

## **Kompendium**

### **Ausbau der Kindertagesbetreuung für Kinder unter 3 Jahren**

„Good Practice“-Katalog

## Einleitung

Am 01. August 2013 tritt der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr in Kraft. Das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) verpflichtet die örtlichen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe (Kommunen), genügend Kindertagesbetreuungsplätze vorzuhalten. Die Realisierung des Rechtsanspruchs stellt die Kommunen teilweise vor enorme Herausforderungen und hängt von vielen Faktoren ab. Die Bedarfsschätzungen reichen in einigen Städten bis zu 60 % der Kinder zwischen 0 und 3 Jahren, die Eltern wünschen sich zudem flexible Betreuungsangebote mit unterschiedlichem Zeitumfang und z. T. atypische Betreuungszeiten (Randzeiten). Daher sind vielerorts weitere und neuentwickelte Maßnahmen notwendig, um den Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren passgenau zu gestalten.

Der Deutsche Städtetag hat einige innovative Beispiele aus verfügbaren Unterlagen recherchiert und zusammengestellt. Die ausgewählte Zusammenstellung von Beispielen guter Praxis soll unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und Anregungen zum weiteren Ausbau der Kinderbetreuung unter 3 Jahren geben. Dabei haben wir besonderen Wert auf kurzfristig realisierbare Lösungsansätze gelegt.

Im vorliegenden Katalog sind Praxisbeispiele und Anregungen aus den folgenden Bereichen zusammengestellt:

- Umgang mit Platzsharing
- transparente und passgenaue Vergütungssysteme im Bereich der Kindertagespflege
- innovative Konzepte zu den Themen:
  - Raumbedarf
  - Kooperation/ Netzwerk
  - Qualifizierung im Bereich der Kindertagespflege – Qualitätsverbesserung
  - betriebliche Kinderbetreuung
- Feststellungsmodelle in der Kindertagespflege
- Empfehlungen zur Gewinnung von pädagogischen Fachkräften
- weiterführende Websites mit Material zum Ausbau U3

Im Zuge der Zusammenstellung der Beispiele wurde ein besonderes Augenmerk auf Maßnahmen im Bereich der Kindertagespflege, Erhöhung des Fachkräftepotentials und Formen des betrieblichen Engagements gerichtet. Die Kindertagespflege bietet kurzfristig realisierbare Ausbaupotenziale und kann relativ flexibel auf atypische Betreuungszeiten eingehen. Einen wichtigen Aspekt hierbei stellt vor allem die Kooperation zwischen Kindertagesstätten und Kindertagespflege da.

Die vorliegende Zusammenstellung enthält erste Anregungen und Beispiele. Eine Erweiterung des Kataloges ist vorgesehen.

## Gliederung

<b>1</b>	<b>Umgang mit Platzsharing (Kita und Kindertagespflege) .....</b>	<b>5</b>
1.1	Beispiele im Bereich Kindertagesstätte.....	5
1.1.1	„Eltern-Kind-Zentrum Stuttgart West e.V.“ (EKiZ), Stuttgart .....	5
1.1.2	„Krabbelgruppe akadeMINIS e.V.“, Fulda .....	6
1.2	Beispiele im Bereich Kindertagespflege .....	7
1.2.1	„Kleine Wunder gGmbH“, Mannheim.....	7
1.2.2	Platzsplitting in der Kindertagespflege, Brandenburg (LK Barnim) .....	7
<b>2</b>	<b>Transparente und passgenaue Vergütungssysteme im Bereich der Kindertagespflege .....</b>	<b>9</b>
2.1	Festanstellungsmodell .....	9
2.2	Selbstständigkeitsmodell .....	10
<b>3</b>	<b>Innovative Konzepte .....</b>	<b>12</b>
3.1	Raumbedarf .....	12
3.1.1	Nutzung der Infrastruktur in Kindertagesstätten durch Tagespflegepersonen Beispiel: „Das FamS“, Braunschweig.....	12
3.1.2	Übergangslösungen bis zur Realisierung von Neubaumaßnahmen, Stadt Aachen.....	12
3.1.3	Nutzung betriebseigener Räume .....	14
3.1.4	Sondierungsverfahren für „Investorenmodelle“ beim Neubau von Kindertagesstätten, Köln .....	14
3.2	Kooperation von Kindertagespflege, Kitas und freien Trägern (Netzwerke).....	15
3.2.1	Kooperation von Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen, Jena .....	15
3.2.2	Projekt der Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH (bfg) mit der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ zur Schaffung von bedarfsgerechten Betreuungsstrukturen, Saarbrücken .....	16
3.2.3	Ausbau Großtagespflege durch „LENA-Gruppen“, Mönchengladbach .....	17
3.2.4	Städtische Koordinationsstelle für betriebliche Kindertagespflege, Münster ..	18
3.3	Qualifizierung im Bereich der Kindertagespflege –Qualitätsverbesserung .....	19
3.3.1	Aufbauqualifizierung Kindertagespflege, Niedersachsen.....	20
3.3.2	Hamburger Qualifizierungsprogramm für Tagespflegepersonen - Förderung von Kindern in der Tagespflege .....	21
3.4	Betriebliche Kinderbetreuung .....	22
3.4.1	Betriebseigene Kita/ Tagespflege.....	22
3.4.1.1	Betriebseigene Kita, Klinikum Braunschweig .....	22
3.4.1.2	Betrieblich geförderte Kinderbetreuung durch Deutsche Telekom – Beispiel „Mobile Strolche“, Bonn .....	23
3.4.1.3	Tagespflege im Betrieb „Pflegenester“, Robert Bosch GmbH .....	24
3.4.2	Finanzierung von Belegplätzen in öffentlichen und privaten Einrichtungen...	24
3.4.2.1	Belegplätze an privater Kita, Megware Computer GmbH Chemnitz.....	24
3.4.3	Betrieblich geförderte Elterninitiativen.....	25

3.4.3.1	Elterninitiative „Beruf und Kind (BuK) e.V.“, Heidelberg.....	25
3.4.4	Private Public Partnership – Kooperation zwischen privatem Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen (Betriebsnahe Kita).....	26
3.4.4.1	Neue Betreuungseinrichtungen durch öffentlich-private Partnerschaft, Bristol-Myers Squibb GmbH & Co.KGaA München .....	26
3.4.5	Finanzierung von Tagespflegepersonen.....	26
3.4.5.1	„Ino-Zwerge“ – betrieblich organisierte Kindertagespflege, Inosoft AG Marburg .....	27
<b>4</b>	<b>Festanstellungsmodelle in der Kindertagespflege .....</b>	<b>28</b>
4.1	„KiTS – Kinder in Tagespflege Siegen“, Siegen .....	28
4.2	Angestellte Tagesmütter „Pädiko“, Kiel .....	29
<b>5</b>	<b>Empfehlungen zur Gewinnung von pädagogischen Fachkräften.....</b>	<b>30</b>
5.1	Qualifizierungsprojekte „Ergänzungskräfte zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen“, Bayern .....	30
5.2	Anerkennung von Qualifikationen bei Personen aus verwandten Berufsgruppen... ..	31
5.3	Qualifizierungsmaßnahme zur pädagogischen Fachkraft in Kitas für Grundschullehrkräfte, Bayern .....	32
5.4	Gewinnung von Fächkräften mit Migrationshintergrund.....	33
5.4.1	Hamburgisches Gesetz über die Anerkennung bestimmter ausländischer Berufsqualifikationen (HmbABQG), Hamburg.....	33
5.4.2	Vorbereitung auf die Externenprüfung für Personen mit Migrationshintergrund, Baden-Württemberg.....	34
5.5	Initiative „MEHR Männer in Kitas“ .....	35
5.5.1	JuniorExperten – Kinder brauchen Männer, Thüringen.....	35
5.5.2	„Vielfalt, Mann!“, Hamburger Netzwerk ‚MEHR Männer in Kitas‘ .....	36
<b>6</b>	<b>Empfehlenswerte Websites.....</b>	<b>37</b>

## 1 Umgang mit Platzsharing (Kita und Kindertagespflege)

Das Platzsharing-Modell versteht sich mit seinen flexiblen Betreuungszeiten als ein Ansatz, den differenzierten Elternwünschen bei den Betreuungszeiten zu entsprechen, ohne konzeptionelle pädagogische Anforderungen aufzugeben. Beim Platzsharing können sich mehrere Kinder einen Platz in der Kita oder in der Tagespflege teilen. Somit kann die Zahl der betreuten Kinder gesteigert werden. Es will berufstätigen Eltern entgegenkommen, in dem es ihnen erlaubt, das zeitliche Betreuungsangebot mit ihrer Arbeitszeit zu synchronisieren. Vorhandene Betreuungsplätze lassen sich so ökonomisch sinnvoll verteilen, da häufig ein Betreuungsbedarf nur an wenigen Tagen pro Woche oder an wenigen Stunden pro Tag besteht.

### 1.1 Beispiele im Bereich Kindertagesstätte

#### 1.1.1 „Eltern-Kind-Zentrum Stuttgart West e.V.“ (EKiZ), Stuttgart

##### **Beschreibung:**

Das Kinderhaus „Sternschnuppe“ des EKiZ hat seit 2001 sein Angebot von 15 Ganztagesbetreuungsplätzen auf das Platzsharing-Modell umgestellt. Mehrere Kinder teilen sich je nach Bedarf einen Betreuungsplatz. Durch die Umstellung ist eine Betreuung von 20 Kindern von 0 bis 3 Jahren möglich. Durch die Ausweitung der Öffnungszeiten kann eine flexible Betreuung gewährleistet werden (Umstellung auf Schichtbetrieb). Die Eltern verpflichten sich, an einem Tag im Monat von 16 bis 17.30 Uhr bei der Betreuung der Kinder die Erzieher/-innen zu unterstützen, um die längeren Öffnungszeiten zu ermöglichen. Das 2010 eröffnete „Lummerland“ des EKiZ übernimmt die Betreuung von Kindern im Alter von 0-6 Jahren. Es wurden 15 Plätze für 0 bis 3 Jährige, davon 5 für Platzsharing, und 10 Plätze für 3 bis 6 Jährige geschaffen. In beiden Kitas werden Ganztags- und Teilzeitplätze angeboten. Die Betreuungszeit ist von 7.30 – 17.30 Uhr möglich. Insgesamt bieten beide Kitas 40 Plätze im Platzsharing-Modell an. Es ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Flexibilisierung wurde bei den Erziehern/-innen positiv aufgenommen. Beide Einrichtungen werden mit Hilfe der Eltern organisiert und verwaltet. Aufgrund des hohen Aufwandes bei der Gruppenleitung und bei der Elternbetreuung musste im Kinderhaus Sternschnuppe eine weitere halbe Erzieherinnen-Stelle geschaffen werden. Die zusätzlichen Kosten für weitere Personalausgaben wurden von der Stadt Stuttgart übernommen.

##### **Ansprechpartnerin:**

Frau Dr. Rita Nekola  
Telefon: 0711/ 505368- 45  
E-Mail: ekiz@eltern-kind-zentrum.de  
Website: www.eltern-kind-zentrum.de

##### **Kurzprofil:**

Die durch den Träger EKiZ in Stuttgart geführten Kitas „Sternschnuppe“ und „Lummerland“ bieten mit dem Platzsharing-Modell eine bedarfsorientierte Kindertagesbetreuung an. Mehrere Kinder teilen sich je nach Bedarf einen Betreuungsplatz. Mit der Einführung des Platzsharing-Modells wurden die Öffnungszeiten verlängert, eine weitere halbe Stelle für zusätzliche Aufgaben bei der Leitung und Elternbetreuung geschaffen. Durch das Platzsharing wurde in der „Sternschnuppe“ zusätzlich für 5 Kinder eine Betreuung ermöglicht. In der Gruppe „Lummerland“ werden in einer altersgemischten Gruppe 5 Plätze als Platzsharing-Modell angeboten.

##### **Innovative Ansätze:**

Platzsharing-Modell

### 1.1.2 „Krabbelgruppe akadeMINIS e.V.“, Fulda

**Beschreibung:**

Die Krabbelgruppe "akadeMINIS e.V." ist ein eingetragener Verein. Finanziert und unterstützt wird der Verein durch die Stadt Fulda, die Hochschule Fulda, das Land Hessen, das Studentenwerk Gießen und den AStA der Hochschule. Es werden Kinder im Alter von ca. 10 Monaten bis zum vollendeten 3. Lebensjahr an fünf Tagen in der Woche von 7:30 bis 17:00 Uhr betreut und gefördert. Auch bei diesem Beispiel wurden die Öffnungszeiten ausgedehnt. Die Plätze stehen vorrangig den Kindern zur Verfügung, deren Eltern Studierende oder Mitarbeiter der Hochschule Fulda sind und in der Stadt Fulda wohnen. Auf der Basis einer festen Gruppenstruktur mit festen Bezugspersonen gibt es bei den „akadeMINIS“ jedoch die Möglichkeit des „Platzsharing“. Plätze können geteilt werden; nicht jedes Kind muss demnach an fünf Tagen pro Woche ganztags betreut werden. Eine Mindestanwesenheit von zwei Tagen pro Woche ist festgelegt. In drei altersgemischten Gruppen ist durch das Sharing eine Betreuung für insgesamt 49 Kinder möglich. Pro Tag und Gruppe werden 10 bis 12 Kinder von mindestens zwei Fachkräften betreut. Die Betreuungszeiten werden für ein Semester festgelegt. Die hohe Flexibilität kommt der zum Teil wechselnden Zeitkapazitäten der Eltern entgegen. Diese Flexibilität wird jedoch durch die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Kinder begrenzt. Für manche Kinder ist es gut, fünf Tage pro Woche die Einrichtung zu besuchen, für andere Kinder ist eine Vollzeitbetreuung noch eine Überforderung. Unter Berücksichtigung der familiären Gegebenheiten und unter Zusammenarbeit mit den Eltern wird für jedes Kind das passende Betreuungsangebot zusammengestellt. „akadeMINIS e.V.“ bilden ein Netzwerk im Austausch mit den Eltern, Frühförderstellen, Beratungsstellen, Jugendämtern, Ärzten, Therapeuten der Hochschule Fulda. Eine enge Zusammenarbeit mit den Eltern und die gute Vernetzung in der Stadt sorgen dafür, dass oftmals auch für diejenigen Kinder eine Lösung gefunden wird, die in der hochschulnahen Einrichtung keinen Platz erhalten. Die Leiterin der Einrichtung kooperiert auch mit Fuldaer Tagesmüttern, an die sie diejenigen Familien verweisen kann, für deren Kinder sich eine Betreuung in einer Einrichtung nicht als ideale Lösung erweist.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Sandy Bodenhöfer

Telefon: 0661/ 9640-686

E-Mail: info@akademiniis.de

Website: www.akademiniis.de

**Kurzprofil:**

Bei den „akadeMINIS“ gibt es die Möglichkeit des „Platzsharing“. Die Plätze können geteilt werden. Demnach muss nicht jedes Kind an fünf Tagen pro Woche ganztags betreut werden. Eine Mindestbetreuung an 2 Tagen ist jedoch aus Fördergesichtspunkten heraus notwendig. Studierende und berufstätige Eltern und ihre Kinder werden durch das ganzheitliche Betreuungsangebot unterstützt. Die hohe Flexibilität kommt den zum Teil wechselnden Zeitkapazitäten der Eltern entgegen. Für jedes Kind wird ein passendes Betreuungsangebot entsprechend der individuellen Veranlagung des Kindes und den Betreuungsbedarfen zusammengestellt. Eine breitgefächerte Vernetzung (mit der Stadt, Tagesmüttern, Eltern etc.) unterstützt die Lösungsfindung auch für Kinder, die in der hochschulnahen Einrichtung keinen Platz erhalten oder für die sich die Betreuung in der Einrichtung nicht als ideale Lösung erweist.

