsprogramm an, stellt Module für Inhouse-Fortbildung zur Verfügung, Angebote zur Prozessbegleitung sowie Leitungs- und Teamcoaching. Die bedeutende Funktion dieser Angebote in der Einarbeitung muss beschrieben und kommuniziert werden. Angesichts der Vielfalt der Einstiegsprofile neuer Mitarbeitender müssen sie verstärkt, neu organisiert und inhaltlich an die neuen Bedarfe angepasst werden.

Unser Fort- und Weiterbildungsangebot stellt einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung nicht nur neuer Mitarbeitender dar, sondern ist Teil einer Ausbildung z. B. bei den Quereinsteigern und AbsolventInnen einer berufsbegleitenden Ausbildung. Die klassische Beteiligung der Elbkinder an der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte z. B. durch die Aufnahme von PraktikantInnen muss in Zeiten des Fachkräftemangels neu gedacht, verstärkt und umgestaltet werden. Sie kann wegen der beschriebenen vielfältigen neuen Belastungen der Kitas



Kita Lohkampstraße,
Eidelstedt

von diesen nicht mehr alleine geleistet werden, sondern die Elbkinder müssen sich eine neue Organisation erarbeiten, die die Arbeit mit PraktikantInnen so verteilt, dass alle Unternehmensebenen und -bereiche mit ihren Kompetenzen und spezifischen Fachlichkeiten beteiligt werden. Je mehr wir uns in diesem Feld professionalisieren, umso reizvoller erscheint auch für die Elbkinder die Frage der Gründung einer eigenen Ausbildungsstätte. Angesichts des großen Bedarfs an Schulplätzen in der SPA- und Erzieherausbildung wäre ein solches Angebot durch die Elbkinder keine Konkurrenz, sondern eine willkommene Ergänzung in der bestehenden Ausbildungslandschaft. Mit der Idee sind aber viele, noch ungeklärte Fragen verbunden, und den Fachkräftebedarf der Elbkinder könnte man nicht decken.

Einführung in betriebliche Prozesse

Die Elbkinder haben eine dezentrale Organisationsform. Dies hat Auswirkungen auf viele Prozesse und macht die Kommunikation zwischen den Kitas und der Zentrale zu einer komplexen Aufgabe. Viele Prozesse werden in der Kita gestaltet und sind sehr unterschiedlich. Deshalb muss man als Mitarbeitender lernen, auf welcher Ebene und/oder in welcher Abteilung man welche Auskunft bekommt und welche Dinge erledigt werden. Von pädagogischen Prozessen – Wie



Kita Roydorf, Winsen

begrüße ich Kinder beim Ankommen? Dürfen die Kinder selbstständig ins Außengelände? Wie ist die Aufsicht, das Wickeln, das Essen geregelt? – bis zu eher organisatorischen und verwaltungsbezogenen Abläufen – Wann bekomme ich mein Gehalt? Wie melde ich mich zu einer Fortbildung an? Wie funktioniert das, wenn ich Urlaub nehmen muss? Bei wem melde ich mich, wenn ich krank werde und nicht zur Kita kommen kann?

Eine gute Vorbereitung in diesen Fragen bzw. eine gute Organisation von Ansprechpartnern spart viel Zeit und Ärger.

Einbinden in das Team der Gruppe und der Kita

Jede neue Person, die in einen bestehenden Arbeitszusammenhang kommt, in dem sich die KollegInnen kennen, die Arbeit gut aufgeteilt ist und man sich aufeinander gut verlassen kann, muss sich in einem solchen Team erst beweisen und ihre besondere Rolle und Aufgabe finden.

Ein Team dabei zu begleiten ist eine wichtige Aufgabe der Vorgesetzten, und diese Aufgabe kann nicht von anderen Funktionen oder Ebenen übernommen werden. Dass es eine bewusst zu gestaltende Aufgabe ist, wird in Zeiten höheren Zustroms neuer Kolleginnen und Kollegen besonders deutlich.

Die komplexe Aufgabe der Einarbeitung mit ihren hohen Anteilen der Praxisanleitung haben bisher zum überwiegenden Teil die einzelnen Kitas gemeistert, verantwortet von der Kita-Leitung, unterstützt durch die direkten ArbeitskollegInnen. Angesichts der Steigerung der Komplexität und Menge der Einarbeitungsinhalte müssen die Elbkinder darüber nachdenken, das ‚Onboarding‘ neuer Mitarbeitender neu zu organisieren, auf mehr Schultern und Köpfe zu verteilen und insgesamt zu verstärken. Wir können unseren Leitungskräften die Verantwortung dafür nicht mehr alleine zumuten. Es kann nicht nebenher erledigt werden, sondern muss ein vom gesamten Betrieb getragener, gut organisierter Prozess sein. Das Spezialwissen und die besonderen Kompetenzen der einzelnen Abteilungen und Ebenen können zusammengebunden und für diese Aufgabe erschlossen werden.

Die Entwicklung eines solchen Prozesses ist eine dringliche Aufgabe angesichts des Fachkräftemangels. Eine gute Einarbeitung, an der sich das gesamte Unternehmen beteiligt, stärkt die Identifikation neuer Mitarbeitender mit den Elbkindern und hält sie auch bei Alltagsproblemen, die an keiner Arbeitsstelle ausbleiben, bei der Stange.

Die Erarbeitung des Prozesses hat bereits begonnen. Der Willkommenstag und die Erarbeitung eines spezifischen Qualifizierungsmoduls für die Quereinsteiger zeugen davon. Die weiteren Überlegungen werden eine strukturelle Antwort auf die Frage geben, auf welcher Ebene (Kita, Region/Kreis, Unternehmenszentrale) welche Aufgaben bei der Einführung neuer Mitarbeitender übernommen werden können und welche personellen Voraussetzungen dafür vorhanden sein müssen. □

Vielfalt,
die stark
macht!



1



Wir brauchen sie alle:

- die gut trösten können
- die zum Lachen bringen
- die gut zuhören können
- ...

2





1



2

- ...
- denen nichts zu viel wird
- die Gelassenheit ausstrahlen
- die sich aufeinander verlassen können
- ...



3



1



- ...
- die Kindern etwas zutrauen
- die unsere Neugier ernst nehmen
- die uns zum Singen bringen
- ...

2





1



2

- ...
- die besonders leckere Quarkcreme zubereiten können
- die uns in Bewegung bringen
- die gut vorlesen können
- ...



3



1



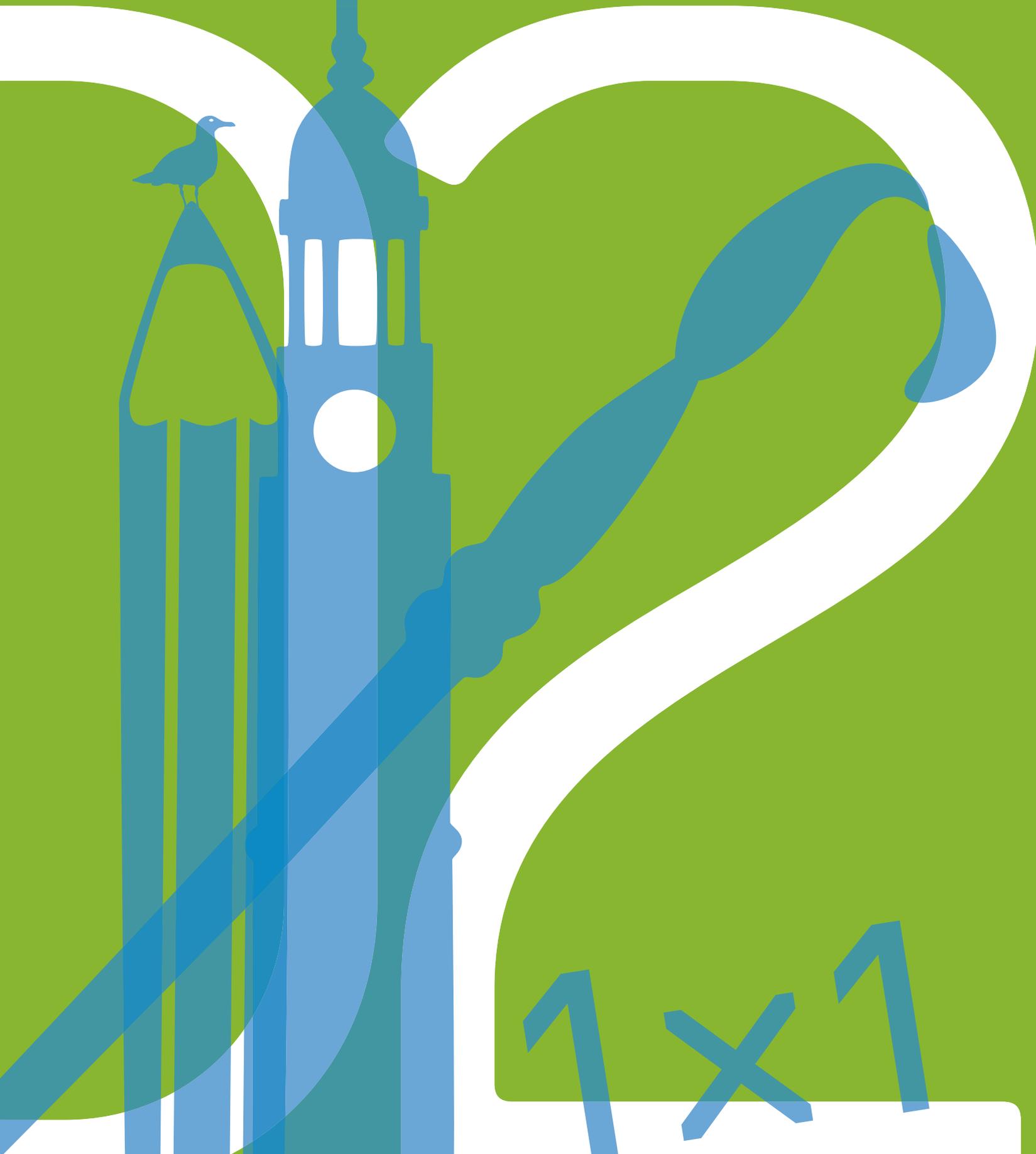
...
die neue Mitarbeitende
bei den Elbkindern
willkommen heißen:
– der hilfreiche Betriebsrat
– das sympathische
Moderatorentrio
– die der Praxis
zugewandte Zentrale.

2





wir schreiben KLEIN groß!



Aktuelle Entwicklungen in der Kita- und Schulpolitik

Im Juli 2018 konnte nach langen Verhandlungen der Landesrahmenvertrag (LRV) von den Kita-Trägern und -verbänden sowie der Freien und Hansestadt Hamburg unterzeichnet werden. Die letzte Fassung des LRV war 2014 ausgelaufen – sah aber vor, dass seine Vereinbarungen bis zu einer neuen Fassung weitergelten. Aus dem langen Zeitraum bis zur Vereinbarung des neuen LRV wird deutlich, um welch ein komplexes Vertragswerk es sich handelt, bei dessen Verhandlung auf allen Seiten nachvollziehbare und berechnete Interessen im Spiel sind. Das folgende Kapitel zeichnet die Konfliktlinien und den schließlich erreichten Kompromiss nach. Der Interessenausgleich gelang durch die Kompromissbereitschaft und das gemeinsame Interesse aller Verhandlungspartner an einer qualitativ und quantitativ guten Kindertagesbetreuung in Hamburg.

Auf Bundesebene begann bei Redaktionsschluss das so genannte ‚Gute-Kita-Gesetz‘ (KiQuEG – KiTa-Qualitätsentwicklungsgesetz) seinen Weg durch die Stationen eines Gesetzgebungsverfahrens. Das Motiv für eine gesetzliche Etablierung von Qualitätsstandards in allen bundesdeutschen Kitas war die Feststellung ihrer sehr unterschiedlichen personellen und damit finanziellen Ausstattung in den einzelnen Bundesländern, Kreisen und Kommunen. Seit längerem liegt ein Referentenentwurf für das Gesetz vor, 2017 inhaltlich ergänzt durch Eckpunkte für ein Qualitätsentwicklungsgesetz der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK). Zwei Ziele stehen dabei im Vordergrund: die Qualitätsentwicklung in Kitas und die Verringerung der Elternbeiträge bis hin zur Beitragsfreiheit.

Eine Herausforderung bleibt weiterhin der bundesweit spürbare Fachkräftemangel. Welche Maßnahmen die Elbkinder ergreifen, um dem Mangel an pädagogischem Personal entgegenzuwirken, lesen Sie ebenfalls in diesem Kapitel.



Neuer Landesrahmenvertrag und Verbesserung des Personalschlüssels

Seit 2014 ist der Hamburger Landesrahmenvertrag (LRV) zur Kindertagesbetreuung in seiner letzten Fassung von 2009 ausgelaufen. Die Vereinbarungen gelten weiter bis zu einer neuen Einigung.

Dass diese erst 2018 herbeigeführt werden konnte, zeigt die Schwierigkeiten, die bei den Verhandlungen auftraten. Man kann sie an vier Aspekten verorten:

1. Indexbasierte (automatische) Fortschreibung der Entgelte vs. Sparvorgaben der Bürgerschaft für die Einzelhaushalte

Im LRV von 2009 ist eine Regelung enthalten, die für die Kita-Träger eine beruhigende Absicherung der Refinanzierung ihrer Kosten bedeutet: das Entgelt wird jährlich nach den Vorgaben eines offiziell berechneten Personalkostenindex⁴ und nach dem Verbraucherpreisindex für die Sachkosten fortgeschrieben. Die Fortschreibung erfolgt erst im Folgejahr und kann sich zu den tatsächlichen Kostensteigerungen der Kita-Träger mal positiv, mal negativ verhalten. Diese Regelung machte immer wieder politische Schwierigkeiten, weil Hamburg seit der Finanzkrise und infolge des Ziels ‚Schuldenabbau‘ für alle öffentlich finanzierten Bereiche und alle Behörden eine

Fortschreibungsrate von 0,8% jährlich festgelegt hatte. Da die tatsächlichen Kostensteigerungen meist höher lagen, bedeutete das konkrete Einschnitte und Sparvorgaben. Der Kita-Bereich konnte dagegen im Jahresdurchschnitt seine Kosten meist decken, ohne konkrete Einsparungen vornehmen zu müssen und konnte sogar meistens Rücklagen bilden.

Die Lösung für das Dilemma der Ungleichbehandlung verschiedener öffentlicher Bereiche wurde in der so genannten ‚Eckpunktevereinbarung‘ gefunden. Sie enthält einerseits eine Verbesserung des Personalschlüssels und fordert andererseits einen Qualitätsbeitrag von den Trägern.

2. Verbesserung des Personalschlüssels

Die Kita-Anbieter forderten eine spürbare Verbesserung der Personalschlüssel. In den seit 2011 im Zweijahresrhythmus erscheinenden Länderreporten der Bertelsmann Stiftung zur frühkindlichen Bildung war Hamburg lange Jahre das Schlusslicht im westdeutschen Vergleich, was die Personalausstattung im Krippenbereich betraf. So bescheinigte man Hamburg 2011 zwar einen mittleren Wert von 1 Fachkraft zu 5,1 Kindern. Dieser positiv aussehende Wert kam dadurch zustande, dass man die in Hamburg gut bemessenen Leitungsressourcen voll eingerechnet und Ausfallzeiten wegen urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit nicht berücksichtigt hatte. Trotzdem lag Hamburg unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt, sehr deutlich sogar unter dem westdeutschen Mittelwert von 1 : 3,7. Die methodische Grundlage des ersten Länderreports stieß wegen der Berechnungsmodelle auf viel Kritik. Die darauffolgenden Reporte boten dann eine besser fundierte Datenlage. Trotzdem blieb Hamburg lange das Schlusslicht in Westdeutschland. Der aktuelle Report von 2018 bescheinigt jetzt zwar eine Verbesserung des Krippenpersonalschlüssels, Hamburg ist aber das Schlusslicht unter den westlichen Bundesländern.

Diese Situation – einvernehmliche Finanzierung einerseits, Forderungen nach Qualitätsverbesserungen andererseits – führte 2015 zu einer Sondervereinbarung zwischen der Stadt Hamburg und den Kita-Anbietern: der so genannten ‚Eckpunktevereinbarung‘. Dort ist eine schrittweise

Foto links: Kita
Mennonitenstraße, Altona-
Nord

Verbesserung des rechnerischen Personalschlüssels im Krippenbereich auf 1 : 4 vorgesehen. Die Kita-Anbieter beteiligen sich an den Mehrkosten dadurch, dass die jährliche Fortschreibungsrate jeweils um 0,5 reduziert wird (sog. Qualitätsbeitrag). Gibt der vereinbarte Index eine Kostensteigerung von 2 % für ein Jahr vor, so müssen die Entgelte wegen des Verzichts der Kita-Anbieter nur um 1,5 % gesteigert werden.

Diese Vereinbarung, die für die Kita-Träger deutliche Einnahmeverluste bedeutet, war einigungsfähig, weil in den Kitas wegen der mit der Hortreform einhergehenden Verjüngung der Kitas die schlechte Personalausstattung in den Krippen besonders stark zu Buche schlug.

Der stärkere Anteil an Krippengruppen führt zu einer prekären Personalbesetzung bei Ausfall wegen Urlaub, Fortbildung oder Krankheit. Es ist dann notwendig, dass zeitweise eine Fachkraft für bis zu 14 Kinder verantwortlich ist. Früher konnte stärker aus dem Hort- oder Elementarbereich ausgeholfen werden. Der Wegfall des Hortbereichs macht dies unmöglich. Die Verminderung der dadurch entstehenden hohen Belastung der Fachkräfte in den Kitas war den Kita-Trägern und auch der Stadt ein Anliegen, das in die Eckpunktevereinbarung mündete.

Die hohe Belastung der letzten Jahre (seit 2014) führte auch dazu, dass sich eine Volksinitiative gründete ‚Mehr Hände für Hamburgs Kinder‘, in der sich Fachkräfte und Eltern für eine Verbesserung der Personalausstattung der Kitas einsetzen. Die schrittweise Verbesserung des rechnerischen Krippenschlüssels aufgrund der Eckpunktevereinbarung ging der Volksinitiative nicht weit genug, sie möchte, dass auch real eine Fachkraft nicht mehr als 4 Kinder betreuen muss und forderte deshalb die Berücksichtigung von Abwesenheitszeiten und indirekter pädagogischer Arbeit. Die Unterschriftenaktion hatte viel Erfolg. Die Verhandlungen zwischen Vertretungen der Volksinitiative und dem Hamburger Senat konnten mit einem Ergebnis abgeschlossen werden, das am 4.9.2018 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Über das Eckpunktepapier hinaus wurde erreicht, dass auch für Personalverbesserungen im Elementarbereich ein fester Zeitrahmen besteht und beide Verbesserungen im Hamburger

Kindertagesstättengesetz festgeschrieben werden. Auf die Durchsetzung der Forderungen nach Berücksichtigung von Abwesenheitszeiten und indirekter pädagogischer Arbeit verzichtete die Volksinitiative angesichts der absehbaren Folge, dass das Fehlen der dafür benötigten Fachkräfte zu einer weiteren Anspannung des Fachkräftemarktes geführt hätte und in der Konsequenz zu einer Reduzierung von Plätzen.

Deutlich wurde, dass der Fachkräftemangel (vgl. dazu S. 41 f.) einer deutlichen Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation stärker im Wege steht als die dafür notwendigen finanziellen Mittel. Ein verbesserter Schlüssel, der in der Gutscheinpauschale enthalten ist, verpflichtet die Kita-Träger natürlich, diese zusätzlichen Mittel auch für Personal auszugeben. Wenn er nicht genügend Personal dafür findet, bleibt ihm als einzige Möglichkeit, weniger Kinder aufzunehmen. Diese Konsequenz ist angesichts der Bedarfslage in Hamburg die größte Barriere und hinderte die Verantwortlichen, auf alle Forderungen der Volksinitiative einzugehen.

3. Personalanteil im Gutscheinentgelt unabhängig von Tarifentwicklungen

Der Personalanteil im Gutscheinentgelt wurde bei Einführung des Gutscheinsystems am TV AVH, dem öffentlichen Tarif für die städtischen Arbeitgeber Hamburgs, orientiert. Dem so genannten Personaleckwert lag eine ‚durchschnittliche Fachkraft‘ zugrunde, durchschnittlich alt, durchschnittlich erfahren. Das hatte schon immer die Auswirkung, dass nicht an den TV AVH gebundene Träger für das gleiche Geld mehr Personal einsetzen konnten, wenn sie ihre Mitarbeitenden schlechter bezahlten. Außerdem waren Träger mit einem höheren Altersdurchschnitt und mehr Mitarbeitenden mit hoher Erfahrungsstufe als dem angenommenen gegenüber denen mit vielen neuen und jungen Mitarbeitenden benachteiligt. Durch die 2009 eingeführte indexbasierte jährliche Fortschreibung konnten die tarifgebundenen Träger damit leben, weil der Index von den tatsächlichen Tarifentwicklungen sowohl positiv als auch negativ abweichen konnte.

Als aber im Jahr 2015 für die Anwender des TV AVH eine wesentliche strukturelle Verbesserung für alle Fachkräfte

(Mitarbeitende in der Gruppe und Leitungen) ab 2016 verhandelt wurde, war dies für die Tarifanwender eine wirtschaftliche Gefahr. Die ohnehin nicht leichten Verhandlungen des LRV wurden durch die dadurch entstandenen Forderungen der Tarifanwender zu einem neuen strittigen Thema. Zu diesem musste nicht nur ein Kompromiss mit dem Finanzier, der Stadt, gefunden werden, sondern auch zwischen den Trägervertretern, denn eine Unterstützung der Tarifanwender war im pauschalen System bisher nicht vorgesehen. Dass diese Kompromisse gefunden werden konnten, ist dem fairen Verhandlungsstil der zuständigen Behörde und der Kompromissbereitschaft der Kita-Anbieter zu verdanken. Im Ergebnis wird es eine zeitlich befristete Besserstellung für Tarifanwender geben, die sukzessive abgebaut wird bis auf einen Rest von 1 %, der dann allen Trägern, auch den Nicht-Tarifanwendern, zu Gute kommen wird. Dadurch kann ein Teil der strukturellen Mehrbelastungen aus diesem Tarifabschluss gedeckt werden.

Auch diese Thematik hat dazu beigetragen, dass die Verhandlungen erst 2018 abgeschlossen werden konnten.

