



Leben gemeinsam entdecken

Kita 2020 - Zukunft der Evangelischen
Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Ansprechpartner:

Diakonisches Werk Hamburg / Evangelischer Kindertagesstättenverband Hamburg

Königstraße 54
22767 Hamburg
Tel. 040 / 306 20 -297
Fax 040 / 306 20 -333
kita@diakonie-hamburg.de
www.diakonie-hamburg.de

Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Körnerstraße 7
19055 Schwerin
Tel. 03 85 / 50 06 -0
info@diakonie-mv.de
www.diakonie-mv.de

Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V. (VEK)

Lise-Meitner-Straße 6-8
24768 Rendsburg
Tel. 0 43 31 / 593 -171
Fax 0 43 31 / 593 -296
vek-info@diakonie-sh.de
www.vek-sh.de

Landeskirchenamt (LKA)

Dänische Straße 21-35
24103 Kiel
Postfach 3449
24033 Kiel
Tel. 0431 / 97 97 -5
Fax 0431 / 97 97 -297
info@lka.nordkirche.de
www.kirchenamt.nordkirche.de

Inhalt

Vorwort

Von Wolfgang Vogelmann, Oberkirchenrat

4

Arbeitsergebnisse

Arbeitsergebnis 1

Evangelische Kitas sind Orte für Familien

6

Arbeitsergebnis 2

Evangelisches Profil herausstellen

7

Arbeitsergebnis 3

Fachkräfte gewinnen, Qualifizierung fördern

8

Arbeitsergebnis 4

Langfristige Berufschancen bieten

9

Arbeitsergebnis 5

**Qualitätsentwicklung und
evangelisches Profil verknüpfen**

10

Arbeitsergebnis 6

Öffentlichkeitsarbeit nutzen

10

Arbeitsergebnis 7

Verlässliche Tarife anwenden

11

Arbeitsergebnis 8

Finanzierung sicherstellen

12

Arbeitsergebnis 9

Unterstützende kirchliche Strukturen schaffen

13

Leben gemeinsam entdecken

Impressionen aus den Evangelischen
Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche

14

Der Prozess Kita 2020 im Überblick

16

Anlagen aus den Arbeitsgruppen

Fachkräftemangel

Von Arbeitsgruppe 1

18

Fachkräftemangel

Tarife und Arbeitsbedingungen

Von Arbeitsgruppe 2

23

Der Beitrag der Evangelischen Ausbildungsstätten

Ergänzt durch Arbeitsgruppe 4

26

Integrierte Religionspädagogik

Von Arbeitsgruppe 4

28

Qualitätsentwicklung

Von Arbeitsgruppe 5

31

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Von Arbeitsgruppe 6

36

**Sieben Forderungen des Netzwerks Familien -
Flüchtlingspolitik für Familien nachhaltig gestalten**

Von Fachstelle Familien,
Familienbezogene Erwachsenenbildung

42

Impressum

45



Vorwort

Mit dieser Broschüre „Leben gemeinsam entdecken“ liegt Ihnen das Ergebnis eines mehrjährigen Prozesses vor.

Zur Einführung möchte ich an den Anfang erinnern:

Schon 2011 begann das Nachdenken über die weitere Entwicklung der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (kurz: „Nordkirche“). Der Mangel an pädagogischen Fachkräften zeigte, dass Kindergärten, Kindertagesstätten, aber auch Horte und Krippen neue konzeptionelle Impulse brauchten, um Erzieherinnen und Erzieher langfristig in die Kindertageseinrichtungen einbinden zu können.

Ende 2011 gab die Nordelbische Synode den Auftrag, mit dem Prozess Kindertageseinrichtungen 2020 neue konzeptionelle Anstöße zu erarbeiten.

Die Überlegungen innerhalb der eingerichteten Konzeptionsgruppe ergaben immer deutlicher: Die Kinder und die Mitarbeitenden müssen im Zentrum der Überlegungen stehen. Nach dem religionspädagogisch ausgerichteten Weiterbildungsprogramm und der Entwicklung des kirchlich-diakonischen Profils 2010 galt es nun, die beruflichen Bedingungen von Erzieherinnen und Erziehern zu entwickeln und langfristige Perspektiven aufzubauen. Das bedeutete: Die Kirche bezog eine eindeutige Position zu dem Thema Fachkräftemangel. Die Attraktivität eines Berufsfelds ist nicht allein durch die Bezahlung gegeben, sondern liegt in der individuellen Flexibilität der Arbeitsbedingungen und den Perspektiven, die Mitarbeitenden offenstehen und mit ihnen zusammen entwickelt werden. Das kirchliche Profil einer Kindertagesstätte zeigt sich ebenso in den Arbeitsbedingungen für Erzieherinnen und Erzieher wie in seiner christlichen Prägung. Ideal wäre es, wenn die religionspädagogische Ausrichtung und die Arbeitsbedingungen für Kinder einen Raum eröffnen, in dem alle, Eltern, Kinder und Erzieher, gemeinsam Leben entdecken und erlernen können. Wir richteten thematische Arbeitsgruppen ein, erarbeiteten Perspektiven in den verschiedenen Arbeitsfeldern und stellten grundsätzliche Überlegungen zur weiteren Entwicklung der Kindertagesstätten an.

Angesichts der Fusion der drei Landeskirchen Nordelbien, Mecklenburg und Pommern zur Nordkirche mussten auch drei Bundesländer mit je unterschiedlichen Rahmenbedingungen bei der Konzeption berücksichtigt werden. Das erschien wie eine „Quadratur des Kreises“:



Foto: Nordkirche / Silke Stöterau

drei unterschiedliche gesetzliche Regelungen, drei unterschiedliche Traditionen der Kirchen und Unterschiede zwischen Stadt und Land sowie zwischen Ost und West und unterschiedliche Erwartungshaltungen der Eltern. Das alles sollte in eine gemeinsame Konzeption integriert werden.

Doch jetzt, am Ende dieses Prozesses können wir sagen: **Die Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen können wir in der Nordkirche gemeinsam gestalten. Die unterschiedlichen Traditionen, Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Kulturen lassen sich für die Profilierung unserer Kitas nutzen.**

Die Konzeptionsgruppe des Prozesses Kindertageseinrichtungen 2020 beendet mit diesem Bericht ihren Auftrag. „Leben gemeinsam entdecken“ stellt das Ergebnis im Einzelnen sowohl in seiner Unterschiedlichkeit als auch in der Zielperspektive ausführlich dar. Darum ein paar Hinweise, **wie Sie diese Broschüre nutzen können:**

- **Synodale der Nordkirche** finden darin eine Zusammenfassung bisheriger fachlicher und konzeptioneller Überlegungen zur Kita-Arbeit. Ob religionspädagogische Fragen gestellt oder allgemeine pädagogische Grundsätze angefragt sind, ob rechtliche Regelungen oder Kenntnisse über die fachliche Qualifikation benötigt werden, ob es um Fragen zur weiteren Perspektive der Kita-Arbeit geht – hier finden sie Antworten aus erster Hand und dazu auch die Darstellung der bisherigen Entwicklung.
- **Multiplikatoren** wie z. B. Fachberatungskräfte oder Qualitätsbeauftragte finden in den Arbeitsergebnissen die Fragestellungen und möglichen Perspektiven, die in den kommenden Jahren gemeinsam entwickelt werden sollten. Für sie ist mit dieser Broschüre vor allem die Zielsetzung für die nächsten Jahre vorgestellt. Gemeinsam wird sie weiterentwickelt werden müssen.
- **Träger Evangelischer Kitas** können anhand der Zielperspektive auch einen Überblick zu den kommenden Verhandlungen mit staatlichen und kommunalen Stellen finden und ersehen, welche Anforderungen an die Arbeitsbedingungen gestellt werden und welchen Kriterien sie entsprechen sollten. Für sie ist mit diesem Heft eine Übersicht gegeben, welche Entwicklungen sie politisch zu bedenken haben.

Auch wenn dieser Bericht kein aktueller Lagebericht der Kita-Arbeit ist, so sind die Entwicklungen seit Herbst 2015, wie vor allem die Integration der Flüchtlingskinder und Flüchtlingsfamilien in Kindertageseinrichtungen, zwar nicht umfassend behandelt, aber doch in diesem vorgestellten Rahmen aufgenommen worden.

Die Arbeitsergebnisse zeigen den Diskussionsstand in der Nordkirche und dienen als Grundlage für weitere Diskussionen. Sie sind die Leitlinien für die weiteren Verhandlungen mit Kirchenkreisen und anderen Trägern über die Finanzierung des überregionalen wie des regionalen kirchlichen Profilbeitrags. Sie können auch für weitere Gespräche mit den kommunalen Körperschaften oder Landesregierungen dienen.

Dazu sollen zusammenfassend die zwei wichtigsten Punkte unserer Diskussion unterstrichen werden:

- Wir stellen uns auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den drei Bundesländern und den Kirchen ein. Allerdings sollten auf Dauer die Elternbeiträge einheitlich gestaltet werden können und in den Bundesländern wie auch den Kommunen die Rahmenverträge mit den Trägern vereinheitlicht werden, sodass die Betriebskosten wie gegenwärtig in Hamburg zu 100 % von ihnen getragen werden.
- Die Kitas in der Nordkirche wollen unterschiedlichen Erwartungen von Eltern entsprechen können. Sie differieren, da in ländlichen Räumen teilweise andere Prioritäten als in großstädtischen Quartieren gesetzt werden. Allen gemeinsam sollte aber sein, dass die Interessen der Eltern aufgenommen werden und zum Wohle der Kinder der klassische Dreiklang von Erziehung, Bildung und Betreuung in der Arbeit von Kindertagesstätten erfüllt wird.

Zum Aufbau der Broschüre:

Im ersten Teil finden Sie die **Arbeitsergebnisse**. Sie fassen die erarbeiteten Grundsätze zusammen und zeigen die nächsten Schritte auf, die anstehen und vom Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein (VEK), dem Evangelischen Kindertagesstättenverband Hamburg im Diakonischen Werk Hamburg (Eva KitaVHH) und dem Diakonischen Werk Mecklenburg (DW MV) zukünftig weiter umgesetzt werden. Dabei möchten wir hier schon das Augenmerk insbesondere auf die Familienzentren und den integrierten religionspädagogischen Ansatz richten. Sie zeigen, wie die Kindertageseinrichtungen mit der Kirchengemeinde zusammenarbeiten und den jungen Familien und der Gemeinde neue Impulse geben können. Daraus werden auch neue Perspektiven für Mitarbeitende gewonnen werden.

Ein Überblick über den **Prozess Kindertagesstätten 2020** möchte zur Transparenz des Prozesses und Verfahrens beitragen. Er gibt über die Beteiligten, Arbeitsweisen, Verfahren, Diskussionen und Reaktionen seitens der Fachleute und Ausbildungsstätten Auskunft.

Die **Anlagen aus den Arbeitsgruppen** vertiefen und erläutern die Arbeitsergebnisse und legen die Einzelheiten zu den dargestellten Themen im Einzelnen dar. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe 3 und 7 sind an unterschiedlichen Stellen in die Broschüre eingeflossen.

Weitere Informationen erhalten Sie im Landeskirchenamt sowie beim VEK, beim Eva KitaVHH / DW HH und dem DW MV (Adressen siehe Innenseite Titel).

Zum Schluss:

Martin Luther hat 1530 an seinen Sohn Hans einen Brief geschrieben, in dem er eine Vision des Kindergartens entwarf, einen kindlichen Paradiesgarten. Er schrieb: „Ich kenne einen schönen, lustigen Garten. Da gehen viele Kinder hin, haben goldene Jacken an und sammeln schöne Äpfel und Birnen unter den Bäumen, Kirschen, Spilling und Pflaumen, singen, springen und sind fröhlich.“ In einem solchen Garten können die Kinder sich ausprobieren, Erfahrungen sammeln, im Miteinander und mit Gott.

Ich denke, dass auch heute Luthers Vorstellung uns begleiten und leiten kann, um mit den Kindern und den Mitarbeitenden zusammen Bedingungen herzustellen, in denen wir miteinander das Leben entdecken, die Fähigkeiten lernen, mit denen wir dann voll Vertrauen auf uns und andere weitergehen und unsere Wünsche und Enttäuschungen, Freude und Trauer vor Gott bringen.

Der Dank gilt allen, die am Prozess und der Broschüre mitgewirkt haben. Mögen diese Impulse alle Verantwortlichen in ihrer Arbeit unterstützen.

Oberkirchenrat Wolfgang Vogelmann

“ Ich weis ein hubschen, schonen lustigen Garten. Da gehen viel Kinder innen, haben goldene Rocklin an vnd lesen schöne Öpffel vnter den Beumen vnd Birnen, Kirsschen, spilling vnd pflaumen, singen, springen vnd sind frolich. Haben auch schöne kleine Pferdlin mit gulden zeumen und silbern Satteln Da fragt ich den Man, des der Garten ist, Wes die Kinder weren? Da sprach er: Es sind die Kinder, die gern beten, lernen vnd from sein. Da sprach ich: Lieber Man, Ich hab auch einen Son, heisst Hensichen Luther, Mocht er nicht auch in den Garten komen, das er auch solche schöne Opffel vnd Birne essen mochte vnd solche feine Pferdlin reiten vnd mit diesen Kindern spielen? Da sprach der Man: Wenn Er gerne bettet, lernet vnd from ist, so sol er auch in den Garten komen. Lippus vnd Jost auch. Vnd wenn sie allzusamen komen, so werden sie auch pfeiffen, Paucken, lauten vnd allerley andere Seitespiel haben, auch tantzen vnd mit kleinen Armbrüsten schiessen.

Weimarer Ausgabe Abteilung 4 Briefwechsel, Bd. 5, S. 377f.



Abholen in der Kita: Auch bei den Betreuungszeiten achten die Einrichtungen darauf, was Familien brauchen.

Foto: Fotolia / RioPatuca Images

Arbeitsergebnis 1: Evangelische Kindertagesstätten sind Orte für Familien

Jedes Kind lebt in einer je eigenen Familienkonstellation. Mit der Pluralität, Heterogenität und Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Familienbilder setzen sich Evangelische Kitas täglich auseinander. Wenn sie für Familien da sein wollen, erfordert das die wertfreie Anerkennung unterschiedlicher Lebensweisen, Lebenslagen und Familienbilder. Evangelische Kitas als Familienorte knüpfen Netzwerke zur Stärkung von Familien und damit zur Förderung von Kindern.

In der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigen sich die unterschiedlichen, zum Teil gegensätzlichen Blickrichtungen aus Politik, Wirtschaft, Forschung und Medien, aber auch von gesellschaftlich relevanten Gruppen wie der Kirche. Evangelische Kitas sind Partner der Familien, gemeinsam mit ihnen nehmen sie den Erziehungsauftrag wahr. Dabei sind die Kitas täglich mit den Herausforderungen konfrontiert, die Familien an sie herantragen.