**Innovative Ansätze:**

Platzsharing-Modell, umfassende Beratung und Netzwerkarbeit, Kooperation mit Tagesmüttern

## 1.2 Beispiele im Bereich Kindertagespflege

### 1.2.1 „Kleine Wunder gGmbH“, Mannheim

**Beschreibung:**

Die „Kleine Wunder gGmbH“ hat die erste Kindertagespflegeeinrichtung Mannheims mit Tagesmüttern in Festanstellung ins Leben gerufen. Die Gründerin „mamaco Facility Services GmbH“ hat dadurch ein Kinderbetreuungsangebot für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen. Die Betreuung erfolgt in einer ehemaligen Druckerei. Zur Einrichtung gehören unter anderem ein Außenbereich, eine Küche, ein Erholungsraum und ein Spielzimmer. Betreut werden die Kinder halbtags oder ganztägig (Öffnungszeit: 7 bis 18 Uhr). Es wurden zwei ausgebildete Tagesmütter in Festanstellung eingestellt. Ein weiteres Ziel ist die Verbesserung der Integration muslimischer Kinder. Es bestehen 12 Betreuungsplätze für Kinder im Platzsharing-Modell. Die Form der Großtagespflege bietet passgenaue Betreuungslösungen, die sich an den jeweiligen Arbeitszeiten und den individuellen Bedürfnissen von Eltern und Kindern orientieren. Dieses Projekt wurde durch das „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ in enger Zusammenarbeit mit dem Jugendamt ermöglicht. Die von der Stadtverwaltung entwickelten Ideen zur Festanstellung wurden vom Bundesministerium für sehr gut bewertet. Mit einer Festanstellung soll potenziellen Tageseltern ein Anreiz gegeben werden, sich für diese Tätigkeit zu entscheiden und zu qualifizieren. Beim Fachtag „Förderung von Feststellungsmodellen für alle Interessierte in Baden-Württemberg“ wurde das Angebot als „best practice“ Beispiel hervorgehoben.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Wilhelmine Roth  
Kleine Wunder gGmbH  
Telefon: 0176/ 687 141 41  
E-Mail: info@kleine-wunder.org

**Kurzprofil:**

Durch die „kleine Wunder gGmbH“ wurden mehrere innovative Möglichkeiten der Kinderbetreuung umgesetzt: betriebliches Kinderbetreuungsangebot für MitarbeiterInnen, Platzsharing, Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen, Festanstellung von Tagespflegepersonen und interkulturelle Sensibilisierung. Das Beispiel zeichnet sich durch lange Öffnungszeiten aus. Diese Form der Großtagespflege bietet passgenaue Betreuungslösungen, die sich an den jeweiligen Arbeitszeiten und den individuellen Bedürfnissen von Eltern und Kindern orientieren.

**Innovative Ansätze:**

Platzsharing-Modell, Festanstellung von Kindertagespflegepersonen, betriebliches Kinderbetreuungsangebot, interkulturelle Sensibilisierung

### 1.2.2 Platzsplitting in der Kindertagespflege, Brandenburg (LK Barnim)

**Beschreibung:**

Von Juli 2011 bis Juli 2013 erprobt der brandenburgische Landkreis Barnim als Träger der öffentlichen Jugendhilfe und zuständige Behörde zum Schutz von Kindern in der Kindertagespflege, es besonders geeigneten Kindertagespflegepersonen zu erlauben, einen von maximal fünf erlaubnisfähigen Betreuungsplätzen mit zwei nicht gleichzeitig anwesenden Kindern zu belegen (Platzsplitting). Die Einzelheiten regelt die landesspezifische Genehmigung für die Befreiung von der Anwendung landesrechtlicher Standards. Entsprechend des Brandenburgisches Standarderprobungsgesetzes ist es erklärtes Ziel des Landes Branden-

burg, neue Methoden zum Abbau von Bürokratie zu erproben, auszuwerten und erfolgreiche Modelle landesweit zur Anwendung zu empfehlen.

Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Brandenburg hat den Städte- und Gemeindebund Brandenburg bei der Suche nach weiteren potentiellen Erprobungskommunen um Unterstützung gebeten, das Interesse von einzelnen Städten und Gemeinden in Brandenburg abzufragen.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Kathrin Dölling

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

Telefon: 0331/ 866 3701

E-Mail: [kathrin.doelling@mbjs.brandenburg.de](mailto:kathrin.doelling@mbjs.brandenburg.de)

Website: [www.mbjs.brandenburg.de](http://www.mbjs.brandenburg.de)

**Kurzprofil:**

Das Land Brandenburg erprobt von Juli 2011 bis Juli 2013, es besonders geeigneten Kindertagespflegepersonen zu erlauben, einen von maximal fünf erlaubnisfähigen Betreuungsplätzen mit zwei nicht gleichzeitig anwesenden Kindern zu belegen (Platzsplitting). Der Verlauf und die Ergebnisse der Erprobung sind zu dokumentieren. Der Genehmigungsbehörde ist nach Beendigung der Erprobung ein Bericht über den Erprobungserfolg vorzulegen. Erste Erkenntnisse sind noch abzuwarten. Die Einzelheiten regelt die landesspezifische Genehmigung für die Befreiung von der Anwendung landesrechtlicher Standards. Zukünftig sollen weitere geeignete Kommunen an der Erprobung teilnehmen.

**Innovative Ansätze:**

Platzsharing-Modell in der Kindertagespflege



## 2 Transparente und passgenaue Vergütungssysteme im Bereich der Kindertagespflege

Die §§ 22 ff. des SBG VIII gehen von einer grundsätzlichen Gleichrangigkeit der Bereiche Tageseinrichtung und Kindertagespflege aus. § 23 SGB VIII regelt die Vergütung der Betreuungsleistung in öffentlich geförderter Kindertagespflege, aber legt keine Vergütungshöhe fest. Jedoch werden für eine leistungsorientierte Vergütung Eckpunkte gegeben. Die Vergütungshöhe soll sich nach dem zeitlichen Betreuungsumfang, Zahl der zu betreuenden Kinder und den Förderbedarfen der betreuten Kinder orientieren. Neben der grundsätzlichen Gleichrangigkeit gibt es berechnete Unterscheidungen zwischen Erziehern/innen in Kitas und Kindertagespflegepersonen, da für beide Bereiche differenzierte Aufgabenprofile und unterschiedliche Qualifikationsanforderungen existieren. Eine häufig durch den Bereich der Kindertagespflege geforderte Gleichstellung ist daher nicht gerechtfertigt. Es bedarf vielmehr einer besseren Transparenz für das Berufsbild einer Kindertagespflegeperson und schlüssiger Vergütungskriterien, die sich an den örtlichen Gegebenheiten orientieren. Da es im Bereich der Kindertagespflege einige Besonderheiten gibt, wie z. B. Betreuungsort, Betreuungszeiten und Flexibilität in der Tagesgestaltung, sollte dieser Bereich als eigenes und vielschichtiges Instrumentarium verstanden und weiterentwickelt werden.

Die tatsächliche Vergütungshöhe liegt im Verantwortungsbereich der Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder ist Gegenstand des jeweiligen Landesrechts. Die Stundensätze von Tagespflegepersonen ergeben sich aus dem jeweilig praktizierten Vergütungsmodell. Dieses setzt sich entweder ausschließlich aus dem Beitrag des Jugendamtes, aus einem Beitrag des Jugendamtes und einem zusätzlichen Beitrag von Eltern oder aber aus Beiträgen des Jugendamtes, der Eltern, Betrieben und von freien Trägern zusammen.

### 2.1 Festanstellungsmodell

Kindertagespflegepersonen können bei Kommunen, Betrieben oder einem freien Träger fest angestellt sein. Durch eine Festanstellung von Tagespflegepersonen besteht die Möglichkeit, diese auch langfristig zu binden und verlässliche Netzwerke aufzubauen. Die durch den Bundesverband für Kindertagespflege durchgeführte Umfrage belegt, dass 45 % der Tagespflegepersonen sich ein Angestelltenverhältnis wünschen. Durch eine Anstellung wird die Tätigkeit im Bereich der Kindertagespflege aufgewertet und bietet darüber hinaus berufliche Perspektiven. Eine Festanstellung setzt jedoch bestimmte Qualifikationsanforderungen, geregelte Zugänge zu den Betreuungsleistungen und eine längerfristige Ausrichtung der Tätigkeit voraus.

Die im TVöD beschriebenen Vergütungsgruppen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsbereich beziehen sich auf die Tätigkeit in öffentlichen Kindertagesstätten und/ oder Kinderheimen, nicht aber auf den Bereich der Kindertagespflege.

Eine Festanstellung auf Grundlage des TVöD hat Vorteile für die Tagespflegepersonen, z. B. geregelte Urlaubs- und Krankheitsregelungen, ein regelmäßiges Einkommen, geregelte Arbeitszeiten, Zuschläge für Nacht- oder Wochenend-/ Feiertagsbetreuung. Diskussionswürdig bleibt, ob eine Eingruppierung in eine der bereits bestehenden Gruppen vorgenommen werden kann. Dazu ist zu klären, welche Tätigkeit der Kindertagespflege entspricht. Eine mögliche Lösung dieser Eingruppierungsproblematik wäre die Staffelung nach Qualifikation und Rahmenbedingungen der Tätigkeitsausübung.

Bei einer Anstellung einer Tagespflegeperson ist zu klären, wer Arbeitgeber ist und nach welchem (Tarif-)Vertrag vergütet wird. Eine Anstellung nach TVöD bedarf einer tarifvertraglichen Anpassung (Regelung der Pausenzeiten, Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst, Eingruppierung nach Qualifikationen). Neben den Personalkosten sind vom Arbeitgeber auch die anfallenden Sachkosten für den Betrieb der Kindertagespflege zu tragen. Die Hand-

habung der Sachkosten richtet sich nach dem Ort der Betreuung: im Haushalt der Kindertagespflegeperson oder in anderen geeigneten Räumen. Werden Räume für die Kindertagespflege angemietet, so ergibt sich eine einfache Berechnung der Sachkosten. Schwierig ist es hingegen, die Sachkosten für eine Betreuung im Haushalt der Kindertagespflegeperson zu ermitteln (private und berufliche Nutzung).

Für ein Arbeitsverhältnis sprechen typischerweise z.B. die folgenden Kriterien: Verpflichtung zur Befolgung der Weisungen, Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers, die gesamte oder überwiegende Arbeitskraft wird zur Verfügung gestellt, durch den Arbeitgeber festgelegte Betreuungszeiten und Anzahl der zu betreuenden Kinder.

Je professioneller und langfristiger die Kindertagespflege aufgebaut ist, desto mehr ist diese mit der Betreuung in einer Kita vergleichbar. Dann käme ein Feststellungsmodell in Betracht. Indikatoren zur Abgrenzung sind dabei die Struktur und Organisation, Betreuungsort und -zeiten, Qualifizierung der Tagespflegeperson sowie der Zugang zu den Plätzen. Feststellungsmodelle können auch für betriebliches Engagement bei der Kinderbetreuung interessant sein.

- + Sicherheit der Festanstellung für die Tagespflegepersonen und Professionalisierung
- + Planungssicherheit für die Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- + Förderung einer Festanstellung im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege des BMFSFJ „Frühe Chancen“=> [www.fruehe-chancen.de](http://www.fruehe-chancen.de)

## 2.2 Selbstständigkeitsmodell

Das Selbstständigkeitsmodell bietet Vorteile, wenn die Tagespflege sich sehr stark an den zeitlichen und örtlichen Vorgaben der Tagespflegeperson ausrichtet und durch das private Umfeld geprägt ist, z.B. weil nur wenige Kinder betreut werden sollen, nur eine Betreuung an wenigen Tagen in der Woche oder an wenigen Stunden am Tag angeboten werden soll und die Tagespflege insgesamt nicht mit einer Kindertagesstätte vergleichbar erscheint. Selbstständige Kindertagespflegepersonen organisieren den Betreuungsalltag selbstständig und eigenverantwortlich, oftmals in ihren privaten Wohnungen. Häufig werden zusätzlich zu den fremden Kindern auch eigene Kinder betreut.

Das Thema der Vergütung ist in der Expertise „Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege“ des Instituts für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz systematisch aufgearbeitet worden. Im Ergebnis bestehen nicht nur große regionale Unterschiede bei der Förderung, sondern es gibt insgesamt einige Schwachstellen im bisherigen System. Die Ergebnisse bringen hervor, dass es in den Bereichen Struktur und Höhe der laufenden Geldleistungen, Sonderzeiten/-regelungen, Sozialversicherungsleistungen, Elternbeitrag/ Essensgeld und Fehlzeiten große Unterschiede bei den Vergütungskonzepten gibt. Ziel sollte gemäß der Expertise sein, das Gebiet der Kindertagespflege auch durch eine bessere, an den tatsächlichen Leistungen orientierte Vergütung attraktiver und zukunftsfähiger zu gestalten. Im Zuge dieser Expertise wurden drei auf den Ergebnissen basierende Modelle zur leistungsorientierten Vergütung in der Kindertagespflege entwickelt - für die selbstständige Tätigkeit ebenso wie für die bislang wenig praktizierte Festanstellung. Diese Modelle sollen als Grundlage für eine gemeinsame Diskussion mit den unterschiedlichen Akteuren im System der Kindertagesbetreuung dienen.

*Die Broschüre zur Expertise „Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege steht auf der Website [www.bvktip.de](http://www.bvktip.de) unter dem Bereich Publikationen als Download zur Verfügung.*

**Fazit:**

Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe müssen bei der Weiterentwicklung der Kindertagespflege einerseits professionelle Anforderungen, andererseits aber auch die Vielfalt des Angebotes, die unterschiedlichen Anforderungen und die vorhandenen Ressourcen im Blick behalten. Tagespflege, die qualitative und organisatorische Merkmale aufweist, die strukturell mit Kitas vergleichbar sind, kann mit einem Feststellungsmodell vergütet werden. Die Erfordernisse flexibler Angebote, die Betreuung zu atypischen Zeiten (abends, am Wochenende oder Über-Nacht-Betreuung) sowie die Einrichtung von Großtagespflege in angemieteten Räumen lassen auch Feststellungsmodelle finanziell vertretbar erscheinen, wenn sie konzeptionell ausgearbeitet sind. Sinnvoll können sie z. B. sein, wenn sie in die Abläufe eines Betriebes (z. B. eines kommunalen Krankenhauses) eingebettet sind.