4. Mehr staatliche Kontrolle der Einhaltung des LRV

Der Kita-Etat der Stadt ist in jedem der letzten Jahre deutlich gewachsen, so dass er bald die Milliardengrenze überschreiten wird. Den Hauptanteil der Steigerung verursachten die Beitragsfreiheit für Eltern und die erweiterten Rechtsansprüche. Im Gutscheinsystem erhalten die Kita-Träger Leistungsentgelte als pauschale Summe. Sie gestalten dafür das Betreuungsangebot in Hamburg. Dieses kann sich im Bundesvergleich sehen lassen, Hamburg hat eines der höchsten Platzangebote für die Jahrgänge, die einen Rechtsanspruch auf Betreuung haben. Diese Leistung der Kita-Träger in Hamburg wird durchaus auch von der Politik anerkannt. Sie hat aber auch die Verantwortung, für die sachgerechte Verwendung von Steuergeldern zu sorgen, insbesondere, wenn es sich um solch immense Summen handelt. Der Kita-Bereich mit seinem pauschalen Finanzierungssystem passt nicht in die im öffentlichen Bereich üblichen Prüfverfahren, bei denen für jeden Cent sachgerechte Verwendungen nachgewiesen werden müssen. Eine Prüfung, ob die einzelnen Kita-Träger die pauschal ausgezahlten Leistungsentgelte entsprechend den Vorgaben



Kita Mennonitenstraße,
Altona-Nord

des LRV verwenden, lag also im großen Interesse des öffentlichen Kostenträgers.

Angesichts der Tatsache, dass in den meisten übrigen Bundesländern nur tatsächlich verausgabte Gelder in engen Rahmen von den staatlichen Stellen refinanziert werden, gibt die Entgeltregelung in Hamburg den Kita-Trägern viel Freiheit in der Verwendung. Die Kehrseite der Medaille ist die Übernahme des kompletten wirtschaftlichen Risikos, das bei tariflichen Entwicklungen und anderen ungewöhnlichen Kostensteigerungen, die mit einem nur geringfügig nach einem Index im Nachhinein gesteigerten Entgelt bewältigt werden müssen, besonders augenfällig ist.

Das Interesse der Stadt Hamburg, eine Verwendung der jährlich stark steigenden Mittel für die Kindertagesbetreuung zu kontrollieren, ist ebenso nachvollziehbar wie das Interesse der Träger, mit den Entgelten so umgehen zu können, wie es wirtschaftlich sinnvoll und notwendig ist, auch im Hinblick auf längerfristige Entwicklungen. Ohne die pauschale Finanzierung würden die Kita-Träger nicht in die Lage versetzt, selbständig zu wirtschaften – mit allen damit verbundenen Risiken – und aus eigenem Antrieb ihr Platzangebot zu erweitern.



**Kita Mennonitenstraße,
Altona-Nord**

Da die Gutscheinentgelte über den Landesrahmenvertrag geregelt sind, wurde beschlossen, die Einhaltung des LRV anders als bisher zu prüfen. Beide Perspektiven sind berechtigt und mussten im Rahmen der Verhandlungen zum Landesrahmenvertrag miteinander in Einklang gebracht werden.

Zunächst versuchte man eine Lösung über eine externe Evaluation. Dies scheiterte an der Verschiedenheit der bereits vorhandenen und genutzten Evaluationsinstrumente und -konzepte und an der Vermischung der Evaluation pädagogischer Qualität mit der Prüfung von Rahmenbedingungen und Vorgaben des Landesrahmenvertrags.

Die Verbände und Träger beriefen sich bei ihrem anfänglichen Widerstand gegen neue Prüfungen zunächst auf die Grundsätze der im SGB VIII festgeschriebenen Freiheit des ‚freien‘ Trägers der Jugendhilfe. Sie konnten sich damit aber nicht gegen das berechtigte Anliegen des öffentlichen Kostenträgers nach einer besseren Kontrolle der Verwendung staatlicher Mittel in einem pauschalen Finanzierungssystem behaupten. Die Einführung von regelmäßigen Prüfungen der Einhaltung des Landesrahmenvertrags durch die einzelnen Träger wurde also im neuen LRV kodifiziert. Der Kompromiss

besteht darin, dass die Kriterien der Prüfung gemeinsam entwickelt werden.

Die Beschreibung der Konfliktlinien, die bei der Neuverhandlung des Landesrahmenvertrags immer wieder zu Verzögerungen führten, macht auch deutlich, dass auf den verschiedenen Seiten nachvollziehbare und berechtigte Interessen im Spiel sind. Dass dieser Interessenausgleich durch Kompromissbereitschaft auf allen Seiten wieder gelungen ist, spricht einerseits für die Qualität des zugrundeliegenden Strukturmodells der Finanzierung und für sein Regelwerk, andererseits aber auch für ein gemeinsames Interesse aller beteiligten Verhandler an einer qualitativ guten und quantitativ ausreichenden Kindertagesbetreuung in Hamburg. Beigetragen hat auch die faire Verhandlungsführung durch die zuständige Behörde (BASFI)

Nachdem alle großen und kleinen Hürden überwunden waren, konnte der neue Landesrahmenvertrag Kita am 11. Juli 2018 feierlich von allen Vertragspartnern unterzeichnet werden. □

Das ‚Gute-Kita-Gesetz‘

KiTa-Qualitätsentwicklungsgesetz – KiQuEG

Bereits in der letzten Legislaturperiode unternahm öffentliche Akteure im Bereich der Kindertagesbetreuung unterschiedliche Initiativen, um bundesweit gleiche Standards in der Kindertagesbetreuung zu etablieren. Hinderlich war bisher das so genannte Kooperationsverbot, das eine direkte Finanzierung von Länder- und Kommunalleistungen durch den Bund

verunmöglichte und den Bund immer wieder dazu zwang, Mittel, die er in die frühkindliche Bildung investieren wollte, in Form der Finanzierung von zeitlich befristeten und inhaltlich klar konturierten Projekten auszuschütten. Das Motiv für eine Bewegung hin zu einheitlicheren Qualitätsstandards in allen bundesdeutschen Kitas war die Feststellung ihrer sehr unterschiedlichen personellen und damit finanziellen Ausstattung in den einzelnen Bundesländern, Kreisen und Kommunen.

Die unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Bundesländern, die sich alle im einheitlichen Rahmen der Vorgaben des SGB VIII bewegen, führen zu sehr unterschiedlichen Voraussetzungen in den Kitas. Je nachdem, in welchem Bundesland man sich befindet, gibt es klare Standardvorgaben zu Personal und Gruppengröße und zur Raumausstattung, oder diese können auf Ebene der Kreise, der einzelnen Kommunen oder des Trägers entschieden werden. Dies wiederum hängt meist davon ab, welchen Beitrag die jeweilige Ebene an der Gesamtfinanzierung leistet, und diese Aufteilung ist ebenfalls sehr unterschiedlich.

Das Unternehmen der Etablierung einheitlicher Qualitätsstandards für Kindertagesbetreuung in allen Ländern und Kommunen ist auch deshalb ehrgeizig, weil eine eindeutige Definition der Standards bisher nicht vorliegt: Spricht man in einem Land von Gruppengrößen, sind damit feste Gruppenstrukturen gemeint, denen die Kinder zugeordnet werden und die mit einer bestimmten Anzahl von Fachkräften ausgestattet sind. Die Gruppengröße variiert aber zwischen 15 und 25 im Elementarbereich und zwischen 8 und 15 bei Krippenkindern. Andere Bundesländer finanzieren eine bestimmte Anzahl von Arbeitszeitstunden von Fachkräften pro konkreter Betreuungsstunde. Außerdem werden die Länge der täglichen Öffnungszeit sowie die Anzahl der Schließtage pro Jahr, die eine entscheidende Rolle für den Personalbedarf spielen, ganz unterschiedlich berücksichtigt. Bei der Raumausstattung gibt es von reinen qm-Vorgaben bis zu ausführlichen Raumprogrammen alle Varianten. Eine Vereinheitlichung dieser Diversität zu versuchen ist hoch komplex und dennoch die Voraussetzung für Vergleichbarkeit von Qualität im Hinblick auf die strukturellen Standards (Strukturqualität). Kriterien für die Vergabe von Bundesmitteln brauchen solche Vergleichbarkeit.

Zwar hat die Bertelsmann Stiftung in ihren alle zwei Jahre erscheinenden Länderreporten zur Kindertagesbetreuung im Laufe der Jahre durch Verbesserung der Datengrundlage und Berücksichtigung von immer mehr Parametern schon eine recht gute Vergleichbarkeit erzielt, aber auch die Ergebnisse der Bertelsmannstudien bleiben lediglich Annäherungen an exakte Werte. Die Länderreporte haben aber erreicht, was damit intendiert war: Es kam zu einer öffentlichen Debatte der Strukturqualität in der öffentlichen Kindertagesbetreuung, und die Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern wurden zu einem politisch relevanten Thema.

Im Koalitionsvertrag zwischen den Regierungsparteien CDU/CSU und SPD ist das auch ‚Gute-Kita-Gesetz‘ genannte **KiQuEG** ein für die Kinder- und Jugendhilfe bedeutsames Element. Bei Redaktionsschluss lag ein Referentenentwurf (Bearbeitungsstand 6.7.2018) vor. Er fußt auf Vorüberlegungen, über die wir im letzten Jahresbericht informiert hatten: Im November 2016 haben das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und die Konferenz der Fachministerien der Länder (Jugend- und Familienministerkonferenz – JFMK) einen Zwischenbericht der Arbeitsgruppe ‚Frühe Bildung weiterentwickeln und Finanzierung sicherstellen‘ vorgelegt. Der Bericht wurde am 19. Mai 2017 inhaltlich ergänzt durch eine mehrheitliche Verständigung der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) auf Eckpunkte für ein Qualitätsentwicklungsgesetz.

Der Referentenentwurf enthält zwei Zielsetzungen – einmal die Qualitätsentwicklung in Kitas und zum anderen die Verringerung der Elternbeiträge bis hin zur Beitragsfreiheit, insbesondere für wirtschaftlich belastete Familien.

Qualitätsentwicklung

„Es ist nicht das Ziel des KiTa-Qualitätsentwicklungsgesetzes, bundeseinheitliche Qualitätsstandards zu definieren.“ (Referentenentwurf, S. 19). Der Entwurf konzentriert sich deshalb nicht auf die Strukturstandards. Angesichts der unterschiedlichen Systematiken bei der Definition von Strukturstandards in den einzelnen Bundesländern und



**Kita Mennonitenstraße,
Altona-Nord**

Kommunen würde eine Vereinheitlichung, die Voraussetzung für Vergleichbarkeit ist, einen immensen Eingriff in bisherige Hoheiten der Länder bedeuten.

Der Entwurf listet stattdessen neun – sehr unterschiedliche – Handlungsfelder zur Weiterentwicklung der Qualität der Kindertagesbetreuung auf. Aus diesen sollen die jeweils für ein Bundesland adäquaten Maßnahmen herausgesucht und mit der Bundesebene vertraglich vereinbart werde.

Damit wird das Ziel erreicht, „... an die jeweiligen Entwicklungsbedarfe der Länder durch landesspezifische Verträge zwischen dem Bund und dem jeweiligen Land an(zu) knüpfen.“ (S. 1 des Referentenentwurfs)

In § 2 des Referentenentwurfs für ein KiTa-Qualitätsentwicklungsgesetz sind die 9 Handlungsfelder aufgeführt:

1. ein bedarfsgerechtes Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot in der Kindertagesbetreuung zu schaffen, welches unter anderem den Abbau von Hürden zur Inanspruchnahme, beispielsweise durch Elternbeiträge, sowie die bedarfsgerechte Ausweitung der Öffnungszeiten umfasst;

2. einen guten Fachkraft-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen sicherzustellen;
3. zur Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung beizutragen;
4. die Leitungen der Kindertageseinrichtungen zu stärken;
5. die räumliche Gestaltung der Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege zu verbessern;
6. zur Bildung, Entwicklungsförderung und Gesundheit in der Kindertagesbetreuung beizutragen;
7. die Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Kindertagespflege (§ 22 Absatz 1 Satz 2 Achstes Buch Sozialgesetzbuch) zu fördern;
8. die Steuerung des Systems der Kindertagesbetreuung zu verbessern oder
9. inhaltliche Herausforderungen in der Kindertagesbetreuung zu bewältigen, indem sie beispielsweise:
 - a. für die Bedeutung einer öffentlich verantworteten Erziehung sensibilisieren;
 - b. zur Sicherung der Rechte von Kindern geeignete Verfahren der Beteiligung umsetzen und den Schutz der Kinder sicherstellen;
 - c. inklusive Pädagogik verankern;
 - d. Kinder mit Fluchthintergrund integrieren;
 - e. Zusammenarbeit mit Eltern und Familien sicherstellen;
 - f. dazu beitragen, Potenziale des Sozialraums stärker zu nutzen;
 - g. alltagsintegrierte Bildungsangebote stärken;
 - h. Qualitätssicherung und -entwicklung gewährleisten oder
 - i. Schutz vor Diskriminierung verbessern

Zu einzelnen dieser förderfähigen Maßnahmen würde der Bund mit den Bundesländern je eigene Zielvereinbarungen abschließen, da in jedem Bundesland andere Maßnahmen angezeigt sind.

Die Bundesländer sollen die in ihrem Bereich nach eingehender Analyse für erforderlich gehaltenen Handlungsfelder und Handlungsziele in einem breiten Beteiligungsprozess unter Einbezug von örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, der Kita-Verbände und -träger, der Gewerkschaften und der Elternvertreter eruiieren und dem Bund für die geplanten Zielvereinbarungen vorschlagen.

Elternbeitragsgestaltung

Ein weiteres Ziel ist „eine bundesweite, sozialverträgliche Gestaltung von Elternbeiträgen bis hin zur Beitragsfreiheit...“. Sie „kann die Nutzung außerfamiliärer Betreuungsangebote insbesondere auch durch bildungsferne oder sozial benachteiligte Familien sowie Familien mit Migrationshintergrund fördern. Die Abschaffung der Elternbeiträge gezielt für Familien mit geringem Einkommen ist so ebenfalls eine Maßnahme zur Verbesserung der Qualität in der Kindertagesbetreuung.“ (Referentenentwurf S.1) Dieses Ziel ist in Hamburg durch die landesgesetzlich geregelte Beitragsfreiheit für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr bereits erreicht.

Finanzierung

Der vorliegende Entwurf regelt die Finanzierung über eine Änderung des Finanzausgleichs. Der Bund verzichtet auf Einnahmen aus dem Ausgleich, um den Ländern dadurch den finanziellen Spielraum zur Verwirklichung der Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und zur sozialverträglichen Gestaltung der Elternbeiträge zu eröffnen. Die Nutzung der den Ländern zusätzlich zur Verfügung stehenden Mittel für die Zwecke des neuen Gesetzes wird durch die Vertragsbindung zwischen Bund und einzelnen Bundesländern und durch ein intensives Monitoring durch die Bundesebene abgesichert. Vorgesehen ist ein Mittelumfang von

- 2019: 485 Millionen Euro,
- 2020: 985 Millionen Euro,
- 2021: 1,985 Milliarden Euro,
- 2022: 1,985 Milliarden Euro.

In Hamburg ist bereits mit allen genannten Akteuren abgestimmt, dass der erste Schritt, sollte das Gesetz in der jetzt erwarteten Form verabschiedet werden, in einer Verbesserung des Personalschlüssels im Elementarbereich liegen soll. Dieses ist in der so genannten Eckpunktevereinbarung zwischen den Vertragspartnern des Landesrahmenvertrags festgehalten und trifft auch die Intention der Volksinitiative ‚Mehr Hände für Hamburgs Kitas!‘

Trotzdem sollte man sich die Zeit nehmen, über weitere Handlungsfelder nachzudenken und weitere Maßnahmen gemeinsam zu entwickeln. Die im Entwurf genannten inhaltlichen Herausforderungen (vgl. Punkt 9 der Handlungsfelder) sind zwar aktuell, werden aber in den meisten Kitas bereits bearbeitet. Die größte Herausforderung ist der Fachkräftemangel, denn ausreichend Personal ist die Voraussetzung für die Auseinandersetzung mit inhaltlichen Fragen und die Einführung und Vertiefung guter Konzepte für die pädagogische Praxis. Deshalb sollten die ausgewählten Maßnahmen insbesondere zur Verbesserung der Fachkraftsituation beitragen. □

Eine gute Fachkraft – nicht mit Gold aufzuwiegen

Bereits im letzten Jahresbericht wurden ausführlich die Gründe für den akuten Fachkräftemangel in Hamburg beschrieben und die Maßnahmen vorgestellt, die insbesondere die Elbkinder als großes Kita-Unternehmen mit einem ständigen Fachkräftebedarf veranlasst haben. Die Elbkinder haben ihr Personalmarketing durch Präsenz im Fahrgastfernsehen der Hamburger Verkehrsbetriebe und durch zwei im unverkennbaren Elbkinderdesign gestaltete HVV-Busse verstärkt (vgl. dazu ausführlich den Jahresbericht 2016/17). Zum ersten Mal kam Google AdWords zum Einsatz. Jobsuchende im Kita- oder Pädagogikbereich werden damit auf die Karrieremöglichkeiten bei den Elbkindern aufmerksam gemacht. Wir konnten über 10.000 Klicks nur über Google AdWords verzeichnen (die sonstigen monatlichen Besuche

auf unserer Webseite liegen bei über 100.000). Rund 400 Bewerbungen erreichten uns, deren Absender über die Google Anzeige zu uns gelangten.

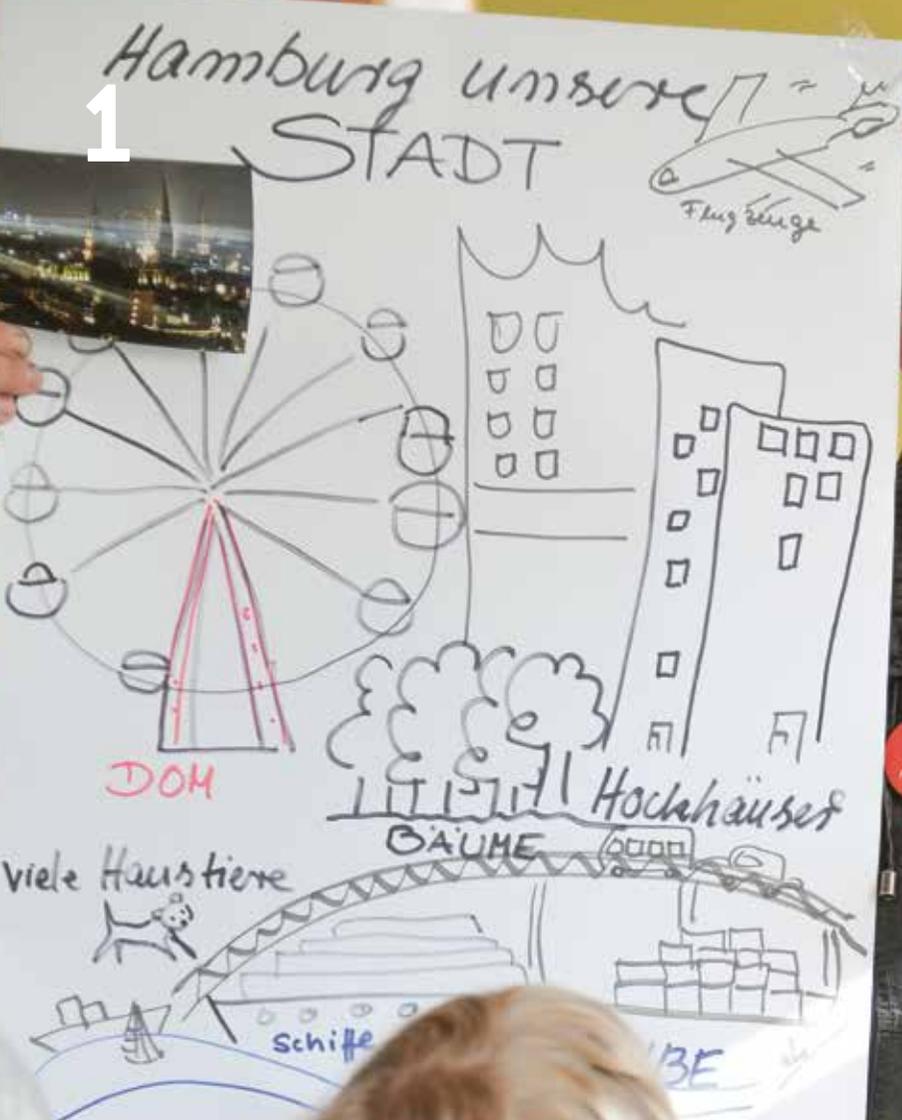
Die Personalwerbemaßnahmen genügen aber nicht, weil der Fachkräftemarkt nicht ausreichend verfügbares Personal bereitstellen kann. Auch die Elbkinder müssen deshalb von der neuen Möglichkeit Gebrauch machen, nicht einschlägig als Erzieher oder Kindheitspädagogen ausgebildete Personen einzustellen. Dies ist in Hamburg durch die so genannte Positivliste ermöglicht worden, wir berichteten ausführlich im letzten Jahresbericht. Die Bedenken vieler, dass ein großer Anteil solcher Quereinsteiger die Qualität der pädagogischen Arbeit mindert, sind angesichts eines aktuellen Anteils von 1,6% aller Fachkräfte (53 Personen) noch nicht akut. Wir müssen aber bedenken: Von einer persönlichen Eignung im Umgang mit Kindern wird sich die Kita-Leitung, die die Einstellungsentscheidung trifft, im Vorfeld überzeugt haben. Diese Eignung befähigt aber nicht automatisch zu einer Arbeit in größeren Kindergruppen und zur qualifizierten Entwicklungsbegleitung eines einzelnen Kindes. Außerdem müssen die Quereinsteiger in die bei den Elbkindern geltenden fachlichen Standards eingeführt werden.

Es bleibt also eine besondere Herausforderung, die Quereinsteiger gut einzuarbeiten und ihnen ausreichend Qualifizierungsmaßnahmen anbieten zu können. Dafür haben die Elbkinder ein eigenes Fortbildungsmodul entwickelt, das ab 2019 alle Quereinsteiger im ersten Jahr ihrer Tätigkeit auffangen und für eine fachlich gute Mitarbeit in unseren Kitas qualifizieren kann.

Wie die Elbkinder generell zum Thema des Einsatzes fachfremder Personen in Kitas stehen, können Sie mehr im ersten Kapitel dieses Jahresberichtes ‚Bunte Teams‘ lesen. □

(Er)kennst
Du Ham-
burg?





Hamburg mit den Augen von Kindern gesehen und ins Bild gebracht.

Dieses Projekt brauchte zuerst die Annäherung an den Gegenstand, theoretisch und praktisch.



1



2

Danach die künstlerische Bearbeitung der Eindrücke mit hochwertigem Material, guter Anleitung und viel Konzentration.



3



1



Das Werk krönt den Schöpfer. Besonders toll ist es, wenn die Senatorin, Frau Dr. Leonhard, persönlich die Vernissage eröffnet und dabei ein Bild für ihr Büro geschenkt bekommt.

2







Neues bei den Elbkindern

Erfreulicherweise konnten wir an dieser Stelle schon mehrmals darüber berichten, dass eine der Elbkinder-Kitas für ein Projekt den renommierten Hamburger Bildungspreis, vergeben vom Hamburger Abendblatt und der Hamburger Sparkasse, erhalten hat. In diesem Berichtszeitraum wurde unsere Kita im Schneverdinger Weg ausgezeichnet, für ein Projekt, dass die Kommunikation nicht nur behinderter Kinder unterstützt.