Sie werden immer mehr zu Anlaufstellen für Familien, weit über den Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsauftrag hinaus. Die Teams sind gefordert, passgenaue Unterstützung zu leisten.

Wie es gehen kann

1. Evangelische Kitas orientieren sich an den Bedürfnissen und Interessen von Kindern und ihren Familien. Die Mitarbeitenden begegnen allen Familien wertschätzend und orientieren sich an deren Ressourcen. Leitungs- und pädagogische Fachkräfte erhalten die hierzu erforderlichen Fort- und Weiterbildungen.
2. Kitas als Familienorte entwickeln sich regional unterschiedlich – zum Teil geschieht dies in Form Evangelischer Familienzentren. Träger, Verbände und Nordkirche stimmen die erforderliche Unterstützungsleistung ab.
3. Evangelische Kitas als Familienorte sind verlässliche Partner im Sozialraum. Die Mitarbeitenden agieren kultursensibel, interreligiös und religionspädagogisch profiliert. Die erforderlichen Fortbildungen sind zwischen Trägern, Verbänden und Nordkirche abgestimmt und in geteilter Verantwortung sichergestellt.
4. Kitas als Familienorte entwickeln unterstützende Angebote, die Familien möglichst früh erreichen. Je nach Region können die Kooperationspartner im Sozialraum sehr unterschiedlich sein (Schuldnerberatung, Erziehungsberatung, Familienbildung etc.). Kirchengemeinden sollten offen dafür sein, sich gemeinsam mit den Evangelischen Kitas als Orte für Familien zu verstehen.

Arbeitsergebnis 2: Evangelisches Profil herausstellen

Die Kinder in Evangelischen Kitas sind ein Schatz für die Kirche. Die Ausgestaltung eines evangelischen Profils bleibt eine herausragende Aufgabe für die Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche.

Kinder entdecken im Alltag der Kita – beim Spielen in Gemeinschaft, in Geschichten, Liedern und Gebeten – Wertschätzung, Vertrauen ins Leben, Teilen, Geborgenheit und Verlässlichkeit. In Evangelischen Kitas erfahren sie die religiöse Dimension in den Ritualen des Alltags und bei den Festen des Kirchenjahres. Das christliche Menschenbild wird erlebbar im konkreten Umgang der Erwachsenen und der Kinder untereinander, im fröhlichen Miteinander genauso wie in Erfahrungen des Scheiterns.

Dieses evangelische Profil ist das Alleinstellungsmerkmal unserer Kindertageseinrichtungen. Im Rahmen des Qualitätsmanagement-Prozesses wächst die Zahl der Kitas, die das Evangelische Gütesiegel erwerben, ihre religionspädagogische Arbeit vertiefen und ihr diakonisches Handeln bewusst gestalten. Gleichzeitig gibt es aber bei Umsetzung, Intensität und Ausdrucksformen des Profils große Unterschiede innerhalb der evangelischen Kita-Landschaft.

Die anerkannten Langzeitqualifizierungen – Religionspädagogische Qualifizierung (RPQ), Theologisch Religionspädagogische Grundqualifizierung (TRG) und Theologisch Religionspädagogische Aufbauqualifizierung (TRA) – befähigen die Mitarbeitenden, im Kita-Alltag mit dem Ansatz der Integrierten Religionspädagogik zu arbeiten. Sie setzen damit den Bildungsauftrag der Evangelischen Kitas auf hohem Niveau um: Die pädagogischen Fachkräfte üben sich darin, sprachfähig in Belangen des Glaubens zu werden. Sie lernen, religiöse Fragen der Kinder zuzulassen und gemeinsam mit ihnen Antworten zu suchen. So haben die Fachkräfte Anteil am Verkündigungsauftrag der Kirche.

Im Auftrag der Nordkirche verantworten die Diakonischen Werke, der Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V. (VEK) sowie in Mecklenburg-Vorpommern zusätzlich das PTI die jeweiligen religionspädagogischen Langzeitqualifizierungen. Mitarbeitende ohne kirchliche Sozialisation können in diesen Fortbildungen eigene Religiosität und Kirche für sich entdecken. Mitarbeitende, die in der christlichen Tradition verwurzelt sind, können Klärung, Vertiefung und neue Ansätze erfahren.

In den Evangelischen Kitas benötigen alle Mitarbeitenden interkulturelle und interreligiöse Kompetenz, die sie – z. B. durch Fortbildungen erwerben. Denn in einem lebendigen evangelischen Profil mit spürbarem christlichen Miteinander sollen sich Kinder und Familien aller Glaubensrichtungen zu Hause fühlen. Vielfalt soll eine Bereicherung sein. Als Herausforderung ist es zu sehen, Modelle zu entwickeln, die

Fachkräften mit anderem oder ohne religiösem Hintergrund den Zugang zu Evangelischen Kindertagesstätten ermöglichen und zugleich das evangelische Profil der Einrichtungen wahren und fördern.

Wie es gehen kann

1. Die oben genannten Langzeitfortbildungen werden curricular den veränderten Bedingungen der Nordkirche unter Berücksichtigung der regionalen und historischen Besonderheiten angepasst. Ziel ist eine Teilnahme möglichst aller pädagogischen Fachkräfte und die verpflichtende Teilnahme aller Leitungskräfte. Zusätzlich muss es für alle Mitarbeitenden, die zum ersten Mal in einer Evangelischen Kita arbeiten, religionspädagogische Einführungsveranstaltungen geben.

2. Die Religionspädagogik in der Nordkirche widmet sich in regionaler und länderspezifischer Ausprägung auch den Themenfeldern „Kinder in der Krippe“, „Kita und Schule“, „Familienunterstützende Maßnahmen“ und „Interreligiosität“.

3. Religiöse Kompetenzen als Teil der Ausbildung an staatlichen Fachschulen für Sozialpädagogik müssen gestärkt und mit den Fort- und Weiterbildungsangeboten von Diakonischen Werken, VEK, Trägern und PTI koordiniert werden. Darüber hinaus ist es sinnvoll, nordkirchenweit eine kirchliche Zertifizierung der religionspädagogischen Qualifizierung in den Fachschulen anzubieten.

4. Religionspädagogik im Krippen- und Elementarbereich ist als Element in Aus- und Fortbildung auf folgenden Ebenen zu unterstützen:

- im Vikariat
- in der Ausbildung von Diakoninnen, Diakonen, Gemeindepädagoginnen und -pädagogen
- durch religionspädagogische Fortbildung von Kirchengemeinderatsmitgliedern, Geschäftsführenden von Kita-Werken sowie Pastorinnen und Pastoren, insbesondere in den ersten Amtsjahren

5. Die Kindertagesstätten müssen mit religionspädagogischen Materialien gut ausgestattet sein. Zur Unterstützung der integrierten Religionspädagogik sind zusätzlich Lernwerkstätten mit Ausleihmaterialien und Medien einzurichten, die gut erreichbar sind.

6. Wir brauchen in der Nordkirche eine Debatte über die verpflichtende Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden (sogenannte ACK-Klausel) und über die interkulturelle Öffnung für weitere Fachkräfte. Die Öffnung muss arbeitsrechtlich und konzeptionell so ausgestaltet sein, dass sie das evangelische Profil stärkt.



Graphik: Fotolia / Hans-Jörg Nisch



Noch viel zu selten arbeiten Männer in der Kita. Generell gilt: Nur mit attraktiven Arbeitsbedingungen lassen sich Fachkräfte gewinnen und halten.
Foto: Fotolia / pressmaster

Arbeitsergebnis 3: Fachkräfte gewinnen, Qualifizierung fördern

Die Evangelischen Kindertageseinrichtungen arbeiten mit qualifizierten und sehr engagierten Fachkräften. Durch attraktivere Arbeitsbedingungen gelingt es, Fachkräfte zu halten und neue Fachkräfte zu gewinnen. Dabei ist besonders auf die fundierte Aus- und Fortbildung zu achten.

Die inhaltliche Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen zu Orten frühkindlicher Bildung, Erziehung und Betreuung, der massive Ausbau von Plätzen für Kinder unter drei Jahren sowie der zunehmende Konkurrenzdruck auf dem Kita-Markt führen zusammen mit anderen Faktoren zu einer enormen Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung für die pädagogischen Fachkräfte.

Beispiel frühkindliche Bildung: Die Bildungspläne der Bundesländer stellen hohe fachliche und persönliche Anforderungen an die Fachkräfte. Zugleich steigen die Erwartungen der Eltern, die in der Kita die Weichen für die schulische und berufliche Entwicklung ihrer Kinder gestellt sehen. Dazu kommt der wachsende wirtschaftliche Druck auf die Einrichtungen. So wird der finanzielle Spielraum der Träger für eine adäquate personelle Ausstattung und eine angemessene Honorierung der Fachkräfte (allen vorgenannten Anforderungen zum Trotz) immer enger.

Insbesondere deswegen achten Kirche und Diakonie darauf, dass die Ausbildung und deren Qualität unabhängig vom Fachkräftemangel an den pädagogischen und sozialen Anforderungen ausgerichtet ist, dass ein hoher Standard gewährleistet ist und damit die Berufsperspektiven von pädagogischen Fachkräften breit gefächert sind. Die Konzepte unserer evangelischen Fach- und Hochschulen müssen entsprechend aufeinander abgestimmt sein.

Die Realität im Kita-Bereich zeigt: Besonders durch den hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten, eine geringe Entlohnung und wenig Aufstiegsmöglichkeiten verliert die Arbeit Attraktivität. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Wie es gehen kann

1. Die Träger der Kindertageseinrichtungen setzen sich gemeinsam mit der Nordkirche dafür ein, dass mehr bedarfsgerechte Voll- bzw. Teilzeitstellen geschaffen werden.
2. Die Träger der Kindertageseinrichtungen setzen sich gemeinsam mit der Nordkirche dafür ein, dass die Rahmenbedingungen in den Einrichtungen verbessert werden. So gilt es, kleinere Gruppen insbesondere im Krippen- und Elementarbereich zu schaffen und dadurch die Fachkraft-Kind-Relation zu verbessern sowie die Freistellung von Leitungskräften aus dem regulären Gruppendienst umzusetzen.
3. Die evangelischen Fachschulen und die evangelische Hochschule in der Nordkirche entwickeln trotz unterschiedlicher Curricula gemeinsame Ausbildungsstandards.
4. Im kirchlich-diakonischen Bereich werden neue Angebote konzipiert, die einen Quereinstieg in die Kitas aus anderen Berufen ermöglichen. Zugleich entwickeln Kirche und Diakonie attraktive Konzepte für pädagogische Fachkräfte, die in den Beruf zurückkehren wollen.

Arbeitsergebnis 4: Langfristige Berufschancen bieten

Um Fachkräfte an die Evangelischen Kitas zu binden, sorgen Kirche und Diakonie für langfristige berufliche Perspektiven der Mitarbeitenden.

Für die Beziehung der Kinder zur Kita sind die Mitarbeitenden am wichtigsten. Um hier Kontinuität zu sichern, müssen wir die Bindung der Mitarbeitenden an die Einrichtung festigen.

Wie es gehen kann

1. Die Arbeitszeit sollte entsprechend der Lebenssituation der Mitarbeitenden gestaltet sein und beispielsweise deren Familienphase berücksichtigen.
2. Die Träger müssen ein auf das Berufsfeld zugeschnittenes Personalentwicklungsmanagement einführen.
3. Die Mitarbeitenden in den Einrichtungen brauchen Unterstützung und Beratung, zum Beispiel durch regelmäßige Fachberatung und Supervision. Dafür muss es verbindliche Strukturen geben.
4. Arbeitsplatz und Arbeitszeit sollten altersgerecht gestaltet sein. Kita-Träger und Nordkirche folgen konsequent den Arbeitsergebnissen des Projekts „Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung in Evangelischen Kitas“ und setzen dessen Ergebnisse um.



Einen Grund zu feiern haben diese Leiterinnen kirchlicher Kitas: Vor über 20 Jahren schlossen sie gemeinsam ihre Qualifizierung als Leitungskräfte ab. Guter Kontakt, Vernetzung und gegenseitige Beratung sind ihnen bis heute wichtig.
Foto: Angelika Wurth

Arbeitsergebnis 5: Qualitätsentwicklung und evangelisches Profil verknüpfen

Qualitätsentwicklung nach dem Evangelischen Gütesiegel der Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (abgekürzt Gütesiegel BETA) vereint Erwartungen der Familien an gute Bildung, Betreuung und Erziehung mit christlichen Werten sowie fachlichen und gesetzlichen Anforderungen an die Kitas.

Die Evangelischen Kindertagesstätten als erste Bildungseinrichtungen legen Grundlagen für ein gelingendes Leben, stärken die Persönlichkeit jedes Kindes, fördern das Leben in Gemeinschaft und wirken Benachteiligungen frühzeitig entgegen. Qualitätsentwicklung und deren Nachweis unterstützt die Prozesse des permanenten Lernens aller Beteiligten sowie der Organisation selbst. So wird bereits vorhandene gute Qualität erhalten und verbessert.

Die Anforderungen an die Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsqualität in Evangelischen Kindertagesstätten sind enorm gestiegen: aufgrund umfangreicher Forschungsergebnisse (auch zur religiösen Entwicklung von Kindern) und aufgrund erhöhter gesetzlicher Anforderungen.

Qualitätsentwicklung dient der Planung, Steuerung und Reflexion der Arbeit, um ein hohes Maß an Professionalität zu gewährleisten. Im Evangelischen Gütesiegel BETA sind die Anforderungen an Qualitätsprozesse definiert (siehe Anlage 2). So wird die Weiterentwicklung des evangelischen Profils in den Kindertagesstätten unterstützt. Allen Beteiligten muss bewusst sein: Mit Profilbildung gehen auch Personal- und Organisationsentwicklung einher – Prozesse, die von den Verantwortlichen Mut zur Veränderung fordern.

Arbeitsergebnis 6: Öffentlichkeitsarbeit nutzen

Die Öffentlichkeitsarbeit kommuniziert und unterstreicht das evangelische Profil der Kitas. Sie soll Eltern deutlich machen, was die Evangelischen Kitas auszeichnet und für welche Inhalte sie stehen. Die Öffentlichkeitsarbeit der Verbände begleitet die Kitas bei der Kommunikation nach innen und außen und unterstützt damit andere Bereiche wie Religionspädagogik oder Qualitätsmanagement.