Das Arbeitsfeld der Kindertagespflege hat unterschiedliche Rahmenbedingungen. Hierin liegt eine Stärke, wenn es um die Erfüllung individueller Betreuungswünsche geht, die Transparenz und Vergleichbarkeit mit institutionellen Angeboten ist dann aber naturgemäß nicht mehr so hoch.

Mit der Professionalisierung und Typisierung sollte auch schrittweise die Schaffung klarer und nachvollziehbarer Richtlinien und Orientierungswerte einhergehen. Durch eine transparente Vergütungsstruktur würde auch die Förderung der Kindertagespflege als gleichrangige Betreuungsalternative zur Kita-Betreuung weiter gefördert werden.

Findet die Betreuung der Kinder durch die Tagespflegeperson in einer öffentlichen Einrichtung statt, so bietet sich das Feststellungsverhältnis im öffentlichen Dienst an. Fragen der tariflichen Eingruppierung müssten mit den zuständigen Partnern eingehender erörtert werden. Von einer selbstständigen Tätigkeit der Tagespflegeperson ist eher auszugehen, wenn die Kinderbetreuung in Privaträumen stattfindet oder durch andere Umstände die für eine Selbstständigkeit sprechenden Fakten vorliegen.

Eine Professionalisierung des Bereiches Kindertagespflege sollte auch durch den gemeinsamen Austausch in Form von Vernetzungen und Fortbildungen erzielt werden.

### 3 Innovative Konzepte

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung erfordert vor allem auch aufgrund der flexiblen Elternwünsche und Bedarfe innovative Konzepte. Im Folgenden werden Lösungsansätze und Beispiele guter Praxis vorgestellt, die durch ihre Konzepte in den Bereichen Raumbedarf, Kooperation/ Netzwerk, Qualitätsverbesserung und betriebliche Kinderbetreuung hervorzuheben sind:

#### 3.1 Raumbedarf

Der Ausbaubedarf des Platzangebots für Kinder unter drei Jahren zieht automatisch auch einen Bedarf an mehr Räumlichkeiten für die Betreuung nach sich. Die Schaffung zusätzlicher geeigneter Räume ist vor allem in hochverdichteten städtischen Lagen schwierig. Bis zur Realisierung von Neubauten müssen z.T. vorhandene Ressourcen intensiver genutzt werden.

##### 3.1.1 Nutzung der Infrastruktur in Kindertagesstätten durch Tagespflegepersonen Beispiel: „Das FamS“, Braunschweig

###### **Kurzbeschreibung:**

„Das FamS – Zentrales Familien-Service-Büro Braunschweig“ ist ein Servicebüro rund um das Thema Kindertagespflege in Braunschweig, das im Auftrag der Stadt Braunschweig vom Trägerverbund der Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Braunschweig e.V. und der Remenhof-Stiftung geführt wird. Neben der Beratung und Information zum Thema Kindertagespflege findet auch eine Vernetzung zu Tagespflegepersonen in verschiedenen Kooperationsmodellen statt, so z.B. auch bei der Raumnutzung. Tagespflegepersonen können die Innen- und Außenräume von Kitas für besondere Aktivitäten in den Zeiten nutzen, in denen die Kitas geschlossen oder die Nutzung der Räume nicht ausgelastet ist. Die Zusammenarbeit der Tagespflegepersonen und der Kitas erstreckt sich auf fachliche Weiterbildung, gemeinsame Ausflüge und Aktivitäten und die Erarbeitung gemeinsamer konzeptioneller Ansätze. Die Tagespflegepersonen sind untereinander sehr gut vernetzt, so dass ein fachlicher Austausch und Vertretungsregelungen gegeben sind. Zusätzlich gibt es einen Pool von Notfall-Tagesmüttern, die spontane Betreuungsbedarfe und Vertretungen übernehmen können.

###### **Ansprechpartnerin:**

Frau Anita Kolb  
„Das FamS“ Zentrales Familien-Service-Büro  
Telefon: 0531/ 9669400  
E-Mail: a.kolb@dasfams.de  
Website: www.dasfams.de

###### **Innovative Ansätze:**

Kooperation/ Vernetzung zwischen Kindertagespflege und Kita, Raumausnutzung von Kitas

##### 3.1.2 Übergangslösungen bis zur Realisierung von Neubaumaßnahmen, Stadt Aachen

###### **Beschreibung:**

Die Stadt Aachen plant den Ausbau der Kindertagespflege sowie die Schaffung zusätzlicher Plätze in Kindertageseinrichtungen der öffentlichen und freien Träger sowohl durch Um- und Anbauten als auch durch Neubauten.

Da die Neubauten nicht allesamt bis zum Kindergartenjahr 2013/14 umgesetzt werden können, sind Übergangslösungen mit einem rechnerischen Platzkontingent von 80 U 3-Plätzen erforderlich. Hierzu zählt z.B. die Aufstellung von Containern/Pavillons in Kindertagesein-

richtungen, in denen Baumaßnahmen nicht bis zum 01.08.2013 abgeschlossen werden können. In Einrichtungen, in denen Plätze für Kinder über 3 Jahren nicht belegt sind, soll eine Belegung mit einem unter 3 jährigen Kind erfolgen. Der Landschaftsverband stimmt einer solchen Belegung zu, wenn die räumlichen und personellen Voraussetzungen für eine U 3-Belegung erfüllt sind. Überbelegungen müssen jedoch in jedem Einzelfall auf ihre Zulässigkeit geprüft werden.

Überbelegungen sind möglich im Rahmen der 10 %-Regelung, dabei darf die Überschreitung bezogen auf die Einrichtung nicht über 10 % der jeweiligen Fördersumme hinaus gehen. Hierbei kommt es zu keinen zusätzlichen Zahlungen und es wird kein zusätzliches Personal eingesetzt. In der Gruppenform I (zwei bis sechs Jahre) werden herkömmlich 20 Kinder betreut, von denen mindestens 4 bis maximal jedoch 6 Kinder zwei Jahre alt sind. Bei der hier angedachten Überbelegung können 7 Kinder, die zwei Jahre alt sind, gemeinsam mit 14 Ü 3-Kindern betreut werden (Gruppengröße 21 Kinder).

In der Gruppenform II (0 bis 3 Jahre) dürfen im Rahmen der Überbelegung 11 statt 10 Kinder betreut werden. In der Gruppenform II ist unter bestimmten Voraussetzungen eine 150 %-Belegung möglich. In den neu gebauten oder baulich erweiterten Einrichtungen ist nach den Empfehlungen des Landesjugendamtes ein Raumprogramm von 120 bis 140 m<sup>2</sup> für die Gruppen der Gruppenform II (0 bis 3 Jahre) entstanden. Geplant ist, dass hier 10 Kinder unter 3 Jahren betreut werden. Da das neue Raumprogramm wesentlich komfortabler ist als der "Altbestand" vieler Einrichtungen, kann die Gruppenform als Übergangslösung für 15 statt 10 Kinder geöffnet werden. Rahmenbedingungen hierfür sind jedoch die erhöhte Landesförderung im Rahmen der Betriebskosten für eine zusätzliche 0,5 Gruppe U 3 Typ 2 sowie die Einhaltung der Personalschlüssel für 15 Kinder gem. KiBiz (= 3 Fachkräfte pro Gruppe).

Die vorgenannten Übergangslösungen werden zunächst befristet auf 4 Jahre bis zum Kindergartenjahr 2015/16.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Sabine Fischer  
Stadt Aachen  
Fachbereich Kinder, Jugend und Schule  
Abteilungsleiterin Kitas, OGS und Tagespflege  
Tel.: 0241/432 45200  
Fax: 0241/432 45992  
E-Mail: [sabine.fischer@mail.aachen.de](mailto:sabine.fischer@mail.aachen.de)

**Kurzprofil:**

Die Stadt Aachen plant Neubaumaßnahmen zur Schaffung von U 3-Plätzen. Da diese jedoch nicht zum Beginn des Kindergartenjahres 2013/14 umgesetzt sein können, werden im Rahmen von Übergangslösungen 80 U 3-Plätze geschaffen. Die Übergangslösungen sind auf 4 Jahre bis zum Kindergartenjahr 2015/16 befristet. Zu den Übergangsmaßnahmen gehört die Aufstellung von Containern/Pavillons in Kindertageseinrichtungen, die Belegung von U 3-Kindern auf freien Plätzen für Kinder über 3 Jahre sowie geringfügige Überbelegungen bestehender Gruppen. Das stark erweiterte Raumprogramm in neu gebauten oder baulich erweiterten Einrichtungen soll übergangsweise für die Einrichtung größerer Gruppen genutzt werden, wenn gleichzeitig die Landesförderung für Betriebskosten und die Personalschlüssel nach den geltenden Regelungen des Landesgesetzes erhöht werden.

**Innovative Ansätze:**

Kooperation mit freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe; übergangsweise Erhöhung der Gruppengröße in neuen Einrichtungen mit großem Platzangebot; geringfügige Überbelegun-

gen für befristeten Zeitraum; Aufstellung von Containern / Pavillons

### 3.1.3 Nutzung betriebseigener Räume

=> siehe Punkt 3.4 Betriebliche Kinderbetreuung

### 3.1.4 Sondierungsverfahren für „Investorenmodelle“ beim Neubau von Kindertagesstätten, Köln

#### **Beschreibung:**

Der Mangel an geeigneten Gebäuden für die Einrichtung neuer Kindertagesstätten ist ein großes Hindernis beim Ausbau der Kindertagesbetreuung in Köln. Allerdings stehen genügend Investoren mit ausreichend Finanzmitteln und freie Träger, die Einrichtungen betreiben möchten, in Köln zur Verfügung. Durch verstärkte Medienarbeit und Einbindung der verschiedenen Interessenverbände und sonstigen Akteure werden seit Beginn des Jahres 2012 immer mehr Flächen zur Realisierung von Kindertagesstätten angeboten. Die Stadt Köln favorisiert dabei das sog. „Investorenmodell“. Dabei baut ein privater Investor auf einem privaten Grundstück eine Kindertagesstätte, die von einem freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe betrieben wird.

Beim „Investorenmodell“ wird zunächst eine Fläche, bzw. ein Objekt benannt, für das dann eine Flächen- und Bedarfsanalyse für den Bau einer Kindertageseinrichtung durchgeführt wird. Im Anschluss erfolgt eine Einigung über die bauliche Konzeption. Danach folgt der Eintritt in die Realisierungsphase. Die Eignungsprüfung des Grundstücks, bzw. des Objekts erfolgt in einem standardisierten Prüfverfahren unter Beachtung des Bau- und Planungsrechts. Die beteiligten Ämter der Stadtverwaltung beraten die grundsätzliche Genehmigungsfähigkeit des Neubaus, die Grenzen der Nutzung und die maximale Ausnutzung des Grundstücks. Diese Ämterbesprechung findet wöchentlich statt. Die Prüfung durch die Stadtverwaltung erfolgt innerhalb von 6 bis 8 Wochen kostenfrei für den Investor. Im Ergebnis wird der Bedarf für den Neubau einer Kindertageseinrichtung und die bau- und planungsrechtliche Zulässigkeit bestätigt, die Gruppenanzahl in Bezug auf das Grundstück optimiert und eine Betriebserlaubnis in Aussicht gestellt. Somit hat der Investor / Grundstückseigentümer / Projekt-Entwickler eine belastbare Basis, um die strategische Entscheidung treffen zu können, ob er das Projekt tatsächlich realisieren will.

#### **Ansprechpartner:**

Herr Helmut Tappert  
Stadt Köln – Der Oberbürgermeister  
Amt für Schulentwicklung  
Sachgebietsleiter Kita-Bau  
Willy-Brandt-Platz 3, 50679 Köln  
Tel.: 0221/221-29153  
E-Mail: [helmut.tappert1@stadt-koeln.de](mailto:helmut.tappert1@stadt-koeln.de)

#### **Kurzprofil:**

Die Stadt Köln hat ein standardisiertes Sondierungsverfahren für den Neubau von Kindertageseinrichtungen durch private Investoren entwickelt. Die Investoren / Grundstückseigentümer / Projekt-Entwickler erhalten innerhalb von 6 bis 8 Wochen kostenfrei ein Prüfungsergebnis der zu beteiligenden städtischen Ämter, auf deren Basis die strategische Entscheidung über die Realisierung der Neubauten getroffen werden kann. Bestätigt werden von der Stadtverwaltung der Bedarf für den Neubau einer Kindertageseinrichtung und die bau- und planungsrechtliche Zulässigkeit. Der Investor erhält eine optimierte Berechnung der Gruppenanzahl in Bezug auf das jeweilige Grundstück und

bekommt eine Betriebserlaubnis in Aussicht gestellt. Der Betrieb der Kindertageseinrichtung erfolgt durch einen freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe.

**Innovative Ansätze:**

Sehr zügiges Sondierungsverfahren der Stadt Köln hinsichtlich der Bauvorhaben privater Investoren im Bereich der Kindertagesstätten. Optimale Abstimmung der beteiligten Ämter in der Stadtverwaltung und Planungssicherheit für private Investoren. Kooperation Stadt – private Investoren – freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe

### **3.2 Kooperation von Kindertagespflege, Kitas und freien Trägern (Netzwerke)**

Eine Vernetzung dient der gemeinsamen Kooperation, dem Austausch von Erfahrungen, Wissen und Ressourcen. Die Bestrebung von Netzwerken im Bereich der Kinderbetreuung liegt darin, das Angebot der Kitas und Tagesmütter/-väter vor Ort gemeinsam zu stärken und zu erweitern. Bundesweit schließen sich kommunale und freie Träger, Kitaleitungen, Erzieher/innen, Sprachexperten/innen, Tagespflegepersonen, Elternvertreter/innen und lokale Partner zusammen. Einige Netzwerke entstehen aus Eigeninitiative, andere werden durch die Jugendämter - z. T. mit Unterstützung durch landes- und bundesweite Programme - ins Leben gerufen. Die Vernetzung kann unterschiedlich gestaltet sein. Kooperationen mit lokalen Bildungsträgern wie Schulen oder Universitäten können ebenfalls entstehen. Bundesweite Serviceprogramme wie die Initiative „Anschwung für frühe Chancen“ unterstützen die Gründung lokaler Netzwerke (=> [www.anschwung.de](http://www.anschwung.de)).