Auch über weitere schöne und wichtige Auszeichnungen berichten wir in diesem Kapitel, etwa für die Kita Kirchdorfer Straße, die zwar schon mehrmals als „Haus der kleinen Forscher“ zertifiziert ist, dank eines wunderbaren naturkundlichen Projektes über das geheimnisvolle Leben der Bienen nun aber auch noch den Hamburger-Forschergeist-Preis gewann. Die Kinder dieser Kita wissen nun ganz genau, wie sich Bienen unterhalten. Und wenn Mama oder Papa morgens den Honig auf den Tisch stellen ist klar, wer den ursprünglich hergestellt hat. Ein Imker hat es ihnen nämlich gezeigt.

Die Kinder aus unseren Kitas Billstedter Hauptstraße, Ernst-Bergeest-Weg, Mennonitenstraße und Sanitasstraße haben anderes Wichtiges gelernt: was nämlich ihre Heimatstadt Hamburg und deren Stadtteile ausmacht. Monatelang erkundeten die Mädchen und Jungen der vier Kitas die Stadt. Entstanden sind danach phantastische Bilder, die in der Dauerausstellung ‚Kunststück Hamburg‘ nun die langen Flure der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zieren.

Außerdem lesen Sie in diesem Kapitel, wie unsere Kita-Kinder beim Bau einer neuen U-Bahn-Station geholfen haben und welche Spuren die Elbkinder auch in Jordanien hinterließen ...



Wie unterhalten sich die Bienen?

Gewinner des Hamburger ‚Forschergeist‘-Wettbewerbes 2018

Als eines Tages eine Biene durch das offene Fenster der Kita Kirchdorfer Straße flog, fürchteten einige Kinder gestochen zu werden, während sich andere sicher waren, dass Bienen nützlich sind. „Es entstand eine rege Diskussion unter den Kindern“, erzählt die Erzieherin **Angela Mauritz**, „und diese Debatte riss auch am Nachmittag nicht ab, als in unserem Außengelände weitere Bienen gesichtet wurden. Wir griffen die Fragen der Kinder auf und entwickelten gemeinsam ein Forscherprojekt.“

Die andere Erzieherin der Gruppe, **Songül Camak**, fragte bei den Kindern nach, was sie bereits über Bienen wissen. „Sieht eine Biene so aus wie die Biene Maja im Fernsehen? Hat sie wirklich einen Rüssel wie ein Elefant? Sie hat bestimmt Flügel, weil sie fliegen kann. Das weiß ich aber nicht genau.“ Die Kinder kamen auf die Idee, dass man eine Biene fangen müsste, um sie genau anzusehen. Vielleicht gibt es auch Bilderbücher mit großen Bildern, auf denen man das genauer studieren könnte.

„Am nächsten Tag zogen wir mit unserer großen Becherlupe los, um eine Biene einzufangen. Wir fanden tatsächlich sehr schnell eine Biene auf einer Blüte und konnten sie in der Becherlupe gut betrachten. Danach wurde sie natürlich wieder freigelassen. Dieses Vorgehen wiederholte sich an den

folgenden Tagen. Immer mehr konnten die Kinder mit dieser einfachen Methode erkennen. Zunächst entdeckten sie die dunkelbraune Farbe und den behaarten Körper. Sechs Beine wurden gezählt. Als wir unsere Beobachtungen beschreiben wollten, waren sich einige Kinder unsicher, ob sie auch Flügel gesehen hatten. So wiederholten wir unsere Beobachtungen und entdeckten vier Flügel usw. Jedes Kind bastelte eine Biene und achtete darauf, dass sich alle äußeren Merkmale wiederfanden. Wir als pädagogische Fachkräfte unterstützten die Kinder bei diesem Vorhaben. In dieser Phase besuchten wir die Bücherhalle und liehen zahlreiche Sach- und Bilderbücher zum Thema ‚Biene‘ aus. Die Kinder bastelten außerdem ein großes Bienen-Modell. Langsam wurden sie immer vertrauter mit den Tierchen.“

Aber wie ist das nun mit dem Honig? Wie macht die Biene das? Viele Kinder suchten mit ihren Eltern Antworten im Internet. Lena erzählte, dass ihr Vater Bienenstöcke hat. Es stellte sich heraus, dass er Imker ist. Prima – den Papa von Lena könnte man doch fragen! Auch die Fachkräfte hatten noch viele Fragen und wollten ihr Wissen rund um die Biene erweitern, um die Kinder in diesem Projekt gut begleiten zu können.

Herr Schmolinski, Lenas Vater, freute sich über unser Interesse an seinen Bienen. „Gleich am nächsten Tag brachte er Bienenwaben mit, die wir uns genau ansehen konnten“, berichten die Erzieherinnen. „Alle Kinder hatten die Möglichkeit, an der Wabe zu riechen und sie anzufassen. Sehr spannend, diese vielfältig verschachtelten kleinen Höhlen! Auch weiterhin will der Fachmann uns mit seinem großen Wissen zur Verfügung zu stehen! Ein tolles Angebot! Wir versuchten dann, mit Mais solche wabenförmigen Gebilde nachzubauen. Das war nicht so einfach. Die Bienen sind die besseren Architekten, war unsere Erkenntnis.“

Wie kommt nun aber der Honig in die Wabe? Kinder und Erzieherinnen schauten nochmals in die ausgeliehenen Bücher, um dieser Frage nachzugehen. Zur Vertiefung und Wiederholung setzten sie das Geschichtensäckchen ‚Die Biene Summel‘ ein. Es gibt die Geschichte in einer kurzen und einer längeren Fassung, die entsprechend des Sprachstandes der Kinder eingesetzt werden kann. Parallel beobachteten die Forscher natürlich auch weiterhin Bienen. Einige Kinder

Foto links: Kita Kirchdorfer Straße, Wilhelmsburg



**Kita Kirhdorfer Straße,
Wilhelmsburg**

stellten fest: „Die Biene saugt den Nektar“. „Sie hat gelben Staub an ihren Haaren.“

„Durch die Arbeit mit dem Geschichtensäckchen erhielten die Kinder weitere erlebbare Informationen“, sagt Frau Mauritz zu dieser Methode. „Jetzt bekam die Biene einen Namen und unser Projekt hieß seitdem ‚Die Biene Summel‘.“

Die Erzieherinnen ließen die Kinder probieren, mit einem Trinkhalm Nektar aus der Blüte zu saugen. Klappte nicht – auch da sind die Bienen besser! Mit nachgestalteten Blüten, gefüllt mit einer Zuckerlösung, bekamen die Mädchen und Jungen aber einen Eindruck davon, wie die Bienen den Nektar aus den Blüten saugen.

Sie erfuhren, wie aus dem Nektar der Honig wird: die Arbeiterbienen wandeln den Nektar in ihrem Honigmagen um, diesen Prozess setzen die Stockbienen fort. In besonderen Drüsen am Hinterleib stellen die Bienen Wachs her. Die Wachsplättchen werden von einer Arbeiterin zur nächsten gereicht, zusammengeklebt und als ‚Lager‘ für den Honig genutzt.

Die Honigbiene ist unser kleinstes Haustier und eines der wichtigsten. Sie bestäubt 80% unserer Nutzpflanzen und viele

Wildpflanzen. Obstbauern hätten ohne Bienen kaum etwas zu ernten. Auch das lernen die Kinder in diesem spannenden Projekt.

„Die Bestäubung der Blüten versuchten wir mit einem Pinsel nachzuahmen. Wir tauschten uns darüber aus, was jedes Kind gesehen hatte, was im Projekt passiert war. Die Kinder präsentierten stolz ihre Ergebnisse an der Dokumentationswand. Die Eltern verfolgten dort das Projekt und lasen, ebenfalls stolz, die Kommentare ihrer Kinder. Natürlich wollten die Kinder wissen, wer denn alles zu dem Bienenvolk gehört. Sie lernten, dass es die Königin, Arbeiterinnen und Drohnen gibt, die sich in ihrer Größe und in ihren Aufgaben unterscheiden. Wie viele Bienen gehören zu einem Bienenvolk? Können wir sie zählen? Wie arbeiten die Bienen zusammen und wie verständigen sie sich?“ So viele Fragen: Wie sollte man vorgehen?

„Mit den Fühlern kann die Biene riechen, schmecken und sich mit anderen Bienen verständigen. Das hatten unsere Kinder inzwischen gelernt. Dazu boten wir den Kindern ein Spiel an. Die Kinder stellten sich vor, Bienen zu sein. Zwei Kinder stellten sich gegenüber. Beide Zeigefinger hielten sie wie Fühler an ihren Kopf. Einmal antippen der Finger (Fühler Biene 1) beim gegenüberstehenden Kind (Fühler Biene 2) bedeutete: „Ich zeige dir den Weg!“ Und zweimal antippen hieß: „Hilf mir, Blüten zu finden!“ Eine einfache Verständigung – aber sie klappt.“

Wenn die Biene ein blühendes Feld ausgekundschaftet hat, merkt sie sich seine Lage im Verhältnis zur Sonne und ihrem Stock. Dann teilt sie diese Positionsdaten den anderen Bienen mit einem Rundtanz oder dem Schwänzeltanz mit. So erfahren die Kolleginnen, wo sie Futter finden. Um diese Informationsweitergabe den Kindern zu vermitteln, dachten sich die Erzieherinnen etwas Besonderes aus: „Wir erfanden Tänze, um den anderen Kindern etwas mitzuteilen. Es gab z. B. einen Tanz mit der Information ‚Wir gehen jetzt zum Essen‘ und einen mit der Info ‚Wir gehen nach draußen‘. Die Kinder hatten sehr viel Spaß dabei, immer wieder neue Bewegungen in Verbindung mit Gesten zu erfinden.“

Ein Höhepunkt des Projekts war dann der Besuch des Imkers mitsamt seinen Bienen und allen zum Honigschleudern

notwendigen Utensilien in der Kita Kirchdorfer Straße. Alle Kinder und auch die Erwachsenen der Kita erfuhren dabei noch einmal viel Neues über Bienen und die Arbeit eines Imkers. Besonders beeindruckend war es für alle, die Bienenkönigin zwischen den Arbeiterinnen zu entdecken und zu beobachten. „Der Imker erzählte uns auch sehr kindgerecht, wie die Königin ‚heiratet‘ und wie viele Eier sie legt. Lena, die Tochter unseres Kooperationspartners, führte uns ihre Imkerkleidung vor. Danach durften einige Kinder mit Schürzen und Handschuhen ausgestattet die Waben tragen. Nachdem der Imker den Wachs entfernt hatte, wurden die Waben in die Schleuder eingebracht und zentrifugiert. Alle konnten von oben in die Schleuder hineinschauen und die schnelle Drehbewegung sehen. Wie ein Karussell, stellte ein Kind fest. Als zum Schluss der Hahn geöffnet wurde und der goldgelbe Honig herausfloss, gab es einen kräftigen Applaus. Die Eltern hatten im Vorwege kleine Gläser gesammelt. Nachdem der Honig ein paar Tage gestanden hatte, wurde er in diese Gläser abgefüllt und an die Kinder verteilt. Wir haben dann natürlich den Honig probiert und ‚Bienenkekse‘ gebacken“, sagt Frau Mauritz. Der Abschluss des Projekts fand mit dem Sommerfest der Kita statt, das in diesem Jahr als ‚Blütenfest‘ gefeiert wurde.

Die Kita Kirchdorfer Straße ist als „Haus der kleinen Forscher“ bereits zum 4. Mal zertifiziert. Die gleichnamige gemeinnützige Stiftung engagiert sich gemeinsam mit der Deutschen Telekom Stiftung für eine gute frühe Bildung in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) sowie Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), „mit dem Ziel, Mädchen und Jungen stark für die Zukunft zu machen und zu nachhaltigem Handeln zu befähigen“, wie die Stiftung auf ihrer Homepage schreibt.

Als projektbegleitende Erzieherin und Sprachfachkraft ‚wagte‘ es Frau Mauritz, das Bienenprojekt nun für den ‚Forschergeist-Wettbewerb 2018‘ der Stiftung einzureichen. „Ich war, wie alle meine Kolleginnen, *sehr* überzeugt von unserem so spannenden und facettenreichen Projekt! Wir waren alle der Meinung, den Ausschreibungskriterien zu genügen. Dass wir dann aber unter all den eingereichten Hamburger Projekten mit *unserem* Projekt Landessieger wurden, hat uns völlig überrascht. Das musste natürlich gefeiert werden!“



Kita Kirchdorfer Straße,
Wilhelmsburg

Am 24. April 2018 überreichte dann **Senatorin Dr. Melanie Leonhard** als Hamburger ‚Forschergeist-Botschafterin‘ zusammen mit **Dr. Ute Gallmeier** als Vertreterin der Stiftung den ‚Forschergeist-Pokal 2018‘. Zum Preis gehört außer der ‚Ehre‘ auch ein Preisgeld von 2000 Euro. Diese Summe setzte die Kita im Sommer für eine Exkursion mit den Kindern ein.

„Kinder forschen und entdecken die Welt mit allen Sinnen. Sie denken nicht in Fächern, sondern gehen kreativ an mathematische, naturwissenschaftliche und technische Phänomene ran“, sagte die Senatorin in ihrer Rede. „Ich freue mich, dass der in Hamburger Schulen bereits etablierte MINT-Tag in diesem Jahr auch erstmalig die Kitas einbezieht. Sicherlich wird dies dazu beitragen, noch mehr junge Forscherinnen und Forscher spielerisch an das Verstehen ihrer Umwelt heranzuführen – wie beim Bienen-Projekt in der Kita Kirchdorfer Straße. Ich gratuliere dem Projekt ganz herzlich und freue mich, dass es gute Chancen für einen Bundespreis hat.“

Voller Stolz zeigten die Kinder den Gästen ihren selbst choreographierten Bientanz und demonstrierten den beeindruckten Zuschauern, wie sich ihr Projekt entwickelt hat. Frau Dr. Leonhard erhielt als Stärkung eine Tüte selbstgebackener Bienenkekse. Zum Schluss sangen alle laut

und begeistert das altbekannte Kinderlied ‚Summ, summ, summ, Bienchen summ herum!‘

Organisiert und begleitet wurde die Preisverleihung vom ‚Haus der kleinen Forscher‘, das an diesem Tag mit ihrem ‚Forschermobil‘ in die Kita gekommen war. „Dort forschten unsere Bienenkinder im Anschluss an die Preisverleihung an ausgewählten Forscherstationen. So fand ein Projekt, das mit viel Freude und Engagement von Kindern und Erzieherinnen durchgeführt worden war, einen schönen Abschluss“, erinnert sich Frau Mauritz. „Wir waren dann am 6. Juni auch zum rauschenden Fest aller Landessieger nach Berlin eingeladen. Es war spannend und anregend zu erleben, was andere Kitas und Schulen an Projekten entwickelt hatten. Auch wenn wir dort keinen der fünf Bundespreise bekamen – auf unseren Hamburger Landespreis sind wir sehr stolz und werden uns mit unserem nächsten naturwissenschaftlichen Projekt bestimmt auch wieder bewerben! □

Der 1. Willkommenstag der Elbkinder

Eine Begrüßung der neuen Kolleginnen und Kollegen

„Ein gelungener Tag!“ Das sagen tatsächlich alle, die am 8. Mai beim 1. Willkommenstag der Elbkinder im Bürgerhaus Wilhelmsburg dabei waren.

Eine kleine Arbeitsgruppe bestehend aus **Dörte Utecht** (Leitung A/F), **Anette Taake** (Regionalleitung Kreis 7),

Loretta Juskyte (Personalreferentin Kreis 4) und **Phillip Noß** (Leiter Elbkinder-Kita Sandfoort) hatte das Konzept des Willkommenstages erarbeitet und Ideen entwickelt, wie solch ein Tag ablaufen könnte. Ziel der Willkommenstage, die von nun an regelmäßig veranstaltet werden, ist es, neue Mitarbeitende der Elbkinder durch KollegInnen und Geschäftsführung herzlich im Unternehmen zu begrüßen und ihnen die Gelegenheit zu geben, einen Einblick in den Gesamtbetrieb der Elbkinder zu erhalten. Jährlich beginnen rund 700 neue Mitarbeitende bei den Elbkindern ihre Arbeit – eine Zahl, die sich aus der Größe und dem Wachstum des Unternehmens erklärt: Im vergangenen Jahr verbesserten die Elbkinder den Krippenpersonalschlüssel und stellten ca. 370 zusätzliche Fachkräfte ein (vgl. S. 85). Jährlich gehen rd. 100 Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand, hinzu kommen Elternzeit- und Krankheitsvertretungen. Die Nachrücker sollen mit den Willkommenstagen ab jetzt leichter in ihr neues Unternehmen mit seinen vielen Abteilungen finden.

Die Mitarbeitenden aller Abteilungen der Zentrale und der Betriebsrat hatten sich vorab viele Gedanken gemacht, wie sie ihre Aufgaben transparent, anschaulich und interessant darstellen können. Es entstand eine Vielfalt von Ideen, die dann am ersten Willkommenstag 300 neuen Mitarbeitenden sehr lebendig und unterhaltsam präsentiert wurden.

„Die Kollegen aus der Zentrale wurden auf diesem ‚Markt der Möglichkeiten‘ für ihr in die Vorbereitung gestecktes Herzblut belohnt. Die Stände waren gut besucht und wenn man den Blick schweifen ließ, stellte man fest: überall findet reger Austausch statt“, sagt Loretta Juskyte.

Unterstützt wurde der Tag von bereits erfahrenen, langjährig beschäftigten Mitarbeitenden aus den Kitas der Kreise 7 und 5. Jedes Jahr wird es drei Willkommenstage geben, so dass sichergestellt ist, dass jeder und jede Neue dabei sein wird.

Stimmen aus dem Betrieb:

„Eine kurze und sehr positive Rückmeldung für Sie zum gestrigen Willkommenstag: Die Mitarbeiterin kam begeistert von der Veranstaltung zurück, berichtete vom bunten

Angebot und von der Austauschrunde. Alle waren sehr offen, informierten viel und die Stimmung war gut. Es hat sich gelohnt. Die Präsente wurden mit Freude gezeigt. Also, ich würde sagen, aus der Sicht der Mitarbeiterin: ein voller Erfolg! Diese Rückmeldung wollte ich Ihnen nicht vorenthalten.“ –

Monika Kröger, Leitung Kita Elisenstraße

„Die großen Notizbücher und der kleine Notizblock im Elbkinder-Design speziell für den gestrigen Willkommenstag sind wirklich toll. Als neuer Mitarbeiter freut man sich riesig darüber bzw. ich habe mich riesig gefreut! Tolle Aktion!“ –

Andrea Rehfeldt, Betriebliches Gesundheitsmanagement
Personalabteilung

„Auch bei uns im Orga-Team war am Ende die Freude über den gelungenen Tag zu spüren. Ich für meinen Teil möchte zudem sagen, der Tag hat mir ein Verbundenheitsgefühl vermittelt und zwar nicht nur mit den Kollegen aus der Zentrale, sondern auch mit den Kollegen aus den Kitas. Und hey, war das nicht das Hauptziel?! Die Geschäftsführung war zu Greifen nah. Das fand ich besonders gut. Es war schön zu merken, sie sind nicht nur wichtige Entscheidungsträger in unserem Unternehmen, sondern auch irgendwie gleichzeitig Kolleginnen, mit denen wir im Prinzip das gleiche Ziel haben – wir wollen alle der Vision, die wir als Unternehmen haben, gerecht werden und das schaffen wir nur gemeinsam und als eine Einheit. Insgesamt bin ich mit einem Dankbarkeitsgefühl nach Hause gegangen, bei diesem Projekt mitwirken zu dürfen, und mit dem Wunsch, mehr von solchen Tagen zu haben, wo das Gemeinschaftsgefühl und die Identität mit dem eigenen Unternehmen so greifbar ist.“ – **Loretta Juskyte**, Personalreferentin und Mitglied im Orga-Team des Willkommenstages

„Man hatte den Eindruck, dass sich die Abteilungen mit ihrem Stand auf dem Willkommenstag gegenseitig übertreffen wollten. Wir Organisatoren hatten gehofft und versucht dafür zu sorgen, dass sich eine lockere und offene Atmosphäre entwickelt, in der die Gäste schnell miteinander ins Gespräch kommen. Die Hoffnung wurde nicht enttäuscht. Was bleibt, ist die tolle Erfahrung, zu was unser Betrieb in der Lage ist, wenn sich alle Abteilungen einbringen. Die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen bewirkt



**Willkommenstag der
Elbkinder**

viel für den Zusammenhalt bei den Elbkindern. Den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnten wir mit unserem Willkommenstag sicher zeigen, wie gut wir an einem Strang ziehen und dass es bei uns trotz unserer schieren Größe doch persönlich zugeht.“ – **Phillip Noß**, Leiter Kita Sandfoort und Mitglied im Orga-Team des Willkommenstages

„Wie immer, wenn ein Projekt Premiere hat, das von langer Hand vorbereitet wurde, ist die Aufregung groß und die letzten Tage davor erhöhen noch einmal die Spannung ... Beim Willkommenstag herrschte dann eine fröhliche und gelöste Atmosphäre, es wurde viel gelacht. Die Idee, dass alle Teilnehmenden an Tischen sitzen, um die Kommunikation untereinander zu fördern, war ein voller Erfolg. Es gab einen regen Austausch und eine große Bereitschaft, andere kennenzulernen. Es war ein sehr schönes Bild, berührend und bunt, alle schienen sich wohl zu fühlen. Schon während der Veranstaltung gab es viele positive Rückmeldungen, worüber wir uns sehr gefreut haben. Es gab auch die Frage, warum denn erst jetzt ein Willkommenstag stattfindet. Nun ja, wie in allen großen Betrieben reifen Ideen über einen gewissen Zeitraum, bis es dann zur Umsetzung kommt. Aus unterschiedlichsten Gründen, wie gesellschaftlichen Veränderungen, aber vor allem einem höheren Personalbedarf

denn je, wurde nach und nach deutlich, wie wichtig es ist, das Miteinander zu fördern. Denn nur gemeinsam können wir die uns tagtäglich gestellten Aufgaben bewältigen. Toll, dass wir jetzt gestartet sind und erleben konnten, wie lebendig und dynamisch unser Betrieb ist.“ – **Anette Taake**, Regionalleiterin und Mitglied im Orga-Team des Willkommenstages

dungsmöglichkeiten und hat eine gute Auswahlmöglichkeit durch die vielen Kitas und unterschiedlichen Tätigkeitsfelder wie auch GBS. Gut gemacht, der erste Willkommenstag war gelungen – und nun ein weiter so!“ – **Marina Jachenholz**, Betriebsratsvorsitzende □



Willkommenstag der Elbkinder

„Alle Abteilungen des Betriebes haben sich auf dem Willkommenstag vorgestellt, natürlich auch die ‚Abteilung‘ Betriebsrat. Der Betriebsratstand war sehr gut frequentiert. Wir hoffen, dass wir die Fragen zu diversen Themen, wie z. B. Umgang mit Arbeitszeit, Mehr- und Überstunden, Mitsprache usw. gut beantworten konnten. Das Interesse an dem Betriebsrat als Institution allgemein hat uns sehr gut gefallen. Schön, dass viele neue und auch junge Kolleginnen und Kollegen die Elbkinder gewählt haben. Wir hoffen sehr, dass auch der BR von den neuen KollegInnen ein reichhaltiges feedback über seine Arbeit erhält. Die kleinen Diskussionsrunden an den Tischen waren sehr interessant; schön, dass Zeit war, sich kennenzulernen. Interessant, welchen Werdegang die eine oder andere Kollegin genommen hat. Zu hören, was die Motivation war, zu den Elbkindern zu kommen, hat uns natürlich sehr interessiert. So bietet unser großer Betrieb z.B. eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, eine gute Bezahlung, gute Fortbil-

Kindertagespflege in Jordanien

Ein Konzept für ‚home based day care‘

Monika Tegtmeier, die vormalige Leiterin der Elbkinder-Abteilung Aus- und Fortbildung erhielt 2017 eine Anfrage der Hamburger Firma **GFA Consulting Group GmbH**, einem führenden Unternehmen in der Entwicklungszusammenarbeit u.a. in Afrika, Nahost, Asien, ob sie Interesse habe, ein Fortbildungskonzept für Tagesmütter in Jordanien zu entwickeln. Frau Tegtmeier sagte zu, „da die Aufgabe für mich eine interessante Herausforderung war und an meine berufliche Erfahrung und die Aufgaben bei den Elbkindern anknüpfte“. Für die ‚Stadtkinder‘, die Kita-Zeitung der Elbkinder, schrieb Frau Tegtmeier einen Artikel, den wir im Folgenden, leicht gekürzt, wiedergeben:

„Jordanien, mit den problematischen Grenzen zu Saudi-Arabien und Syrien, ist ein Land im Nahen Osten, das sich mutig den Herausforderungen seiner Region stellt. Zudem gewährt Jordanien sehr vielen Geflüchteten aus Syrien, dem Irak und Palästina Schutz. Insofern konnte ich mich gut mit diesem Auftrag identifizieren.