Die Öffentlichkeitsarbeit sieht sich angesichts des zunehmenden Wettbewerbs und der strukturellen, finanziellen und konzeptionellen

Wie es gehen kann

1. Das Evangelische Gütesiegel BETA wird in der Nordkirche als Mittel zur Profilbildung der Kindertagesstätten eingesetzt.
2. Die Nordkirche und die Träger der Kindertagesstätten setzen sich gemeinsam dafür ein, dass jede Evangelische Kindertagesstätte das Evangelische Gütesiegel BETA erwerben kann.
3. Die Träger der Kindertageseinrichtungen sowie die landeskirchlichen Gremien unterstützen die Qualitätsentwicklung durch angemessene Rahmenbedingungen. Kontinuierliche Qualitätsentwicklung benötigt personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen.
4. Die Nordkirche stellt den Diakonischen Werken sowie dem Fachverband VEK die finanziellen Ressourcen zur Implementierung des Evangelischen Gütesiegels BETA zur Verfügung. Die Kirchenkreise unterstützen mit eigenen Ressourcen die Einführung des Gütesiegels in den Kindertageseinrichtungen auf ihrem Gebiet.

Herausforderungen der Kitas besonders gefordert. Aktiver Medienarbeit gelingt es, die aktuelle Arbeit Evangelischer Kitas in den Medien zu platzieren und kritische Themen anzusprechen.

Kampagnen und Aktionen machen eine breite Öffentlichkeit auf Evangelische Kindertageseinrichtungen aufmerksam, stellen das Engagement für Kinder, insbesondere auch für benachteiligte Kinder, heraus und weisen auf die Vermittlung christlicher Werte hin. Das Internet bietet vielfältige Möglichkeiten, Evangelische Kitas und ihr Profil zu präsentieren.



Aufmerksam und zugewandt – die Kita-Mitarbeitenden sind ein Schatz für die Kirche, den es zu pflegen gilt.

Foto: Markus Scholz

Arbeitsergebnis 7: Verlässliche Tarife anwenden

Kita-Mitarbeitende in der Nordkirche sollen sagen können: „Es lohnt sich, bei Kirche und Diakonie zu arbeiten. Hier gibt es gute Rahmenbedingungen, verbindliche Tarifstrukturen und eine lebendige Dienstgemeinschaft.“

In der Sozialen Arbeit ist es inzwischen üblich, mit trägerspezifischen Vorteilen und Anreizen Fachkräfte zu gewinnen. So werden zum Teil Zusatzvereinbarungen getroffen, die über das tariflich vereinbarte Leistungsspektrum hinausgehen.

Kirche und Diakonie möchten mit einem gemeinsamen, transparenten und verlässlichen Tarifvertrag (Manteltarifvertrag) für die Kita-Mitarbeitenden in der Nordkirche arbeitsrechtliche Sicherheit garantieren. Der Vertrag soll u. a. regeln: Urlaub, Kündigungsschutz, Arbeitszeit, Altersversorgung, Beschäftigungszeiten, Zuschläge, Lohnfortzahlung, Kirchenmitgliedschaft und weitere Rahmenbedingungen mit trägerspezifischen Öffnungen (wie Fortbildung, Sportzuschüsse, Wohnraum, Stipendien etc.).

Arbeitsergebnis 8: Finanzierung sicherstellen

Die Rahmenbedingungen der Kita-Finanzierung in den drei Bundesländern unterscheiden sich grundsätzlich. Daher lassen sich die Kitas insbesondere hinsichtlich der materiellen Ausstattung nicht vergleichen. Transparenz hinsichtlich bestimmter Strukturdaten ist dagegen möglich. Eine entsprechende Übersicht über alle drei Bundesländer findet sich im Anhang.

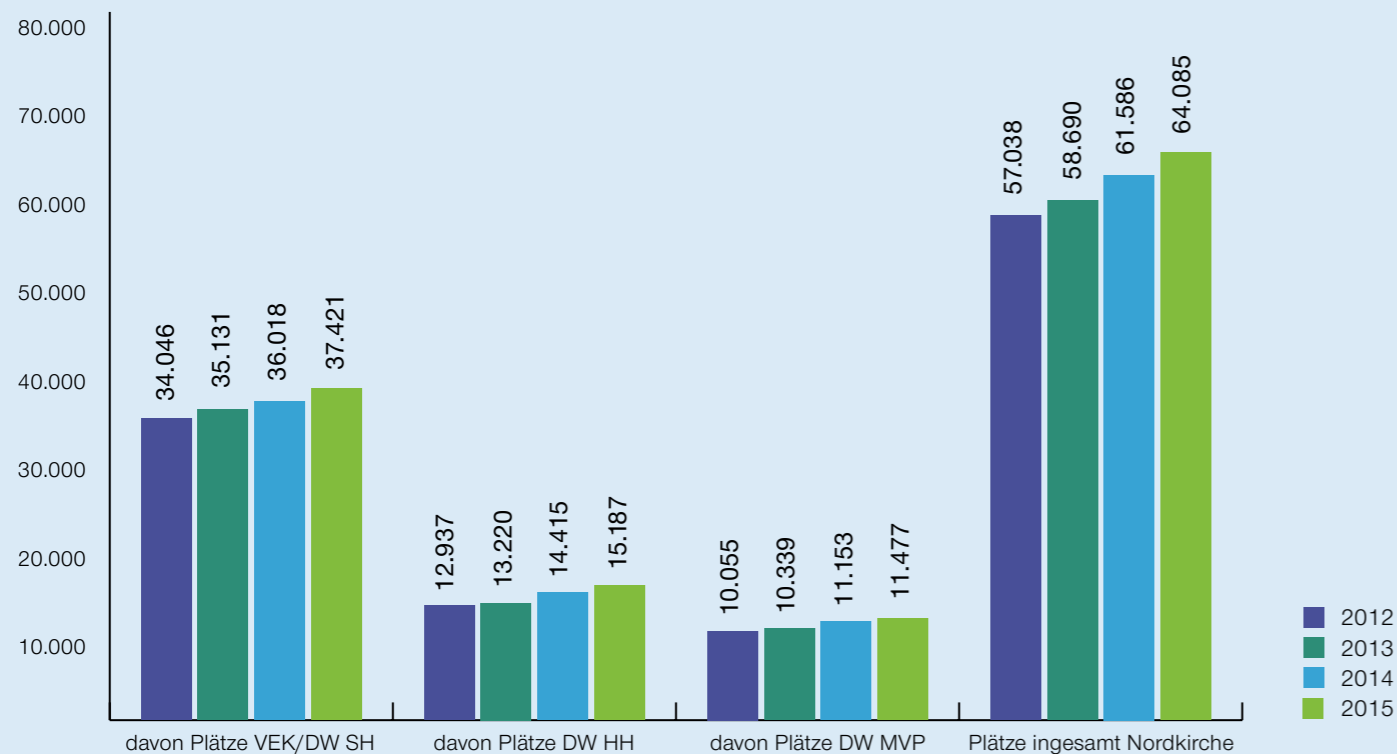
Wie es gehen kann

Trotz der unterschiedlichen Regelungs-/Finanzierungssysteme auf Länderebene sollen die vorliegenden Arbeitsergebnisse für alle Kindertagesstätten in der Nordkirche umgesetzt werden – mit Blick auf eine überregional organisierte evangelische Profilbildung. Dafür müssen auf Nordkirchenebene entsprechende Mittel bereitgestellt werden. Sie dienen in erster Linie nordkirchenweiter Qualitätsentwicklung, Maßnahmen zur Religionspädagogik sowie Öffentlichkeitsarbeit. Nach unserem gegenwärtigen Kenntnisstand könnte dafür beispielsweise eine Platzpauschale pro Jahr festgesetzt werden. Diese würde nach ersten Berechnungen 17,55 € pro tatsächlich belegtem Kita-Platz und Jahr betragen (Stand 2014).

Die Kita-Plätze in den drei Bundesländern beliefen sich im Rahmen einer gemeinsamen Auswertung in 2014 auf 56.661 Plätze. Dadurch ergibt sich ein Gesamtbetrag zu der überregionalen Profilbildung von 994.400 € pro Jahr. Schon bisher wurden für diesen Prozess von der Nordkirche 737.800 € pro Jahr zur Verfügung gestellt. Vor dem Hintergrund der vorab beschriebenen Arbeitsergebnisse 1 bis 7 ergibt sich ein zusätzlicher Mittelbedarf von jährlich 256.600 €.

Die kirchlichen Eigenmittel der Rechtsträger Evangelischer Kindertageseinrichtungen an den Betriebskosten sollten mittelfristig in einen regionalen Kirchlich-Diakonischen Profilbeitrag umgewandelt werden. Damit setzt der Prozess Kindertageseinrichtungen 2020 konsequent auf das im Rahmen von Kindertageseinrichtungen 2010 erarbeitete Finanzierungskonzept eines regionalen wie überregionalen Kirchlich-Diakonischen Profilbeitrags und entwickelt dieses fort. Zu klären ist, ob und wie mit den Trägern der Evangelischen Kitas hierüber eine verbindliche Regelung getroffen werden kann.

Kitaplätze Nordkirche 2012 - 2015



Beim Gründungsfest der Nordkirche 2012 schrieben Große und Kleine ihre „Wünsche für die Kinder“ auf.
Foto: Angelika Wurth

Arbeitsergebnis 9: Unterstützende kirchliche Strukturen schaffen

Kirche und Diakonie sollen in allen drei Bundesländern diese Arbeitsergebnisse nachhaltig umsetzen und jeweils den Bedürfnissen anpassen können. Daher ist eine verbindlichere Zusammenarbeit der Träger wünschenswert. Bis die Ziele aus diesen Arbeitsergebnissen erreicht sind, wird angeregt, dazu die Steuerungsgruppe prozessbegleitend aufrechtzuerhalten.

Bisher hat sich eine verbindliche Zusammenarbeit von Trägern als sehr unterstützend erwiesen. Die Zusammenarbeit aller Träger kann noch verbessert werden, (weitere) Verabredungen zu gemeinsamen Standards und Verfahren sind möglich.

1. Wie es gehen kann

Kita-Träger geben die Daten über Mitarbeitende und Finanzen jährlich an die Landes- bzw. Fachverbände weiter, um eine anerkannte Statistik abrufbereit zu haben.

2. Es gibt einheitliche Verfahren bei Kindeswohlgefährdung und ein einheitliches Beschwerdemanagement.
3. Einstellungsvoraussetzungen für Mitarbeitende gelten in der ganzen Nordkirche und unterliegen der Aufsicht der Kirchenkreise.
4. Kirchenkreisübergreifende Aufgaben werden durch die Diakonischen Werke / Landesverbände wahrgenommen.
5. Die Verhandlungen über die öffentliche Refinanzierung (Rahmenverträge) werden von den Diakonischen Werken/Landesverbänden auf Landesebene geführt. Sie unterstützen die Träger bei den Verhandlungen mit den Kommunen.
6. Die Kirchenkreise treffen eine Finanzierungsvereinbarung mit der Landeskirche über die zentralen und die dezentralen Bestandteile des Kirchlich-Diakonischen Profilbeitrags.



Die Kanzlerin im Kinderparlament: Angela Merkel besuchte 2013 die Evangelische Kita Ruthenberger Rasselbande der Evangelischen Bonhoeffer-Kirchengemeinde in Neumünster, um sich „qualitativ gute Kita-Arbeit“ anzusehen.
Foto: Wolfgang Pittkowski



Die Kinder leben es vor: Gemeinsam bauen und gestalten sie in der Kita Alt-Barmbek. Darum geht es auch für die Kitas in der Nordkirche insgesamt: Aus unterschiedlichen Traditionen, Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Kulturen wächst ein gemeinsames Profil.
Foto: Annette Schrader



Du gehörst dazu! Kinder anderen Glaubens sind in Evangelischen Kitas willkommen. In der Evangelischen Kita Astrid-Lindgren in Lübeck ist das interkulturelle Miteinander Konzept. Allen Kita-Mitarbeitenden in der Nordkirche stehen Fortbildungen offen, um die interreligiöse Kompetenz zu stärken.
Foto: Wolfgang Huppertz

Leben gemeinsam entdecken

Impressionen aus den Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche



Die Bewahrung der Schöpfung ist ein wichtiges Anliegen der Evangelischen Kindertageseinrichtungen – so auch in der Lübecker Janusz-Korczak-Kita.
Foto: Maren Rieß



Zur frühkindlichen Bildung, wie sie die Evangelischen Kitas umsetzen, gehört auch Musik. Mitarbeitende mit zusätzlichen Kompetenzen sind sehr gefragt.
Foto: Markus Scholz

Umbruch in Hamburg: An die Stelle der Hortbetreuung in den Kitas ist die Ganztägige Bildung und Betreuung an Schulen getreten, eine Kooperation zwischen Schule und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe. Darunter sind auch Evangelische Kitas. Hier wählen Kinder der Elbkinder Grundschule in Blankenese ihre Aktivitäten für den Nachmittag aus.
Foto: Kristina Krüger



Der Prozess Kita 2020 im Überblick

November 2011

Die Synode der Nordelbischen Kirche (NEK) beschließt, die „Konzeptionsgruppe Kita 2020“ zu bilden. Sie soll sich mit der Zukunft der Evangelischen Kindertagesstätten befassen und innerhalb von drei Jahren ein Konzept vorlegen.

Da die Gründung der Nordkirche kurz bevorsteht, werden die Landeskirchen in Mecklenburg und Pommern bzw. das Diakonische Werk im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern in den Prozess einbezogen.