Alle Netzwerke teilen das gemeinsame Anliegen: die frühkindliche Entwicklung vor Ort und in der Region zu stärken. Je nach Kooperationspartner und Art der Vernetzung differenzieren sich die konkreteren Ziele der Netzwerke. Eine Vernetzung sollte nicht nur mit sozial- und familienpolitischen Akteuren wie Jugendamt, Wohlfahrtsverbände oder kirchlichen Trägern bestehen, auch Unternehmen und Betriebe sind wichtige kommunale Partner. Da diese durch Unterstützung mit finanziellen Mitteln und mit Interessenvertretungen von Tagespflegepersonen sowie durch die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für die Eltern einen wichtigen Beitrag leisten können. Der Wirtschaft kommt somit eine wichtige Rolle im Bereich des kommunalen Kinderbetreuungsangebots zu.

Der Gewinneffekt: Schaffung guter Angebote der frühkindlichen Bildung, Rückgriff auf ein großes Wissens- und Erfahrungsvolumen, Bündlung von Ressourcen, gemeinsame Planung, Durchführung und Finanzierungen von Fortbildungen für Erzieher/innen und Kindertagespflegepersonen, Einsparung von Zeit und Arbeitsaufwand, verlässliche Vertretungsregelungen, fachlicher Austausch. Neben allen Netzwerkteilnehmenden profitieren vor allem die Kinder von der Zusammenarbeit in Netzwerken.

#### **Beispiele (=> s. o. 3.1.1 „Das FamS“ Braunschweig)**

### **3.2.1 Kooperation von Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen, Jena**

(Stadt Jena; Zentrum für Familien und Alleinerziehende e.V.)

**Beschreibung:**

In Jena wurden die Kindertagespflege und die in kommunaler Trägerschaft befindlichen Kindertageseinrichtungen 2008 in einen optimierten Regiebetrieb umstrukturiert. Der Familienservice des Zentrums für Familie und Alleinerziehende e.V. ist in ein lokales Bündnis für Familie gemündet und ergänzt das Angebot der Stadt um weitere flexible Bestandteile. So existiert ein Minikindergarten, der Plätze bei Engpässen in Einrichtungen oder bei Ausfall der Tagesmutter/ des Tagesvaters bereithält. Darüber hinaus gibt es „Kinderfrauen“, die stundenweise zur Verfügung stehen und sich an die Randzeiten der institutionellen Angebote anschließen oder aber auch bei dem Ausfall von Tageseltern eingesetzt werden können. Ein bedarfsgerechtes Angebot besteht für jedes Kind, dessen Eltern berufstätig sind, studieren

oder sich in Ausbildung befinden. Um das Angebot auch qualitativ weiter zu entwickeln, werden regelmäßig entsprechende finanzielle Mittel in den städtischen Haushalt eingestellt. Somit ist es möglich, die Ausstattung der Kindertagespflegestellen mit Sachmitteln und Spiel-/Beschäftigungsmaterial zu unterstützen, sowie Fortbildungsangebote von Tagespflegepersonen finanziell zu unterstützen.

Darüber hinaus hat Jena am Bundesmodellprojekt „KINDERWELTEN – Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen“ (=> [www.kinderwelten.net](http://www.kinderwelten.net)) teilgenommen. Aus Jena nahmen 14 Kindertagespflegepersonen und fünf Träger mit acht Kindertageseinrichtungen teil. Innerhalb des Projektes ist es zu hilfreichen Vernetzungen gekommen.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Marina Zollmann

Kommunale Kindertagesstätten Jena/ KKJ

Telefon: 03641/ 49-2720

E-Mail: [marina.zollmann@jena.de](mailto:marina.zollmann@jena.de)

Website: [www.jena.de](http://www.jena.de)

**Kurzprofil:**

In Jena kooperiert das Jugendamt mit dem Zentrum für Familie und Alleinerziehende e.V.. Die flexiblen Betreuungsangebote, die im Rahmen des Familienservices von dem Verein bereitgestellt werden (z.B. Minikindergarten, „Kinderfrauen“), sind eine Ergänzung zum städtischen Betreuungsangebot. Zwischen Jugendamt und den Kindertagespflegepersonen sowie auch unter den Tagespflegepersonen gibt es verschiedene Kommunikationsstrukturen bei denen ein gemeinsamer Austausch erfolgen kann (regelmäßiges Treffen in Groß- und Kleingruppen, Regionalgruppen, Supervisionsgruppen, thematisch angelegten AGs, Fortbildungsgruppen, Hausbesuche, Beratung).

**Innovative Ansätze:**

Netzwerk Kita und Kindertagespflege/ Jugendamt und Kindertagespflege, Vertretungssystem

**3.2.2 Projekt der Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH (bfg) mit der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ zur Schaffung von bedarfsgerechten Betreuungsstrukturen, Saarbrücken**

**Beschreibung:**

Die Kinderbetreuungsbörsen Saarbrücken und Völklingen (Trägerschaft durch bfg) bieten Eltern, die Betreuung für ihr Kind oder ihre Kinder suchen, an 2 Standorten die Möglichkeit sich über Betreuungsangebote im Regionalverband Saarbrücken zu informieren. Das Projekt vermittelt qualifizierte Betreuungspersonen, gibt Auskunft über freie Plätze in Kitas, berät zu finanziellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Kinderbetreuung. Dies geschieht durch ein persönliches Beratungsgespräch oder über die Internetseite. Die Kinderbetreuungs-börse arbeitet gemeinsam mit Eltern, Betreuungspersonen, dem Jugendamt, den Familienbildungsstätten, Wohlfahrtsverbänden, sozialen Einrichtungen und Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft und Politik an neuen bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten und Qualifizierungsmöglichkeiten für Betreuungspersonen im Regionalverband Saarbrücken. In Saarbrücken geschieht dies im Rahmen des Lokalen Bündnisses für Familie Saarbrücken. Hierbei finden in Kooperation mit dem Jugendamt des Regionalverbandes Saarbrücken Qualifizierungen für Kindertagespflegepersonen nach dem Curriculum des Deutschen Jugendinstituts (DJI) statt. Die in der Qualifizierung abzuleistenden Praxisanteile können die Teilnehmer/innen bei bereits in der Kinderbetreuungs Börse registrierten Kindertagespflegepersonen durchführen. In einem weiteren Schritt erfolgt nach der Qualifizierung die Vermittlung über die Kinderbetreuungs Börse und das Lokale Bündnis. Die neu ausgebildeten



Kindertagespflegepersonen werden durch das Team der Kinderbetreuungsborse unterstützt und begleitet. Mit der Katholischen Familienbildungsstätte und der Katholischen Erwachsenenbildung werden Leihgroßeltern vermittelt. Seit 2010 werden Leihgroßeltern für ihre Aufgabe speziell geschult und es werden regelmäßige Treffen zur Vernetzung und Weiterqualifizierung angeboten. Seit Januar 2008 wird die Kinderbetreuungsborse je zu einem Drittel von dem Saarland, dem Regionalverband Saarbrücken und der Landeshauptstadt Saarbrücken finanziert und bietet Betreuungsmöglichkeiten im gesamten Regionalverband Saarbrücken an.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Lisa Weber

Kinderbetreuungsborse Saarbrücken und Völklingen

Telefon: 0681 / 8308626

E-Mail: l.weber@kbb-sb.de

Websites: [www.kinderbetreuungsboerse-saarbruecken.de](http://www.kinderbetreuungsboerse-saarbruecken.de)

[www.kinderbetreuungsboerse-voelklingen.de](http://www.kinderbetreuungsboerse-voelklingen.de)

**Kurzprofil:**

In Saarbrücken haben sich diverse Netzwerkpartner zusammengeschlossen, um gemeinsam Angebote für eine flexible Kinderbetreuung auszubauen. Die unterschiedlichen Bündnispartner/innen sind eine große Ressource bei der Entwicklung des Projektes. Die Zahl der Bündnismitglieder trägt dazu bei, dass die Angebote der Kinderbetreuungsborse schnell bekannt werden. Das Netzwerk befasst sich mit aktuellen Betreuungsbedarfen und möchte helfen, wenn keine öffentliche Betreuung zur Verfügung steht. Darüber hinaus werden Qualifizierungsmaßnahmen für Tagespflegepersonen, die Akquise und Vermittlung von Leihgroßeltern, Fortbildungsseminare für Eltern, für Betreuungspersonen und pädagogische Fachkräfte angeboten.

**Innovative Ansätze:**

Netzwerk Kita, Kindertagespflege und freie Träger; Leihgroßeltern; Angebot von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen; Vertretungssystem

### 3.2.3 Ausbau Großtagespflege durch „LENA-Gruppen“, Mönchengladbach

**Beschreibung:**

Das Konzept „LENA“ (Lernen und Erziehen nutzt Allen) soll dem gestiegenen Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren in Mönchengladbach gerecht werden und eine bessere Betreuung gewährleisten. Durch den ersten Tagesmütterzusammenschluss in einer ehemaligen Hausmeisterwohnung hat die Stadt positive Erfahrungen sammeln können, sodass dieses Modell fortgesetzt wird. Die Stadt beschloss daher neben den bereits 13 vorhandenen „LENA-Gruppen“ (5 davon werden ab Januar 2013 betrieben), weitere 17 Gruppen bis August 2013 aufzubauen. Qualifikation und kontinuierliche Fortbildung der Tagespflegepersonen sind u. a. fachliche Standards, die für alle „LENA-Gruppen“ vorgegeben sind. Innerhalb dieser Gruppen werden bis zu neun Kinder unter drei Jahren durch zwei vollbeschäftigte, ausgebildete Tagespflegepersonen betreut. Für Ausfallzeiten einer Tagespflegepersonen (Urlaub oder Krankheit) ist eine Vertretung geregelt (Springerpool). Das Konzept ist darauf ausgerichtet, vorhandene Räume zu nutzen, sodass die Kinder in geeigneten, entsprechend ausgestatteten und eigens angemieteten Wohnungen betreut werden. Ein durch die Stadt entwickeltes Raumkonzept gibt die Mindeststandards für geeignete Räumlichkeiten vor. Alle Wohnungen liegen in direkter Nachbarschaft zu einem Kindergarten. Bei der Suche nach Räumlichkeiten nutzt die Stadt eigene Kapazitäten und Kontakte. Die „LENA-Gruppen“ werden in einer engen Kooperation und Vernetzung mit einer benachbarten Kindertageseinrichtung betrieben. Durch die Anbindung und Kooperation der

Tagespflegezusammenschlüsse mit benachbarten Kitas sollen gemeinsame Aktionen und Angebote durchgeführt werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, die Turnhalle und das Außengelände der jeweiligen Nachbar-Kita zu nutzen. Die Aufsicht für den Tagespflege-Stützpunkt übernimmt jeweils die Leiterin des benachbarten Kindergartens. Dabei ist vorgesehen, dass die Kinder von einer „LENA-Gruppe“ mit dem Erreichen des dritten Lebensjahres in die benachbarte Kita wechseln. Die kontinuierliche Betreuung in einer dem Kind vertrauten Umgebung wird somit gewährleistet. Von Montag bis Freitag werden die Kinder in der Zeit von 7 bis 17 Uhr betreut werden (auch in den Ferien). Bei Bedarf können die Kinder auch außerhalb der Kernöffnungszeiten - in den sog. Randzeiten - betreut werden. Die Stadt übernimmt die Bereitstellung der Räume und ist Arbeitgeber der Tagespflegepersonen (Festanstellung). Für jede Gruppe fallen Personalkosten von rund 80.000 Euro pro Jahr an, dazu kommen Mietkosten und andere Sachmittel.

„LENA-Gruppen“ können nicht nur in Kooperation mit Kitas eines öffentlichen Trägers der Jugendhilfe, sondern auch mit Kitas freier Träger entstehen (Abschluss eines Kooperationsvertrags).

**Ansprechpartnerin:**

Frau Angelika Holz

Fachstelle für Kindertagespflege der Stadt Mönchengladbach

Telefon: 02161/ 253536

E-Mail: angelika.holz@moenchengladbach.de

Website: www.moenchengladbach.de

**Kurzprofil:**

Die Stadt Mönchengladbach hat die Einrichtung von insgesamt 30 sogenannter „LENA-Gruppen“ im Bereich der Großtagespflege beschlossen (13 bereits vorhanden, 17 weitere bis August 2013). Innerhalb einer Gruppe werden bis zu neun Kinder unter drei Jahren durch zwei ausgebildete Tagespflegepersonen (Vollzeit) betreut. Die „LENA-Gruppen“ werden in eigens angemieteten Wohnungen in einer engen Kooperation und Vernetzung mit einer benachbarten Kita betrieben, sodass gemeinsame Aktionen und Angebote durchgeführt werden sowie die Möglichkeit der Mitbenutzung der Turnhalle und des Außengeländes der Kita besteht. Die Aufsicht für den Tagespflege-Stützpunkt übernimmt die Leiterin der kooperierenden Kindertagesstätte. Die Stadt stellt die Tagespflegepersonen fest an und stellt die erforderlichen Betreuungsräume.

**Innovative Ansätze:**

Kooperation Kindertagespflege und Kita unter Nutzung der Turnhalle und des Außengeländes der Kita; Großtagespflege in öffentlicher Trägerschaft; Festanstellung von Kindertagespflegepersonen durch Kommune; Betreuung zu atypischen Zeiten (Randzeiten); Vertretungsregelung; Qualitätsverbesserung der Kindertagespflege durch Vorgabe von fachlichen Standards und Mindestanforderungen der Räumlichkeiten

**3.2.4 Städtische Koordinationsstelle für betriebliche Kindertagespflege, Münster**

**Beschreibung:**

Die Stadt Münster unterstützt den Aufbau der betrieblichen Kindertagespflege als Kooperationsprojekt. Eine Koordinationsstelle im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien informiert, berät und unterstützt Unternehmen mit dem Ziel, weitere adäquate, bedarfsgerechte und passgenaue Angebote zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung einzurichten. Dies erfolgt in enger Kooperation mit der Wirtschaftsförderung. Den Unternehmen wird eine Grundberatung angeboten (Rahmenbedingungen, Finanzierung, Vertragsangelegenheiten, Anforderung an Räumlichkeiten etc.) und darüber hinaus werden die Unternehmen durch die städtische Fachstelle beim Aufbauprozess begleitet (Fachberatung von Eltern und Tagespfle-

gepersonen, Moderation von Konflikten, jährliche Strukturgespräche mit Tagespflegeperson und Betrieb, Vernetzung etc.). Für die betriebliche Kindertagespflege sind in Münster die gleichen Rahmenbedingungen wie für andere Kindertagespflegestellen vorgegeben: die Betreuungsperson benötigt eine Pflegeerlaubnis, ist selbstständig tätig und wird von Fachberaterinnen begleitet, die Betreuungszeiten richten sich nach dem Bedarf. Die Finanzierung erfolgt über öffentliche Mittel, dem Kostenbeitrag der Eltern und betriebliche Mittel. Das Unternehmen legt den eigenen Ressourceneinsatz und einen internen Projektverantwortlichen fest. Die Stadt und das Unternehmen suchen zusammen nach geeigneten Räumen und Tagespflegepersonen. Eine der Tagespflegepersonen agiert als sog. „Ankerperson“, die gemeinsam mit dem Projektverantwortlichen des Unternehmens den Aufbau der betrieblichen Kindertagespflege plant und organisiert. Das Unternehmen übernimmt die Hauptmiet- und Nebenkosten, die Einrichtungs- bzw. Umbaukosten sowie Kosten für Reparaturarbeiten, Materialien oder Neuanschaffungen. Derzeit bieten in Münster zehn verschiedene Unternehmen die betriebliche Kindertagespflege an. Durch mehrere Beteiligte ist die betriebliche Kindertagespflege als Kooperationsprojekt erfolgreich: innerhalb von 2 Jahren ist die Anzahl von Plätzen in diesem Bereich von 36 (2010/2011) auf 93 (2012/2013) gestiegen. Die Stadt unterstützt die betriebliche Kindertagespflege finanziell. Der Ausbau der betrieblichen Kindertagesbetreuung in Münster wird durch das Bundesförderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ gefördert.