Es wurden zwei Einsätze im Umfang von jeweils 10 Tagen in Jordaniens Hauptstadt Amman verabredet, wo ich mit dem Team der GFA als „international short term expert“ die Bausteine für ein Fortbildungskonzept und dessen Implementation entwickeln sollte. Für mich begann eine spannende und arbeitsintensive Zeit mit vielen neuen Erfahrungen.

Hintergründe und Vorbereitung des Projektes

In Jordanien wird von 2016 bis 2021 in Zusammenarbeit mit der GIZ (Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit) und der GFA Consulting Group GmbH das Projekt ‚Employment Promotion for Women‘ durchgeführt, finanziert durch die deutsche Entwicklungshilfe. Anlass ist die Arbeitslosigkeit, die im Land durchschnittlich 12% beträgt, aber für junge Erwachsene und Frauen wesentlich höher ist. In Jordanien haben viele junge Leute gute Schul- und Berufsabschlüsse, aber der Arbeitsmarkt hat nicht genügend entsprechende Angebote. Sofern junge Frauen und Männer Jobs finden, sind sie oftmals für diese überqualifiziert und haben somit nur ein geringes Einkommen zu erwarten. Diese Situation betrifft besonders stark gut ausgebildete Frauen, für die es im derzeitigen jordanischen Arbeitsmarkt nur geringe Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, u. a. deshalb, weil viele Wirtschaftsbereiche traditionell den Männern vorbehalten sind.

Die kontinuierliche Zuwanderung von Flüchtlingen aus Syrien ist eine weitere Herausforderung: Mehr als 90% der 640.000 syrischen Flüchtlinge (Stand 2017) sind offiziell in Jordanien registriert und werden durch die lokalen Kommunen betreut. Diese Situation birgt Konfliktsituationen bei der Suche nach Arbeitsplätzen. Jordanien hatte nach 1948 zudem ca. 800.000 vertriebene Palästinenser und nach den beiden Golfkriegen 300.000 Irakern Gastfreundschaft gewährt. Um hier die Relation aufzuzeigen: Jordanien hat ca. 11. Millionen Einwohner und insgesamt ca. 2 Millionen Flüchtlinge.

Im Rahmen der deutschen Entwicklungshilfe erhält der jordanische Staat darum auch Hilfe, um Arbeitsplätze zu

schaffen und somit das Land in seinen Stabilisierungsbemühungen zu unterstützen.

Auch in Jordanien zeichnet sich die Entwicklung moderner Gesellschaften ab, dass sich nämlich die Betreuung der Kinder immer weniger in den Familien lösen lässt, wenn beide Elternteile berufstätig sind. So gibt es bereits seit längerer Zeit eine Ausbauplanung für öffentliche, private und Betriebskindergärten für Kinder ab dem 4. Lebensjahr. Ungelöst ist aber bisher die Betreuungssituation für die jüngeren Kinder vom 1. Lebensmonat bis zum 4. Lebensjahr. In der Konsequenz hat dies dazu geführt, dass die berufstätigen Eltern nach informellen Betreuungsmöglichkeiten suchen und hierfür privat bezahlen. So hat sich in Jordanien ein großer informeller Beschäftigungsmarkt für ‚home based day care‘ (Kindertagespflege) entwickelt, der von den Eltern gern genutzt wird und der den Frauen („care givers“) ein Einkommen von umgerechnet ca. 20 – 60 € wöchentlich ermöglicht.

Da es bisher keine staatlichen Vorgaben gibt, die die Betreuungsbedingungen definieren, ist die Betreuungsqualität sehr unterschiedlich, abhängig von der wirtschaftlichen und familiären Situation und dem professionellen Niveau der ‚care givers‘. Die ‚aus der Not‘ etablierten informellen Kinderbetreuungen durch Familienmitglieder oder Nachbarn verfügen weder über entsprechende Standards noch Ausbildungen. Könnte man hier einen Prozess der Legalisierung und Professionalisierung einleiten, wäre dies eine Chance, Frauenarbeitsplätze zu schaffen, Frauen für diese selbstständige Tätigkeit zu qualifizieren und nicht zuletzt den Kindern eine gute und sichere Betreuung und Bildung zu ermöglichen.

Überzeugt werden sollten mit einem vorzulegenden Konzept das jordanische Arbeitsministerium und das Familienministerium.

Mit diesem Kenntnisstand begann ich mit den Vorbereitungen. Gewünscht war die Entwicklung eines Konzeptes orientiert an den deutschen Bedingungen für Kindertagespflege, aber natürlich angepasst an jordanische

Verhältnisse. Ich trug zunächst die Information über deutsche Kindertagespflege zusammen. Es gibt ausgezeichnetes Material aus den Bundesländern, aus den Bundesministerien, aus dem DJI. Und natürlich konnte ich auch die Materialien der Elbkinder heranziehen, etwa die ‚Schlüsselsituationen in der Krippenarbeit‘, die seit meinem ersten Besuch auch in Amman bekannt sind. Da einige Eltern-Informationen der Ministerien in arabischer Sprache vorliegen, war dies sehr hilfreich bei der Entwicklung des Qualifizierungskonzeptes.

Mein erster Besuch in Jordanien

So ausgerüstet fand meine erste, zehntägige Reise nach Amman statt. Ich lernte in der jordanischen Hauptstadt ein sehr engagiertes Team der GFA kennen, bestehend aus einem deutschen Teamleiter, zwei kompetenten Jordanierinnen und einer deutschen nationalen Expertin mit guten Kenntnissen der jordanischen Verhältnisse und Mentalitäten.

Zunächst besuchten wir rd. ein halbes Dutzend der informellen Tagespflegestellen in drei jordanischen Städten, um uns die Betreuungsbedingungen zeigen zu lassen. Wir wollten mit den Frauen ins Gespräch kommen, uns von ihren Erfahrungen erzählen lassen, die Räumlichkeiten kennenlernen, etc. Bei jedem dieser Gespräche war jeweils auch eine Vertretung des regionalen Arbeitsministeriums anwesend.

Erfahrungen aus den Hospitationen

Eindrucksvoll bei diesen Besuchen war die Freundlichkeit, mit der uns die Frauen begegneten, die aus sehr unterschiedlichen Lebenssituationen kamen, z. T. verheiratet, z. T. geschieden, wohlhabender oder eher arm. Die Frauen mussten teilweise mit ihren Einnahmen als ‚care givers‘ Eltern und erkrankte Familienangehörige mit versorgen. Sie zeigen uns bereitwillig die Räumlichkeiten, die sie für die Kinder in ihren Privathäusern zur Verfügung stellen, und beantworteten

offen unsere Fragen. Es entwickelten sich Gespräche im Sprachenmix Englisch, Arabisch und ein bisschen Deutsch. Alle waren daran interessiert, ihre Kindertagespflege zu legalisieren und Fortbildung und Beratung für ihre Tätigkeit zu bekommen. Die Frauen hatten unterschiedliche Schul- und Berufsabschlüsse, von der 10. Klasse High-School bis zum BA Early Education. Eine ursprünglich aus Syrien kommende Lehrerin und Schulleiterin war fasziniert vom deutschen Kindergarten und wollte ihre Kindertagespflegestelle im großen Stil mit ca. 40 Kindern und mehreren Angestellten nach deutschem Konzept konzipieren. Sie hatte bereits ein Haus angemietet und war mit der Einrichtung beschäftigt, allerdings mit Spielzeug- und Einrichtungskatalogen aus China. Ich hätte Lust gehabt, ihr sofort anhand der Elbkinder-Broschüren weitere Impulse für ihre Planung zu vermitteln. Aber das ging natürlich in dieser Situation nicht.

Die Zahl der betreuten Kinder in den von uns besichtigten Tagespflegestellen variierte zwischen 5 – 30 Kindern und abhängig von der Anzahl beschäftigten die Frauen 2 – 3 Assistentinnen, meistens stundenweise, Schülerinnen, Studentinnen (BA Early Childhood) und Nachbarinnen.

Je nach Anzahl der Kinder gab es 1 – 2 kleine Gruppenräume mit jeweils max. 15 qm. Die Räume waren allerhöchstens mit einem Teppich oder einigen Matratzen ausgestattet. Es gab praktisch kein Spielzeug und kein Beschäftigungsmaterial. Auffallend war nur, dass in jedem Gruppenraum ein großer Fernseher an der Wand hing, der stets in Betrieb war.

In einzelnen Fällen wurde das Frühstück für die Kinder von der Tagespflegemutter vorbereitet. In den meisten Fällen brachten die Eltern aber täglich das Essen für die Säuglinge und Kleinkinder mit. Manchmal auch ein kleines Spielzeug.

Wir sahen problematische und gefährliche Situationen: Auf dem Gasherd wurde gekocht, während die Kinder in der Küche spielten, es gab Treppenstufen ohne Geländer, z. T. nicht gesicherte Steckdosen, Müll im Garten usw. Die hygienischen Verhältnisse schienen ebenfalls ein Problem: nicht abwischbare Wickelunterlagen, praktisch keine Säuberung der Teppiche und Matratzen, eine unzureichende Kühlung der Lebensmittel, gemeinsame Nutzung der Familientoiletten etc.

Eingewöhnung spielt z. Zt. in der jordanischen Kindertagespflege keine Rolle. Die Kinder werden gebracht und müssen sich mit der neuen Situation abfinden, ähnlich wie dies auch in nicht allzu ferner Vergangenheit in Deutschland der Fall war. Zwischen 2 bis 7 Stunden pro Tag bleiben die Kinder in der Tagespflege, flexibel und abhängig von den Bedarfen der Eltern.

Auffallend war der liebevolle, körperbetonte Kontakt, den die Frauen zu den Kindern hatten. Bei den 2- bis 3-Jährigen war allerdings deutlich wahrzunehmen, dass sie Langeweile hatten und unseren Besuch als interessantes Erlebnis im Tagesablauf aufnahmen.

Erste Überlegungen für ein jordanisches Fortbildungskonzept

Nach der Rückkehr von diesen Hospitationsfahrten gab es intensive Diskussionen mit dem Team in Amman, und so allmählich kristallisierten sich die Themen für ein Fortbildungskonzept heraus.

Einige der wesentlichen Stichworte dafür waren: die Grundlagen kindlicher Entwicklung, die Bedeutung des Spielens, die räumlichen und sicherheitsrelevanten Bedingungen, Gesundheit, Hygiene, Ernährung, Inklusion. Die für uns (inzwischen) so selbstverständliche Eingewöhnung musste so eingebracht werden, dass sie für jordanische Tagesmütter und Familien praktikabel ist. Und nicht zuletzt gehörten auch Fragen von Kalkulation und Verwaltung in ein stimmiges Konzept.

Vergleichbar den deutschen Weiterbildungskonzepten sollte auch das jordanische Modell 100 – 180 Stunden umfassen und in Basis- und Aufbaumodul gesplittet werden. Nur so kann es zukünftig gelingen, die unterschiedlichen Voraussetzungen, die die Frauen mitbringen, auf ein ähnliches Ausgangsniveau zu heben. Ebenfalls entschieden wir, dass bereits nach dem Basismodul (50 – 60 Stunden an 10 Wochenenden) die Teilnehmerinnen eine Prüfung



Häuserszene, Jordanien

absolvieren und ein offizielles Zertifikat für den Betrieb einer Kindertagespflege erhalten sollten.

Da aus diesem Konzept später ja der legale Betrieb von Tagespflegestellen erreicht werden sollte, galt es, die beiden Ministerien für Arbeit und für Familie zu überzeugen, dieses Gesamtkonzept zu unterstützen und die entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen, sowie die Finanzierungsmodalitäten zu entwickeln. An einem der ersten Gespräche im Familienministerium war ich mitbeteiligt. Es fand in einer freundlichen Atmosphäre statt, aber deutlich war hier auch die Skepsis zu spüren, ob solch ein Projekt durchführbar ist.

Die weitere Überzeugungsarbeit und die Gesamtvorbereitung war Aufgabe des GFA-Teams in Amman, während ich zurückflog, um mir in Hamburg Gedanken zur inhaltlichen Gestaltung des Basismoduls zu machen. Hier half mir meine Erfahrung in der Konzeption von Weiterbildungen und mich unterstützten meine Ex-Kolleginnen und -kollegen der Elbkinder, die mir bereitwillig Materialien zur Verfügung stellten.

Schwierig war es für mich, ohne Kenntnis der jordanischen Trainer die einzelnen Bausteine zu entwickeln und Stundenumfänge festzulegen. Ich entschied mich für ein



Frauen des ersten Kurses
mit ihren Abschlussdiplomen

Tabellenraster mit möglichst genauen Angaben und vielen Quellenhinweisen, sofern mir bekannt auch in Englisch und Arabisch.

Außerdem wollte ich bei meinem nächsten Besuch in Amman möglichst viel Fotomaterial mitbringen, von Spielelementen aus Alltagsmaterialien und von Funktionsraumgestaltungen (Stichwort: der Raum als 3. Erzieher. Das könnte auch in Jordanien von Interesse sein...).

Mein zweiter Besuch in Jordanien

In der Zwischenzeit war das GFA-Team in Amman schon recht gut vorangekommen. Die Kolleginnen und Kollegen berichteten einerseits von den Vorbehalten, die auch wir noch kennen, wenn es um die Betreuung von kleinen Kindern außerhalb der Familie geht, andererseits aber auch von Interesse und Unterstützungsbereitschaft für dieses Projekt.

Dieser 2. Besuch war sehr intensiv, weil wir, basierend auf meinem Vorschlag, insgesamt 12 Fortbildungsthemen für das

Basismodul entwickelten (Umfang 54 Stunden). Außerdem statteten wir IKEA in Amman einen Besuch ab (ja, IKEA gibt es auch im Nahen Osten ...) und kauften diverse Spielzeug- und Alltagsmaterialien ein, die als Anschauungsmaterial für die Trainer und die Weiterbildungsgruppe dienen sollten.

Zum Abschluss meiner Zeit in Amman luden wir eine Gruppe von jordanischen Frauen aus verschiedenen sozialpädagogischen Arbeitsbereichen ein: **Caritas Jordanien**, **NRC Lifeskills Programm** (Flüchtlingsarbeit) und von privater Seite das **Eman Early Childhood Learning Centre**, alle mit Erfahrungen in der Ausbildung von care givern. Wir stellten den Frauen unsere inhaltlichen Überlegungen vor und erfuhren sehr viel Zustimmung zu den Grundorientierungen des Konzeptes. Das hat uns ein Stück die Sicherheit gegeben, diesen Ansatz für Jordanien weiter voranzubringen. Interessanterweise ist von den jordanischen Frauen auch das Thema Inklusion angesprochen worden. Bis dahin waren wir davon ausgegangen, dass es möglicherweise in der Kindertagespflege noch keine so starke Rolle spielt. Aber durch die Vielzahl der Flüchtlinge im Land ist es natürlich ein Thema, und so haben wir entschieden, der Inklusion einen größeren Stellenwert im Aufbaumodul zu geben.

Der aktuelle Stand 3/2018

Ich flog dann mit der Aufgabe nach Hause, das Basismodul detailliert auszuarbeiten und ins Englische zu übersetzen, während das Team in Amman den Implementierungsprozess vorantreiben musste und dabei weiterhin so manches dicke Brett in den Ministerien bohrte ...

Inzwischen wurden die Regularien für das Kindertagespflegekonzept dem jordanischen Regierungskabinett vorgelegt und im Rahmen eines großen Workshops mit dem GFA Amman-Team und den verantwortlichen Ministerien für Familie und Arbeit wurde tatsächlich entschieden, dieses Konzept umzusetzen. In der Zwischenzeit ist auch das Gesamtkonzept von der GFA Consulting Group GmbH in einer Broschüre veröffentlicht und ins Arabische übersetzt worden. Die beiden ersten Pilot-Trainingsgruppen sollten im Januar 2018 mit der Fortbildung beginnen.

Ich würde es großartig finden, wenn das Konzept eine Chance hat – auch wenn vermutlich noch viele Tücken im Detail stecken. Für mich bleibt als große Frage, ob das, was wir uns überlegt haben, auch inhaltlich angemessen und umsetzungsfähig ist und von den Trainern vor Ort so vermittelt werden kann. Das muss in der prozessbegleitenden Evaluation herausgefunden werden.

Wichtig ist, dass die Kindertagespflege in Jordanien nach und nach aus dem informellen Bereich herausgelöst wird und damit ein qualifizierter Arbeitsmarkt für Frauen entsteht, für junge Kinder gute Entwicklungsbedingungen geschaffen werden und für die Eltern eine verlässliche Betreuung aufgebaut wird.

Für mich war dieser Arbeitsprozess in Jordanien außerordentlich interessant und lehrreich, und die Arbeit hat mir großen Spaß gebracht. Ich habe einen Bereich von Entwicklungshilfe kennengelernt, den ich sehr überzeugend finde, weil er langfristig hoffentlich nicht nur für eine Unterstützung sorgt, sondern in das jordanische Bildungssystem, sicherlich mit Modifikationen, die wir jetzt noch nicht kennen, integriert werden kann.

Und dass einige Spuren der pädagogischen Arbeit unserer Elbkinder nun auch in Jordanien zu finden sein werden, ist eine zusätzliche Bestätigung. Wenn wir noch den Auftrag bekämen, ein Aufbaumodul zu entwickeln, würde das die engagierten Kolleginnen und Kollegen in Hamburg und Amman und natürlich auch mich riesig freuen.“

Nachtrag der Redaktion im Juli 2018:

Das Projekt hat sich außerordentlich erfolgreich weiterentwickelt, wie Frau Tegtmeier berichtet, die weiterhin mit dem Team in Amman in Kontakt ist. Die jordanische Regierung hat das Konzept als Bestandteil der frühkindlichen Bildung anerkannt. Die erste Gruppe hat ihren Abschluss gemacht und kann nun legale home based day care betreiben. 150 weitere Frauen wollen den Grundkurs belegen. □

Wir bauen eine neue U-Bahn-Station!

Partizipation beim Bau der U-Bahn-Haltestelle Oldenfelde

Die Erzieherin **Dzenana Kavazovic** und der Erzieher **Steffen Gärtner** aus der **Elbkinder-Kita Bekassinenu** in Rahlstedt waren die beiden Pädagogen, die ein Partizipationsprojekt der besonderen Art begleiteten.

„Es begann mit einem kurzen Anruf in unserer Kita und einem Eintrag in unserem Info-Buch, in dem die wichtigsten News für alle Kolleginnen und Kollegen stehen“, erinnert sich Herr Gärtner. „Dort konnten wir lesen, dass der Hamburger Verkehrsverbund (HVV) die neue U1-Haltestelle Oldenfelde bauen wird und dabei auch die Bürger des Stadtteiles einbinden möchte. Auch öffentliche Einrichtungen seien als Partner gesucht, und dabei sollen sich nicht nur Erwachsene, sondern auch Kinder engagieren dürfen. Wir fanden dieses Angebot sehr interessant und wollten mehr dazu erfahren.“ Also bat die Kita-Leiterin **Anna Ullrich** die verantwortliche Mitarbeiterin des HVV, **Hanna Waesermann**, für ein Informationsgespräch in die Kita.

Frau Waesermann stellte die verschiedenen Bauabschnitte und die Zeitschiene (Baustart 2017/ Bauende 2019) vor und beschrieb, wie die Kinder an den Grünarbeiten



Kita Bekassinenu,
Rahlstedt

beteiligt werden können. „Wir erfuhren, dass die neue Station als „Grüne Oase“ geplant ist, für die zunächst Rodungsarbeiten, danach aber zahlreiche Aufforstungs- und Bepflanzungsschritte geplant sind“, so Frau Kavazovic. Nicht alle Arbeiten würden natürlich für Kinderhände geeignet sein – aber einige, bei richtiger Anleitung, durchaus! Dieses ungewöhnliche Partizipationsprojekt klang so spannend, dass sich die Erzieher zusammen mit der Leitung entschlossen, das ganzheitliche und Sozialraum-bezogene Projekt mit ihren Kindern durchzuführen.

„Da wir nichts über die Köpfe der Kinder hinweg entscheiden wollten, fragten wir in den Morgenkreisen und Kinderbesprechungen nach, ob bei den Jungen und Mädchen denn überhaupt Interesse besteht, bei der neuen U-Bahn-Station mitzubauen ... Na klar wollten sie das! Selber Baumeister und Gärtner werden – gar keine Frage! Nachdem wir also von den Kindern eine durchweg positive Rückmeldung bekommen hatten mussten zunächst viele organisatorische Aufgaben erledigt werden.“

So zum Beispiel musste geklärt werden, wie viele Kinder in das Projekt einbezogen werden können, Absprachen mit den Bereichen wurden getroffen und das Projekt wurde organisch

in den gut strukturierten Wochenplan eingebunden. Auch die Eltern mussten informiert und um Genehmigungen für die fotografische Dokumentation gebeten werden. All dies gehört zu den aufwändigen organisatorischen Vorbereitungen gelingender Kita-Projekte. Nachdem schließlich alles geklärt war stand der Arbeit auf der Baustelle aber nichts mehr im Wege!