Im Beschluss der NEK-Synode vom 18./19.11. 2011 heißt es:

„Die Synode bittet die Kirchenleitung zusammen mit den Diakonischen Werken, dem Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V. (VEK), dem Evangelischen Kindertagesstättenverband Hamburg (EvaKitaVHH) und unter Einbindung der verantwortlichen Stellen in der Mecklenburgischen und Pommerschen Landeskirche, eine ‚Konzeptionsgruppe Kita 2020‘ zu bilden. Diese Konzeptionsgruppe soll auf der Grundlage der bisherigen Empfehlungen der NEK-Synode 2005/2007

- **die Herausforderungen einer sich grundlegend verändernden Kita-Landschaft identifizieren (in zukünftig drei Bundesländern, u. a. in SH: Unterfinanzierung durch Land und Kommunen, Infragestellung des Subsidiaritätsprinzips und Zusammenarbeit Kirchengemeinde und Kommune; in HH: stärkerer Wettbewerb durch Marktsättigung und Ausbau von Ganztagschulen in der Metropolregion Hamburg, Sozialraumorientierung der Stadt und die Konsequenzen für familienunterstützende Angebote in Kitas),**
- **die nächsten Schritte zur weiteren evangelischen Profilierung und Qualitätssteigerung für eine zukunftsfähige Kita-Arbeit benennen**
- **und hierzu der künftigen Landessynode der Nordkirche bis spätestens 2014 ein abgestimmtes Konzept vorlegen. Dabei soll der Bindung und Gewinnung von Fachkräften besondere Bedeutung beigemessen werden.“**

April 2012

Die beiden Fachverbände in Nordelbien sowie die drei Diakonischen Werke (DW) haben sich über die Mitglieder einer Steuerungsgruppe für den Kita-2020-Prozess verständigt. Es sind (in alphabetischer Reihenfolge):

- **Gerlinde Gehl**, DW Hamburg, Geschäftsführerin des Evangelischen Kindertagesstättenverbands Hamburg
- **Gabriela Kunst**, Oberkirchenrätin, Dezernat Mission, Ökumene, Diakonie im Landeskirchenamt
- **Regina Pfuhl** (später: Evelyn Theil), DW Mecklenburg-Vorpommern, Fachbereichsleitung Kita
- **Markus Potten**, Geschäftsführer des Verbands Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein
- **Wolfgang Vogelmann**, Oberkirchenrat, Leitung des Dezernats Mission, Ökumene, Diakonie im Landeskirchenamt

Die Gruppe plant den Prozess Kita 2020 in drei Schritten:

1. Schritt: Bestandsaufnahme mit Fachleuten aus Kirche und Diakonie
2. Schritt: Bearbeitung von sieben Schwerpunktthemen in Arbeitsgruppen
3. Schritt: Diskussion eines vorläufigen Konzeptpapiers mit unterschiedlichen Zielgruppen

Mai 2012

Für die Bestandsaufnahme zur Lage der Evangelischen Kitas in der Nordkirche kommen Fachleute zusammen (1. Schritt). Dieses Plenum der Konzeptionsgruppe tagt erstmals am 31. Mai 2012, eingeladen sind (in alphabetischer Reihenfolge):

- **Matthias Bohl**, Propst im Kirchenkreis Hamburg-Ost, Vorsitzender des VEK
- **Frank Burmeister**, DW Hamburg, Qualitätsentwicklung
- **Dr. Elisabeth Chowaniec**, Landeskirchliche Beauftragte im Sprengel Hamburg-Lübeck
- **Carsten Heinemann**, DW Mecklenburg-Vorpommern, Öffentlichkeitsarbeit
- **Katrin Irmer**, VEK, Qualitätsentwicklung
- **Dörte Jost**, Kirchenkreis Hamburg-Ost, Fachreferat Religionspädagogik

- **Ulrike Kotthaus**, DW Hamburg, Öffentlichkeitsarbeit
- **Norbert Kröger**, DW Schleswig-Holstein, Finanzen
- **Maika Lauther-Pohl**, VEK, Theologin, Religionspädagogik
- **Cornelia Mikolajczyk**, PTI, Religionspädagogik
- **Uwe Mühling**, DW Hamburg, Kinder und Jugendhilfe
- **Karin Müller**, Kita-Werk Altona-Blankenese, Geschäftsführerin; EvaKitaHH, Vorstand
- **Henrike Regenstein**, DW Mecklenburg-Vorpommern, Qualitätsmanagement
- **Gunda Salaheldin**, Kirchenkreis Hamburg-Ost, Leitung Bereich Kita; EvaKitaHH, Vorstand
- **Michael Schaaf**, DW Hamburg, ESF-Projekt „Potenziale und Perspektiven: Altersgerechte Arbeit“
- **Franziska Schubert-Suffrian**, VEK, stellv. Geschäftsführerin, Fachberaterin
- **Henning Trost** (später: Antje Eickelberg), DW Mecklenburg-Vorpommern, Leistungsentgelte, Benchmarking
- **Angelika Wurth**, VEK, Öffentlichkeitsarbeit

Ab Juni 2012

Das Plenum hat Arbeitsgruppen eingesetzt. Sie tagen ab Juni zu sieben Schwerpunktthemen (2. Schritt):

- AG 1: Fachkräftemangel – Aspekt Fachkräftewerbung
- AG 2: Fachkräftemangel – Aspekt Tarife und Arbeitsbedingungen
- AG 3: Finanzen
- AG 4: Religionspädagogische Fortbildung, Evangelisches Profil
- AG 5: Qualitätsmanagement
- AG 6: Öffentlichkeitsarbeit
- AG 7: Unterstützende Strukturen

In jeder AG sind Personen aus den drei Bundesländern vertreten. Deshalb können in den folgenden Monaten die jeweils unterschiedlichen Gegebenheiten in den Bundesländern erörtert und, wo möglich, gemeinsame Perspektiven entwickelt werden.

Die Steuerungsgruppe bereitet ein Thesenpapier vor.



In einem sorgfältigen Prozess wurden die Mosaiksteine für Kita 2020 zusammengesetzt.
Foto: Annette Schrader

Ab Januar 2014

Das Thesenpapier zu Kita 2020 wird mit mehreren Zielgruppen diskutiert (3. Schritt):

- mit Kita-Fachberaterinnen und -beratern (Januar 2014)
- mit Personen aus der Wissenschaft (Universität Kiel, Hochschule Angewandte Wissenschaft Hamburg, Fachhochschule Wismar, Fachhochschule Rauhes Haus) (März 2014)
- mit Personen aus der Gesellschaft (Elternverband Hamburg, kommunale Spitzenverbände Schleswig-Holstein) (Mai 2014)
- mit dem Gesamtpropstekonvent (Mai 2014)
- mit einer kircheninternen Gruppe (Landespastoren, Trägervertreter, Kitaleiterin, Mitglieder der Kirchenleitung, Geschäftsführung Kitawerke) (Mai 2014).

Das Echo ist durchweg positiv. Die Anregungen aus den Gesprächen werden in das Papier aufgenommen.

Februar 2015

Vom 26. - 28. Februar tagt die Synode der Nordkirche. Die Kirchenleitung legt einen Zwischenbericht zu Kita 2020 vor. Mit Arbeitsergebnissen zu neun Punkten.

Juni 2016

Nun liegt die Broschüre „Leben gemeinsam entdecken“ vor. Die Konzeptionsgruppe schließt damit ihren Auftrag ab.



Arbeitsgruppe 1: Fachkräftemangel

Mitglieder:

Gerlinde Gehl, Diakonisches Werk Hamburg

Regina Pfuhl, später Evelyn Theil, Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern

Markus Potten, Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein

1. Wie kann es gelingen, die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu steigern?

2005 bekannte sich die Nordelbische Synode eindeutig und klar zur evangelischen Kindertagesstättenarbeit und sicherte zu, auch weiterhin ihren Beitrag zu einer zukunftsfähigen Kita-Arbeit zu leisten. Die Synode unterstrich die große Bedeutung der Evangelischen Kindertagesstätten als eine der umfangreichsten kirchlichen Arbeitsbereiche. Sie stellte sich damit gegen jede Entwertung dieser Arbeit, wie sie durch schlechte Rahmenbedingungen, geringen Stellenwert der erforderlichen Ausbildung und Herabsetzung gegenüber anderen Kompetenzbereichen in Kirche und Gesellschaft immer wieder geschieht (siehe Empfehlung der Nordelbischen Synode vom 23. September 2005). Auch in Mecklenburg-Vorpommern befasste man sich damit, was eine Evangelische Kindertagesstätte auszeichnet. Die Erwartungen von Mitarbeitenden, Eltern, aber auch bei den Verantwortlichen in den Kirchengemeinden waren unterschiedlich. Deshalb wurden im Jahr 2004 Leitlinien für Evangelische Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg entwickelt.

An dieser Bedeutung der Evangelischen Kitas gilt es auch in der Nordkirche festzuhalten!

Kaum ein anderes Arbeitsfeld ist in den vergangenen Jahren mit so zahlreichen Veränderungen konfrontiert worden wie der Kitabereich: die konsequente Umsetzung des Bildungsauftrages nach dem sogenannten Pisa-Schock, die Konzepte zur vorschulischen Sprachförderung, die Weiterentwicklung zu Familienzentren, die Qualitätsentwicklung, die Schaffung von Krippenplätzen – um nur einiges zu nennen. In Mecklenburg und Pommern kommt ein grundlegender Unterschied hinzu: 95 % aller heute evangelischen Einrichtungen waren vormals staatlich, den Mitarbeitenden war die Kirche fremd. Viele Trägervereine oder gGmbHs unter dem Dach des Diakonischen Werkes hatten sich gerade erst gegründet. Der Prozess der Übernahme kommunaler Einrichtungen hält bis heute an und ist nach wie vor von unterschiedlichen Befindlichkeiten geprägt.

Zugleich macht es der längst eingetretene Fachkräftemangel dringend erforderlich, sich als Kirche diesem Arbeitsfeld offensiv zuzuwenden und seine Attraktivität zu steigern.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in den drei Bundesländern Schleswig-Holstein, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern beachtlich hoch. Dies liegt sowohl an den landesspezifischen Gesetzlichkeiten als auch an den finanziellen Gestaltungsräumen der Kommunen und

Kitaträger. Eine Auswirkung: Insbesondere jüngere und alleinstehende Erzieherinnen und sozialpädagogische Assistentinnen können von ihrem Verdienst in der Kita allein nicht leben, sondern müssen mindestens ein weiteres Beschäftigungsverhältnis eingehen (siehe Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme, Bertelsmann Stiftung, Stand 2012: S-H Mitarbeitende gesamt 13.921, entspricht 73,8 % Teilzeit; HH 11.024, entspricht 65,3 % TZ; MV 9.642, entspricht 72,8 % TZ).

Dem gesetzlichen Anspruch, bedarfsgerechte Angebote in den Kitas vorzuhalten, stehen zum Teil finanziell anders gelagerte Interessen, insbesondere der kommunalen Seite, entgegen. Dadurch bleibt es ggf. bei eingeschränkten Öffnungszeiten der Kitas, die zu einer Fokussierung auf Teilzeitbeschäftigungen führen können. Interessiert daran sind in erster Linie Frauen in der Familienphase, auf der anderen Seite ist gerade bei jüngeren Erzieherinnen die Teilzeitbeschäftigung absolut unattraktiv. Dieses Spannungsverhältnis aufzulösen kann nur dann gelingen, wenn konzeptionelle Weiterentwicklungen der Kita-Arbeit durch einen adäquaten finanziellen Rahmen flankiert werden.

! Die Träger der Kindertageseinrichtungen setzen sich gemeinsam mit der Nordkirche dafür ein, dass eine regional angemessene Anzahl von Vollzeitstellen geschaffen wird. Diese sind am tatsächlichen Betreuungsbedarf der Familien und am Bedarf der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszurichten.

Ein weiterer Aspekt erschwert es, die nötigen Fachkräfte für den Kitabereich zu gewinnen: Während der gesamten Ausbildungszeit zur Sozialpädagogischen Assistentin bzw. Erzieherin (2 - 5 Jahre) werden keine Vergütungen gezahlt. Da dies in anderen sozialen Bereichen zwischenzeitlich längst geändert wurde, ist für den Erziehungsbereich dringend die Forderung zu erheben, eine Ausbildungsvergütung einzuführen bzw. über Stipendien oder Ähnliches Anreize zu setzen.

Dazu kommen weitere problematische Rahmenbedingungen: Kitas (und mit ihnen die Fachkräfte im Gruppendienst) werden zu immer größeren Gruppen gezwungen, bis an die Grenze dessen, was

gegenüber den Kindern verantwortbar ist. Die ohnehin schon knapp bemessenen Verfügungszeiten, zum Beispiel für die Vor- und Nachbereitung des Gruppenalltags, und die Zeiten für die Zusammenarbeit mit den Familien werden weiter geschmälert.

Zugleich lässt die gesellschaftliche Anerkennung des überwiegend von Frauen geprägten – und für unsere Zukunft so wichtigen – Berufsfeldes der Erzieher/Erzieherinnen immer noch auf sich warten. Ein Ansatz ist hier u. a. das Projekt „Mehr Männer in Kitas“, wie es gegenwärtig in Hamburg durchgeführt wird.

Gerade für junge Berufseinsteiger verliert selbst eine gesicherte tarifliche Entlohnung an Attraktivität und Wert. Sie wandern nach relativ kurzer Verweildauer – im Schnitt nach vier bis fünf Jahren – dauerhaft in andere Arbeitsfelder ab (siehe Prof. Stefan Sell, FH Koblenz/IBUS).

Zwar versuchen gegenwärtig verschiedene Seiten, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, die Landesregierung in Schleswig-Holstein insbesondere durch die Steigerung der Ausbildungskapazität an den Berufsfachschulen und den Fachschulen. Dies ist sicherlich ein notwendiger Schritt. Doch solange sich an der unzureichenden Strukturqualität in den Einrichtungen nichts verändert, wird die hohe Fluktuation im Beruf Erzieher/Erzieherin ein großes Problem bleiben.

! Die Träger der Kindertageseinrichtungen setzen sich gemeinsam mit der Nordkirche dafür ein, dass die Rahmenbedingungen in den Einrichtungen verbessert werden (Verbesserung der Strukturqualität).

Ein Lösungsansatz, von dem wir uns viel versprechen, um zusätzliches Fachpersonal für die Kitas zu gewinnen, ist folgender:

! Im kirchlich-diakonischen Bereich sollten Angebote konzipiert werden, die es Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern ermöglichen, neu in dieses Arbeitsfeld zu kommen. Zugleich sollten für Erzieherinnen und Erzieher, die in den Beruf zurückkehren wollen, attraktive Konzepte entwickelt werden.

Viele Erzieherinnen, die bereits in Kitas tätig waren und z. B. aufgrund ihrer Familiensituation (Geburt des eigenen Kindes) mehrere Jahre pausiert haben, sehen sich nun mit vielen neuen Anforderungen in diesem

Arbeitsfeld konfrontiert und scheuen unserer Erfahrung nach deshalb den Wiedereinstieg.

Für den kirchlich-diakonischen Bereich sind hier gezielte Angebote neu zu etablieren. Sie sollten die aktuellen pädagogischen, familienpolitischen sowie gesellschaftlichen Anforderungen aufnehmen und zugleich zur Stärkung des evangelischen Profils unserer Einrichtungen beitragen, indem sie auf integrierte religionspädagogische Arbeit hinführen. Die Angebote sollten sich an den jeweiligen Besonderheiten der Region und des Kirchenkreises orientieren und auf langfristige Effekte angelegt sein.

Ein weiteres Augenmerk muss einer altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung in den Evangelischen Kitas gelten. Hierzu gab es von 2011 bis 2014 das ESF-Projekt „Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung in evangelischen Kitas – Potenziale und Perspektiven“ in der Trägerschaft des Diakonischen Werkes Hamburg. Dabei wurde ein Konzept für Maßnahmen entwickelt, die älter werdende Mitarbeitende in die Lage versetzen, bis zum Eintritt ins Rentenalter arbeitsfähig zu bleiben. Die altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung erweist sich auch hier als Trägeraufgabe, wobei nicht allein das Alter der einzelnen Mitarbeitenden, sondern ein berufsbiografischer Gesamtblick aufs Altern wichtig ist.