**Ansprechpartner:**

Herr Oliver Heintze

Amt für Kinder, Jugendliche und Familien

Beratungsstelle für Kindertagespflege

Telefon: 0251/ 4 92-56 80

E-Mail: kindertagespflege@stadt-muenster.de

Website: www.muenster.de

**Kurzprofil:**

Die Stadtverwaltung Münster hat im Jugendamt eine Koordinationsstelle für betriebliche Kindertagespflege eingerichtet. Diese bietet Unternehmen eine fachliche Beratung und Begleitung beim Aufbauprozess der betrieblichen Kindertagespflege an. Eine Kooperation findet zwischen dem Jugendamt, dem Unternehmen und den Tagespflegepersonen statt. Durch mehrere Beteiligte ist die betriebliche Kindertagespflege ein erfolgreiches Kooperationsprojekt. Die Stadt unterstützt die betriebliche Kindertagespflege finanziell. Der Ausbau der betrieblichen Kindertagesbetreuung in Münster wird durch das Bundesförderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ gefördert.

**innovative Ansätze:**

Kooperation zwischen Kommune, Unternehmen und Tagespflegepersonen; städtische Fachberatung und Begleitung von Unternehmen beim Ausbau der betrieblichen Kindertagespflege

### 3.3 Qualifizierung im Bereich der Kindertagespflege –Qualitätsverbesserung

Wie auch in Kitas hängt in der Kindertagespflege die Qualität von Bildung und Erziehung vom Engagement, der Professionalität und der Qualifizierung der Kindertagespflegepersonen ab. Neben einer flächendeckenden Grundqualifizierung im Umfang von 160 Stunden als Mindeststandard, sind auch weitere Fort- und Weiterbildungsangebote zum Ausbau der Qualität im Bereich der Kindertagespflege notwendig.

## Beispiele

### 3.3.1 Aufbauqualifizierung Kindertagespflege, Niedersachsen

#### **Beschreibung:**

Um eine Grundqualifikation im Umfang von 160 Stunden dauerhaft und flächendeckend als Mindeststandard für die Kindertagespflege zu verankern, hat das Land Niedersachsen dieses Qualifikationsniveau zur Voraussetzung für die Zahlung der Finanzhilfe in der Kindertagespflege gemacht. Damit Fachberatung, Grundqualifizierung und weitere Fort- und Weiterbildung gesichert werden kann, zahlt das Land den für die Tagespflege zuständigen örtlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe seit 2011 für diesen Zweck eine Pauschale von 599 Euro pro Tagespflegeperson und Jahr. Mit dieser, auf der 160-stündigen Grundqualifizierung aufbauenden Qualifizierung, möchte Niedersachsen über seine finanziellen Anreize hinaus auch fachliche Impulse für die qualitative Weiterentwicklung der Tagespflege setzen. Es will Tagespflegepersonen die Möglichkeit eröffnen, die für ihr Tätigkeitsfeld erworbenen Fachkenntnisse zu vertiefen. Das Niedersächsische Kultusministerium hat in enger Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertreter aus der Erwachsenenbildung, aus berufsbildenden Schulen und aus der Praxis der Kindertagespflege ein modularisiertes Fortbildungskonzept im Umfang von insgesamt 400 Stunden erarbeitet. Es bildet eine Brücke zwischen Grundqualifizierung und dem beruflichen Abschluss als Sozialassistentin/ Sozialassistent - Schwerpunkt Sozialpädagogik. Die Aufbauqualifizierung ist damit ein wichtiger Baustein bei der Professionalisierung von Tagespflegepersonen, der ihnen zusätzlich den Quereinstieg in die Klasse 2 der zweijährigen Berufsfachschule Sozialassistentin/ Sozialassistent - Schwerpunkt Sozialpädagogik ermöglicht. Das Fortbildungskonzept zielt darauf ab, die Handlungskompetenzen von Tagespflegepersonen in den Bereichen Eltern- und Familienbildung, Organisation und Management, sozialräumliche Vernetzung und in der pädagogischen Arbeit mit dem Kind zu stärken. Die Umsetzung des Curriculums im Rahmen konkreter Angebote der insgesamt 16 Module erfolgt durch etablierte Bildungsträger und Erwachsenenbildungsträger in Niedersachsen ab Herbst 2012. Sie nutzen das Rahmencurriculum, um darauf aufbauend die vor Ort benötigten Qualifizierungsangebote zu entwickeln bzw. bereits vorhandene Angebote in Bezug zu diesem Rahmencurriculum zu setzen. Da die Sicherstellung der Beratung, Begleitung und Qualifizierung von Tagespflegepersonen in der Zuständigkeit der örtliche Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe liegt, sind diese für die Umsetzung verantwortlich. Je nach gewünschtem oder auch zu leistendem Fortbildungsumfang können interessierte Kindertagespflegepersonen ein einzelnes oder auch mehrere Module absolvieren. Im Anschluss an den erfolgreichen Erwerb der durch ein Modul ermittelten Kompetenzen erhalten sie eine Teilnahmebestätigung in einem eigens für diese Aufbauqualifizierung publizierten Heft mit dem Titel „Fortbildungsnachweis Aufbauqualifizierung Kindertagespflege“. Damit können Tagespflegepersonen ihre Qualifikation gegenüber ihrem zuständigen örtlichen Träger der Jugendhilfe nachweisen.

#### **Ansprechpartner:**

Niedersächsisches Kultusministerium

Telefon: 0511/ 120 0

E-Mail: [poststelle@mk.niedersachsen.de](mailto:poststelle@mk.niedersachsen.de)

Website: [www.mk.niedersachsen.de](http://www.mk.niedersachsen.de)

#### **Kurzprofil:**

In Niedersachsen wurde mit Landesmitteln für Tagespflegepersonen eine zielgerichtete Fort- und Weiterbildung sowie ein Professionalisierungskorridor zum Abschluss Sozialassistent/-in Schwerpunkt Sozialpädagogik geschaffen. Die modularisierte Aufbauqualifizierung für Tagespflegepersonen im Umfang von 400 Stunden ist kompetenzorientiert angelegt und baut auf der Basisqualifikation des Deutschen Jugendinstituts e.V. (DJI) auf und vertieft bzw.

ergänzt deren Inhalte.

**Innovative Ansätze:**

Aufbauqualifizierung von Kindertagespflegepersonen, Engagement des Landes für konzeptionelle Weiterentwicklung der Tagespflege

**3.3.2 Hamburger Qualifizierungsprogramm für Tagespflegepersonen - Förderung von Kindern in der Tagespflege**

**Kurzbeschreibung:**

Die Sozialbehörde und die Tagespflegebörsen der Bezirksjugendämter bieten mit dem Hamburger Qualifizierungsprogramm Tageseltern in der Kindertagespflege ein umfangreiches Kursangebot zur Qualifizierung sowie Weiterbildung an. Das Angebot richtet sich an alle Tagespflegepersonen, die in Hamburg Kinder betreuen oder betreuen möchten. Das Qualifizierungsprogramm besteht aus Pflicht- und Wahlkursen in Form eines Bausteinsystems (Grund- und Vertiefungsphase mit je 2 Teilen, die sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzen). Der Abschluss der einzelnen Qualifizierungsphasen wird zertifiziert. Eine erfolgreiche Teilnahme an 180 Kursstunden führt zu einem höheren Entgelt bei der Betreuung von Kindern in der Tagespflege. Tageseltern finden im Hamburger Qualifizierungsprogramm vielfältige Möglichkeiten, sich fortzubilden. Das Themenspektrum des Programms umfasst diverse Bereiche: Pädagogik, Psychologie, Kommunikation, Gesundheit, Recht und Organisation.

**Ansprechpartner:**

Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum Hamburg (SPFZ)

Telefon: 040/ 4 28 63 - 52 04

E-Mail: [fortbildungszentrum@basfi.hamburg.de](mailto:fortbildungszentrum@basfi.hamburg.de)

Websites: [www.hamburg.de/spfz](http://www.hamburg.de/spfz), [www.hamburg.de/handbuch-grosstagespflege](http://www.hamburg.de/handbuch-grosstagespflege)

**Innovative Ansätze:**

umfangreiches Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramm für Kindertagespflegepersonen

### 3.4 Betriebliche Kinderbetreuung

Mit einer eigenen Einrichtung kann ein Unternehmen seinen Beschäftigten eine bedarfsge- rechte Kinderbetreuung bieten, die seinen speziellen Anforderungen, zum Beispiel hinsichtlich der Öffnungszeiten, gerecht wird. Die Betriebskindertagesstätte kommt nicht für jedes Unternehmen in Frage: Unterhalb einer bestimmten Anzahl von Kindern mit Betreu- ungsbedarf (mindestens 10 bei dauerhafter Betreuung), bietet sich möglicherweise eine Kooperation mit anderen Unternehmen an. Wer eigene Maßnahmen für eine geringere Anzahl an Kindern wünscht, kann dies zum Beispiel durch betrieblich unterstützte Tagespflege ver- wirklichen.

#### 3.4.1 Betriebseigene Kita/ Tagespflege

Bei diesem Modell richtet ein Unternehmen allein oder aber kooperierend mit weiteren Un- ternehmen eine betriebseigene Kita ein. Die Unternehmen investieren in die Erstausrüstung und unterhalten den Kita-Betrieb. Die Trägerschaft übernimmt ein freier oder kommunaler Träger oder das Unternehmen selbst, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen sichergestellt werden. Für die Beschäftigten des Unternehmens hat dies den Vorteil kurzer Wege und einer den Arbeitszeiten entsprechenden Kinderbetreuung.

##### **Vorteile:**

- + flexible Ausrichtung an den tatsächlichen Anforderungen des Unternehmens und deren Mitarbeitern/innen
- + familienfreundliches Unternehmens-Image
- + Nähe des Arbeitsplatzes zur Betreuungseinrichtung

#### **Beispiele**

##### 3.4.1.1 Betriebseigene Kita, Klinikum Braunschweig

##### **Kurzbeschreibung:**

In der betriebseigenen Kita des Klinikums Braunschweig können bis zu 80 Kinder betreut werden. Es gibt zwei Gruppen für Kinder bis drei Jahre und zwei Gruppen für Kinder zwi- schen drei und sechs Jahren. Es besteht eine Kooperation mit dem Bündnis für Familie in Braunschweig. Die Kernöffnungszeit ist von 7:30 Uhr bis 16:30 Uhr, Randöffnungszeiten von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr. Der Kindergarten ist das ganze Jahr geöffnet. Die beiden Zu- satzleistungen Ferienbetreuung und Randöffnungszeiten sind für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Klinikums kostenlos. Die Kosten dafür werden vollständig vom Klinikum übernommen. Neben der Kita bietet das Klinikum seinen Mitarbeitern/innen mit den Pro- grammen K.N.U.T und Pa.U.L.A Betreuungsmöglichkeiten in Notfällen durch qualifizierte Betreuungskräfte an. Das Klinikum Braunschweig kommt für die Grundkosten dieses Not- fall-Angebotes auf. Bei Nutzung des Angebotes sind Beiträge vom Mitarbeiter direkt an das Braunschweiger Bündnis für Familie zu entrichten. Die Kindertagesstätte liegt zentral am größten Standort des Klinikums.

##### **Ansprechpartner:**

Herr Klaus Jahnke  
Klinikum Braunschweig  
Telefon: 0531/ 595-0  
E-Mail: info@klinikum-braunschweig.de

Website: [www.klinikum-braunschweig.de](http://www.klinikum-braunschweig.de)

**Innovative Ansätze:**

Betriebskita, Notfallbetreuung, Betreuung zu atypischen Zeiten (Randzeiten)

**3.4.1.2 Betrieblich geförderte Kinderbetreuung durch Deutsche Telekom –  
Beispiel „Mobile Strolche“, Bonn**

**Beschreibung:**

Bundesweit hat die Deutsche Telekom ihr Angebot von betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen inzwischen auf 550 Plätze ausgebaut. Am Firmenstandort in Bonn gibt es vier betriebliche Kindertagesstätten. Diese Einrichtungen bieten für insgesamt 330 Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Betreuungsplatz. Einige Plätze sind auch öffentlich zugänglich und werden durch die Stadt Bonn vergeben. Die „Mobilen Strolche“ (Träger: Impuls Soziales Management e. V.) ist einer der vier Telekom-Kitas am Standort Bonn. Die Kindertagesstätte liegt auf dem T-Mobile-Gelände und steht den Kindern von Angestellten des Unternehmens zur Verfügung. Das Angebot umfasst 45 Plätze in drei Gruppen für Kinder von 0 bis 6 Jahren. Durch das flexible Platzsharing-Verfahren können bis zu 54 Kinder täglich betreut werden. Die Kindertagesstätte ist von Montag bis Freitag von 7.30 Uhr bis 18.30 Uhr geöffnet. Bei Bedarf kann auch eine Betreuung von 7:00 bis 19:00 Uhr erfolgen. Darüber hinaus wird eine Notfall-Betreuung zu atypischen Zeiten (Spätbetreuung, am Wochenende und über Nacht) angeboten. Zwischen der Leitung der Kita und einer Vertreterin von T-Mobile aus dem Bereich „Human Resources“ findet ein regelmäßiger Austausch über inhaltliche und organisatorische Angelegenheiten statt. Die Vertreterin von „Human Resources“ und die Leitung der Einrichtung bereiten einen Entwurf über freie Kinderbetreuungsplätze vor. Über die finale Vergabe freier Kinderbetreuungsplätze entscheidet eine Vergabekommission, bestehend aus Personalleitung und Mitgliedern des Betriebsrates.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Maria Feigen

Stadt Bonn, Amt für Kinder, Jugend und Familie

Abteilungsleiterin Städtische Tageseinrichtungen für Kinder

Telefon: (02 28) 77 31 38

E-Mail: [maria.feigen@bonn.de](mailto:maria.feigen@bonn.de)

Website: [www.bonn.de](http://www.bonn.de)

**Kurzprofil:**

Die „Mobilen Strolche“ (Träger: Impuls Soziales Management e. V.) ist einer der vier betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen der Telekom am Standort Bonn. Die Kindertagesstätte liegt auf dem T-Mobile-Gelände. In drei Gruppen für Kinder von 0 bis 6 Jahren (45 Plätze) können durch Platzsharing bis zu 54 Kinder täglich betreut werden. Eine Betreuung ist von 7:00 bis 19:00 Uhr möglich. Zusätzlich wird eine Notfall-Betreuung zu atypischen Zeiten angeboten. Zwischen der Kita-Leitung und einer Vertreterin von T-Mobile findet ein regelmäßiger Austausch über inhaltliche und organisatorische Angelegenheiten statt. Bundesweit hat das Unternehmen insgesamt 550 betriebliche Betreuungsplätze (davon 330 in Bonn) für ihre Angestellten geschaffen.