Tag 1: Die Erkundung

„Unsere Kinder waren voll motiviert und bereit, endlich loszulegen. Der Erkundungs-Tag begann mit einem Morgenkreis auf unserem Außengelände. Was liegt heute an? ‚Wir gehen zur U-Bahn Baustelle!‘ Die Kinder malten sich aus, dass es heute schon richtig losgehen würde auf der Baustelle, aber wir erklärten ihnen, dass wir an diesem Tag nur den Weg erkunden und uns den Ort des Geschehens anschauen werden. Unsere Absicht war, dass die Kinder den Weg kennenlernen, Entfernungen abzuschätzen beginnen und erste Eindrücke ihres künftigen ‚Arbeitsplatzes‘ gewinnen. Also machten wir uns auf den Weg. Während des immerhin 30 Min. langen Fußweges war die Laune unserer 18 Kinder gut. Wir überbrückten die Zeit mit kleinen Spielen wie ‚Ich sehe was, was du nicht siehst‘ oder ‚Zahlensuchen‘. Zum Ende des Fußmarsches hörten wir natürlich immer öfter ‚Sind wir endlich da?‘ oder ‚Ist es noch weit?‘“

Leider kann man die Baustelle der neuen U-Bahn-Station Oldenfelde nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen, also würde der Gruppe der Fußweg leider auch an den anderen Tagen nicht erspart bleiben ...

Doch nachdem die Kinder angekommen waren, waren alle Anstrengungen des Hinwegs vergessen. „Die Kinder waren total fasziniert von den großen Baumaschinen, Baggern und LKWs, die schon erste Arbeiten verrichteten“, berichten die beiden Pädagogen. „Sie konnten miterleben, wie die Bäume gefällt und wie die Stämme zerkleinert und zerknackt wurden. Ganz schön laut! Frau Waeselmann zeigte den Kindern ihre künftige Arbeitsstätte. Auf den Rückweg in die Kita legten wir noch einen Zwischenstopp auf einem Spielplatz ein, den wir auf dem Hinweg entdeckt hatten. Eine

Stärkung mit Zwieback und Wasser musste jetzt sein und dann noch kurz die verschiedenen Spielgeräte testen ... Gar nicht so schlecht, was unser Stadtteil so bietet, fanden wir. In der Kita angekommen reflektierten wir den Vormittag. Dabei wurde deutlich, dass die Kinder nun noch mehr Lust hatten, endlich selber anpacken zu dürfen!“

Tag 2: Heute wird gearbeitet!

Wieder sammelte sich die Gruppe auf dem Außengelände der Kita und besprach, was sie heute erwarten wird. Eine Lehre vom ersten Tag: Wetterfeste Kleidung ist dringend notwendig! Also standen die Kinder schon bestens ausgerüstet vor der Kita-Tür und bereit für alle kommenden Abenteuer!

Mit warmem Tee, Obst und Knäckebrot im Gepäck machte sich die Gruppe auf den Weg zur Baustelle. „Wahrscheinlich wegen der hohen Vorfreude oder weil die Strecke nun doch schon bekannt war hörten wir auf dem gesamten Weg kein Jammern oder Nörgeln. Auf dem Bauplatz angekommen wurden wir von **Martin Legge**, einem Erlebnispädagogen, den der HVV engagiert hatte, begrüßt. Er zeigte uns unsere Arbeitsplätze, und erklärte, wo wir aufpassen müssen und was gefährlich sein könnte.

Auf die Kinder warteten tolle Werkzeuge. Es lagen verschiedene große Sägen, Astscheren, Warnwesten und Handschuhe bereit. Nach einer Einweisung in deren Handhabung ging es auch schon los. In vier Gruppen eingeteilt und wie echte Bauarbeiter versehen mit dicken Handschuhen und Warnwesten durften sich die Kinder mit den Werkzeugen vertraut machen.

Die Kinder hatten keine Scheu und schritten direkt zur Tat: Dünne Äste, dicke Äste, kleine Zweige: nichts vom bereits gefällten Gehölz, das auf dem Boden lag und zerteilt werden musste, blieb vor ihrem Eifer verschont. Ob Junge oder Mädchen: alle arbeiteten mit. Keine Geräte für Kinderhände? Ganz im Gegenteil! Allerdings: Ganz schön anstrengend. Nach ca. zwanzig Minuten wurden diese Arbeiten unterbrochen, weil der nächste Arbeitsschritt anstand.

„Und der erforderte noch mehr Muskelkraft und Teamwork, stellten unsere Kinder fest: Jetzt nämlich sollte ein Ginkgo-Baum gefällt werden. An diesem zwar nicht dicken, aber hohen und erkennbar widerstandsfähigem Baum war schon ein langes Seil befestigt, an dem nun alle Kinder und die Erzieher ziehen sollten. Die Motorsäge von Herrn Legge heulte auf, die Späne flogen durch die Gegend, wir zogen am Seil, was das Zeug hielt – aber der Baum gab nicht nach. Dann mobilisierten alle nochmal die letzten Kräfte und endlich: der Baum gab auf und kippte langsam um. Doch nicht nur der Baum: Der Erzieher plumpste nämlich auf seine vier Buchstaben. Großes Gelächter – und alle waren stolz, diese Herausforderung durch den Ginkgo geschafft zu haben. Alle hatten an einem Strang gezogen, und dem hatte der Baum letztlich nichts mehr entgegenzusetzen gehabt.“

Nun griffen die Kinder wieder zu den Werkzeugen, um den Ginkgo-Baum zu zerkleinern. Dabei wurden ein paar kleine Äste als Trophäen und als Bastelmaterial für unser Atelier beiseitegelegt. „Schließlich mussten wir ja in der Kita zeigen, was wir Tolles geleistet hatten! Erschöpft, aber glücklich, machten wir uns auf den Rückweg. In der Kita angekommen reflektierten wir den Vormittag. Alle Kinder waren sehr begeistert und geradezu euphorisiert“, erzählen Frau Kavazovic und Herr Gärtner. „Diese Euphorie hörte man noch mehrere Tage lang durch die Gruppenbereiche schallen.“

Im Atelier gestaltete Dzenana Kavazovic Tannenbäume und Zauberstäbe aus den mitgebrachten Ästen. So hatten auch die Kinder etwas vom Projekt, die nicht direkt daran beteiligt gewesen waren.

Auch zwei Monate später, so berichten die Erzieher, fragten die Kinder immer noch, wann es auf der U-Bahn-Baustelle weitergeht und was sie dort als nächstes machen dürfen.

„Damit zeigen sie uns Erziehern, dass sie das Projekt fortsetzen wollen und ihre Begeisterung ganz und gar kein Strohfeuer war! Was für uns bedeutet, dass wir jetzt die nächsten Bauabschnitte planen können. Als nächstes gestalten wir nun den Bauzaun mit. Aber auch danach ist noch viel zu tun, ehe unsere neue U-Bahn-Station Oldenfelde fertig ist ...“ □



Kita Mennonitenstraße,
Altona-Nord

Kunststück Hamburg!

Kita-Kinder malen ihre Stadt

Wo sind wir zu Hause? Wie heißt der Stadtteil, in dem wir leben, wie heißt unsere Stadt? Was ist typisch für Hamburg, Wilhelmsburg, Marmstorf, Billstedt oder Altona? Wie ändern sich die Farben der Stadt im Wechsel der Jahreszeiten? Das alles wollten Kinder aus den vier Elbkinder-Kitas **Ernst-Bergeest-Weg** (Marmstorf), **Sanitasstraße** (Wilhelmsburg), **Mennonitenstraße** (Altona) und **Billstedter Hauptstraße** (Billstedt) genauer wissen. Sie schwärmten zusammen mit ihren Erzieherinnen **Sylvia Jeuck**, **Büsra Ural**, **Sabine Klockmann**, **Anja Romanowski**, **Denise Harms**, **Andrea Leonhardt**, **Sabine Kaster** und **Anja Michaelis** sowie der

Kunstpädagogin **Bianca Kaminski** aus, um ihre Stadt zu entdecken. Zurück in der Kita brachten die Mädchen und Jungen die vielen Eindrücke aus Hamburg auf die Leinwand.

Vom Februar bis zum Mai 2018 fand dieses Kunstprojekt in Kooperation der **Elbkinder** und der **Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration** statt. Rund 80 Kita-Kinder waren dabei – und ihre phantastischen Bilder schmückten nun die langen Flure im 10. Stock der Behörde: Die Landungsbrücken sind im Schnee und im ersten Frühlingslicht die Kulisse für hochbeladene Containerschiffe. Der Wilhelmsburger Leuchtturm Bunthäuserspitze weist ihnen den Weg an der Gabelung von Norder- und Süderelbe. Und die Faszination der kleinen Malerinnen und Maler angesichts der riesigen Elbphilharmonie drückt sich ihren Kunstwerken aus.

Dieses Projekt war ein Paradebeispiel für ganzheitliche Bildung: Indem die Kinder über das Erlebte sprachen erweiterten sie ihren Wortschatz, indem sie über die Jahreszeiten nachdachten lernten sie etwas über Naturphänomene, beim Erkunden der Stadt am Strom entwickelten sie eine Vorstellung von der Hansestadt. Und noch Vieles mehr war mit dem Projekt verbunden: Die Kinder schärften ihre Sinne, wenn sie die Stadt hörten, schmeckten und rochen: Möwengeschrei, Schiffshörner, das Einrollen der S-Bahn; der Geschmack von Fischbrötchen und Franzbrötchen; der Geruch von Wasser und Seetang – auch das macht Hamburg aus und floss in den Gestaltungsprozess ein, als sich die Jungen und Mädchen in den Kita-Ateliers malend und kreativ ihrer Heimatstadt widmeten. Heimat kann in der Wahrnehmung der Kinder aber auch die Straße, die Wohnung, die Kita, das Eis-Café oder das Haustier sein – alles subjektiv und eine Frage der Perspektive. Auf jeden Fall trugen ihre ‚Kunststücke‘ dazu bei, eine Identifikation mit Hamburg zu entwickeln. So hörte man in den Kita-Ateliers öfter einmal den stolzen Satz: „Das ist alles in Hamburg! Hier sind wir nämlich zu Hause!“

Eine zentrale Rolle beim Erforschen der Stadt und später beim Malen in den Kita-Ateliers spielte Franz. Franz? Ein weiterer Pädagoge? Eher nicht – und dennoch hatte er eine zentrale Funktion im Projekt. Franz ist eine von der

Kunstpädagogin Bianca Kaminski kreierte Handpuppe. Ursprünglich eine schwarze Socke wurde sie durch angenähte Schaufelhände, ein stets schnüffelndes graues Näschen und die zum Streicheln verführende Borsten-Frisur (aus einer implantierten Haarbürste) zum Maulwurf Franz. Für gewöhnlich lebt Franz, wie es sich für einen Maulwurf gehört, unterirdisch in seinen Gängen – in diesem Fall einem von Frau Kaminski gehäkelten, erdfarbenen Behältnis mit Deckel. Doch immer wieder steigt er im Verlauf des Projektes aus seinem Bau. Vorsichtig steckt er die Nase aus seinem Maulwurfshügel, schnuppert, von den Kindern jedes Mal begeistert begrüßt, ein wenig herum, ob irgendein Kind vielleicht zufällig ein Franzbrötchen in seinem Rucksack hat, seine Lieblingsspeise, der er seinen Namen verdankt. Mit seiner etwas piepsigen Stimme begrüßt er jeden Jungen und jedes Mädchen, und ihm wird von den Kindern sofort zärtlich über seine (Haarbürsten) ‚Gel-Frisur‘ gestrichen. Hier erschnüffelt er (denn Franz ist ja, wie jeder Maulwurf, nahezu blind) einen Verband: „Oh, hattest Du einen Unfall?“ fragt er voller Mitgefühl. Und das angesprochene Mädchen beginnt sogleich vertrauensvoll vom Fahrrad-Crash am Wochenende zu erzählen. Dann entdeckt Franz ein halbfertiges Bild auf der Fensterbank. „Oh, wie toll, wer hat das denn gemalt?“ Ein Junge beginnt Franz von der Exkursion in den Hafen zu erzählen und dass sein Bild die Köhlbrandbrücke darstellt. Und schon ist der Bezug zum heutigen Ausflug hergestellt, der, so verspricht Franz geheimnisvoll, die Kinder auf ein ganz hohes Gebäude im Hafen und auf ein Schiff führen wird.

„Einer Handpuppe öffnen sich die Kinder viel spontaner als einem erwachsenen Menschen“, erklärt Bianca Kaminski. „Das hilft mir als zunächst unbekannter Honorarkraft, den Kontakt zu den Kindern herzustellen. Aber auch für Erzieherinnen ist das Arbeiten mit Handpuppen eine hervorragende Methode. Franz‘ Anwesenheit machte unser Projekt zu etwas Besonderem. Dass ich die Puppe in der Hand halte und meine Stimme etwas verstelle: das wissen die Vorschulkinder natürlich. Aber sie vergessen das sofort, und Franz führt für sie dann sein Eigenleben. Die Kinder plaudern mit ihm völlig unbefangen, sie zeigen ihm Dinge, erklären ihm, dem Halbblinden, die Kita-Welt, ihr Zuhause und bei unseren Ausflügen dann die Stadt. Sie üben dabei das freie Sprechen, das Formulieren und vor allem: sie werden im

Dialog mit der Puppe kreativer und spontaner als sie das in der Kommunikation mit Erwachsenen sind. Und das ist bei einem Kunstprojekt natürlich besonders wichtig.“

Da war es nur folgerichtig, dass Franz auch bei der Vernissage am 28. Juni in der BASFI dabei war, zu der die Projekt-Kitas mit den Kindern und den Erzieherinnen und Erziehern gekommen waren. So lernte auch **Senatorin Dr. Melanie Leonhard** den kleinen Freund der Kinder kennen. Sie erklärte den Jungen und Mädchen, warum es die Behörde gibt, an was die Senatorin dort arbeitet und wie sehr sie und ihre Kolleginnen und Kollegen sich darüber freuen, dass die bisher traurig leeren Wände nun mit 80 wunderbaren Bildern Hamburgs geschmückt sind. Die Geschäftsführerin der Elbkinder, **Dr. Franziska Larrá**, betonte in ihrer Rede, dass es viele Sprachen gibt, in denen sich Kinder ausdrücken, und dass eine davon die künstlerisch-kreative ist. Bianca Kaminski führte ein phantasievolles Theaterstück mit Stab-Figuren auf, aus dem sich die Kinder erschließen konnten, dass ein großes Ganzes aus vielen kleinen Teilen besteht und dass jedes kleine Teil wichtig ist. Das gilt in der Kita – und das gilt auch für eine große Stadt wie Hamburg mit seinen Stadtteilen. Schließlich überreichten **Bente, Can, Maximus und Benjamin** der Senatorin ein riesiges, aufwändig mit einer roten Schleife

Kita Mennonitenstraße,
Altona-Nord



verpacktes Geschenk: ein Bild, das diese Kinder zusammen mit der abwesenden **Ebbe** speziell für das Büro von Frau Leonhard gemalt hatten.

Für die Vorschulkinder war dieser Vormittag kurz vor den Sommerferien nicht nur der Abschluss eines kreativen Projektes, sondern zugleich fast auch der Abschluss eines Lebensabschnittes: aus den Kita-Kindern wurden nämlich, wie sie stolz betonten, nach den Ferien Schul-Kinder! Und diese Schul-Kinder haben, nicht zuletzt dank dieses facettenreichen, mehrmonatigen Kunst- und Hamburg-Projektes, aus ihrer Kita intensive Eindrücke ihrer Heimatstadt mit in die Schule genommen. □

Wir sprechen mit unseren Händen!

Kita Schneverdinger Weg: Hamburger Bildungspreis 2017

Alljährlich wird vom **Hamburger Abendblatt** und der **Hamburger Sparkasse** der renommierte **Hamburger Bildungspreis** für innovative Bildungsarbeit vergeben. Ein Großteil des Preisgeldes geht an Schulprojekte, ein Teil der Summe ist aber jedes Jahr für Kitas vorgesehen, die auf dem Gebiet der frühkindlichen Bildung Herausragendes leisten.

Und da fiel den Juroren das von der **Elbkinder-Kita Schneverdinger Weg** eingereichte Projekt ‚Unterstützte Kommunikation

für Alle‘ auf. Kita-Leiterin **Uta Bechtel** bekam im vergangenen Oktober den Anruf, dass die Kita in die engere Wahl gekommen war. „Die Juroren kündigten ihren Besuch bei uns an, um sich im Kita-Alltag das anzusehen, was wir in unserer Bewerbung beschrieben hatten. Damit wussten wir, dass es nicht so ganz verkehrt gewesen war, uns mit dem Projekt zu bewerben, von dem wir seit inzwischen zwei Jahren sehr überzeugt sind. Kurz gesagt geht es dabei darum, allen Kindern, also Kindern mit und ohne Behinderungen, sowie ihren Erzieherinnen mit anschaulichen Materialien Begriffe der Deutschen Gebärdensprache und die dazugehörigen visuellen Symbole zu vermitteln. Ziel ist, die Kommunikationsmöglichkeiten für die Mädchen und Jungen und ihre Betreuerinnen zu verbessern. Stichwort Barrierefreiheit.“

Leitungsvertreterin **Stefanie Gribbohm** ergänzt: „In unserer Kita betreuen wir 170 Kinder, viele davon haben Behinderungen oder sind von Behinderung bedroht. Unsere 26 Mitarbeiterinnen haben deswegen alle eine heilpädagogische Qualifikation. Aber bei allem Engagement gab es immer wieder Situationen, in denen sich Kinder und Erwachsene nicht verständigen konnten. Es kann für Kinder eine durchaus belastende und frustrierende Erfahrung sein, Bedürfnisse, Emotionen, Freude oder Kummer nicht artikulieren zu können. Nicht selten mündet das in Wut oder Aggressionen.“

Beim Bemühen der Kita, die Kinder zu einer ‚Sprache‘ finden zu lassen, kam das Anfang 2016 von den Elbkindern für zunächst acht Kitas initiierte Projekt ‚Unterstützte Kommunikation für Alle!‘ zum richtigen Zeitpunkt (vgl. dazu den Text im Jahresbericht 2015/16). „Damit unsere Kinder kommunizieren können, suchten Logopädinnen und Heilpädagoginnen nach anderen Ausdrucksmöglichkeiten als der Lautsprache – Bilder oder Symbole, Gebärden oder elektronische Sprachausgabegeräte. Aber was nützt einem eine Ausdrucksform, wenn einen sonst niemand versteht? Oder wenn man nur mit einigen Erwachsenen kommunizieren kann, aber nicht mit den anderen Kindern? Hier wird aber versucht, mit speziellen, immer gleich aufgebauten Materialien, den so genannten Metacom-Karten, *allen* Kindern und Erwachsenen einen Kita-tauglichen Gebärdenwortschatz zu vermitteln – und das macht seine besondere, inklusive Qualität aus.“

Auch Kinder mit einer anderen Muttersprache, die erst langsam in die deutsche Sprache hineinwachsen, profitieren stark von diesem Kommunikationsprojekt. Da in der Kita Schneverdinger Weg 45% der Kinder ihre Wurzeln in anderen Ländern haben und 25 verschiedene Sprachen vertreten sind, war das ein weiteres Motiv, sich intensiv dem neuen Konzept zu widmen. Außer der Kita Schneverdinger Weg nimmt noch über ein halbes Dutzend weiterer Elbkinder-Kitas am Projekt teil, das von der Beratungsabteilung der Elbkinder (vertreten durch **Gesa Kalbitzer**) sowie der Abteilung Aus- und Fortbildung (vertreten durch **Bettina Herrmann**) unterstützt wird. 2018 geht das Ganze in die dritte Runde: Es können jeweils 8 Integrations-Kitas daran teilnehmen; wissenschaftlich weiterhin begleitet von der **Universität Hamburg** (die Evaluation wird durch das **Bundesministerium für Bildung und Forschung** gefördert).

Das Gebärden-Wörterbuch ist in der Kita Schneverdinger Weg inzwischen auf 300 anschauliche Begriffe und Bilder angewachsen. Überall in der Kita hängen die Metacom-Karten, sei es im Kinderrestaurant, im Atelier, im Bewegungsbereich oder in den Gruppenbereichen. Ganz selbstverständlich benutzen Kinder wie Erwachsene die entsprechenden Gebärden, wenn sie sich morgens begrüßen, wenn sie sich zum Spielen verabreden oder gemeinsames Singen auf dem Programm steht.

„Wir stellen fest, dass diese Form der Kommunikation auch Kinder benutzen, die vorher überhaupt keine Möglichkeit des sprachlichen Austausches hatten. Und diejenigen, die ‚normal‘ sprechen können, gewinnen sozusagen eine weitere Kommunikationsebene hinzu. Barrierefreiheit ist mehr als der Abbau von Hindernissen im Raum – und wir sind glücklich, den Kindern mit der ‚Unterstützten Kommunikation‘ mehr Teilhabe im Alltag ermöglichen zu können“, sagt Frau Bechtel.

Die öffentliche Würdigung stellt für die Kita Schneverdinger Weg eine weitere Bestätigung ihres Engagements dar. Gewissermaßen ist der Preis auch eine Auszeichnung für das Projekt insgesamt. Schulsenator **Ties Rabe** betonte am 30. November 2017 bei der Verleihung im Kehr wieder-Theater: „Herausragende Arbeit muss Beachtung erfahren. Dafür steht der Hamburger Bildungspreis.“



Kita Schneverdinger Weg,
Wilstorf

An diesem Abend wurde auch ein in der Kita gedrehter Film gezeigt, der den zahlreichen Besuchern demonstrierte, was das Kommunikationsprojekt zu leisten vermag. Der Film lief noch einige Tage auf Hamburg 1 und mehrere Zeitungen berichteten ausführlich. So hatte der Hamburger Bildungspreis nicht zuletzt auch eine Bedeutung für die Öffentlichkeitsarbeit der Kita. Und wie Frau Bechtel berichtet, kamen auf Grund dieser Berichterstattung mehrere Eltern, die genau in *dieser* Kita einen Platz für ihr Kind wünschen.