Bewegung fördern, Selbstvertrauen stärken: Momentaufnahme aus dem Evangelischen Bewegungskindergarten Esgrus im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg.

Foto: Nicola Paustian

Die vielfältigen Potenziale der berufserfahrenen und engagierten Pädagoginnen und Pädagogen besser zu nutzen, ist die wohl größte Ressource und Chance, dem Fachkräftemangel langfristig und dabei qualitativ hochwertig entgegenzuwirken.

Die entscheidende Frage, die sich dabei den Kita-Trägern in der Nordkirche stellt, ist: Wie gelingt es uns, die Gesundheit, Motivation und Qualifikation unserer Mitarbeitenden im Verlauf ihrer Berufsbio- grafien zu erhalten und zu fördern? Die Maßnahmen, die im Projekt entwickelt und in der Praxis erprobt wurden, um die Attraktivität von Kita-Arbeitsplätzen zu steigern, beziehen sich auf die Gestaltung und Organisation der Arbeit ebenso wie auf die Zusammenarbeit im Team und mit den Führungskräften. Außerdem geht es um Gesundheitsprä- vention, um Perspektiven für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kita (Fachkarrieren) und um politische Forderungen. Öffentlich- keitsarbeit soll dabei zur höheren Wertschätzung des Berufsbildes und letztendlich zur besseren Ausstattung mit Finanzen beitragen, damit die gestiegenen Anforderungen im Feld der frühkindlichen Bildung angemessen bewältigt werden können.

Ergebnisse des Projektes „**Altersge- rechte Arbeitsplatzgestaltung in evange- lischen Kitas**“ werden von den Trägern der Kindertageseinrichtungen und der Nordkirche gemeinsam konsequent verfolgt.

2. Welchen Beitrag leisten die unterschiedli- chen Akteure bzw. Professionen im Bereich der Kindertagesstätten?

Nordkirche

Mit dem „Bericht zur Umsetzung der Synodenempfehlung zur Zukunft der Evangelischen Kindertagesstättenarbeit in Nordelbien“ im November 2011 und den Synodenberichten des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern 2010 und 2011 ist der Start der Konzeptionsgruppe 2020 und damit die Einbindung der verantwort- lichen Stellen in den drei Bundesländern verbunden. Die Heraus- forderungen einer sich grundlegend verändernden Kita-Landschaft und damit der unterschiedlichen Rahmenbedingungen des Fach- kräftebedarfs, in der Folge auch der Bindung und Gewinnung der Fachkräfte, sind von der Nordkirche verantwortlich aufgenommen und mit einem geforderten Arbeitsergebnis bis zur Synode 2014 versehen worden. Auf dem Gebiet der Nordkirche hat die Schaffung der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren die Nachfrage nach Fachkräften verschärft. Zusätzlich sind in Hamburg deutliche Engpässe nachweisbar: durch die Systemumwandlung in Richtung von flächendeckendem Ganztagschulbetrieb mit „Ganztägiger Bildung und Betreuung an Schulen“ (GBS) durch Kita-Träger und weitere Anbieter im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe - und damit Wegfall der Hortplätze in Kitas.

Die bisherigen Ausgaben im Rahmen der Qualitätsoffensive in Nordelbien erweisen sich als wichtiger Schritt, dem Fachkräftebedarf konstruktiv und für Kir- che/Diakonie werbend zu begegnen.

Landes- und Fachverbände

In den drei Bundesländern auf dem Gebiet der Nordkirche sind das folgende Akteure:

- Schleswig-Holstein: Verband Evangelischer Kindertageseinrich- tungen in Schleswig-Holstein e. V. (VEK), der zugleich Fachver- band des Diakonischen Werkes in Schleswig-Holstein ist
- Mecklenburg-Vorpommern: Fachbereich Erziehung, Bildung, Schule und Familie im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpom- mern e. V.
- Hamburg: Fachbereich Kinder- und Jugendhilfe im Diakonischen Werk Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e. V. in enger Kooperation mit dem Evangelischen Kindertagesstättenver- band Hamburg (EvaKitaVHH)

Auf Bundesebene sind die drei Akteure gemeinsam in der BETA aktiv und stimmen die über die Nordkirche hinaus relevante Strategie der evangelischen Träger beim Fachkräftebedarf ab. Fachveranstaltun- gen, Arbeitsmaterialien und Grundsatzpositionen sind bereits gemein- sam entwickelt worden.

Die Landes- und Fachverbände unter- stützen den Austausch von Kita-Trägern mit evangelischen Fach- und Hoch- schulen, mit dem Ziel abgestimmter, aufeinander bezogener Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote im kirchlich-dia- konischen Kontext.

Träger der Kitas

Auf dem Gebiet der Nordkirche bildet sich eine Vielfalt an Konzep- tionen und Ausrichtungen evangelischer Träger ab, die als Kennzei- chen evangelischer Profilbildung gewollt und erhaltenswert ist. Aus dieser Vielfalt lassen sich sowohl gemeinsam zu verantwortende Anforderungen an evangelische Profilbildung als auch regional unterschiedlich auszugestaltende Wege ableiten. In der Konsequenz sind die Fachkräftebedarfe in den Regionen zu erheben, unabhängig von städtischer oder ländlicher Prägung. Entsprechende Strategien, dem Fachkräftebedarf zu begegnen, können und dürfen daher nicht einem einheitlichen Muster folgen.



In der Kita Binsentort in Hamburg-Lurup gestaltet jede einzelne Fachkraft die Religionspädagogik mit. Viele Mitarbeiterinnen haben an der Theologisch-Religi- onspädagogischen Grundqualifizierung teilgenommen. Foto: Markus Scholz

Zu unterscheiden sind Trägerverbände und Einzelträgerschaften. Die Trägerverbände sind vielfach als unselbstständige Werke an Kirchenkreise angegliedert. Je nach Region gelten Bezeichnungen wie Kirchenkreisdiaconische Werke oder Kitawerke. Die Zuständig- keiten und konzeptionellen und strukturellen Rahmenbedingungen variieren stark. Trägerverbände werden bevorzugt in städtischen Bezügen umgesetzt. Ein flexibler Einsatz der Fachkräfte wird da- durch leichter möglich. In ländlichen Bezügen dominiert weiter die Einzelträgerschaft.

Stiftungen, Vereine und Freikirchen bilden sowohl Trägerverbände als auch Einzelträgerschaften; je nach Region ist dies unterschiedlich ausgeprägt.

Gleiches gilt für die landeskirchlichen Gemeinden: Auch hier gibt es Trägerverbände und Einzelträgerschaften.

Entsprechend unterschiedlich gestalten sich das evangelische Profil und die passgenaue Strategie zur Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung vor Ort.

Wie Kitas, Kirchengemeinden, Werke und Verbände die Schritte einer regio- nalen Strategie miteinander abstimmen, aufeinander beziehen und transparent gestalten, entscheidet maßgeblich über deren Erfolg.

Welchen Zeitrahmen wir beim Zusammenwachsen der unter- schiedlichen Akteure in Richtung Nordkirche einräumen sollten, ist gegenwärtig offen. Die unterschiedlichen Kulturen der Länder sind zu beachten und mit entsprechenden Zeitressourcen zu hinterlegen.

3. Was sind die verbindenden Aspekte in der Nordkirche?

Der Auftrag

Die Nordkirchen-Verfassung beschreibt in Artikel 1, Absatz 5, Wesen und Auftrag der Kirche wie folgt:

„Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland erfüllt ihre Aufgaben in der Bindung an den Auftrag ihres Herrn Jesus Christus und in der darin begründeten Freiheit als Dienst an allen Menschen. Sie verkündigt und bezeugt das Evangelium in Wort und Tat vor allem durch Gottesdienst, Gebet, Kirchenmusik, Kunst, Bildung und Unter- richt, Erziehung, Seelsorge, Diakonie, Mission sowie durch Wahrneh- men ihrer Mitverantwortung für Gesellschaft und öffentliches Leben.“

Am 18. und 19. November 2011 empfahl die Nordelbische Synode, dass sich die künftige Nordkirche intensiv mit der Fachkräftegewin- nung in Evangelischen Kindertageseinrichtungen beschäftigt und ein Konzept entwickelt. Die fachübergreifende Arbeitsgruppe Kita 2020 wurde eingerichtet, um im Jahr 2014 der Kirchenleitung ein abge- stimmtes Konzept vorzulegen.

Dazu gehört die Auseinandersetzung mit dem evangelischen Bildung- auftrag der Nordkirche ebenso wie die Ausbildung des Bewusstseins für eine gemeinsame Verantwortung von Kirche und Diakonie für Evan- gelische Kindertageseinrichtungen im frühkindlichen Bildungsbereich.

Evangelische Kindertageseinrichtungen – Lebensräume für Kinder

Bildungsangebote in Evangelischen Kindertageseinrichtungen sind eine Chance, begründete Werte und Normen für ein gelingendes Leben weiterzugeben. Sie sind zudem Dienst an der Gesellschaft. Das Fundament einer erfolgreichen Bildungsbiografie wird in den ersten Lebensjahren gelegt. Zum evangelischen Selbstverständnis gehört ebenso, im pädagogischen Prozess die unterschiedliche soziale, kulturelle und religiöse Herkunft der Familien zu berücksichtigen. Die Chancengleichheit und volle Teilhabe an den Bildungsangeboten für alle Kinder ist im Geist des Evangeliums ein wesentlicher Bestandteil aller Kindertageseinrichtungen innerhalb der Kirche. Darüber hinaus ist werteorientierte Erziehung und ganzheitliche Bildung ein bedeutendes Anliegen. Sie gibt Mädchen, Jungen, Eltern und pädagogischen Fachkräften Orientierung und elementare Lebenshilfe in einer vielgestaltigen Welt.

Religiöse Begleitung durch kirchliche Institutionen kann Kindern und Eltern eine wichtige Ressource sein, die Lebenskraft und Stärke gibt. Kirchengemeinden und Kindertageseinrichtungen haben den gemeinsamen Auftrag, religiöse Familienbildung und -erziehung zu begleiten und zu stärken. Dies erfordert Begegnung und Verbindlichkeit zwischen Kirchengemeinden und Kitas und bedeutet z. B., gemeinsam religiöse Traditionen zu befördern und Religion im Alltag im Miteinander zu leben. Hier eröffnet sich die Chance einer engen Zusammenarbeit, die von allen gemeinsam getragen werden muss. Evangelische Kindertageseinrichtungen sind Orte kultureller und religiöser Vielfalt. Vernetzende Angebote fördern den Dialog und das Miteinander zwischen den Akteuren der Kirchengemeinden und den pädagogischen Fachkräften, und die sich daraus ergebenden Erkenntnisse und Informationen können für den pädagogischen und religionspädagogischen Prozess genutzt werden. Des Weiteren eröffnen bedarfsgerechte Angebote den Mitarbeitenden kirchliche und theologische Zugänge und unterstützen deren religiöse Identitätsbildung.

Strategien der Fachkräftewerbung und -bindung

Das Berufsbild von pädagogischen Fachkräften in den Einrichtungen hat sich erweitert. Sie sind Experten für frühkindliche Bildung. Darüber hinaus sind sie aber auch Erwachsenenbildner und Netzwerke im Sozialraum. Neue sozialpädagogische Ansprüche werden an die pädagogischen Fachkräfte gestellt. Vor diesem Hintergrund hat sich das Tätigkeitsprofil geändert.

Hinzu kommt, dass die Erwerbsbevölkerung zunehmend altert. Die Ausbildungszeit der verfügbaren Arbeitskräfte wird damit im Durchschnitt länger zurückliegen, und an Nachwuchs wird es mehr und mehr fehlen. Zugleich ist der Fachkräftemangel auch ein regionales Problem. Die Wahl des Arbeitsplatzes wird nicht nur von beruflichen Interessen, sondern ebenso von Bildungs-, Kultur- und Freizeitangeboten geprägt. Strukturschwache Regionen benötigen Standortattraktivität, um vorhandenes Fachkräftepotenzial zu binden.

Dies erfordert eine längerfristige Veränderung der Rahmenbedingungen und nachhaltige Strategien gegen den Fachkräftemangel.

! Die Bereitstellung zusätzlicher Qualifizierungsangebote sowie die Entwicklung von Strategien der Personalförderung, der Personalbindung sowie Personalgewinnung, um die fachliche und qualitative Kompetenz der pädagogischen Fachkräfte zu erhalten und zu fördern, ist überaus notwendig.

Positive Anreize und Strategien sind den einzelnen Regionen entsprechend zu gestalten, um Fachkräfte innerhalb der Nordkirche zu gewinnen, zu binden und darüber hinaus zu sichern.

! Ein Ziel ist es, die berufliche Ausbildung durch verstärkte inhaltliche und organisatorische Kooperation zwischen den Fachschulen und -hochschulen und den Evangelischen Kindertageseinrichtungen zu unterstützen.

Wesentliche Aspekte sind die gezielte Förderung von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen sowie stabile Arbeitsbedingungen.

Qualifizierte pädagogische Mitarbeitende sind ein wichtiges Kapital der Träger von Kindertageseinrichtungen. Eine Strategie gegen den Fachkräftemangel könnte heißen, die vorhandenen Mitarbeitenden zu binden und weiter zu qualifizieren. Demzufolge sollten finanzielle und zeitliche Ressourcen für pädagogische Zusatzqualifizierungen zur Verfügung stehen, die gleichzeitig die Weiterbildungsmotivation fördern. Eine weitere Aufgabe ist es, pädagogische Fachkräfte im Identifikationsprozess mit der evangelischen Arbeitsstelle aktiv zu begleiten. Dies bedeutet, sie zu eigenverantwortlichem und initiativem Handeln zu ermutigen, am Entwicklungsprozess zu beteiligen sowie ihren Beitrag zum Erfolg der Arbeit anzuerkennen und zu honorieren.

Arbeitsgruppe 2: Fachkräftemangel Tarife und Arbeitsbedingungen

Mitglieder:

Karin Müller, Ev. Kindertagesstättenverband Hamburg

Gunda Salaheldin, Ev. Kindertagesstättenverband Hamburg

Franziska Schubert-Suffrian, Verband Ev. Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein

In der folgenden Synopse werden die in den Regionen geltenden Tarifsysteme verglichen. Während in Schleswig-Holstein und in Hamburg der Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarif gilt, werden in Mecklenburg-Vorpommern, aufgrund der Fusion der beiden Landeskirchen, verschiedene Tarifsysteme angewandt. Durch neue Trägerverbände können diese allerdings nicht mehr eindeutig regional zugeordnet werden.