**Innovative Ansätze:**

Kooperation Unternehmen und Kommune; Notfallbetreuung zu atypischen Zeiten (abends, am Wochenende und über Nacht); betriebliche Kinderbetreuung; Platzsharing-Modell

### 3.4.1.3 Tagespflege im Betrieb „Pflegerester“, Robert Bosch GmbH

**Kurzbeschreibung:**

Die "Pflegerester" der Robert Bosch GmbH bieten Betreuungsplätze in Kindertagespflege, die speziell für Mitarbeiter/innen von Bosch zur Verfügung stehen. Derzeit gibt es diese Betreuungsform an vier Bosch-Standorten. Im Falle, dass nicht alle Plätze bei einer der Tagespflegepersonen besetzt sind, wird ein Freihaltgeld gezahlt. Die Organisation und Koordination wird von der pme Familienservice GmbH übernommen. Dieses Beispiel bietet eine sehr flexible Betreuungsmöglichkeit, die passend zu dem jeweiligen Bedarf der Mitarbeiter/innen eingerichtet werden kann, auch bei kleinen oder mittleren Unternehmen.

Folgende Umsetzungsschritte sind nötig: Bedarfsermittlung, Entscheidung, ob das "Pflegerest" zum Bedarf passt, Partnersuche für die Umsetzung

**Ansprechpartnerin:**

Frau Heidi Stock

Robert Bosch GmbH Equal Opportunities

Telefon: 0711/ 811-38251

E-Mail: heidi.stock@de.bosch.com

Webseite: www.bosch.com

**Innovative Ansätze:**

Tagespflege im Betrieb, flexible Betreuung nach Bedarf

### 3.4.2 Finanzierung von Belegplätzen in öffentlichen und privaten Einrichtungen

Besonders für kleine bis mittelständische Unternehmen oder für Arbeitgeber mit einem geringen Anteil junger Familien eignet sich die Alternative, Belegplätze in öffentlichen oder privaten Einrichtungen zu finanzieren. Sie haben die Möglichkeit, für einen bestimmten Zeitraum einige Plätze in einer Kita „anzumieten“/ zu sponsern.

**Vorteile:**

- + geringes finanzielles Risiko für Unternehmen durch zeitlich befristete Verträge
- + organisatorische Belastung überschaubar
- + familienfreundliches Unternehmens-Image
- + Nähe des Arbeitsplatzes zur Betreuungseinrichtung

**Beispiel:**

#### 3.4.2.1 Belegplätze an privater Kita, Megware Computer GmbH Chemnitz

**Kurzbeschreibung:**

Die Megware Computer GmbH aus Chemnitz hat Belegplätze in einem privat betriebenen Kindergarten („Kinderbetreuung Sonnenblume e.V.“) erworben. Die stehen den Kindern der rund 60 Beschäftigten zu günstigen Konditionen zur Verfügung. Die Betreuungszeiten sind besonders flexibel und umfassen auch atypische Zeiten (abends, am Wochenende und über Nacht). Zusätzlich wird ein Bring- und Abholservice angeboten.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Jana Mitschke

Megware Computer GmbH

Telefon: 03722/ 528 -12

E-Mail: jana.mitschke@megware.com

Websites: www.megware.com, www.kinderbetreuung-sonnenblume.de



**Innovative Ansätze:**

Belegplätze in Kita, Betreuung zu untypischen Zeiten, Bring- und Abholservice => hohe Flexibilität für die Betreuung, wenn Eltern im Schichtdienst arbeiten

**3.4.3 Betrieblich geförderte Elterninitiativen**

Eine Elterninitiative wird durch ein oder mehrere Unternehmen unterstützt. Die Unterstützung besteht darin, eine betriebsnahe Betreuungseinrichtung zu schaffen und zu betreiben. Das wesentliche Engagement der Unternehmen liegt bei diesem Modell in der finanziellen Unterstützung der Elterninitiative, die sich zu großen Teilen aus Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der beteiligten Unternehmen zusammensetzt und Träger der Einrichtung ist. Vor allem für Unternehmen mit einem zahlenmäßig nicht so hohen Bedarf bietet sich diese Alternative an, um Betreuungsplätze für die Kinder der Beschäftigten zu schaffen. Geeignet erscheint es auch als Konzept für einen Standort eines Unternehmens mit mehreren Niederlassungen.

**Vorteile:**

- + gemeinsames Aktiv-Sein von Eltern und Unternehmen (Mitwirkungsmöglichkeiten)
- + Ausrichtung des Betreuungsangebots entsprechend dem Bedarf der aktuell beteiligten Eltern
- + betriebliches Engagement bei überschaubarem Input
- + Flexibilität von Öffnungszeiten
- + familienfreundliches Unternehmens-Image
- + Nähe des Arbeitsplatzes zur Betreuungseinrichtung

**Beispiel:**

**3.4.3.1 Elterninitiative „Beruf und Kind (BuK) e.V.“, Heidelberg**

**Kurzbeschreibung:**

Eltern aus einer Gruppe von Heidelberger Institutionen und Unternehmen initiierten die Gründung des Trägervereins Beruf und Kind (BuK) e.V., der die private Kindertageseinrichtung „Die Wichtel“ betreibt. Unterstützt wird die Tageseinrichtung für Kinder von der Stadt Heidelberg, vom Land Baden-Württemberg und von folgenden Heidelberger Firmen und Institutionen: Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ) Heidelberg, Springer-Verlag Heidelberg, die Max-Planck-Institute Heidelberg und Heidelberg Cement. Die Hauptsponsoren übernehmen einen Großteil der Betriebskosten. Der Verein finanziert sich über Mitgliedsbeiträge und Spenden. Es werden 30 Krippenkinder und 40 Kindergartenkinder in insgesamt 6 Gruppen betreut.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Alessandra Monti Kost  
Kita "Die Wichtel"  
Telefon: 06221/ 58806-0  
E-Mail: info@die-wichtel.de  
Website: www.die-wichtel.de

**Innovative Ansätze:**

Bedarfsgerechtes Betreuungsangebot, betriebliche Förderung von Elterninitiative

### 3.4.4 Private Public Partnership – Kooperation zwischen privatem Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen (Betriebsnahe Kita)

Im Gegensatz zur betriebseigenen ist die betriebsnahe Kita auch für Kinder aus dem Einzugsgebiet geöffnet und wird generell von einem freien oder kommunalen Träger geführt. Unternehmen und Einrichtung gehen hier eine Form der „Private Public Partnership“ ein. Das betriebliche Engagement kann beispielsweise von einer Finanzierung der Ausstattung und vom Bereitstellen der Räumlichkeiten bis zur Beteiligung an laufenden Betriebskosten reichen. Aus dieser Kooperation können auch ganz individuelle Lösungen hervorgehen, wie zum Beispiel eine stunden- und tageweise Betreuung oder Platzsharing.

#### **Vorteile:**

- + neue Platzkapazitäten können geschaffen werden
- + zusätzliche betriebliche Mittel ermöglichen Qualitätssteigerung im Angebot
- + flexibles Modell, das schwankende Bedarfslagen in der Belegschaft berücksichtigt
- + Unternehmen werden durch einen Träger entlastet
- + familienfreundliches Unternehmens-Image
- + Nähe des Arbeitsplatzes zur Betreuungseinrichtung

#### **Beispiel:**

#### 3.4.4.1 Neue Betreuungseinrichtungen durch öffentlich-private Partnerschaft, Bristol-Myers Squibb GmbH & Co.KGaA München

##### **Kurzbeschreibung:**

Auf Initiative der Beschäftigten wurde ein Kinderbetreuungsangebot des Unternehmens Bristol-Myers Squibb GmbH & Co.KGaA in München geschaffen. Mithilfe der Personalabteilung hat der Betreuungsdienstleister Kindertagesstätte Haar gGmbH in einer öffentlich-privaten Partnerschaft mit der Stadt München drei neue Betreuungseinrichtungen geschaffen. Es sind 54 öffentliche Plätze für Kinder mit Wohnsitz in München sowie 54 Belegplätze für Mitarbeiterkinder von zwölf Unternehmenspartnern vorhanden. Das Unternehmen Bristol-Myers Squibb unterstützte den Dienstleister und übernahm einen Teil der Investitionskosten. Als Gegenleistung stehen dem Unternehmen Belegplätze zur Verfügung.

##### **Ansprechpartnerin:**

Frau Peg Schäfer  
Kindertagesstätte Haar gGmbH  
Telefon: 089/ 46 20 54 49  
E-Mail: peg.schaefer@kita-haar.de  
Website: www.kita-haar.de

##### **Innovative Ansätze:**

Schaffung neuer Betreuungsplätze durch Private Public Partnership, Belegplätze für Kinder von Mitarbeitern/innen, Finanzierungshilfe durch Unternehmen

### 3.4.5 Finanzierung von Tagespflegepersonen

Eine Alternative für kleine und mittlere Unternehmen kann eventuell auch die finanzielle Unterstützung von Tagespflegepersonen sein. Die Tagespflegeperson kümmert sich zu vertraglich festgelegten Zeiten um die Kinder der Beschäftigten. Die betriebseigene Kindertagespflege kann an verschiedenen Orten stattfinden: im Unternehmen, in extra angemieteten, aber betriebsnahen Räumen oder bei der Kindertagespflegeperson selbst. Tagespflegepersonen sind entweder selbstständig tätig oder beim Unternehmen fest angestellt.

Die Kooperation von Betrieben und Kindertagespflege ist vielerorts bereits gut gelungen. So können Betriebe Belegplätze für ihre MitarbeiterInnen buchen, Tagespflegestellen einrichten, die nur für ihre MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen oder Tagespflegepersonen durch die Übernahme von Sachkosten unterstützen.

**Vorteile:**

- + flexibles Betreuungsmodell (Berücksichtigung der Bedarfslagen)
- + finanzielle Belastung gering
- + lässt sich schnell etablieren
- + familienfreundliches Unternehmens-Image
- + Nähe des Arbeitsplatzes zur Betreuungseinrichtung

**Beispiel:**

**3.4.5.1 „Ino-Zwerge“ – betrieblich organisierte Kindertagespflege, Inosoft AG Marburg**

**Kurzbeschreibung:**

Die Softwarefirma Inosoft AG in Marburg ist ein Kleinunternehmen mit 54 Beschäftigten. Seit 2004 besteht die eigene Kinderbetreuung „Ino-Zwerge“, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich ist. In zwei Gruppen werden Kinder in einem Alter von sechs Monaten bis zu zehn Jahren von einer qualifizierten Tagesmutter des Tagesmüttervereins (0-3 Jahre) und einem Erzieher betreut. Ergänzend hat das Unternehmen eine zusätzliche Betreuung in Notfällen geschaffen. Der Tagesmütterverein, in dem das Unternehmen Mitglied ist, stellt in Notsituationen weiteres qualifiziertes Personal zur Verfügung, das die Kinder bei Bedarf auch zu Hause betreut. Für die Kinderbetreuung hat das Unternehmen ein mobiles kindgerechtes Raumsystem (umgebauter Bürocontainer) angeschafft. Alle Personal- und Betriebskosten trägt die Inosoft AG.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Karin Batz

Inosoft AG

Telefon: 06421/ 9915-0

E-Mail: karin.batz@inosoft.de

Website: www.inosoft.de

**Innovative Ansätze:**

betrieblich organisierte Kinderbetreuung durch Finanzierung einer Tagesmutter, Notfallbetreuung, Lösung des Raumbedarf durch umgebauten Bürocontainer

## 4 Festanstellungsmodelle in der Kindertagespflege

Sozialversicherungspflichtige Anstellungsverhältnisse sind im Bereich der Kindertagespflege sehr selten. In der Regel sind Tagespflegepersonen selbstständig tätig. In den meisten Fällen ist die Kindertagespflege mit einer durchschnittlichen Betreuungszeit von 36 Stunden pro Woche eine Vollzeitbeschäftigung (lt. Tagespflegepersonenbefragung 2011 im Auftrag des BMFSFJ). Festanstellung heißt nicht nur mehr Sicherheit für die Tagespflegepersonen, d.h. auch mehr Sicherheit bei der Planung für Jugendämter und Eltern und kann für die Kommunen ökonomische Vorteile bieten.

Die Formen und die Rahmenbedingungen der Festanstellung variieren von Kommune zu Kommune. Tagespflegepersonen können beim Jugendamt, bei Unternehmen oder freien Trägern fest angestellt sein. Die Kinderbetreuung findet zumeist in den durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Räumen statt. Soweit Unternehmen Tagespflegepersonen anstellen, werden häufig Räume im Unternehmen selbst zur Verfügung gestellt.

### Beispiele:

#### 4.1 „KiTS – Kinder in Tagespflege Siegen“, Siegen

##### **Beschreibung:**

Im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege erprobt das Familienbüro der Stadt Siegen die sozialversicherte Beschäftigung von Tagespflegepersonen an sogenannten „KiTS“-Standorten im Stadtgebiet. Es handelt sich bei den Standorten um Großtagespflegestellen, an denen jeweils 2 Tagespflegepersonen sozialversichert beschäftigt arbeiten. Eine weitere Betreuungsperson deckt auf 400 Euro-Basis Krankheits- und Urlaubszeiten ab. Die Betreuung von bis zu 9 Kindern findet in geeigneten Räumlichkeiten (angemieteten Wohnungen) statt. Unabhängig von Belegungszahlen erhalten die Kindertagespflegepersonen ein festes Einkommen. Die Personalplanung erfordert eine fachliche Begleitung durch eine Mitarbeiterin des Jugendamtes, die derzeit durch Mittel des Aktionsprogramms Kindertagespflege sichergestellt werden kann. Für das zuständige Jugendamt bietet die Festanstellung den Vorteil langfristiger Bindung von Tagespflegepersonen, durch die Kontinuität im Betreuungsangebot gewährleistet werden kann. Wenige Monate nach der Eröffnung des ersten Standorts durch die Stadt wurden ein freier Träger und zwei Unternehmen für weitere Standorte gewonnen. Bis Ende 2011 wurden nach diesem Modell 5 Standorte eröffnet. Die Entlohnung beim städtischen und freien Träger erfolgt auf Entgeltgruppe 3 Stufe 2 des TVöD (Kinderpflegerin). Bei der Einrichtung eines „KiTS“-Standorts berät das Familienbüro Siegen jeden Träger bei der Auswahl der Tagespflegepersonen und bei der Wahl und Ausstattung der Betreuerräume. Das Jugendamt erteilt anschließend die Pflegeerlaubnis für die Tagespflegeperson. Das Siegener Festanstellungsmodell soll zukünftig weiterentwickelt und verstetigt werden.