Das Preisgeld von 5.000 € wird die Kita zweck- und projektgebunden verwenden, indem sie Tablets und einen Lap-Top anschafft, um dann mit einer App und Internet-Filmen die Gebärdenvermittlung noch weiter auszubauen. Denn die unterstützte Kommunikation wird auch künftig die Arbeit der Kita Schneverdinger Weg bestimmen. Die Pädagoginnen **Marie Lengefeld** und **Liliana Klawitter** (die für die wissenschaftliche Studie des Forschungsprojektes auch schon eng mit den Eltern kooperierten) besuchen weiterhin Fortbildungen und die Arbeitsgruppe zum Projekt und geben ihre Erkenntnisse an ihre anderen Teamkolleginnen weiter. Herzlichen Glückwunsch an das Leitungsteam und an die Erzieherinnen und Erzieher der Kita Schneverdinger Weg zum Bildungspreis 2017! □

Auszeichnungen

Das auf den vorherigen Seiten ausführlich dargestellte Projekt der **Kita Schneverdinger Weg**, für den die Kita Ende 2017 den renommierten **Hamburger Bildungspreis** erhielt, war im Berichtszeitraum erfreulicherweise nicht das einzige ausgezeichnete Kita-Projekt:

Mit ihrem Bienen-Projekt wurde die **Kita Kirchdorfer Straße** Landessieger Hamburg beim Wettbewerb ‚**Forschergeist 2018**‘ und erhielt 2.000 Euro für die Bildungsarbeit. Den Preis überreichte am 24. April 2018 **Senatorin Dr. Melanie Leonhard** zusammen mit **Dr. Ute Gallmeier** von der **Stiftung Haus der Kleinen Forscher** direkt in der Kita Kirchdorfer Straße. 651 Kitas aus ganz Deutschland hatten mit ihren Projektarbeiten aus Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) am bundesweiten

Kita-Wettbewerb teilgenommen. Die Experten-Jury wählte das überzeugendste Projekt aus jedem Bundesland als Landessieger aus. Ausführlich beschreiben wir dieses wunderbare naturkundliche Projekt auf S. 53 ff.

Im Mai 2018 wurde erstmals der **Deutsche Kita-Preis** vergeben. Als eine von mehr als 1.400 Bewerbern bundesweit schaffte es die **Elbkinder-Kita Zeiseweg** unter die 30 nominierten Einrichtungen. Den Preis holte ein Familienzentrum aus Maintal. Der Deutsche Kita-Preis ist eine Initiative des **Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** und der **Deutschen Kinder- und Jugendstiftung**, in Partnerschaft mit der **Heinz und Heide Dürr Stiftung**, der **Karg-Stiftung**, **Porsche** und dem **Didacta Verband**. Ziel ist es, gemeinsames Engagement für gute Qualität in Kitas und für Kitas sichtbar zu machen und zur Nachahmung anzuregen. Dass die Elbkinder-Kita Zeiseweg unter den 30 besten Kitas war, ist eine schöne Würdigung der Arbeit dieser Altonaer Einrichtung. Eingereicht hatte sie ein Partizipationsprojekt: das Kinderparlament der Kita war entscheidend bei der Planung des neuen Außengeländes beteiligt. □

Kita Kirchdorfer Straße,
Wilhelmsburg



Hand in Hand



1



2



Interesse ist die größte Wertschätzung: Eltern freuen sich über die Ideen und Leistungen ihrer Kinder.



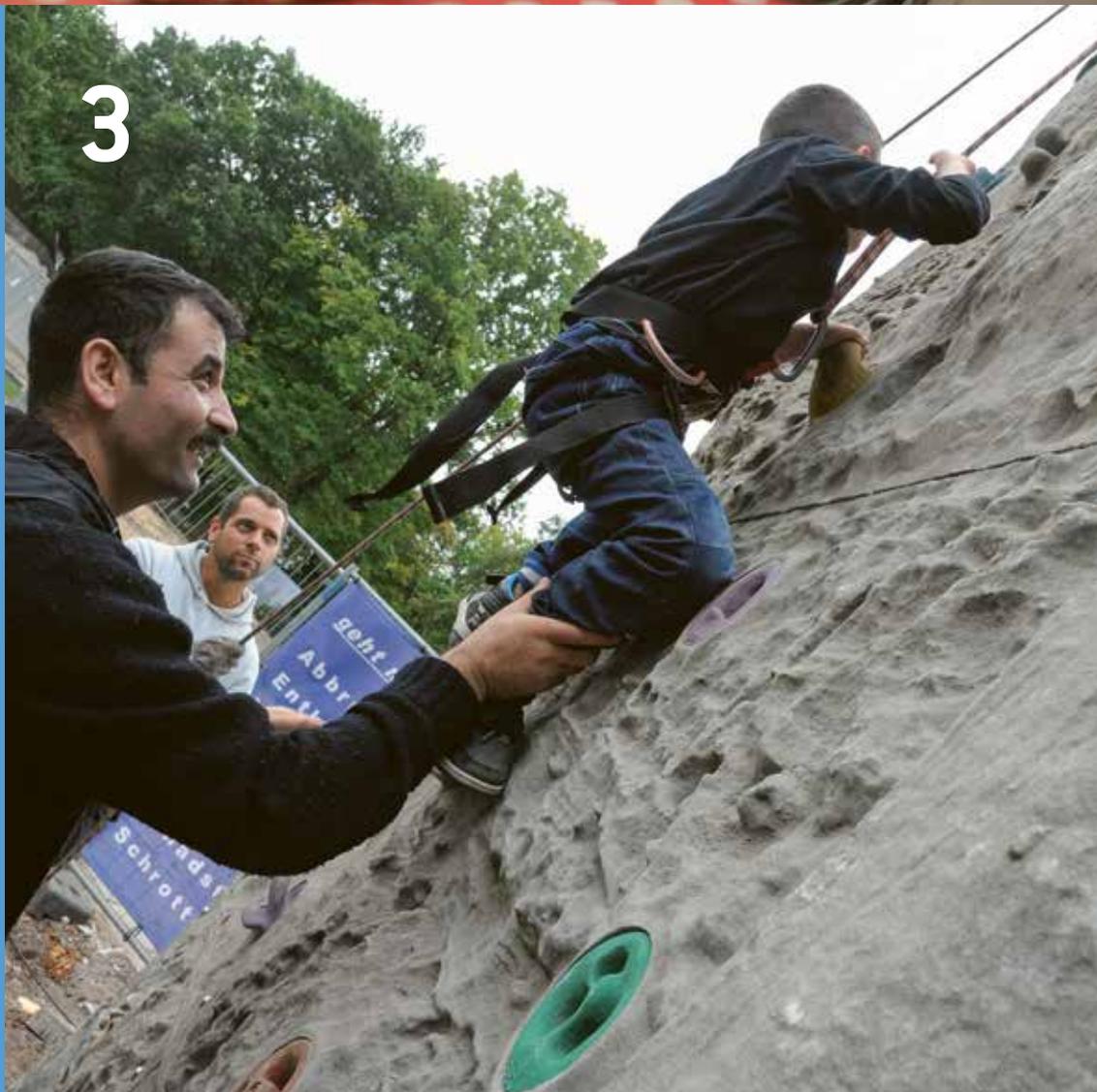
1



2



3



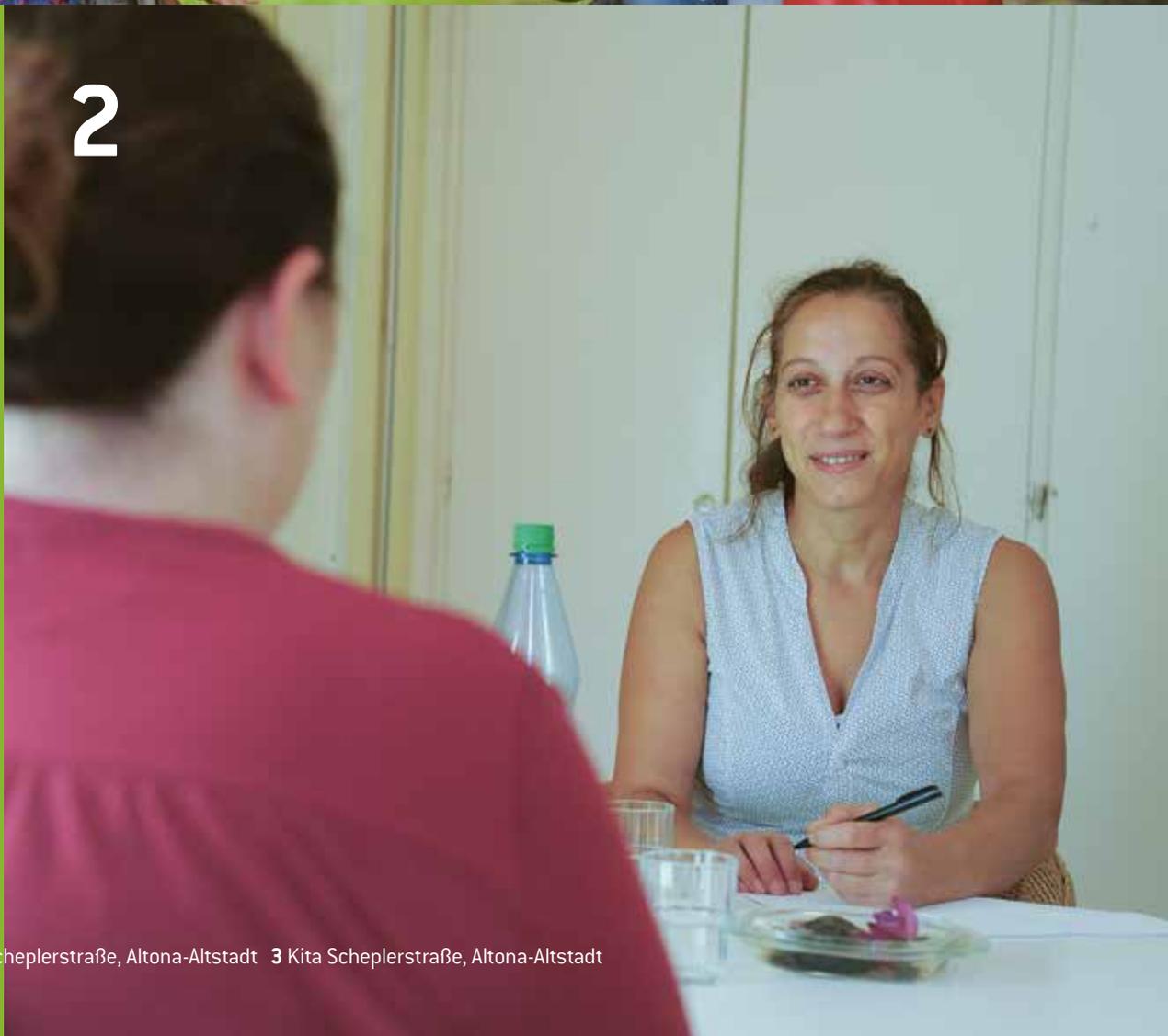
Eltern und Kinder – gute Teams!

Zusammen Experimente machen
und Herausforderungen meistern.
Dazu gehört auch die Eingewöhnung:
Loslassen und einfach nur da sein.

1



2



Andere Eltern, die pädagogische
Fachkraft, andere Kinder –
zusammen sein, sich beraten,
sich aneinander freuen.





Die Geschäfts- entwicklung 2016–2017

Auch im vergangenen Geschäftsjahr waren unsere Kitas, darunter die Neueröffnung in der Grunewaldstraße in Jenfeld, wieder gut ausgelastet. Im Jahresdurchschnitt konnten 1.053 Kinder mehr betreut werden als im Vorjahr. Dies entspricht einem Zuwachs von 3,5%.

Wie schon im Vorjahr stieg vor allem die Anzahl der Krippenkinder an, denn immer mehr Eltern entscheiden sich für die frühe Kita-Betreuung ihrer Kinder: Hier haben unsere Kitas 242 bzw. 3 % mehr Krippenkinder betreut. Aber auch die Zahl der Elementarkinder stieg, und zwar um 263 auf 15.177 Kinder (+ 2 %). Größer fiel der Zuwachs an Kindern in der Ganztägigen Betreuung an Schulen aus: im neuen Geschäftsjahr betreuten unsere GBS-Standorte 8.395 Kinder und damit 7 % mehr als im vergangenen Jahr.

Positiv verlief auch die Entwicklung bei unserem Tochterunternehmen Elbkinder Vereinigung Kitas Nord gGmbH (EKN). Zur EKN gehören 10 Kitas in Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Alle Kitas sind gut nachgefragt, insgesamt wurden im Jahr 2017 944 Kinder betreut.

Steigende Kinderzahlen führten im Jahr 2017 parallel zu einem weiteren Anstieg der Beschäftigtenzahlen bei den Elbkindern. Mit 4.091 Erziehungskräften und 393 Kita-Leitungskräften sind wir weiterhin der mit Abstand größte Arbeitgeber für pädagogische Fachkräfte in Hamburg. Hierbei ist zu betonen, dass die Elbkinder mit rd. 89 % Frauenanteil die vom Bundesgleichstellungsgesetz geforderten 30 % weit über das Mindestmaß hinaus erfüllen.

Die Elbkinder schließen das Jahr 2017 mit einem Bilanzgewinn von 100 T€ ab. Die gestiegene Zahl an betreuten Kindern und ein Anstieg der Leistungsentgelte haben zu einem Wachstum der Erträge auf 339,6 Mio. € geführt.



Geschäfts- verlauf, Jahres- abschluss, personelle und bauliche Entwicklung

Entwicklung der Kinder- zahlen, Marktanteil

Die Elbkinder (abgekürzt EHK) betrieben zum Jahresende 2017 177 Kindertagesstätten an 190 Standorten (somit 13 Dependancen). Im Januar 2017 wurde die Kita Grunewaldstraße eröffnet.

Im Jahresdurchschnitt wurden insgesamt 1.053 Kinder mehr betreut als im Vorjahr – dies entspricht einem Zuwachs von 3,5%. Das Diagramm rechts zeigt, dass sich dieser Zuwachs ungleichmäßig auf Altersstufen und unterschiedliche Kita-Leistungsarten verteilt. Wie schon im Vorjahr stieg vor allem die Zahl der Krippenkinder an (+ 242 oder + 3%). Auch die Zahl der Elementarkinder stieg von 14.914 um 263 auf 15.177 (+ 2%) an. In GBS wurden mit 8.395 Kindern 7% mehr Kinder als im vergangenen Jahr betreut.

Anzahl der betreuten Kinder in den Elbkinder-Kitas

Foto links: Kita Sandfoort,
Langenhorn

Elementar (gesamt)



darunter Kinder mit Behinderung



Krippe



GBS/GTS-Regeldienst

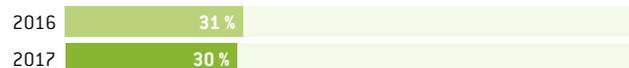


Gesamt*

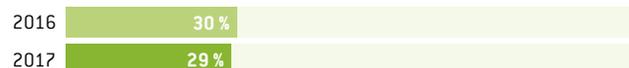


Marktanteile in Prozent

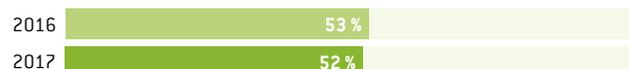
Krippe



Elementar



Elementar (Integrationskinder)



Gesamt



* Rundungsdifferenz möglich

GBS- und GTS-Standorte der Elbkinder

| SCHULE | KITA |
|---|--------------------------------|
| Schule am Schleemer Park (Standort Möllner Landstraße) | Kita Druckerstraße |
| Schule am Schleemer Park (Standort Billbrookdeich) | Schulkinderclub Billbrookdeich |
| Schule Stengelestraße | Kita Hermannstal |
| Max-Träger-Schule | Kita Baumacker |
| Schule Goosacker | Kita Knabeweg |
| Gorch-Fock-Schule und Schule Schulkamp | Kita Eichengrund |
| Schule Trenkner Weg | Kita Elbchaussee |
| Schule Brockdorffstraße | Kita Rahlstedter Bahnhofstraße |
| Schule Oppelner Straße | Kita Bekkamp 60 |
| Schule Leuschnerstraße | Kita Lohbrügger Kirchstraße |
| Schule Am Schwarzenberg (Förderschule) (bis 30.8.2017) und Grundschule Kerschensteinerstraße | Kita Bissingstraße |
| Schule Moorflagen | Kita Wagrierweg |
| Sprachheilschule Eschenweg | Kita Am Blumenacker |
| Schule An der Seebek (mit 2 Standorten) | Kita Schlicksweg |
| Schule Karlshöhe (Zweigstelle Hohner Kamp) | Kita Hohnerredder |
| Schule Horn | Kita Horner Weg |
| Schule Klein Flottbeker Weg | Kita Holmbrook |
| Schule Strenge | Kita Rabenhorst |
| Schule Alsterredder | Kita Alsterredder |
| Schule Grützmühlenweg | Kita Hummelsbüttler Landstraße |
| Schule Max-Eichholz-Ring | Kita Harnackring |
| Schule Mendelstraße | Kita Schulenburgring |
| Schule Bonhoeffer Straße | Kita Möllner Landstraße |
| Schule Curslack und Schule Altengamme (ab Schuljahr 16/17) | Kita Curslack Deich |
| Schule Marmstorf | Kita Ernst-Bergeest-Weg |
| Schule Genslerstraße (mit 2 Standorten) | Kita Rübenkamp 123 |
| Schule Eberhofweg | Kita Sandfoort |
| Schule Zollenspieker | Kita Wiesnerring |
| Grundschule Kirchdorf | Kita Prassekstraße |
| Schule Friedrich-Frank-Bogen | Kita Friedrich-Frank-Bogen |
| Schule Am Johannisland | Kita Am Johannisland |
| Schule Mümmelmannsberg | Kita Mondrianweg |
| Anton-Rée-Schule | Kita Henriette-Herz-Ring |

Der Marktanteil der EHK am Kita-Markt ist mit 30 % um 1 % unter dem Vorjahresniveau. Die Marktanteile der Jahre 2016 und 2017 ergeben sich aus dem Diagramm auf S. 81.

Auf Basis einer politischen Grundsatzentscheidung aus Mai 2009 wurde innerhalb von 2 Jahren beginnend mit dem 1.8.2012 eine flächendeckende Ganztagsbetreuung an Hamburger Schulen realisiert. Zuvor wurden bereits an Modell- und Pilotstandorten Konzepte der Zusammenarbeit zwischen Schule und Kooperationspartnern der Kinder- und Jugendhilfe (insbesondere bisherige Hort-Träger) getestet und optimiert. Die Tabelle links gibt eine Übersicht über die GBS- und GTS Standorte zum 1.10.2018.

Ferner wurden im Juni 2017 den Kitas zusätzliche Personalressourcen budgetiert. Für den Krippenbereich bedeutet dies eine Erzieher-Kind-Relation von 1 : 4 und im Elementarbereich wurden die Personalwochenstunden je Gutschein jeweils um 2,5 % erhöht. Naturgemäß können nicht unverzüglich alle ‚neuen‘ Stellen besetzt werden. Die zusätzlichen Personalkosten sollen aus einer dafür gebildeten zweckgebundenen Rücklage refinanziert werden.

Von den 4.987 Beschäftigten (+ 6,5 %), die durchschnittlich im Jahr 2017 bei der EHK voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, hatten 2.670 (54 %) eine Vollzeitstelle inne, während die Übrigen mit unterschiedlichen Zuschnitten in Teilzeit tätig waren. Der Anteil der zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse zum 31.12.2017 sank absolut von 218 zum 31.12.2016 auf 113, damit auf 2,3 %.

Personelle Entwicklung

Steigende Kinderzahlen führten im Jahr 2017 zu einem weiteren Anstieg der Beschäftigtenzahlen. Mit durchschnittlich 4.091 Erziehungskräften und 393 Kita-Leitungskräften (inkl. Leitungsververtretungen und GBS-Abteilungsleitungen) sind die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH weiterhin der mit Abstand größte Arbeitgeber für pädagogische Fachkräfte in Hamburg (vgl. Diagramm S. 85).

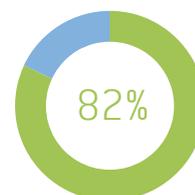
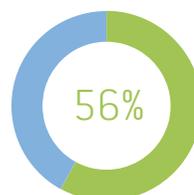
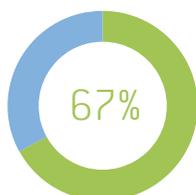
Bundesgleichstellungsgesetz

Am 1.5.2015 ist das Bundesgesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Bundes-Gleichstellungsgesetz) in

Frauenquote bei den Elbkindern

| Gremium | AUFSICHTSRAT | GESCHÄFTSFÜHRUNG | 1. FÜHRUNGSEBENE Regionalleitung und Abteilungsleitung Zentrale | 2. FÜHRUNGSEBENE Kita-Leitung und Teamleitung Zentrale |
|--------------|--------------|------------------|---|--|
| Anzahl | 9 | 2 | 16 | 190 |
| davon Frauen | 6 | 2 | 9 | 156 |

Frauenanteil



Kraft getreten. Danach sind im Lagebericht die Frauenquoten im Aufsichtsrat, im Leitungsorgan (Geschäftsführung) sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des Leitungsorgans darzustellen. Die Tabelle auf S. 83 zeigt den Stand zum 31.12.2017.

Die Quote liegt weit über dem gesetzlichen Ziel von 30%. Das Bundesgesetz erfüllt die EHK damit bereits weit über das Mindestmaß. Der Frauenanteil insgesamt bei der EHK beträgt 89%.

Bauliche Entwicklung

Im Jahr 2017 konnten 233 neue Kita-Plätze geschaffen und folgende Großprojekte gestartet und/oder abgeschlossen werden.

Erweiterung:

- Kita Jugendstraße
- Kita Ludolfstraße
- Kita Grunewaldstraße
- Kita Johann-Mohr-Weg
- Kita Bissingstraße

Ersatzbauten und Grundsanierungen:

- Kita Osterbrook
- Kita Schlicksweg
- Kita Friedrich-Frank-Bogen
- Kita Holmbrook
- Kita Sturmvogelweg
- Kita Möllner Landstraße
- Kita Pinelsweg

Energetische Sanierungen:

- Kita Struenseestraße

Jahresabschluss 2017

Die Elbkinder schließen das Jahr 2017 mit einem Bilanzgewinn von 100 T€ ab. Die gestiegene Zahl an

betreuten Kindern und ein Anstieg der Leistungsentgelte haben zu einem Wachstum der Erträge von 306,6 Mio. € auf 339,6 Mio. € geführt.

Die Ertragslage stellt sich wie in der Tabelle auf S. 86 dar.

Die wesentlichen Veränderungen in den Umsatzerlösen ergeben sich zum einen aus der Entgeltsteigerung und zum anderen aus der gestiegenen Belegung um 3,5% im Kita-Bereich. Ferner wurde bei den Umsatzerlösen die auf Vertragskommissionsebene vereinbarte Anhebung des sog. Personaleckwerts in Höhe von + 3,3% in 2017 wegen der strukturellen tariflichen Anpassungen 2016 berücksichtigt. Ebenfalls angestiegen ist der Umsatz durch GBS, der sich in der Position ‚Umsatzerlöse aus übrigen Bereichen‘ wiederfindet. Die sonstigen betrieblichen Erträge sind gestiegen, da die Forderungen gegenüber der FHH aus der Zuführung zu Pensionsrückstellungen angepasst wurden und somit eine erhöhte Zuführung zu Pensionsrückstellungen ausgewiesen wird.

Es ergibt sich eine Umsatzrendite – bezogen auf das Jahresergebnis – in 2017 von + 3,0% (Vorjahr 2,7%).

Der Umsatzerlös je Mitarbeitendem beträgt in 2017 57.325,58 € (Vorjahr: 56.478 €) und ist damit um 1,2% höher als in 2016.