Sehr unterschiedlich gehandhabt wird die Einstellung von Mitarbeitenden, die nicht Mitglied der Evangelisch-Lutherischen Kirche oder einer anderen Kirche in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen sind. Wird eine Zugehörigkeit in Mecklenburg-Vorpommern nur bei Leitungspersonen gefordert, ist sie in Schleswig-Holstein und Hamburg dringende Voraussetzung für jede Einstellung. Eine Öffnung dieser Klausel ist nur nach Prüfung des Einzelfalls möglich.

Innerhalb des KAT füllen die Träger die tariflichen Spielräume unterschiedlich aus. Damit sind u. a. trägerspezifische Regelungen gemeint, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken sollen, z. B. Zuschüsse für Fitness und Sport sowie für den öffentlichen Nahverkehr, Wohnraumangebote, Stipendien und weitgehende Freistellungen für Fort- und Weiterbildung. Auf diese wird in der Synopse lediglich hingewiesen, sie werden nicht detailliert dargestellt.

	Mecklenburg-Vorpommern		Schleswig-Holstein + Hamburg
Arbeitsrechtsregelungen/ Tarifwerke	Arbeitsvertragsrichtlinien des DW Mecklenburg (AVR DWM) Stand: 13.11. 2013	Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Vorpommern (KA-VO-MP) Stand: 09.11. 2012	Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)
Urlaub	vor Vollendung des 2. Beschäftigungsjahres: 26 Tage danach bis zur Vollendung des 8. Beschäftigungsjahres: 27 Tage, danach bis zur Vollendung des 15. Beschäftigungsjahres: 28 Tage, danach bis zur Vollendung des 22. Beschäftigungsjahres: 29 Tage, danach: 30 Tage; mit Vollendung des 55. Lebensjahres: 1 zusätzlicher Tag	30 Tage	30 Tage und Arbeitsbefreiung je ein ganzer Tag Weihnachten und Silvester zusammen 5 Tage, die der Arbeitgeber vergeben kann

	Mecklenburg-Vorpommern		Schleswig-Holstein + Hamburg
Kündigungsfristen	für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (§ 11a) bis zu einem Jahr: ein Monat zum Ende eines Kalendermonats; nach einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr: sechs Wochen, von mindestens fünf Jahren: drei Monate, von mindestens acht Jahren: vier Monate, von mindestens zehn Jahren: fünf Monate, von mindestens zwölf Jahren: sechs Monate – jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres	ebenso	ebenso
Arbeitszeit	40 Stunden wöchentlich	39 Stunden wöchentlich	39 Stunden wöchentlich
Zulagen	monatliche Zulage bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit oder vorübergehender Vertretung; monatliche Zulage bei ständiger Vertretung; Kinderzuschlag; Besitzstandszulagen	persönliche Zulage bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit; kinderbezogener Entgeltbestandteil; Besitzstandszulagen	siehe Protokollnotizen Tarif: Zulage für stellv. Leitungen für Managementaufgaben
Altersvorsorge	z.B. KZVK, Allianz, PAX Familienfürsorge	z.B. KZVK	VBL ZVK TV Entgeltumwandlung
Anerkennung von Beschäftigungszeiten	Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten fünf Jahre vor der Einstellung oder Höhergruppierung werden auf die Zeiten des Erreichens der Basis- oder der Erfahrungsstufe angerechnet.	Eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in Stufe 3; unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.	zwei Jahre Berufserfahrung bei allen Arbeitgebern, ohne zeitliche Einschränkung bei evangelischer Kirche, unterschiedliche Praxis bei Anerkennung von Beschäftigungszeiten bei nicht ev. Trägern

	Mecklenburg-Vorpommern		Schleswig-Holstein + Hamburg
Jubiläumsgratifikation/Jubiläumsdienstbefreiung	Beschäftigungszeit von 10 Jahren: 153 € 25 Jahren: 613 € 40 Jahren: 1227 € Anerkennung aller Zeiten bei kirchlich-diakonischen und karitativen Trägern möglich	Beschäftigungszeit von 20 Jahren: 200 € 30 Jahren: 300 € 40 Jahren: 400 € zusätzlicher Erholungsurlaub nach einer Beschäftigungszeit von 10 Jahren: 2 Tage 20 Jahren: 4 Tage 30 Jahren: 6 Tage 40 Jahren: 8 Tage	Beschäftigungszeit von 10 Jahren: 5 Tage Sonderurlaub (SU) 20 Jahren: 10 Tage SU 30 Jahren: 15 Tage SU 40 Jahren: 20 Tage SU Nur das aktuelle Anstellungsverhältnis wird anerkannt, Auszahlung ist möglich.
Sonderentgelte	Jahressonderzahlung: im November 50 % und (bei guter wirtschaftlicher Lage) im Juni 50 %	in allen Entgeltgruppen 70 % des dem Mitarbeitenden in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts	vom Bruttoeinkommen November 50 % und Juni 36 %
Sonderurlaub/Dienstbefreiung	§ 11 Dienstbefreiung §§ 29, 29a Sonderurlaub	§ 30 Arbeitsbefreiung	§16 KAT sonstige Entgeltfortzahlung/ Freistellung (bei unumgänglicher Abwesenheit, Freistellung bei Geburt, Hochzeit, ...)
Fort- und Weiterbildung	§ 3a (Rückzahlungs-Modalitäten)	§ 5 und nähere Regelungen im Kirchengesetz	§ 25 KAT (Rückzahlungsmodalitäten)
Mitarbeitervertretung	MVG.EKD und MVG.EKD-Anwendungsgesetz und -verordnung	MVG.EKD	MVG.EKD
ACK-Zugehörigkeit	Loyalitätsrichtlinie EKD		für alle Mitarbeitenden Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche erforderlich, wenige Öffnungen möglich auf Antrag im Einzelfall

Aus der Synopse werden folgende Thesen/Fragen entwickelt:

- Die Fachschulen erhöhen zurzeit ihre Ausbildungskapazitäten. Wird dadurch der Fachkräftemangel sukzessive abgebaut? Wie wirkt sich dies auf die Regionen aus?
- Die Gewinnung neuer Fachkräfte steht zurzeit sehr im öffentlichen Fokus. Problematisch ist allerdings, dass in den ersten drei Berufsjahren viele Fachkräfte den Kitabereich verlassen und in andere Berufsfelder wechseln. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um Fachkräfte im Kitabereich zu halten? Das Personalentwicklungsmanagement sollte dem angepasst werden.
- Berufliches Gesundheitsmanagement und Berufliches Eingliederungs-Management (BEM) sollten in allen Bereichen eingeführt und zur beruflichen Praxis werden.

Ergänzungen der Arbeitsgruppe 4: Der Beitrag der Evangelischen Ausbildungsstätten

Mitglieder:

Dörte Jost, Kirchenkreis Hamburg-Ost

Maike Lauther-Pohl, Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein

Cornelia Mikolajczyk, Pädagogisch-Theologisches Institut der Nordkirche

Annette Reimers-Avenarius, Diakonisches Werk Hamburg

Das große Potenzial der evangelischen Fachschulen und Berufsfachschulen für Sozialpädagogik und Heilerziehungspflege sowie der Evangelischen Hochschule für Fachkräfte im sozialpädagogischen Bereich kann deutlicher mit dem Kita-2020-Prozess verbunden werden.

Auf dem Gebiet der Nordkirche befinden sich sechs Fachschulen bzw. Berufsfachschulen, die sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten, Erzieherinnen und Erzieher sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger ausbilden:

- Seminar für Kirchlichen Dienst, Fachschule für Sozialpädagogik, Greifswald
- Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik, Schwerin
- Fachschule für Heilerziehung und Evangelische Berufsfachschule für Sozialpädagogische Assistenz, Evangelische Stiftung Alsterdorf, Hamburg
- Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik und Berufsfachschule für Sozialpädagogische Assistenz Alten Eichen, Hamburg
- Gisa Feuerberg Schule, Fachschule für Heilerziehungspflege der Vorwerker Diakonie
- Gehörlosenfachschule: Soziale Berufe für Hörgeschädigte im Institut für berufliche Aus- und Fortbildung (IBAF) in Rendsburg

Darüber hinaus gibt es eine evangelische Hochschule, an der zukünftige Sozialpädagoginnen und -pädagogen (BA), staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Diakoninnen und Diakonen grundständig und berufsintegrierend in verschiedenen Studiengängen Soziale Arbeit und Diakonie, u. a. mit dem Schwerpunkt Kindheit/Frühkindliche Bildung, studieren. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, nach abgeschlossenem Bachelorstudium einen Master (Planen und Leiten) zu absolvieren – dieser Weg kann auch Bedeutung für Fachberaterinnen und -berater und professionelle Träger (Kitawerke etc.) in der Nordkirche erhalten.

- Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie, Das Rauhe Haus, Hamburg

! Gerade in Erarbeitung und Schärfung eines evangelischen Profils sind die evangelischen Ausbildungsstätten exemplarisch tätig. Sie können die im Arbeitsergebnis 2 geforderte Intensivierung religiöser Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung für Fachkräfte im sozialpädagogischen Bereich leisten.

Dafür kann und muss die Arbeit hier stärkere Unterstützung finden und bewusster in die Prozesse der Nordkirche eingebunden werden.

! Die evangelischen Ausbildungsstätten für Sozialpädagogik und Heilerziehungspflege tragen außerdem dazu bei, die Bindung von Fachkräften an kirchliche Einrichtungen zu festigen. Viele Mitarbeitende Evangelischer Kindertageseinrichtungen wurden hier ausgebildet oder haben an der Hochschule studiert.

Darüber hinaus hat die Ausbildung an den evangelischen Ausbildungsstätten Anteil am gesellschaftlichen Wertbildungsprozess auch durch Fachkräfte, die anschließend nicht in kirchlicher Trägerschaft arbeiten.

Die evangelischen Ausbildungsstätten bieten Weiterbildung an, die es den Fachkräften im sozialpädagogischen Bereich ermöglicht, berufsbegleitend den nächsthöheren Abschluss zu erwerben und sich im System der evangelischen Kindertagesbetreuung weiterzuentwickeln.

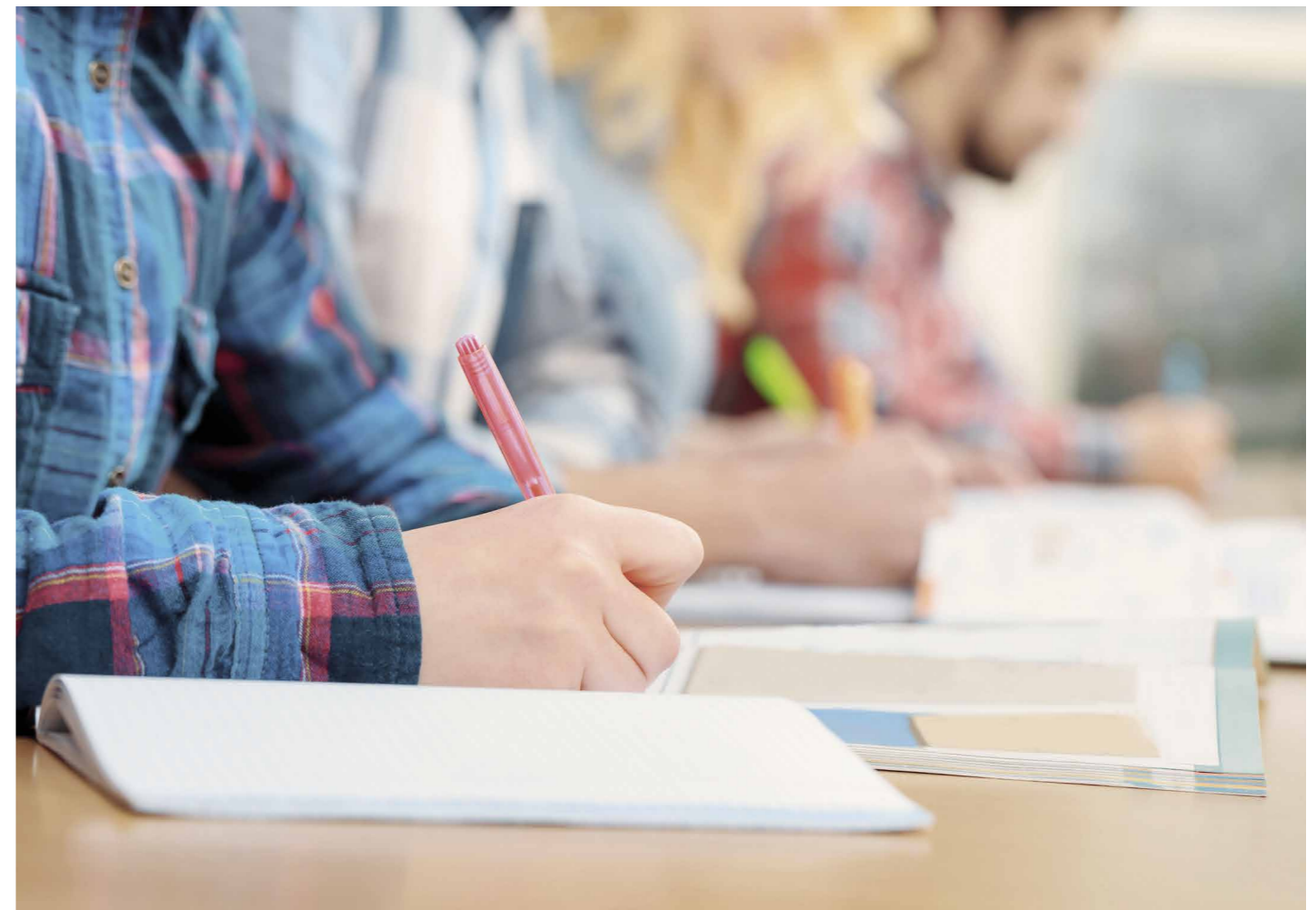
! Daher ist die berufliche Weiterbildung so zu stärken, dass die Angebote der evangelischen Ausbildungsstätten und die Praxis der Kindertageseinrichtungen ineinandergreifen. Wenn Fachkräfte sich innerhalb der Einrichtungen der Nordkirche weiterbilden und beruflich verändern können, bleiben ihre Qualitäten den Trägern erhalten.

Zukünftige Führungskräfte (z. B. Kita-Leitungen, Fachberatungskräfte oder auch Abteilungsleitungen) qualifizieren sich damit innerhalb der Nordkirche.

Auch für die Qualifizierung von Quer- und Wiedereinsteigenden in das Arbeitsfeld der Frühkindlichen und Elementarpädagogik können die evangelischen Berufsfachschulen, die evangelischen Fachschulen und die Evangelische Hochschule stärker in den Blick kommen.

Wünschenswert ist eine engere Verzahnung des evangelischen Ausbildungswesens für Sozialpädagogik mit den Ergebnissen und Vorhaben, die im Kita-2020-Prozess sichtbar werden.