##### **Ansprechpartnerin:**

Frau Susanne Wüst-Dahlhausen  
Familienbüro der Stadt Siegen  
Telefon: 0271/ 404 - 2958  
E-Mail: familienbuero@siegen.de  
Website: www.familie-siegen.de

##### **Kurzprofil:**

Das Familienbüro der Stadt Siegen erprobt die sozialversicherte Beschäftigung von Tagespflegepersonen an sogenannten „KiTS“-Standorten. Neben den fest angestellten Tagespfle-

gepersonen übernimmt bei Bedarf eine weitere Betreuungsperson (400-€-Basis) die Vertretung. Fachlich wird das Modell durch eine Mitarbeiterin des Jugendamtes begleitet. Nach der Eröffnung des ersten Standorts durch die Stadt wurden ein freier Träger und zwei Unternehmen gewonnen, so dass bis Ende 2011 nach diesem Modell 5 Standorte eröffnet werden konnten. Die Entlohnung beim städtischen und freien Träger erfolgt auf Entgeltgruppe 3 Stufe 2 des TVöD (Kinderpflegerin).

**Innovative Ansätze:**

Festanstellung in der Kindertagespflege, Kooperation mit regionalen Unternehmen und freien Trägern, Vertretungsregelung

#### 4.2 Angestellte Tagesmütter „Pädiko“, Kiel

**Kurzbeschreibung:**

Die qualifizierten Tagespflegepersonen sind über den Pädiko e.V. sozialversicherungspflichtig angestellt. Die Tagespflegepersonen sind an das Team Pädiko angebunden und arbeiten in Stadtteilgruppen, somit sind Vertretungen möglich. Eine Sozialpädagogin gibt fachliche Beratung. Die Betreuung erfolgt in überschaubaren Gruppen von maximal 5 Kindern zwischen 0-3 Jahren durch eine Tagespflegeperson. Des Weiteren hat Pädiko „Kindernester“ eingerichtet. 10 Kinder zwischen 0-3 Jahren werden in großen Wohnungen oder Häusern von Pädiko von zwei Kindertagespflegepersonen betreut. Pädiko organisiert und erstellt Betreuungskonzepte für Firmen und Institute. Das Angebot umfasst Beratung und Vermittlung von Betreuungsplätzen bei angestellten oder freiberuflichen Kindertagespflegepersonen. Die Plätze in der Tagespflege werden von der Stadt Kiel gefördert, festgelegt durch die Gebührensatzung der Stadt Kiel.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Susann Schröder  
Pädiko e.V., Kiel  
Telefon: 0431/ 9826397  
E-Mail: info@paediko.de  
Website: www.paediko.de

**Innovative Ansätze:**

Festanstellung in der Kindertagespflege, Vertretungssystem, Vernetzung der Tagespflegepersonen in Stadtteilgruppen

## 5 Empfehlungen zur Gewinnung von pädagogischen Fachkräften

Der Bedarf an Fachkräften in der Kindertagesbetreuung besteht nach wie vor. Durch den ab August 2013 geltenden Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr verstärkt sich sogar der bereits vorhandene Bedarf und Handlungsdruck im Bereich der Fachkräftegewinnung. Denn neben dem Ausbau der Kinderbetreuungsplätze müssen auch kurzfristige und wirksame Handlungsmaßnahmen umgesetzt werden, um qualifizierte Fachkräfte gewinnen und halten zu können. Der zusätzliche Bedarf wird sich nicht allein über die Absolventen/innen der Fachhochschulen für die Erzieher/-innen-ausbildung und der Fachhochschulen für Sozialpädagogik decken lassen. Daher müssen umfassendere Maßnahmen ergriffen, neue potenzielle Personengruppen angesprochen und Möglichkeiten des Quereinstiegs erreicht werden.

### Beispiele:

#### 5.1 Qualifizierungsprojekte „Ergänzungskräfte zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen“, Bayern

##### **Beschreibung:**

Zur Fachkraftgewinnung fördert das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen bis zu 40 Weiterbildungskurse nach 3 verschiedenen Modellen:

##### *Modell I – Zertifikatskurs für Kinderpfleger/innen zur „Fachkraft in Kindertageseinrichtungen“*

Teilnehmen können staatlich geprüfte Kinderpflegerinnen/staatlich geprüfte Kinderpfleger (Mindestalter 25 Jahre) mit mind. 3 Jahre Berufspraxis, mittlerem Bildungsabschluss und einer Anstellung als Kinderpflegerin/als Kinderpfleger in einer Kindertageseinrichtung mit qualifizierter Praxisanleitung. Die 9-monatige berufsbegleitende Weiterbildung in Modulen (mind. 290 Unterrichtseinheiten) schließt mit einer praktischen Prüfung in der Kindertageseinrichtung und einem Kolloquium ab. Zusätzlich wird eine schriftliche Arbeit zu Themen der Frühpädagogik gefordert. Nach erfolgreichem Abschluss zählen die Teilnehmer/innen, zunächst befristet bis zum Ende der sich anschließenden 6-monatigen begleiteten Praxisphase als Fachkraft in Kitas. Nach Abschluss der begleiteten Praxisphase wird das Zertifikat „Fachkraft in Kindertageseinrichtungen“ verliehen.

##### *Modell II – Vorbereitung auf die Externenprüfung für Kinderpfleger/innen zur „Staatlich anerkannte Erzieherin“/ zum „Staatlich anerkannter Erzieher“*

Teilnehmen können staatlich geprüfte Kinderpflegerinnen/staatlich geprüfte Kinderpfleger (Mindestalter 25 Jahre) mit mind. 3 Jahre Berufspraxis, mittlerem Bildungsabschluss und einer Anstellung als Kinderpflegerin/als Kinderpfleger in einer Kindertageseinrichtung mit qualifizierter Praxisanleitung. Der 9-monatige berufsbegleitende Vorbereitungslehrgang für Kinderpfleger/innen zur Externenprüfung an einer Fachakademie für Sozialpädagogik führt zur staatlichen Anerkennung als Erzieherin/als Erzieher. Durchgeführt werden kann der Vorbereitungslehrgang (Stundenumfang mind. 290 Unterrichtseinheiten) von einer Fachakademie für Sozialpädagogik oder auch von kommunalen Fortbildungsanbietern oder solchen der Freien Wohlfahrtspflege. Inhaltlich ist der Lehrgang mit den Modulen aus Modell I kombinierbar. Die Externenprüfung wird von einer staatlich anerkannten oder einer kommunalen Fachakademie für Sozialpädagogik abgenommen. Nach bestandener Externenprüfung zählen die Teilnehmer/innen, zunächst befristet bis zum Abschluss der Ausbildung als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen. Der Berufsabschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin/„Staatlich anerkannter Erzieher“ erfolgt nach dem 6-monatigen Berufspraktikum nach

den Bestimmungen der Fachakademieordnung Sozialpädagogik.

*Modell III. Vorbereitung auf die Externenprüfung für Quereinsteiger/Andere Bewerber zur „Staatlich anerkannte Erzieherin“/ zum „Staatlich anerkannter Erzieher“*

Teilnehmen können Personen mit einer Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren in einem sozialpädagogischen, pädagogischen, sozialpflegerischen, pflegerischen oder rehabilitativen Beruf und andere Bewerber, die die Aufnahmevoraussetzungen nach den Bestimmungen der Fachakademieordnung Sozialpädagogik erfüllen. Der 9-monatige berufsbegleitende Vorbereitungslehrgang für Quereinsteiger und andere Bewerber zur Externenprüfung an einer Fachakademie für Sozialpädagogik führt zur staatlichen Anerkennung als Erzieherin/als Erzieher. Der Vorbereitungslehrgang (Stundenumfang mind. 290 Unterrichtseinheiten) kann von einer Fachakademie für Sozialpädagogik oder auch von kommunalen Fortbildungsanbietern oder solchen der Freien Wohlfahrtspflege durchgeführt werden. Inhaltlich ist der Lehrgang mit den Modulen aus Modell I kombinierbar. Die Externenprüfung wird von einer staatlich anerkannten oder einer kommunalen Fachakademie für Sozialpädagogik abgenommen. Der Berufsabschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin“/„Staatlich anerkannter Erzieher“ erfolgt nach 1 Jahr Berufspraktikum nach den Bestimmungen der Fachakademieordnung Sozialpädagogik.

**Ansprechpartner:**

Herr Dr. Hans Eirich  
Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie und Frauen  
Telefon: 089/ 1261-1188  
E-Mail: [hans.eirich@stmas.bayern.de](mailto:hans.eirich@stmas.bayern.de)  
Website: [www.stmas.bayern.de](http://www.stmas.bayern.de)

**Kurzprofil:**

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen fördert durch Qualifizierungsmaßnahmen nach 3 verschiedenen Modellen die Fachkräftegewinnung in Kitas: Zertifikatskurs für Kinderpfleger/innen, Vorbereitung auf die Externenprüfung für Kinderpfleger/innen sowie für Quereinsteiger/ Andere Bewerber. Bis dato bekundeten 30 Projektträger ihr Interesse, Kurse für insgesamt 750 Teilnehmer (max. 25 Teilnehmer/Kurs) zu übernehmen.

**Innovative Ansätze:**

Fachkräftegewinnung durch Qualifizierungsprojekte, Weiterbildungsförderung, Förderung des Quereinstiegs

## 5.2 Anerkennung von Qualifikationen bei Personen aus verwandten Berufsgruppen

Einige Bundesländer haben ihre Personalverordnung für Kitas, in welcher die erforderlichen Qualifikationsvoraussetzungen für Kita-Fachkräfte geregelt werden, dahingehend geändert, dass sie den Katalog der Fachkräfte um Personen aus verwandten Berufsgruppen erweitert haben.

**Beispiel:**

### Anerkennung von Heilpädagogen/innen als Fachkräfte, Schleswig-Holstein

**Beschreibung:**

In Schleswig-Holstein gelten beispielsweise seit April 2012 Heilerziehungspfleger/innen und Heilpädagogen/innen als Fachkräfte. Demzufolge dürfen sie die Funktion als Gruppen- und Einrichtungsleitung übernehmen. Darüber hinaus wurde den Einrichtungsträgern übergangs-

weise bis Juli 2014 die Möglichkeit eingeräumt, dass sie Absolventen/innen des Studienganges „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ während des Anerkennungsjahres als Zweitkraft (neben der Gruppenleitung) einsetzen dürfen. Dabei muss die Arbeitszeit so bemessen werden, dass neben dem erforderlichen Gruppendienst ein ausreichender Zeitanteil für die Wahrnehmung der zum Erwerb der staatlichen Anerkennung geforderten Weiterbildungsinhalte verbleibt.

**Ansprechpartner:**

Herr Dr. Michael Hempel  
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie  
und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein  
Telefon: 0431/ 988 – 2405  
E-Mail: Poststelle@sozmi.landsh.de  
Website: www.schleswig-holstein.de

**Innovative Ansätze:**

Fachkräftegewinnung durch Anerkennung gleichartiger und -wertiger Berufsgruppen

**5.3 Qualifizierungsmaßnahme zur pädagogischen Fachkraft in Kitas für Grundschullehrkräfte, Bayern**

Gefördert durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen bietet das Pädagogische Institut im Referat für Bildung und Sport der Landeshauptstadt München ausgebildeten Grundschullehrkräften, die nicht in den staatlichen Schuldienst übernommen werden können, an, sich zur pädagogischen Fachkraft in Kitas zu qualifizieren. Das Modellprojekt sieht eine theoretische Ausbildung (30 Tage) am Pädagogischen Institut und eine sechsmonatige Praxisausbildung in einer Kindertageseinrichtung vor. Voraussetzung für die Programmteilnahme ist das Vorliegen einer Lehramtsbefähigung für das Lehramt an bayrischen Grundschulen und ein Beschäftigungsverhältnis (Voll-/Teilzeit) in einer Kindertageseinrichtung. Die Prüfungsmodalitäten orientieren sich an den Praxisprüfungen im Berufspraktikum der Erzieherausbildung (praktische Prüfung in der Kita, Kolloquium). Nach erfolgreichem Abschluss des Qualifizierungsprogramms sind die Teilnehmer/innen anerkannte Fachkräfte. Die Finanzierung des Modells erfolgt aus städtischen Mitteln. Mit bestandener Abschlussprüfung wird das Zertifikat „Grundschullehrkraft im Erziehungsdienst“ verliehen.

**Ansprechpartnerin:**

Frau Christine Thiele  
Referat für Bildung und Sport der Landeshauptstadt München  
Tel.: 089/ 233 84074  
E-Mail: christine.thiele@muenchen.de  
Websites: www.pi-muenchen.de, www.stmas.bayern.de

**Kurzprofil:**

Das Pädagogische Institut im Referat für Bildung und Sport der Landeshauptstadt München bietet ausgebildeten Grundschullehrkräften, die nicht in den staatlichen Schuldienst übernommen werden können, an, sich zur pädagogischen Fachkraft in Kitas zu qualifizieren. Das Qualifizierungsprogramm setzt auf eine enge Verknüpfung der Praxis in einer Kindertageseinrichtung und einer 30-tägigen Qualifizierungsmaßnahme. Die Prüfungsmodalitäten orientieren sich an den Praxisprüfungen im Berufspraktikum der Erzieherausbildung. Die Finanzierung des Modells erfolgt aus städtischen Mitteln.

**Innovative Ansätze:**

Fachkräftegewinnung durch Qualifizierung von Grundschullehrkräften, Förderung des Quereinstiegs



## 5.4 Gewinnung von Fächkräften mit Migrationshintergrund

Trotz einer hohen Qualifikation finden viele der in Deutschland lebenden pädagogischen Fachkräfte mit Migrationshintergrund keinen Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Die im Folgenden aufgeführten Projekte zeigen, dass es neben der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Bereich der Frühpädagogik auch durch Anpassungs- und Nachqualifizierung die Möglichkeit gibt, die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund zu verbessern und somit schließlich weitere Fachkräfte für Kitas zu gewinnen.