Der Materialaufwand ist im abgelaufenen Geschäftsjahr um 3,1 Mio. € gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr sind vor allem die Aufwendungen für Lebensmittel und Betreuungsaufwand sowie die Aufwendungen für bezogene Leistungen ausschlaggebend für den Anstieg.

Aufgrund der Bauinvestitionen in den einzelnen Kindertagesstätten sind die Abschreibungen um 161 T€ gestiegen.

Das Betriebsergebnis hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 19,4 Mio. € verbessert: Der Betriebsertrag hat sich um 33 Mio. € verbessert, der Betriebsaufwand ist ebenfalls gegenüber dem Vorjahr um 13,5 Mio. € gestiegen. Das Betriebsergebnis vermindert sich nach Verrechnung mit dem Finanzergebnis auf ein Ergebnis von 10,2 Mio. €

Personalbestandsentwicklung*

Elbkinder

Pädagogische Kita-Leitungskräfte



Erziehungskräfte



TherapeutInnen



Verwaltungskräfte in Kitas



Hauswirtschaftsleiterinnen



Hausarbeiterinnen



Beschäftigte der Zentrale



Geringfügig Beschäftigte



Zivildienstleistende/Praktikanten



Teilnehmerinnen Freiwilliges Soziales Jahr



Elbkinder KITA Hamburg Servicegesellschaft (EKSG)



Elbkinder Vereinigung Kitas Nord (EKN)



Elbkinder:

Voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:



Beschäftigte gesamt:



Konzern:

Beschäftigte gesamt:



* Aktiv Beschäftigte, ohne Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub, Renten auf Zeit oder in der Freizeitphase der Altersteilzeit

Gewinn-und-Verlust-Rechnung der Elbkinder 2016/2017

| | 2017 | T€ | 2016 | T€ | +/- in T€ |
|------------------------------------|---------|-----------------|---------|-----------------|-----------------|
| ERTRÄGE | | | | | |
| Umsatzerlöse | | 305.373 | | 283.689 | + 21.543 |
| davon aus Krippenplätzen | 108.696 | | 98.380 | | + 10.316 |
| davon aus Elementarbereichsplätzen | 125.787 | | 119.003 | | + 6.784 |
| davon aus der Eingliederungshilfe | 32.998 | | 31.639 | | + 1.359 |
| davon aus Hortplätzen | 133 | | 131 | | + 2 |
| davon aus übrigen Bereichen | 37.616 | | 34.534 | | + 3.082 |
| andere aktivierte Eigenleistungen | | 111 | | 86 | + 25 |
| Sonstige betriebliche Erträge | | 34.097 | | 22.889 | + 11.208 |
| Betriebsertrag | | 339.581 | | 306.664 | + 32.917 |
| AUFWÄNDE | | | | | |
| Materialaufwand | | 57.695 | | 54.574 | + 3.121 |
| Personalaufwand | | 230.000 | | 212.152 | + 17.848 |
| Abschreibungen | | 8.753 | | 8.592 | + 161 |
| Sonstige betriebliche Aufwendungen | | 9.914 | | 17.568 | - 7.654 |
| Betriebsaufwand | | 306.362 | | 292.886 | + 13.476 |
| ERGEBNIS | | | | | |
| Betriebsergebnis | | + 33.219 | | + 13.778 | + 19.441 |
| Finanzergebnis | | - 23.064 | | - 5.450 | - 17.614 |
| Neutrales Ergebnis (inkl. Steuern) | | - 4 | | - 5 | + 1 |
| Jahresergebnis | | + 10.151 | | + 8.323 | + 1.828 |

Betriebsertrag



Betriebsaufwand



Ergebnis



(Vorjahr + 8,3 Mio. €). Das Finanzergebnis ist maßgeblich durch die Auf- bzw. Abzinsung von Pensionsrückstellungen geprägt.

Nach Verrechnung mit dem neutralen Ergebnis errechnet sich ein Jahresüberschuss von 10,2 Mio. €. Das Jahresergebnis hat sich gegenüber dem Vorjahr um 1,8 Mio. € verbessert. Insgesamt ergibt sich nach Rücklagenveränderungen und Gewinnvortrag ein Bilanzgewinn von 100 T€.

Unsere Tochtergesellschaft EKSG verzeichnete im Jahr 2017 Umsatzerlöse – ausschließlich von den Elbkindern – von 16,5 Mio. €. Sie schloss mit einem Jahresfehlbetrag von 338,6 T€ das Geschäftsjahr ab.

Geschäftsverlauf der Elbkinder Vereinigung Kitas Nord gGmbH

In 2017 hat die EKN keine neuen Kitas eröffnet, musste aber durch die Einführung der Ganztagschule im Hort Borstel eine Gruppe zum 1.8.2017 schließen.

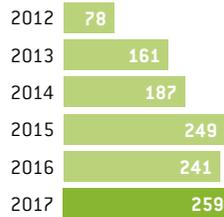
Die Struktur der Belegung im Zeitablauf ist aus der Tabelle rechts erkennbar. Die EKN betreute am 31. Dezember 2017 944 Kinder. Alle Kitas der EKN sind gut nachgefragt.

Die Erträge der Gesellschaft stiegen von 10.373 T€ im Vorjahr auf 11.463 T€ im Jahr 2017 in Folge des Anstiegs der betreuten Kinder sowie der gewährten Zuschüsse. Konsequenz aus der erhöhten Kinderzahl ist der Anstieg der Material-, Personal- und Verwaltungsaufwendungen.

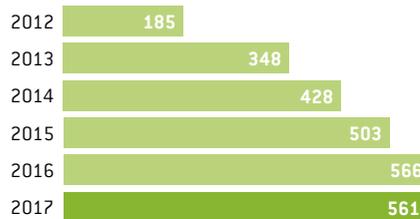
Die Gewinn- und Verlustrechnung weist einen Jahresfehlbetrag von 129 T€ aus. Dies begründet sich vor allem in der geänderten Berechnung von Rückstellungen für Überstunden (+ 65 T€). Durch die vertraglich fixierte Zuführung zur Rücklage für Instandhaltungen und für

Belegung der EKN-Kitas

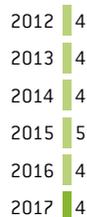
Krippe



Elementar



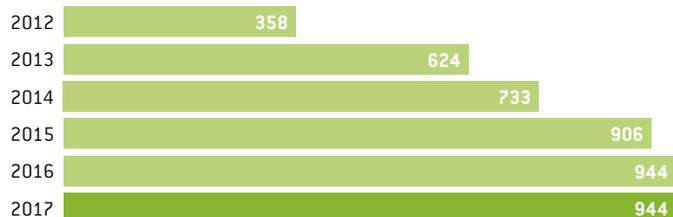
Integration (Region Niedersachsen)



Hort



Gesamt



zukünftige Projekte sowie durch die Entnahmen für getätigte Projekte in 2017 ergibt sich der Bilanzgewinn von 150 T€ (nach 130 T€ im Vorjahr). □

Klimaplan und -schutz

CO₂-Reduzierungen fortgeführt

Die in 2010 entwickelte Klimaschutzstrategie der Elbkinder wurde auch 2016 kontinuierlich weiterverfolgt. Die CO₂-Reduzierungen und Energieeinsparungen werden bei den Elbkindern durch nachhaltiges Bauen, angelehnt an die Hamburger Klimaschutzpolitik, realisiert. Beispielhaft seien hierfür Energetische Gebäudesanierungen, Nachrüstungen für erneuerbare Energien sowie die Unterstützung von pädagogischen Programmen zum Klimaschutz wie Fifty-Fifty bzw. Klimafuchs genannt. Bis einschließlich 2015 wurden 58 Kita-Gebäude energetisch saniert und neu gebaut sowie 6 Photovoltaik-Anlagen zur Stromerzeugung und 7 Solarkollektorenanlagen zur Warmwassergewinnung bzw. Heizungsunterstützung installiert. Es wurden 2 Pelletheizungen und 2 Erdwärmepumpen in Betrieb genommen. Im Bereich PV-Anlagen haben wir eine Einsparung 2015 von insgesamt 40,8 t CO₂-Emissionen. Für das Jahr 2015 wurde eine CO₂-Reduzierung im Bereich Heizungsverbräuche gegenüber dem Basisjahr 2012 um 2% (– 90 t CO₂ p. a.) erreicht, so der Klimaschutzbericht der Elbkinder. Die Einsparungen bei den sanierten oder ersetzten Kitas liegt bei 15% (Vergleichsjahr: 2012).

Seit 2007 haben die Elbkinder somit die CO₂-Emissionen um 540 t reduziert. Bis 2020 sollen weitere 18 Kita-Gebäude energetisch saniert bzw. durch Neubauten ersetzt werden und 2 bis 4 Photovoltaik-Anlagen in Betrieb genommen

werden. Damit sollen im Vergleich zum Basisjahr 2012 15% CO₂ eingespart werden; langfristig sollen bis 2050 so 80% CO₂ reduziert werden.

2017 sind die Elbkinder im Bereich des Klimaschutzes einen weiteren, konzeptionellen Schritt gegangen:

Der Elbkinder-Klimaplan

Der Hamburger Klimaplan und die Bestrebungen nach einer verbindlichen Klima-Partnerschaft mit der Stadt Hamburg waren für die Elbkinder ein guter Anlass, mit einem Klimaplan die vielfältigen Bemühungen, Teilkonzepte, Arbeitsweisen und Kompetenzen zusammenzutragen und in eine neue übergreifende Strategie zu fassen, Ziele zu formulieren, mögliche Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele zu benennen und diese in die Umsetzung zu bringen. Im September wurde daher der erste Elbkinder-Klimaplan verabschiedet. Dieser Klimaplan orientiert sich an die Maßgaben der Stadt Hamburg. Er zeigt auf, in welchen Handlungsfeldern bereits ein Augenmerk auf Nachhaltigkeit gerichtet ist und wo noch weitere Maßnahmen notwendig sind. Es ist unser Fahrplan für mehr Klimaschutz.

Die Elbkinder dienen mit ihrer Kinderbetreuung im Kita- und GBS-Bereich dem Gemeinwohl und agieren gleichzeitig am freien Markt unter Wettbewerbsbedingungen. Somit bewegen sie sich im Nachhaltigkeits-Dreieck aus Gesellschaft/ Soziales, Ökologie und Ökonomie (vgl. Grafik rechts).

Vor diesem Hintergrund wurden kurz-, mittel- und langfristige Ziele definiert:

1. Kurzfristige Ziele bis 2020

- Klimaschutz und Nachhaltigkeit sollen im Rahmen der sozialen Verantwortung der Elbkinder konzeptionell in der pädagogischen Arbeit verankert werden.
- Der Klimaschutz soll bei allen relevanten Vorhaben (Baumaßnahmen, Organisationveränderung, Beschaffung ...) mitbedacht werden, um so einen Beitrag zu den Hamburger Zielen der CO₂-Einsparung zu leisten.

2. Mittelfristige Ziele bis 2030

- Es sollen pädagogische Projekte zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit entwickelt werden, die Klimaschutz und Nachhaltigkeit für Kinder erfahrbar machen.
- Die Elbkinder wollen eine CO₂-Einsparung ggü. dem Bezugsjahr 1990 von 50 % erreichen.

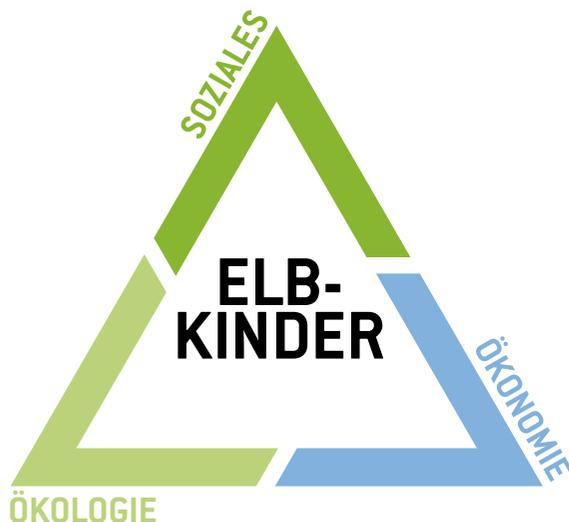
3. Langfristige Ziele bis 2050

- In der frühkindlichen Bildung sollen viele ‚Generationen‘ von Kita-Kindern zu Multiplikatoren in der Gesellschaft für Klimaschutz und Nachhaltigkeit befähigt werden.
- Es soll ein CO₂-neutraler Gebäudebestand erreicht werden.

Diese Ziele sollen durch verschiedene Maßnahmen in den 5 Elbkinder-Handlungsfeldern erreicht werden:

1. Frühkindliche Bildung
2. Energie
3. Gebäude
4. Mobilität/Verkehr
5. Beschaffung und Organisation

Das Nachhaltigkeits-Dreieck



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Betreuungs-, Bildungs- und Erziehungsarbeit. Nur gesunde, qualifizierte und motivierte Mitarbeitende können ihre Tätigkeit über eine lange Zeit und mit einem hohen fachlichen Anspruch ausüben. Um langfristig und dauerhaft die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu sichern, haben sich die Elbkinder zum Ziel gesetzt, ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu implementieren. Dies geschieht zukunftsorientiert auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels.

Betriebliches Gesundheitsmanagement soll einen Beitrag dazu leisten, die wichtigste Ressource der Elbkinder – das Personal – in ihrer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu erhalten und aufzubauen, um arbeitsplatzbedingten Krankheiten vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Unter Steuerung der Arbeitsgruppe Gesundheit mit Vertretern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite und unter Organisation sowie fachlicher Beratung der Betrieblichen Gesundheitsreferentin bieten die Elbkinder ihren Mitarbeitenden verschiedenste BGM-Angebote:

Rückengesundheit am Arbeitsplatz

- Ergonomie-Coachings: in der Kita gemeinsam belastungsschonende Verhaltensweisen erlernen
- Ausbildung zum Ergo-Scout: Vermittlung von Kenntnissen über eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und über Hilfsmittel am Arbeitsplatz und deren Benutzung – das

mit dem Ziel, dieses Wissen KollegInnen in der Kita weiterzuvermitteln

Neu im pädagogischen Beruf?!

- Berufseinsteiger-Fit-Workshop zu den Themen ‚Ergonomie‘, ‚Stress‘ und ‚Kommunikation‘

Widerstandsfähigkeit stärken

- Resilienzförderungsseminar: Erlernen von Methoden, um Konflikte, Misserfolge oder Lebenskrisen besser bewältigen zu können

Seelische Gesundheit von Mitarbeitenden

- Für Leitungen: Umgang mit psychisch erkrankten oder auffälligen Mitarbeitenden. Vermittlung von Basiswissen rund um die Thematik und Stärkung der persönlichen Handlungskompetenzen

Bewegung ist wichtig für die Gesunderhaltung

- Teilnahme am HSH Nordbank Run
- Betriebssportgruppen: Die Elbkinder unterstützen die Betriebssportgruppen Bauch-/Beine-/Pogymnastik, Zumba, Kegeln, Yoga, Rückengymnastik & Entspannung sowie Schwimmen
- Kooperationsvereinbarungen mit verschiedenen Fitness-Studios im Stadtgebiet □

Einführung von Verwaltungssoftware

Aufgrund der Eröffnung des neuen Geschäftsbereiches GBS und aufgrund technischer Probleme mussten das bisherige Finanzbuchhaltungs- und das dezentrale Kita-Verwaltungssystem abgelöst werden. In 2013 wurde daher mit der Einführung des neuen, an die Belange des Kita-Gutschein-Systems angepassten ERP-System Elbkid begonnen. Zunächst wurden 35 Kitas umgestellt. In 2015 musste ein Upgrade auf eine neue Version der zugrunde liegenden Standard-Fibu-Software Navision erfolgen, so dass ab 1. Juni 2016 nach der erfolgreichen, erneuten Pilotierung alle Kitas sukzessive auf Elbkid umgestellt werden konnten. In der letzten Kita wurde im Januar 2018 Elbkid installiert. Seitdem werden nun die restlichen Programmierungen für die zentrale Leistungsabrechnung in GBS umgesetzt und danach bis 31.12.2018 die Anpassungen für die EKN-Abrechnung vorgenommen, so dass bis Jahresende 2018 auch die EKN pilotiert sein soll. □



Miteinan-
der
Für einan-
der

1



Sich gernhaben,
miteinander reden,
etwas für andere tun.

2





1



2

Zusammen aufregende
Spiele erfinden:

- Schwarzfußindianer
- Theater spielen
- durch Pfützen fahren



3





Faszination teilen



1



2



3

Sich gegenseitig helfen,
sich aneinander messen,
zusammen lachen.



1



2

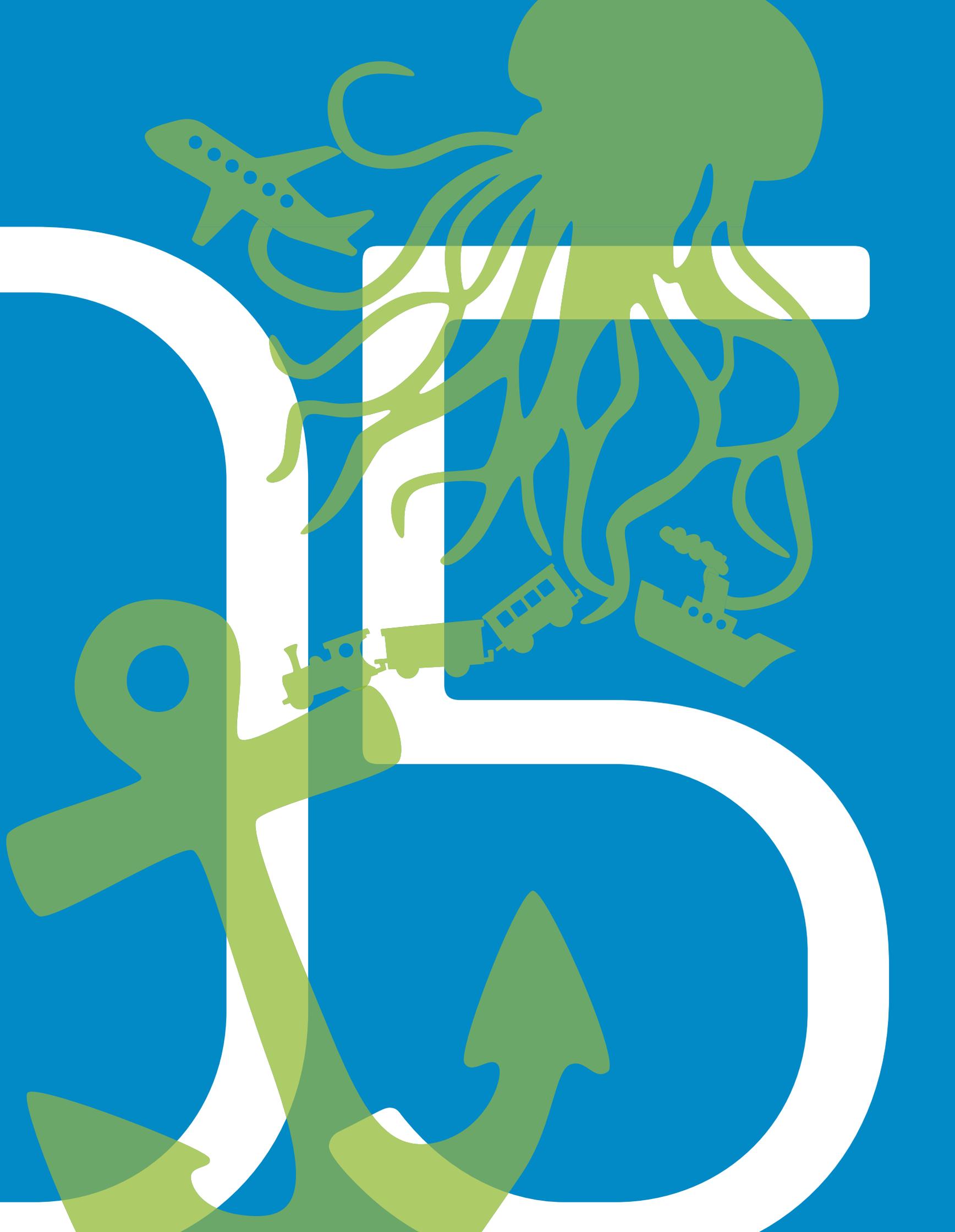
Artikel 14 der
UN-Kinderrechtskonvention –
Versammlungsfreiheit.