Grundsätzlich müssen der Austausch und möglicherweise die Vernetzung der unterschiedlichen Träger von religionspädagogischer Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Nordkirche angegangen werden.



Die evangelischen Ausbildungsstätten haben ein großes Potenzial. Sie können Fachkräfte an kirchliche Einrichtungen heranführen und binden. Foto: Fotolia / zinkevych

Arbeitsgruppe 4: Integrierte Religionspädagogik

Mitglieder:

Dörte Jost, Kirchenkreis Hamburg-Ost

Maike Lauther-Pohl, Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein

Cornelia Mikolajczyk, Pädagogisch-Theologisches Institut der Nordkirche

Annette Reimers-Avenarius, Diakonisches Werk Hamburg

Der Begriff „integrierte Religionspädagogik“ macht deutlich, was das religionspädagogische Arbeiten in einer Evangelischen Kindertagesstätte erreichen soll: Religion durchwebt den Alltag.

Mit der integrierten Religionspädagogik werden Glaube und Gott explizit und unaufdringlich zur Sprache gebracht. So verstanden ist sie keine Zutat zum pädagogischen Alltag in den Evangelischen Kitas, sondern integraler und grundlegender Bestandteil im Kita-Alltag, sie durchzieht den Tag und die Feier, die Lebensthemen und das Lernen. Pädagogische Fachkräfte in den Evangelischen Kindertagesstätten üben sich darin, sprachfähig in den Belangen des Glaubens zu werden, indem sie ihre eigene Religiosität reflektieren und sich mit auf die Frage- und Antwortsuche der Kinder begeben. Religiöse Bildung macht sich damit nicht allein fest an der Vermittlung durch Pastorinnen und Gemeindepädagogen zu vereinbarten Terminen – z. B. zur halbstündigen Andacht in der Kirche –, sondern wird in gemeinsamer Verantwortung durchgängig von pädagogischen Fachkräften mit ihrer Bereitschaft getragen, Kindern religiöse Dimensionen des Lebens zu erschließen.

Integrierte Religionspädagogik orientiert sich am Situationsansatz: Die Lebensbedingungen und Erfahrungen der Kinder, nicht die der Erwachsenen, bestimmen die Themen im Kita-Alltag. Bereits 2006 wurde die Bedeutung des Ansatzes der integrierten Religionspädagogik von der Synode der damaligen Nordelbischen Kirche erkannt und in ihre Erklärung „Zur Zukunft evangelischer Kindertagesstätten“ aufgenommen.

Zur Umsetzung von integrierter Religionspädagogik: die religionspädagogischen Langzeitweiterbildungen in der Nordkirche

Damit pädagogische Fachkräfte in Evangelischen Kitas integriert religionspädagogisch arbeiten können und religiös sprachfähig werden, brauchen sie Austausch und Fortbildung. Seit 1998/1999 kommen die Kurse der **Religionspädagogischen Qualifizierung (RPQ)** in Mecklenburg-Vorpommern und der **Theologisch Religionspädagogischen Grundqualifizierung (TRG)** sowie der **Theologisch Religionspädagogischen Aufbauqualifizierung (TRA)** in Hamburg und Schleswig-Holstein diesen Anforderungen nach. Die innerkirchlichen wie gesellschaftspolitischen Prozesse machen unterschiedliche Konzepte der Langzeitweiterbildungen in den drei Bundesländern notwendig, die immer wieder reflektiert und auf die Alltagspraxis abgestimmt werden.

! RPQ, TRG und TRA verstehen sich als ein Teil von Qualitätsentwicklung. Als Langzeitfortbildungen in mehreren Blöcken ermöglichen sie fachkundig und ganzheitlich die Weiterentwicklung der eigenen Religiosität.

Sie vermitteln theoretisches Wissen über Inhalte und Grundlagen des christlichen Glaubens und regen zu kreativer Gestaltungspraxis an. Die Fachkräfte arbeiten an sich selbst und werden dabei neugierig auf die Bibel, auf christliche und jüdische Traditionen sowie auf ganzheitliche Vermittlungsmethoden – so können sie theologische und religionspädagogische Kompetenz entwickeln.

Absolventinnen und Absolventen von RPQ, TRG und TRA machen immer wieder deutlich, wie sehr ihre Teilnahme am Kurs nicht nur sie selbst, sondern die gesamte religionspädagogische Arbeit in der Kita verändert und bereichert hat. Sie werden sicherer, selbstbewusster, selbstständiger und mutiger, sie öffnen sich den religiösen Fragen der Kinder, integrieren Religionspädagogik in ihre Arbeit und beziehen Eltern stärker ein. Pastorinnen und Pastoren würdigen darüber hinaus, dass das Interesse der Mitarbeitenden an der Gemeinde wächst und sich an vielen Stellen die Zusammenarbeit verbessert hat.

! Aktuelle Anforderungen – Religionspädagogik mit Krippenkindern, Qualitätsentwicklung und Evangelisches Gütesiegel, der Dialog mit Familien ohne religiöse Verwurzelung, Begegnungen mit Kindern und Familien aus anderen Religionen u. a. – haben zur Konsequenz, dass die religionspädagogische Arbeit weiterhin und vermehrt große Aufmerksamkeit bekommt.

! Es zeigt sich: Je mehr Mitarbeitende einer Einrichtung an den religionspädagogischen Qualifizierungsmaßnahmen RPQ oder TRG/TRA teilgenommen haben, desto stärker wird ein evangelisches Profil gefördert. Die Qualifizierung ist gleichzeitig ein Schlüssel für die nötige Bindung und Gewinnung von Fachkräften in den Kitas.



Sprachfähig sein in Glaubens Themen, religiöse Symbole wertschätzen und vor allem: mit den Kindern gemeinsam nach Antworten auf große Fragen suchen – das gehört zur Kompetenz Evangelischer Kitas.

Foto: Markus Scholz

Übersicht über Organisation und Zahlen der religionspädagogischen Langzeitfortbildungen

Die von 1998 bis 2014 insgesamt 2.019 Absolventinnen und Absolventen von RPQ, TRG und TRA tragen in großem Maße dazu bei, dass in Evangelischen Kitas religiöse Räume eröffnet werden und Kinder mit Gott groß werden können.

	Schleswig-Holstein TRG und TRA	Hamburg TRG und TRA	Mecklenburg RPQ	Pommern RPQ
Verantwortung und Durchführung	VEK	Kitaverband Hamburg	PTI der Nordkirche in Kooperation mit dem Diakonischen Werk	2003 bis 2011: DW und TPI; ab 2012: PTI
Finanzierung	bis 2012 durch Nordelbische Kirche und VEK; ab 2012 durch Nordkirche und VEK	bis 2012 durch Nordelbische Kirche und Kitaverband Hamburg/KDP-Mittel; ab 2012 durch Nordkirche und Kitaverband Hamburg/KDP-Mittel	bis 2012 durch PTI und ELLM; ab 2012 durch den Hauptbereich 1	bis 2012 durch TPI, DW und PEK; ab 2012: Finanzierung durch den Hauptbereich 1
Kostenbeitrag der Teilnehmenden/Träger	bis 2011: 220,- € pro TN und Kurs ab 2012: 450,- € pro TN und Kurs	150,- € pro TN und Kurs	640,- € pro TN und Kurs seit 2013 durch gemeinsam verantwortete Kurse des PTI in beiden KK vorher 640,- € pro TN und Kurs	640,- € pro TN und Kurs seit 2013 durch gemeinsam verantwortete Kurse des PTI in beiden KK vorher 750 € pro TN und Kurs, kleine Einrichtungen 500 €
Beauftragung	durch die Nordelbische Kirche mit den Empfehlungen der NEK-Synode 2005/2007	durch die Nordelbische Kirche mit den Empfehlungen der NEK-Synode 2005/2007	Kirchenleitung ELLM mit Kooperationsvereinbarung DW ab 01.06.2012 von Kirchenleitung durch Überleitungsgesetz begrenzt auf MV	bis 2012 durch DW PEK und PEK-Synode ab 01.06.2012 von Kirchenleitung durch Überleitungsgesetz begrenzt auf MV
Zusätzliche Kursangebotsformen	wegen starker Nachfrage zusätzliche regionale Kurse auf Kirchenkreisebene, durchgeführt vom VEK in Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen; zusätzliche Fortbildungsangebote finanziert durch die Kirchenkreise	wegen starker Nachfrage zusätzliche Kurse aus den Mitteln des Kirchlich-Diakonischen Profilbeitrags (KDP) und aus Kirchenkreismitteln; zusätzliche Fortbildungsangebote	Fachtag für Erzieherinnen und Erzieher Fortbildungsangebote im Rahmen der Kooperation mit DW MV	Fachtag für Erzieherinnen und Erzieher Fortbildungsangebote im Rahmen der Kooperation mit DW MV
Anzahl der Kurse pro Jahr	TRG: 2 überregionale; 2-3 regionale auf Kirchenkreisebene TRA: 1 alle 2 Jahre	TRG: 2-3 TRA: 1	RPQ: 1-2	RPQ: 1
Organisationsformen der Kurse	TRG: 14 Tage in drei Blöcken zu 5-4-5 Tagen inkl. Übernachtung, Abschlussgottesdienst TRA: 13 Tage in drei Blöcken zu 4-4-5 Tagen inkl. Übernachtung, Abschlussgottesdienst	TRG: 10 Tage in drei Blöcken zu 3-3-4 Tagen inkl. Übernachtung, Abschlussgottesdienst und: 13 Tage in vier Blöcken zu 3-3-3-4 Tagen ohne Übernachtung, Abschlussgottesdienst TRA: 9 Tage inkl. Übernachtung in drei Blöcken zu 3-3-3 Tagen, Abschlussgottesdienst	19 Tage in fünf Blöcken mit Übernachtungen, 5 Regionaltage, Abschlussgottesdienst	24 Tage: 2 Tage Einführung, 5 Blöcke à 4 Tage, 2 Tage Kolloquium, Abschlussgottesdienst

Arbeitsgruppe 5: Qualitätsentwicklung

Mitglieder:

Frank Burmeister, Diakonisches Werk Hamburg

Katrin Irmer, Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein

Henrike Regenstein, Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern

1. Einleitung

1.1. Die Evangelische Qualitäts- und Lerngemeinschaft der Tageseinrichtungen für Kinder in der Nordkirche

Alle rund 900 Kitas in der Nordkirche werden unter einem (ideellen) Dach versammelt und gezielt unterstützt. Über die Mitgliedschaft im Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V. (VEK), im Evangelischen Kindertagesstättenverband Hamburg (EvaKitaVHH) und im Diakonischen Werk in Mecklenburg und Vorpommern gehören sämtliche Kitas dieser ideellen Qualitäts- und Lerngemeinschaft an. Mithilfe regelmäßiger Bestandsaufnahmen werden die Kitas bei gesetzlichen Anforderungen, ihrer evangelischen Profilierung und in ihrem Gesamtkonzept der Qualitätssicherung und -entwicklung begleitet und unterstützt.

1.2. Ein Evangelisches Gütesiegel

Um zu einer langfristigen Qualitätssicherung und -entwicklung in den Evangelischen Kitas zu kommen, wurde ein „Leitfaden für den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems ...“ durch die Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (BETA)* erarbeitet. Mit diesem Leitfaden können Kitas ein Qualitätsmanagementsystem aufbauen, das durch die Vergabe des Evangelischen Gütesiegels BETA bzw. durch eine Zertifizierung nach der DIN EN ISO 9001 oder mit dem Diakonie-Siegel KiTa bestätigt wird. Für das Evangelische Gütesiegel wurden Qualitätsstandards formuliert, die insbesondere das evangelische Profil der Kitas schärfen.



*Die BETA schließt die Landesverbände, Ämter, Abteilungen, Referate und Arbeitsgemeinschaften für Tageseinrichtungen für Kinder innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland zusammen. Ziel der BETA ist es, Impulse zu setzen und in Kirche und Gesellschaft eine Politik für Kinder zu stärken.

1.3. Integriertes Qualitätsmanagement

Das Thema Qualität ist für die Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche nicht neu. Neu sind eher die Einführung und Bewusstmachung einer Qualitätsstruktur in der Kita, also die Systematisierung der Planung, Durchführung, Auswertung und Verbesserung von Abläufen und deren angemessene Dokumentation. Für viele Einrichtungen ist dies eine ungewohnte Form zu arbeiten und muss geübt werden.

Von den 870 Kitas in der Nordkirche befindet sich rund die Hälfte nachweisbar im Aufbau eines einrichtungsbezogenen Qualitätsmanagementsystems und wird voraussichtlich im Laufe von fünf Jahren das Evangelische Gütesiegel erlangen. 90 Kitas haben bis Ende 2015 das Evangelische Gütesiegel BETA verliehen bekommen, und zehn Kitas wurden nach der ISO 9001 zertifiziert.

Grundsätzlich ist das Ziel, dass alle Kitas in der Nordkirche das Evangelische Gütesiegel BETA erlangen. Dafür bedarf es Ressourcen über die „normale“ finanzielle und personelle Ausstattung hinaus.

Gleichzeitig geht es um eine Haltung: Der Qualitätskreislauf (als kontinuierlicher Verbesserungsprozess) soll in den Alltag der Kita integriert sein.

1.4. Qualität halten – Qualität verbessern

Jede Einrichtung kann eine Selbstevaluation durchführen anhand der Auditcheckliste des Bundesrahmenhandbuchs BETA, um sich selbst in der Umsetzung der Ziele des Evangelischen Gütesiegels BETA zu beurteilen. So können neue Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems der Kita gewonnen werden, die das evangelische Profil ausbauen und zur Zufriedenheit von Kindern, Eltern, Mitarbeitenden und anderen Beteiligten beitragen sollen.

! Die Umsetzung der Anforderungen des BETA-Gütesiegels und die Wirksamkeit der Prozesse in den einzelnen Einrichtungen werden durch sogenannte Audits überprüft.

Dabei erfolgt ein Soll-Ist-Vergleich der definierten Prozessvorgaben an der gelebten Wirklichkeit durch unabhängige Experten (Auditorinnen bzw. Auditoren). Die Einrichtung bekommt damit durch einen Blick von außen ein stichprobenartiges Feedback zum Stand ihrer Qualitätsentwicklung im Rahmen des Evangelischen Gütesiegels BETA.

2. Angewandte Verfahren und Unterstützung

Die angewandten Verfahren zum Aufbau von Qualitätsmanagementsystemen in den Kitas der Nordkirche orientieren sich bei aller Unterschiedlichkeit am Diakonie-Siegel KiTa / Evangelischen Gütesiegel BETA. Im Folgenden wird aufgeführt, welche Verfahren in den Verbänden genutzt und unterstützt werden.