### Beispiele:

#### 5.4.1 Hamburgisches Gesetz über die Anerkennung bestimmter ausländischer Berufsqualifikationen (HmbABQG), Hamburg

##### **Beschreibung:**

Am 1. April 2012 ist das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen des Bundes (kurz Anerkennungsgesetz) in Kraft getreten, das neue Anerkennungsmöglichkeiten und -verfahren vorsieht und wesentlich erleichtert. Das Bundesgesetz verbessert die Anerkennungssituation nur für bundesgesetzlich geregelte Berufe. Für landesrechtlich geregelte Berufe wie z.B. Erzieher/innen fehlt dem Bund die Gesetzgebungskompetenz. Erforderlich sind daher korrespondierende Landesgesetze, die die gleichen Ansprüche und Verfahren für alle landesrechtlich geregelten Berufe schaffen. In Hamburg hat die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration gemeinsam mit der Behörde für Schule und Berufsbildung auch auf Landesebene neue Regeln für Berufe geschaffen, die in die Zuständigkeit Hamburgs fallen – so auch z. B. für Erzieher/innen. Nach dem Hamburgischen Gesetz über die Anerkennung bestimmter ausländischer Berufsqualifikationen (HmbABQG) ist neben einem Rechtsanspruch auf Bewertung der Qualifikation innerhalb von drei Monaten auch ein Anspruch auf kostenlose Beratung festgeschrieben. Danach hat jeder, der entweder in Hamburg wohnt oder nachvollziehbar belegen kann, dort arbeiten zu wollen, einen Anspruch auf umfassende Beratung durch eine neutrale Einrichtung. Die Rechtslage für ausländische Berufsqualifikationen wurde in Hamburg durch das Gesetz verbessert: Vereinheitlichung von Regelungen und Zuständigkeiten beim Anerkennungsverfahren, für viele Berufs- und Personengruppen erstmaliger Anspruch auf Überprüfung ihrer Qualifikationen, Beitrag zur Verbesserung der „Willkommenskultur“ in Hamburg, Sicherung von Fachkräften.

##### **Ansprechpartner:**

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Telefon: 040/ 42863-0

E-Mail: [poststelle@basfi.hamburg.de](mailto:poststelle@basfi.hamburg.de)

Website: [www.hamburg.de/integration](http://www.hamburg.de/integration)

##### **Kurzprofil:**

Für eine weitgehende Nutzung des Potenzials frühpädagogischer Fachkräfte ist durch das Hamburger Gesetz über die Anerkennung bestimmter ausländischer Berufsqualifikationen das Anerkennungsverfahren, das bisher nur für Erzieher/innen mit EU/EWR-Abschlüssen zur Verfügung stand, auch für Fachpersonal mit Drittstaatsabschlüssen geöffnet worden. Die Rechtslage für ausländische Berufsqualifikationen wurde in Hamburg durch das Gesetz verbessert: Vereinheitlichung von Regelungen und Zuständigkeiten beim Anerkennungsverfahren, für viele Berufs- und Personengruppen erstmaliger Anspruch auf Überprüfung ihrer Qualifikationen, Beitrag zur Verbesserung der „Willkommenskultur“ in Hamburg, Sicherung von Fachkräften.

**Innovative Ansätze:**

verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Erzieherabschlüssen, Gewinnung von pädagogischen Fachkräften mit Migrationshintergrund, interkulturelle Sensibilisierung, Integration von Migranten/-innen am Arbeitsmarkt

**5.4.2 Vorbereitung auf die Externenprüfung für Personen mit Migrationshintergrund, Baden-Württemberg**

**Beschreibung:**

In Baden-Württemberg wurde ein Modellprojekt zur Vorbereitung zugewanderter Pädagogen/innen auf die Prüfung zur „Staatliche anerkannte Erzieherin“/ zum „staatlich anerkannten Erzieher“ eingeführt. Mit diesem Projekt soll einerseits die interkulturelle Kompetenz in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe eingebracht werden, andererseits aber auch arbeitslosen pädagogischen Fachkräften mit Migrationshintergrund eine neue berufliche Perspektive geboten werden. Durch speziell konzipierte Maßnahmen sollen alle prüfungsrelevanten Fächer direkt an einer Fachhochschule für Sozialpädagogik in Form einer Ersatzschule unterrichtet werden. Zudem soll parallel dazu ein Praktikum im Berufsfeld einer frühpädagogischen Fachkraft erfolgen. Ein zentrales Ziel dieses Modellprojektes ist die Vermittlung von Deutschkenntnissen auf dem C1 Niveau des Europäischen Referenzrahmens bei allen Teilnehmenden (Ausgleich der sprachlichen Hemmnisse). Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme beträgt zwei Jahre. Durch einen vorherigen drei- bis sechsmonatigen Vorbereitungskurs sollen die sprachlichen Defizite kompensiert und eine Grundlage der frühkindlichen Pädagogik für den praktischen Einsatz in Kitas geschaffen werden. Das Projekt wird vom zuständigen Kultusministerium (Kosten für Unterricht und Abnahme der Prüfung) und von der Otto-Benecke-Stiftung (Kosten für den Vorbereitungskurs und Beratung) finanziert.

**Ansprechpartner:**

„Integration durch Qualifizierung – IQ“ Baden-Württemberg  
Telefon: 0621/ 156 73 73  
E-Mail: info@netzwerk-iq-bw.de  
Website: www.netzwerk-iq-bw.de

**Kurzprofil:**

In Baden-Württemberg sollen durch ein Modellprojekt, das Personen mit Migrationshintergrund auf die Externenprüfung vorbereitet, weitere Fachkräfte für Kitas gewonnen und deren interkulturelle Kompetenz in Kitas eingebracht werden. Die Vorbereitung setzt sich aus Unterricht an einer „Ersatzschule“ und einem Praktikum im Berufsfeld einer frühpädagogischen Fachkraft zusammen. Die Qualifizierungsmaßnahme dauert zwei Jahre. Durch einen vorherigen Vorbereitungskurs sollen die sprachlichen Defizite kompensiert und eine Grundlage der frühkindlichen Pädagogik für den praktischen Einsatz in Kitas geschaffen werden. Das Projekt wird vom zuständigen Kultusministerium und von der Otto-Benecke-Stiftung finanziert.

**Innovative Ansätze:**

Gewinnung von pädagogischen Fachkräften mit Migrationshintergrund, interkulturelle Sensibilisierung, Integration von Migranten/-innen am Arbeitsmarkt

## 5.5 Initiative „MEHR Männer in KitAs“

2010 hat das BMFSFJ das Modellprogramm „MEHR Männer in KitAs“ gestartet. Durch die Initiierung des ESF - Modellprogramms soll der Anteil männlicher Fachkräfte in KitAs gesteigert werden. In 13 Bundesländern finden insgesamt 16 Modellprojekte statt. Das Programm wird für drei Jahre aus Mitteln des BMFSFJ und dem ESF gefördert. Das BMFSFJ engagiert sich mit seiner Initiative zum Quereinstieg dafür, dass in den Bundesländern Ausbildungsoptionen für Männer entstehen, die bislang in anderen Feldern Berufserfahrung gesammelt haben. Es sollen Einstiegswege für arbeitslose, aber auch wechselinteressierte Männer entstehen. Die Vorgaben zu den Aufnahmevoraussetzungen und der Dauer der Ausbildung zum Erzieher sind in den Bundesländern sehr unterschiedlich. Deswegen gibt es keine bundeseinheitliche Lösung für Quereinsteiger, sondern je nach Bundesland unterschiedliche Wege, die jeweils den landesrechtlichen Bedingungen gerecht werden. In einigen Bundesländern ist der Quereinstieg zurzeit noch nicht möglich. Durch die Erprobung innovativer Modelle, die Dokumentation und Vermittlung daraus entstehender best-practice-Erfahrungen kann das Programm mittel- und langfristig dazu beitragen, das EU-Ziel von männlichen Erziehern in KitAs in Höhe von 20 % zu erfüllen. Die Modellprojekte starteten am 01. Januar 2011, der gesamte Förderzeitraum beträgt drei Jahre.

Websites: [www.esf-regiestelle.eu](http://www.esf-regiestelle.eu), [www.koordination-maennerinkitas.de](http://www.koordination-maennerinkitas.de)

### Beispiele:

#### 5.5.1 JuniorExperten – Kinder brauchen Männer, Thüringen

##### **Beschreibung:**

Im Rahmen des ESF-Modellprogramms „MEHR Männer in KitAs“ wirkt das Projekt „junior-Experten – Kinder brauchen Männer“ daran mit, den Anteil männlicher Fachkräfte am pädagogischen Personal der Thüringer Kindertagesstätten nachhaltig zu steigern. In Trägerschaft des AWO Bildungswerk Thüringen e.V. und in Kooperation mit Schulen, Ausbildungseinrichtungen, dem Thüringer Sozial- und dem Bildungsministerium sowie der Agentur für Arbeit sollen verschiedene Perspektiven eingenommen und mögliche Handlungsfelder erschlossen werden. Damit sollen nicht nur junge Berufssuchende angesprochen und die Erzieherausbildung an den Thüringer Fachschulen begleiten werden, sondern gemeinsam mit den beteiligten Kindertagesstätten auch Rahmenbedingungen so weiterentwickelt werden, dass Männer in der Wahrnehmung des Berufsfelds Kindertagesstätte als Normalität gelten. Bis Ende 2013 werden 8 beteiligte KitAs gemeinsam verschiedene Konzepte (im Bereich Berufswahl, elementare Pädagogik, Ausbildung zu pädagogischen Fachpersonal) entwickeln und erproben sowie Rahmenbedingungen für ihren Verbleib im Beruf schaffen, um den Männeranteil am pädagogischen Fachpersonal zu steigern und zu sichern. Ausbildung, Schüler-Praktika, Schnuppertage, die Einbindung von beruflichen Quereinsteigern oder eine aktive Väterarbeit sollen dazu beitragen, mehr Männer für den Beruf des Erziehers zu gewinnen.

##### **Ansprechpartnerin:**

Frau Lieselotte Keil  
AWO Bildungswerk Thüringen e. V.  
Telefon: 0361/ 511509-14  
E-Mail: [lieselotte.keil@awo-thueringen.de](mailto:lieselotte.keil@awo-thueringen.de)  
Website: [www.juniorexperthen.de](http://www.juniorexperthen.de)

##### **Kurzprofil:**

Das Projekt „junioExperten“ in Thüringen setzt sich zum Ziel, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten nachhaltig zu steigern. In Trägerschaft des AWO Bildungswerk

Thüringen e.V. und in Kooperation mit verschiedenen Partnern sollen verschiedene Perspektiven eingenommen und mögliche Handlungsfelder erschlossen werden. Dazu erarbeiten und erproben die 8 beteiligten Kitas unterschiedliche Konzepte. Ausbildung, Schüler-Praktika, Schnuppertage, die Einbindung von beruflichen Quereinsteigern oder eine aktive Väterarbeit sollen dazu beitragen, mehr Männer für den Beruf des Erziehers zu gewinnen.

**Innovative Ansätze:**

Fachkräftegewinnung, Attraktivitätssteigerung des Berufsbildes, Gewinnung neuer Zielgruppen, Netzwerkarbeit, Förderung des Quereinstiegs

### 5.5.2 „Vielfalt, Mann!“, Hamburger Netzwerk ‚MEHR Männer in Kitas‘

**Beschreibung:**

Das Hamburger Netzwerk "Mehr Männer in Kitas" wird von allen Hamburger Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege bzw. allen Kita-Anbietern und einer Vielzahl weiterer Kooperationspartner getragen und unterstützt. Das Projekt zielt auf die Öffnung des Arbeitsfeldes Kindertagesstätten für männliche Zielgruppen und verfolgt eine umfassende und mehrdimensionale Strategie. Die Weiterentwicklung bereits vorhandener Lösungsansätze zur nachhaltigen Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Hamburger Kindertagesstätten und die Entwicklung neuer Strategien zur Rekrutierung und Bindung von Männern in Kitas stehen im Mittelpunkt der Projektarbeit. D. h. es geht nicht nur darum, mehr junge Männer für die Erstausbildung zum Erzieher zu begeistern, sondern auch darum, den Berufswechsel für entsprechend geeignete, berufserfahrene Männer zu erleichtern (Förderung des Quereinstiegs von Männern mit anderen beruflichen Hintergründen). Die Ziele sollen durch Fachtagungen, Netzwerktreffen und Arbeitskreise, Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildungen umgesetzt werden.

**Ansprechpartner:**

Herr Ralf Lange  
Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg e.V.  
Hamburger Netzwerk ‚MEHR Männer in Kitas‘  
Telefon: 040/ 2022 627-60  
E-Mail: ralf.lange@paritaet-hamburg.de  
Website: www.vielfalt-mann.de

**Kurzprofil:**

Das Hamburger Projekt „Vielfalt, Mann!“ fokussiert mehr männliche Fachkräfte für das Arbeitsfeld Kindertagesstätte zu gewinnen. Das Projekt informiert über das Berufsbild, kooperiert mit verschiedenen Netzwerkpartnern und befasst sich u. a. auch mit Möglichkeiten eines Quereinstiegs. Zur Zielerreichung werden Strategien entwickelt (Veranstaltungen, Werbekampagnen etc.)

**Innovative Ansätze:**

Fachkräftegewinnung, Attraktivitätssteigerung des Berufsbildes, Gewinnung neuer Zielgruppen, Netzwerkarbeit, Förderung des Quereinstiegs

## 6 Empfehlenswerte Websites

### **www.bmfsfj.de**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

### **www.handbuch-kindertagespflege.de** (BMFSFJ)

- + erster Überblick über die Leistungen und Formen der Kindertagespflege
- + nützliche Tipps und alle wichtigen gesetzlichen Grundlagen sowie Antworten auf die Frage: Was tut der Bund, was tun die Länder für die Kindertagespflege
- + wissenswertes für Eltern, Tageseltern, Betriebe
- + **Tipps und Handreichungen für Kommunen**

### **www.fruehe-chancen.de** (BMFSFJ)

- + wichtige Informationen rund um das Thema Kinderbetreuung
- + Informationskampagne „Verstehen Sie Kinder?“

### **www.esf-regiestelle.eu**

- + ESF-Programme des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Aktionsprogramm Kindertagespflege, MEHR Männer in Kitas
- + Online-Beratung Kindertagespflege
- + Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

### **www.bvktip.de**

Bundesverband Kindertagespflegepersonen

- + Projekt: „Modelle einer leistungsgerechten Vergütung der Kindertagespflege“
- + Projekt: „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Grundqualifizierung für Kindertagespflegepersonen“
- + Informationsportal für Eltern und (zukünftige) Tagesmütter/ -väter, Fachberatung

### **www.laendermonitor.de** (Bertelsmann-Stiftung)

- + Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme
- + Daten und Fakten zu verschiedenen Aspekten der frühkindlichen Bildung in einem oder mehreren Bundesländern sowie in Deutschland insgesamt
- + vier Handlungsfelder: "Teilhabe sichern", "Investitionen wirkungsvoll einsetzen", "Eltern", "Bildung fördern – Qualität sichern"

### **www.runder-tisch.eu, www.profisfuerdiekita.de**

- + Profis für die Kita

### **www.grosse-zukunft-erzieher.de**

- + GROSSE Zukunft mit kleinen HELDEN. Werde Erzieherin/Erzieher!

### **www.koordination-maennerinkitas.de**

- + MEHR Männer in Kitas

### **www.bagfw.de**

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.

### **www.anschwung.de**

Anschwung für frühe Chancen

Vernetzung vor Ort, Vernetzung online, Netzwerk-Datenbank/ -Portraits