- Alpenverein
- Mütterberatung
- Literaturzirkel



3





Anhang



Organe der Elbkinder

Stand: Oktober 2018

Gesellschafterversammlung

Foto links: Kita Lüttkamp,
Lurup

Freie und Hansestadt Hamburg

100 % des Stammkapitals

Aufsichtsrat

VORSITZ

Frau Senatorin Dr. Melanie Leonhard

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

MITGLIEDER

Frau Dr. Stefanie Finger

stellv. Referatsleiterin Finanzbehörde Hamburg

Frau Hanne Stiefvater

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Herr Christian Sowada

Unternehmensberater Medizinprodukte Industrie

Herr Mario Weiss

Kita-Leiter und ehem. Mitglied des Betriebsrats der Elbkinder

Frau Dr. Liane Melzer

Leiterin des Bezirksamtes Altona

Frau Sigrid Ebel

ver.di Landesbezirk Hamburg

Herr Rainer Köker

Oberschulrat in der Behörde für Schule und Berufsbildung

Geschäftsführung

Frau Dr. Franziska Larrá

Pädagogische Angelegenheiten

Frau Dr. Katja Nienaber

Kaufmännische Angelegenheiten

Ansprechpartner/innen

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Franziska Larrá

Pädagogische Angelegenheiten
040/421 09-101
f.larra@elbkinder-kitas.de

Dr. Katja Nienaber

Kaufmännische Angelegenheiten
040/421 09-101
k.nienaber@elbkinder-kitas.de

ANSCHRIFT

Oberstraße 14 b
20144 Hamburg
Telefon: 040/421 09-0
Telefax: 040/421 09-190

ZENTRALE

R1 – Jens Petri

Regionalleiter für Kindertagesstätten in Kreis I
(Hamburg-Mitte und Eimsbüttel)
Telefon: 040/421 09-111 oder -163
E-Mail: j.petri@elbkinder-kitas.de

R7 – Anette Taake

Regionalleiterin für Kindertagesstätten in Kreis VII
(Hamburg-Nord/Dulsberg)
Telefon: 040/421 09-117 oder -163
E-Mail: a.taake@elbkinder-kitas.de

Z3 – Christa Harmsen

Leiterin der Rechtsabteilung
Telefon: 040/421 09-105 oder -101
E-Mail: c.harmsen@elbkinder-kitas.de

R2 – Stefan Vogler

Regionalleiter für Kindertagesstätten in Kreis II
(Altona)
Telefon: 040/421 09-112 oder -163
E-Mail: s.vogler@elbkinder-kitas.de

R8 – Kerstin Borchert von Bockel

Regionalleiterin für Kindertagesstätten in Kreis VIII
(Horn/Wandsbek/Bramfeld)
Telefon: 040/421 09-118 oder -163
E-Mail: k.bockel@elbkinder-kitas.de

Z3 – Sabine Hauschild

Leiterin der Rechtsabteilung
Telefon: 040/421 09-105 oder -101
E-Mail: s.hauschild@elbkinder-kitas.de

R3 – Carlo Krüper

Regionalleiter für Kindertagesstätten in Kreis III
(Wandsbek/Farmsen/ Rahlstedt)
Telefon: 040/421 09-113 oder -163
E-Mail: c.krueper@elbkinder-kitas.de

AF – Dörte Utecht

Leiterin der Abteilung Aus- und Fortbildung
Telefon: 040/421 09-196 oder -241
E-Mail: d.utecht@elbkinder-kitas.de

Z4 – Dörte Kischka

Leiterin der Bauabteilung
Telefon: 040/421 09-198 oder -191
E-Mail: d.kischka@elbkinder-kitas.de

R4 – Angela Dobinsky

Regionalleiterin für Kindertagesstätten in Kreis IV
(Bergedorf/Billstedt)
Telefon: 040/421 09-114 oder -163
E-Mail: a.dobinsky@elbkinder-kitas.de

P – James Desai

Leiter der Beratungsabteilung
Telefon: 040/421 09-109 oder -141
E-Mail: j.desai@elbkinder-kitas.de

Z5 – Hartmut Gottowik

Leiter der EDV-Abteilung
Telefon: 040/421 09-193 oder -147
E-Mail: h.gottowik@elbkinder-kitas.de

R5 – Larissa Zeinert

Regionalleiterin für Kindertagesstätten in Kreis V
(Wilhelmsburg/Harburg/Finkenwerder)
Telefon: 040/421 09-115 oder -163
E-Mail: l.zeinert@elbkinder-kitas.de

Z1 – Oliver Buck (seit 1.9.2017)

Leiter der Personalabteilung
Telefon: 040/421 09-222 oder -239
E-Mail: o.buck@elbkinder-kitas.de

QM – Michaela Fischlin

Qualitätsmanagement und Projektentwicklung
Telefon: 040/421 09-142 oder -101
E-Mail: m.fischlin@elbkinder-kitas.de

R6 – Claudia Koops

Regionalleiterin für Kindertagesstätten in Kreis VI
(Eimsbüttel Nord/Lurup)
Telefon: 040/421 09-116 oder -163
E-Mail: c.koops@elbkinder-kitas.de

Z2 – Oliver Hinz

Leiter der Abteilung Finanzen und Organisation
Telefon: 040/421 09-150 oder -221
E-Mail: o.hinz@elbkinder-kitas.de

FR – Anna Fuy

Referentin für Fundraising und Marketing
Telefon: 040/421 09-247 oder -101
E-Mail: a.fuy@elbkinder-kitas.de

PR – Katrin Geyer

Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 040/421 09-103 oder -101
E-Mail: k.geyer@elbkinder-kitas.de

Tochtergesellschaften

Elbkinder KITA Hamburg Servicegesellschaft mbH

AUFGABE

Hauswirtschaftliche Dienstleistungen für Elbkinder-Kitas

ANSCHRIFT

Oberstraße 14 b, 20144 Hamburg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Franziska Larrá

040/421 09-101

f.larra@elbkinder-kitas.de

Dr. Katja Nienaber

040/421 09-101

k.nienaber@elbkinder-kitas.de

Elbkinder Vereinigung Kitas Nord gGmbH

AUFGABE

Betrieb von Kindertagesstätten in den an Hamburg angrenzenden Kreisen
Niedersachsens und Schleswig-Holsteins

ANSCHRIFT

Oberstraße 14 b, 20144 Hamburg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Franziska Larrá

040/421 09-101

f.larra@kitas-nord.de

Dr. Katja Nienaber

040/421 09-101

k.nienaber@kitas-nord.de

BETRIEBSLEITERIN

Ines Matic

040/421 09-219

i.matic@kitas-nord.de



Publikationen

STADTKINDER

Die 12 bis 20 Seiten umfassende Mitarbeiterzeitung der Elbkinder erscheint alle drei Monate. Sie berichtet über Ereignisse und Themen aus den Kindertagesstätten und über aktuelle pädagogische Diskussionen.

FACH-MATERIALIEN

Elbkinder Materialien:

Schlüsselsituationen in der Krippenarbeit
82 Seiten, Dezember 2014

Elbkinder Materialien:

Versuch macht klug und Gesprächig
4 Hefte im Karton, jeweils rund 40 Seiten
(Theoretische Grundlagen / Der Sprachbildungsansatz / Sprachbildungsaktivitäten Teil 1 und Teil 2)
Mai 2014

Mehr als nur dabei sein!

Teilhabe von Kindern mit Behinderungen in unseren Kitas.
24 Seiten, Februar 2012

5. Qualitätsversprechen. Qualitätssicherung und -weiterentwicklung in der Kita.

Materialien für die interne Evaluation
Dezember 2016

5. Qualitätsversprechen: Qualitätssicherung und -weiterentwicklung in GBS/GTS.

Materialien für die interne Evaluation
Dezember 2015

Materialien zur Qualitätsentwicklung.

Überarbeitete Fassung.
96 Seiten, März 2008

Unser Essen in der Kita! – 1. Umfang und Qualität der Verpflegungsleistungen in den Kitas der ‚Vereinigung‘.
20 Seiten, Juli 2006

Unser Essen in der Kita! – 2. Pädagogische Anregungen zur Gestaltung der Esssituation.
28 Seiten, Oktober 2007

INFORMATIONSBROSCHÜREN

Vielfalt leben und gestalten in der Kita.
Fortbildungsreihe im Rahmen des Bundesprogramms ‚Kita-Einstieg: Brücken bauen in eine frühe Bildung‘
8 Seiten, September 2018 (zusammen mit den Hamburger Kita-Trägern, der BASFI und dem BFSFJ)

Ihre Regionalleitungen stellen sich vor!
6 Seiten, Mai 2018

Gleichberechtigte Teilhabe!
Das Therapiekonzept der Elbkinder
16 Seiten, Januar 2018

Rad Aktiv
Rauf aufs Rad. Radfahren mit Kindern.
34 Seiten, Juli 2017

Früh erkennen und fördern
Unsere interdisziplinäre Frühförderung
8 Seiten, Juli 2017

Meine Kita. Willkommen bei den Elbkindern
52 Seiten, November 2016

Unsere Kitas – Ihre Chance!
Perspektiven für pädagogische Fachkräfte.
6 Seiten, August 2013

GBS – Ihre Chance.
Perspektiven für pädagogische Fachkräfte in Ganztagschulen
6 Seiten, April 2016

Wir schreiben KLEIN groß!
Die Kitas der Elbkinder als Leporello.
Juni 2013

Vereinigung Kitas Nord gGmbH. Eltern-Info.
8 Seiten mit Einleger, März 2013

Wir Elbkinder.
Brand-Book zum Start der Elbkinder.
59 Seiten mit Manual, 16 Seiten, August 2012

Das Kita-Brückenjahr.
Garantiert gut vorbereitet in die 1. Klasse!
8 Seiten, November 2011

Kindertagesstätten mit Qualität und Flexibilität.
Die Vereinigung Kitas Nord gGmbH stellt sich vor.
12 Seiten, 2010

In Hamburg sagen wir Mohltied!
Wie in unseren Kitas die Kinder verpflegt werden.
16 Seiten, April 2010

Lernen mit Lust und Konzentration.
Wie Kitas die Vier- bis Sechsjährigen fördern.
44 Seiten, Februar 2009

DOKUMENTATIONEN

Hürden überwinden!

Ein Projekt der Elbkinder und der Hubertus Wald Stiftung
114 Seiten, Mai 2018

Wasser erLeben

40 Seiten, September 2016

Elbkinder auf Spurensuche.

Eine künstlerisch-kreative Reise mit Kita-Kindern durch die Menschheitsgeschichte (zusammen mit dem Archäologischen Museum Hamburg)
96 Seiten, November 2014

Versuch macht klug.

Vorschulische Begegnungen mit Naturwissenschaft und Technik. Materialienband. Spontane Experimente in Alltagssituationen.
24 Seiten, Juli 2009

Versuch macht klug.

Vorschulische Begegnungen mit Naturwissenschaft und Technik. Bauanleitungen zu den 20 Experimentierstationen.
28 Seiten, Januar 2007

Versuch macht klug.

Vorschulische Begegnungen mit Naturwissenschaft und Technik. Informationen, Anleitungen, Beobachtungen.
40 Seiten, Juli 2006

Versuch macht klug.

Vorschulische Begegnungen mit Naturwissenschaft und Technik. Anregungen für die pädagogische Praxis.
16 Seiten, Februar 2006

JAHRESBERICHTE

Die Jahresberichte erscheinen seit 1996. Zuletzt der Jahresbericht 2016/17, Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH, 112 Seiten, Oktober 2017
(Themenschwerpunkte: Kinderspiel – Kinder spielen sich ins Leben: Fachessay und Reportagen aus den Kitas; Aktuelle Entwicklungen in der Kita- und Schulpolitik: Kita-Qualitätsstandards, Sprachkitas, Geflüchtete Familien, Personalausstattung, Landesrahmenvertrag, Fachkräftemangel; Neues bei den Elbkindern: Personalmarketingkampagne, Projekt ‚Rad Aktiv‘, Kinderbuchhaus, Projekt ‚Hürden überwinden‘, Sub-Logo ‚Vielfalt erwünscht‘, Reportagen aus den Kitas, Auszeichnungen; Geschäftsentwicklung: Jahresabschluss, Klimaschutz, Software)

FILME UND MUSIK AUF DVD/CD

Hürden überwinden! Ein Projekt der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH
Filmlänge: 42 Minuten
Hamburg 2017

Guten Tag und Hallo.

CD mit 14 Kinderliedern
Hamburg, Juli 2016

Jedes Kind spielt mit!

Ein Beitrag auf dem Weg zur Inklusion.
Filmlänge: 95 Min.
Hamburg 2012

Mehr als nur dabei sein

Teilhabe von Kindern mit Behinderung
Filmlänge: 28 Min.
Hamburg 2009

Schlüsselsituationen im Krippenbereich

Qualitätsmerkmale für die Arbeit mit den Jüngsten
Filmlänge: 23 Min.
Hamburg 2008

KINDERBÜCHER

Ein wunderschöner Kita-Tag.

Pixi-Buch, in Kooperation von Carlsen Verlag und Elbkindern
Hamburg, Juli 2016

INTERNET

www.elbkinder-kitas.de bietet Eltern nicht nur die Möglichkeit, die wesentlichen Elemente unseres pädagogischen Konzeptes, sondern auch jeden unserer über 180 Kitastandorte kennenzulernen. Jede Kita stellt sich mit einer umfangreichen Foto-Galerie und Texten zur pädagogischen Arbeit vor. Der ‚Kita-Finder‘ hilft, schnell die passende Kita zu finden. Pädagogische Fachkräfte bekommen viele Informationen über die Karrierechancen bei Hamburgs größtem Kita-Träger, Firmen Hinweise über die Möglichkeit betrieblicher Förderung. Die wichtigsten Informationen stehen auch auf Türkisch und Englisch zur Verfügung. Außerdem: die Strukturen des Unternehmens, ein aktueller Pressespiegel sowie die Veröffentlichungen der Elbkinder zum Download.

www.kitas-nord.de

Die Website unseres Tochterunternehmens Elbkinder Vereinigung Kitas Nord gGmbH stellt das Dienstleistungsangebot von Kitas Nord und die zehn zum Träger gehörenden Kitas vor.

Unsere Kitas auf einen Blick

BEZIRK HAMBURG- MITTE

BILLBROOK

Kita Berzeliusstraße 105 c
Telefon 040/731 30 35

Schulkinderclub Billbrookdeich 266
Telefon 040/732 57 24

BILLSTEDT

Kita Billstedter Hauptstraße 112
Telefon 040/734 18 88-0

Kita Dietzweg 6
Telefon 040/653 65 24

Kita Druckerstraße 19
Telefon 040/714 87 79 15

Kita Franz-Marc-Straße 10
Telefon 040/715 50 36

Kita Kandinskyallee 25
Telefon 040/715 49 39

Kita Möllner Landstraße 266
Telefon 040/714 09 05-0

Kita Mondrianweg 4
Telefon 040/715 48 58

Kita Öjendorfer Höhe 2
Telefon 040/713 55 02

Kita Sturmvogelweg 7
Telefon 040/73 67 15 30

FINKENWERDER

Airbus-Kita Beluga
Neßkatenweg 6
Telefon 040/31 76 83 82

Kita Jeverländer Weg 14
Telefon 040/742 64 96

HAFENCITY

Kita Am Lohsepark 10
Telefon 040/307 095 82

HAMM / BORGELDE

Kita Hinrichsenstraße 6a
Telefon 040/250 71 17

Kita Jordanstraße 24 – 26
Telefon 040/254 22 39

Kita Osterbrook 49
Telefon 040/334 92 20-0

HORN

Kita Bauerberg 38
Telefon 040/651 81 87

Kita Blostwiete 2
Telefon 040/655 13 11

Kita Böcklerstraße 33
Telefon 040/653 54 50

Kita Hermannstal 88
Telefon 040/655 38 43

Kita Horner Weg 95 a
Telefon 040/651 72 29

ROTHENBURGSORT / VEDDEL

Kita Marckmannstraße 100
Telefon 040/78 20 78

Kita Uffelnsweg 1
Telefon 040/78 56 24

ST. GEORG / KLOSTERTOR

Kita Greifswalder Straße 38
Telefon 040/24 53 06

ST. PAULI / NEUSTADT

Kita Glashüttenstraße 81
Telefon 040/43 65 65

Kita Karolinenstraße 35
Telefon 040/43 53 42

Kita Kohlhöfen 22
Telefon 040/34 28 77

Kita Markusstraße 10
Telefon 040/34 60 24

WILHELMSBURG

Kita Auf der Höhe 51
Telefon 040/754 23 51

Kita Eckermannstraße 3
Telefon 040/30 70 59 31

Kita Kirchdorfer Straße 185
Telefon 040/754 47 12

Kita Otto-Brenner-Straße 45
Telefon 040/754 49 00

Kita Prassekstraße 3
Telefon 040/754 14 15

Kita Rotenhäuser Damm 90
Telefon 040/75 83 58

Kita Sanitasstraße 11
Telefon 040/752 65 75

BEZIRK ALTONA

ALTONA

Kita Hospitalstraße 109
Telefon 040/380 92 23

Kita Koldingstraße 19
Telefon 040/85 71 67

Kita Johann-Mohr-Weg 23
Telefon 040/85 19 74 76

Kita Mennonitenstraße 5
Telefon 040/850 98 11

Kita Scheplerstraße 5
Telefon 040/43 84 34

Kita Struenseestraße 56
Telefon 040/38 36 08

Kita Zeiseweg 15
Telefon 040/38 26 33

BAHRENFELD / OTHMARSCHEN

Kita Behringstraße 82 a
Telefon 040/880 61 74

Kita Daimlerstraße
Bei der Paul-Gerhardt-Kirche 16
Telefon 040/89 86 74

Kita Eulenstraße 31
Telefon 040/390 01 21

Kita Ottenser Hauptstr. 61a + b
Telefon 040/390 48 27

BLANKENESE / NIENSTEDTEN

Kita Eichengrund 27
Telefon 040/86 17 43

Kita Elbchausee 174
Telefon 040/881 41 58 00

LURUP

Kita Elbgaustraße 172 h
Telefon 040/84 46 81

Kita Glückstädter Weg 77
Telefon 040/832 03 97

Kita Kleiberweg 97
Telefon 040/83 66 86

Kita Kroonhorst 117
für hörgeschädigte Kinder
Telefon 040/84 05 06 26

Kita Lüttkamp 5
Telefon 040/33 38 85 40

Kita Swatten Weg 10a
Telefon 040/83 65 96

OSDORF / OTHMARSCHEN

Kita Achtern Born 78
Telefon 040/80 33 52

Kita Quellental 24
Telefon 040/59 45 18 62

Kita Bernadottestraße 128 a
Telefon 040/880 25 13

Kita Holmbrook 12
Telefon 040/880 19 03

Kita Immenbusch 2
Telefon 040/800 45 44

Kita Knabeweg 16
Telefon 040/80 18 09

RISSEN / SÜLLDORF

Kita Iserbrooker Weg 5
Telefon 040/87 31 98

Kita Wedeler Landstraße 2
Telefon 040/81 27 85

BEZIRK EIMSBÜTTEL

EIDELSTEDT

Kita Baumacker 8
Telefon 040/57 53 88

Kita Lohkampstraße 41
Telefon 040/571 11 88

Kita Reemstückenkamp 5 – 7
Telefon 040/570 61 61

EIMSBÜTTEL / HOHELUF

Kita Emiliestraße 71
Telefon 040/40 27 49

Kita Kaiser-Friedrich-Ufer 5
Telefon 040/40 27 05

Kita Moltkestraße 46
Telefon 040/420 08 00

Kita Müggenkampstraße 61
Telefon 040/40 44 11

Kita Rellinger Straße 13
Telefon 040/850 28 88

Kita Tornquiststraße 19c
Telefon 040/40 27 00

Kita Wrangelstraße 83
Telefon 040/422 85 93

HARVESTEHUDE / ROTHERBAUM

Kita Brahmsallee 38 – 44
Telefon 040/41 36 55 90

Kita Feldbrunnenstraße 66
Telefon 040/44 47 27

Kita Monetastraße 2
Telefon 040/45 40 35

Kita Neue Rabenstraße 3
Telefon 040/44 40 55 40

LOKSTEDT / STELLINGEN

Kita Försterweg 6
Telefon 040/54 76 50 18

Kita Försterweg 51
Telefon 040/54 39 12

Kita Jugendstraße 19
Telefon 040/54 51 15

Kita Oldenburger Straße 74
Telefon 040/54 14 56

Kita Vizelinstraße 48
Telefon 040/560 04 60 11

NIENDORF

Kita Bindfeldweg 30
Telefon 040/58 97 42-0

Kita Wagrierweg 16
Telefon 040/552 32 28

Kita Wernigeroder Weg 10
Telefon 040/552 12 15

SCHNELSEN

Kita Graf-Johann-Weg 83
Telefon 040/55 97 14 31

Kita Jungborn 16a
Telefon 040/55 98 40 50

BEZIRK HAMBURG- NORD

ALSTERDORF / OHLSDORF

Kita Heilholtkamp 94
Telefon 040/51 95 18

Kita Höhenstieg 5
Telefon 040/59 09 80

Kita Justus-Strandes-Weg 15
Telefon 040/50 62 62

Kita City Nord
Manilaweg 1
Telefon 040/631 28 55 80

Kita Sodenkamp 3
Telefon 040/28 57 47 67

BARMBEK

Kita Bachstraße 80
Telefon 413 46 28 00

Kita Hartzloh 50
Telefon 040/630 91 21

Kita Pinelsweg 9 – 11
Telefon 040/41 26 15 60

Kita Rübenkamp 15
Telefon 040/61 18 15-0

Kita Rübenkamp 123
Telefon 040/63 27 32 72

Kita Schlicksweg 40
Telefon 040/61 16 22 21

Kita Wagnerstraße 38 – 40
Telefon 040/669 07 33-0

DULSBERG / HOHENFELDE

Kita Alter Teichweg 203
Telefon 040/69 62 80 50

Kita Elisenstraße 6
Telefon 040/25 56 74

Kita Lothringer Straße 18
Telefon 040/61 90 91

Kita Tondernstraße 6
Telefon 040/695 20 50

EPPENDORF / HOHELUF

Kita Ludolfstraße 27
Telefon 040/806 00 38 30

Kita Martinistraße 61
Telefon 040/46 09 42 40

Kita Schedestraße 16
Telefon 040/47 45 44

FUHLSBÜTTEL / GROSS BORSTEL

Kita Am Blumenacker 15
Telefon 040/50 58 52

Kita Brödermannsweg 40a
Telefon 040/55 77 40 10

Kita Erdkampsweg 154
Telefon 040/59 27 99

LANGENHORN

Kita Dortmunder Straße 44
Telefon 040/52 01 62 11

Kita Langenhorner Chaussee 321a
Telefon 040/532 38 50

Kita Sandfoort 39
Telefon 040/532 38 64

Kita Tangstedter Landstraße 152
Telefon 040/520 46 26

Kita Tannenweg 50
Telefon 040/531 30 87

Kita Tweeltenmoor 10
Telefon 040/537 09 95

WINTERHUDE / UHLENHORST

Kita Grasweg 21
Telefon 040/47 34 00

Kita Jarrestraße 59
Telefon 040/270 32 74

Kita Maria-Louisen-Straße 132
Telefon 040/27 57 75-0

Kita Südring 40
Telefon 040/270 28 66

Kita Winterhuder Weg 11
Telefon 040/220 58 56

BEZIRK WANDSBEK

ALSTERTAL

Kita Alsterredder 28a
Telefon 040/41 28 04 50

Kita Flughafenstraße 89
Telefon 040/538 51 07

Kita Hummelsbüttler Hauptstraße 105
Telefon 040/538 30 74

Kita Poppenbütteler Weg 184
Telefon 040/602 57 22

Kita Rabenhorst 11
Telefon 040/536 13 90

Kita Stadtbahnstraße 8
Telefon 040/601 88 00

BRAMFELD

Kita Bengelsdorfstraße 7
Telefon 040/69 65 67 71

Kita Fabriciusstraße 270
Telefon 040/641 72 00

Kita Hegholt 28
Telefon 040/641 02 22

Kita Hohnerredder 12
Telefon 040/642 92 06

FARMSEN / BERNE

Kita Heuorts Land 1
Telefon 040/644 89 73

Kita Swebengrund 10
Telefon 040/643 15 51

Kita Tegelweg 102
Telefon 040/643 20 27

JENFELD

Kita Bekkamp 52
Telefon 040/653 55 86

Kita Bekkamp 60
Telefon 040/78 89 47 99-0

Kita Dahlemer Ring 3
Telefon 040/673 13 23

Kita Denksteinweg 41
Telefon 040/653 02 27

Kita Jenfelder Allee 49
Telefon 040/65 40 01 60

Schweidnitzer Straße 32
Telefon 040/653 71 92

Kita Steglitzer Straße 10
Telefon 040/66 09 39

RAHLSTEDT

Kita Bekassinenu 126
Telefon 040/647 19 11

Kita Großlohering 14
Telefon 040/677 17 32-0

Kita Großlohering 52e
Telefon 040/677 20 73

Kita Rahlstedter Bahnhofstraße 43
Telefon 040/67 59 93 60

Kita Spitzbergenweg 40
Telefon 040/678 41 22

STEILSHOOP

Kita Erich-Ziegel-Ring 28
Telefon 040/631 87 85

Kita Gropiusring 41
Telefon 040/631 41 14

Kita Steilshooper Allee 30
Telefon 040/66 90 89 81

TONNDORF

Kita Küperstieg 20
Telefon 040/67 10 50 66

Kita Tonndorfer Schulstraße
Rahlaukamp 1
Telefon 040/668 26 67