2.1. Schleswig-Holstein

Der VEK hat für seine Mitgliedseinrichtungen die Fachliche Prüfstelle eingerichtet. Diese ist verantwortlich für die Auswahl der Auditoren, deren Schulung und Begleitung, die Organisation der Audits in den Kitas und die sachliche Beurteilung der Auditberichte zur Vergabe sowie die Verleihung des Evangelischen Gütesiegels BETA.

Die Einführung des QM-Systems wird in Form von zwei Fortbildungstagen als Multiplikatoren-Fortbildung bzw. als In-House-Fortbildung in den Kitas angeboten. Themen sind das weitere Vorgehen der Qualitätsentwicklung und die Anbindung an die Kirchenkreisfachberatung. Die Kindertageseinrichtungen können sich über die VEK-Internetseite mit kostenfreien unterstützenden Materialien zur Qualitätsentwicklung versorgen.

Hinzu kommt die Begleitung durch die Kirchenkreisfachberatungskräfte, um das fachliche Know-how vor Ort zu erweitern und zu gewährleisten.

Die Einrichtungen profitieren von den Schulungen zu Qualitätsbeauftragten (QB) für Trägervertretende und Kitas. In den Gremien Fachberatungskonvent, Geschäftsführertreffen und Mitgliederversammlung informiert die Qualitätsmanagementbeauftragte des VEK regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen.

2.2. Mecklenburg und Vorpommern

Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern begleitet seit 2003 die Kindertageseinrichtungen seiner Mitgliedseinrichtungen in Qualitätsgemeinschaften bei der Erfüllung der fachlichen und gesetzlichen Qualitätsanforderungen. Gemeinsam werden auf der Grundlage der DIN EN ISO 9001:2008, des Diakonie-Siegels KiTa und des Evangelischen Gütesiegels BETA die wesentlichen Qualitätsprozesse erarbeitet, diskutiert, aktualisiert und weiterentwickelt. Daran sind die Leitungen und/oder Qualitätsmanagementbeauftragten der Einrichtungen unter Federführung des Fachbereiches Qualitätsmanagement und

des Fachbereiches Erziehung, Bildung, Schule und Familie beteiligt. Die Ergebnisse sind in einem QM-Rahmenhandbuch zusammengefasst und stehen allen Mitgliedseinrichtungen zur Verfügung. Bei der einrichtungsspezifischen Erarbeitung und Umsetzung der Prozesse stehen den Kitas die Fachberaterinnen und -berater des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern unterstützend zur Seite.

Die Fachberaterinnen und -berater wirken als Prozessbegleiter und interne Auditoren für die Umsetzung der Anforderungen nach dem Evangelischen Gütesiegel BETA in den Einrichtungen. Hierzu erfolgten Schulungen und Beratungen, um die Umsetzung der Anforderungen abzustimmen.

Darüber hinaus werden Fort- und Weiterbildungen für Qualitätsmanagementbeauftragte in sozialen Einrichtungen einschließlich Tageseinrichtungen für Kinder über das Diakonische Bildungszentrum Mecklenburg-Vorpommern angeboten.

2.3. Hamburg

In Hamburg gibt es in den Regionen unterschiedliche Qualitätsmanagementmodelle auf der Grundlage des Evangelischen Gütesiegels BETA. Die meisten Einrichtungen in den beiden Kirchenkreisen haben sich zu einem gemeinsam gestalteten QM-Prozess auf der Grundlage eines der Modelle zusammengeschlossen. Die verschiedenen QM-Modelle sind in einem geschützten Bereich ins Internet eingestellt, zu dem die Einrichtungen Zugang haben.

Die Einrichtungen werden nach Auftrag durch die Koordinierungsstelle im Diakonischen Werk Hamburg extern durch die proCum-Cert Zertifizierungsgesellschaft auf der Grundlage des Evangelischen Gütesiegels BETA begutachtet. Mit einem Zertifikat wird den Einrichtungen die Erfüllung der Anforderungen bestätigt. Die Koordination der QM-Prozesse sowie die Gestaltung des Verfahrens zur externen Begutachtung bis zur Übergabe des Zertifikats liegen in der Verantwortung der Koordinierungsstelle im Diakonischen Werk Hamburg. Sie arbeitet eng mit den regionalen Prozessbegleitungen zusammen und unterstützt beim Aufbau von QM-Systemen vor Ort.

Regelmäßige Schulungen werden in Zusammenarbeit mit den regionalen Prozessbegleiterinnen und -begleitern überregional im Diakonischen Werk Hamburg organisiert.

Ebenso wie die Qualitätsmanagementbeauftragte (QMB) des VEK arbeitet der QMB im Diakonischen Werk Hamburg an der regelmäßigen Weiterentwicklung des Diakonie-Siegels KiTa / Evangelischen Gütesiegels BETA in der Bundes-Arbeitsgruppe der BETA mit, um die Interessen der Kita-Verbände bzw. Diakonischen Werke der Nordkirche zu vertreten.



Einer der Kernprozesse im Qualitätsmanagement ist Partizipation. Im Kinderhaus Janusz Korczak in Hamburg-Lokstedt stimmen Kinder mit Glassteinen über Kita-Themen ab.

Foto: Markus Scholz

3. Die Prozesse beim Evangelischen Diakonie-Siegel KiTa / Gütesiegel BETA

(Siehe Anlage Inhaltsverzeichnis Bundesrahmenhandbuch der BETA)

3.1 Im Speziellen: religiöse Bildung, im Prozess K 2.5

Zum Kernprozess K 2.5 Bildungsangebote finden sich im Bundesrahmenhandbuch BETA folgende Qualitätskriterien:

- Grundlage für die pädagogische/religionspädagogische Arbeit in der Tageseinrichtung für Kinder ist ihre Konzeption, die einem ganzheitlichen Bildungsansatz folgt.
- Die Bildungsangebote orientieren sich an der individuellen Entwicklung der Kinder und regen sowohl ihr kognitives Denken als auch ihre sinnliche Wahrnehmung an.
- Singen und Erzählen mit Kindern sind sich beständig wiederholende Elemente im Alltag der Evangelischen Tageseinrichtung für Kinder.
- Kinder erleben Christsein: Sie lernen christliche Symbole und kirchliche Traditionen kennen, hören Geschichten aus der Bibel und feiern christliche Feste.
- Kinder wissen um die Verschiedenheit von religiösen und kulturellen Traditionen.
- Die Bildungsangebote nehmen Bezug auf die Auseinandersetzung mit Werten und Normen.
- Die in den landesspezifischen Bildungsplänen festgelegten Bildungsbereiche werden umgesetzt.

Die Bildungspläne, Orientierungspläne oder Bildungsleitlinien sind die gesetzlichen Vorgaben der Bundesländer Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein zur Umsetzung des Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsauftrags. Das Bundesrahmenhandbuch BETA verknüpft diesen Auftrag mit religiöser Haltung und religionspädagogischem Handeln.

Dies zeigt sich in der Konzeption einer Kindertageseinrichtung, in der das evangelische Profil sichtbar ist. Hierzu gehört ein Fundus an Methoden und Materialien zur Umsetzung der integrierten Religionspädagogik, sodass die religionspädagogische Gestaltung des Kita-Alltags und die religiöse Begleitung der Kinder eine Selbstverständlichkeit sind und „gelebt“ werden. Beispiele dafür sind wiederkehrende Rituale wie z. B. Tischgebete, Andachten, Singen religiöser Lieder, Geburtstagsfeiern. Die Mitarbeitenden orientieren sich mit den Bildungsangeboten am Kirchenjahr und an der Bibel. Sie feiern mit den Kindern die kirchlichen Feste. Projekte haben einen Bezug zur Bibel und zu christlichem Tun (z. B.: Schöpfungsgeschichte, Erhalt der Schöpfung – Umgang mit Wasser/Strom/Abfällen). Christliche Symbole wie das Kreuz, die Taube etc. sind den Kindern vertraut und haben eine Bedeutung und Verankerung für sie. Die Kindertageseinrichtung erhält Unterstützung durch die Pastorin/den Pastor in der religionspädagogischen Arbeit. So ergänzen sich die Angebote der Kirchengemeinde und der Kindertageseinrichtung, und die Kinder lernen die Kirche als mit Personen und Erlebnissen gefüllten Ort kennen.

Religions- und kulturbewusster Umgang der Kinder untereinander setzt ein Wissen und Verständnis der Mitarbeitenden von Andersartigkeit/Fremdheit voraus. In pädagogischen Prozessen arbeiten die Fachkräfte Unterschiede und Gemeinsamkeiten achtsam mit den Kindern heraus, um einen vorurteilsbewussten Umgang miteinander zu initiieren.

4. Fazit, Ziele und Empfehlung

Bei aller Unterschiedlichkeit der Qualitätsentwicklungsprozesse in den drei Bundesländern der Nordkirche lassen sich Gemeinsamkeiten benennen, an denen sich die Zusammenarbeit in Zukunft orientieren sollte.

Alle Qualitätsmanagementverfahren orientieren sich an der DIN EN ISO 9001 (eine internationale Norm, die die Anforderungen an ein wirksames Qualitätsmanagement definiert). Auf dieser Grundlage wurde das Diakonie-Siegel KiTa/das Evangelische Gütesiegel BETA unter Beteiligung und Mitarbeit der Qualitätsmanagementbeauftragten einzelner Landes- bzw. Fachverbände entwickelt.

Die Durchdringung des einrichtungswirtschaftlichen Qualitätsmanagements von religionspädagogischen Sicht- und Handlungsweisen stärkt die Herausbildung des evangelischen Profils der Einrichtungen.

Ziele sind:

- **Das Evangelische Gütesiegel BETA ist die Grundlage der Arbeit in allen Evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder.**
- **Die landesspezifischen Besonderheiten sind dabei berücksichtigt.**
- **Die Träger stellen die notwendigen Ressourcen für den Aufbau und die Weiterentwicklung der Qualitätsmanagementsysteme bereit.**
- **Die Unterstützung durch die unterschiedlichen Gremien in der Landeskirche (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Nordkirche) ist gesichert.**
- **Die Landeskirche stellt die entsprechenden Ressourcen (personell, finanziell, materiell) zur Implementierung der Qualitätskriterien des Bundesrahmenhandbuches BETA für die Landesverbände zur Verfügung.**

Zur Philosophie des Qualitätsmanagements gehört, dass der Alltag und die Arbeit in den Evangelischen Kindertagesstätten kontinuierlich mit dem Ziel reflektiert werden, die gute Qualität zu erhalten und zu verbessern.

Es wird empfohlen, die gelungene Umsetzung und die begonnenen Prozesse auch weiterhin finanziell und personell gut auszustatten, um sicherzustellen, dass das evangelische Profil für die Einrichtungen eine Selbstverständlichkeit ist und bleibt! Zudem ist die Arbeit auf der Ebene der BETA zur einheitlichen Weiterentwicklung von gemeinsamen Qualitätsstandards wichtig, um im bundesdeutschen Vergleich mit anderen Anbietern als eine Kirche sichtbar zu sein. Um dies zu ermöglichen, empfehlen wir, jeweils eine koordinierende Stelle „Qualitätsmanagementbeauftragte“ beim jeweiligen Landesverband bzw. Fachverband beizubehalten.



Freies Spiel oder konzentriertes Lernen? Das muss kein Gegensatz sein, sondern kann Hand in Hand gehen. Foto: Frank Wache

Anlage :

Inhaltsverzeichnis Bundesrahmenhandbuch
Diakonie-Siegel KiTa / Evangelisches Gütesiegel BETA

Die Erfüllung der Anforderungen der „blauen“ Prozesse ist für die Erlangung des Evangelischen Gütesiegels BETA notwendig. Für das Diakonie-Siegel KiTa/ISO Zertifizierung ist die Erfüllung der Anforderungen der „blauen“ und „schwarzen“ Prozesse notwendig.

F Führungsprozesse

F 1 Führung, Politik & Strategie

- F 1.1 Leitbild
- F 1.2 Qualitätspolitik und Qualitätsziele
- F 1.3 Organigramm
- F 1.4 Übersicht über Art und Umfang des Angebots
- F 1.5 Managementbewertung
- F 1.6 Kooperationen
- F 1.7 Entwicklung neuer Leistungsangebote
- F 1.8 Zusammenarbeit zwischen Träger und Leitung

F 2 Personal

- F 2.1 Personalbeschaffung
 - F 2.1.1 Stellenplan
 - F 2.1.2 Personalgewinnung
- F 2.2 Personaleinsatz
 - F 2.2.1 Dienstplanung
 - F 2.2.2 Urlaubsplanung, Vertretungsregelungen und Abwesenheitszeiten
 - F 2.2.3 Interne Kommunikation
- F 2.3 Personalentwicklung
 - F 2.3.1 Stellenbeschreibung
 - F 2.3.2 Einarbeitung neuer Mitarbeitender
 - F 2.3.3 Mitarbeitendengespräche
 - F 2.3.4 Fort- und Weiterbildung/religionspädagogische Fort- und Weiterbildung
 - F 2.3.5 Religiöse (Bildungs)angebote für Mitarbeitende
 - F 2.3.6 Teamentwicklung
 - F 2.3.7 Begleitung Ehrenamtlicher/Freiwilliger

F 3 Qualitätsmanagementsystem

- F 3.1 Aufbau des Qualitätsmanagementsystems
- F 3.2 Lenkung von Dokumenten und Aufzeichnungen
- F 3.3 Umgang mit Fehlern
- F 3.4 Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen
- F 3.5 Umgang mit Beschwerden
- F 3.6 Ermittlung der Zufriedenheit
- F 3.7 Interne Audits

F 4 Sicherheit

- F 4.1 Umgang mit Fremdeigentum
- F 4.2 Arbeitsschutz
- F 4.3 Brandschutz
- F 4.4 Wartungs- und Kontrollsystem
- F 4.5 Hygiene
- F 4.6 Gebäude- und Geländesicherheit

K Kernprozesse

K 1 Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag

- K 1.1 Konzeption der evangelischen Tageseinrichtung für Kinder
- K 1.2 Räumliche Gestaltung
- K 1.3 Zeitliche Gestaltung

K 2 Kinder und Eltern

- K 2.1 Information und Erstkontakt
- K 2.2 Erstgespräch
- K 2.3 Aufnahme
- K 2.4 Eingewöhnung
- K 2.5 Bildungsangebote
- K 2.6 Inklusion – Pädagogik der Vielfalt
- K 2.7 Beobachtung und Dokumentation
- K 2.8 Planung der pädagogischen Arbeit
- K 2.9 Partizipation der Kinder
- K 2.10 Verpflegung und Mahlzeiten
- K 2.11 Übergang zur Schule
- K 2.12 Kinderschutz
- K 2.13 Verhalten in Notfallsituationen

K 3 Erziehungs- und Bildungspartnerschaft

- K 3.1 Partizipation der Eltern
- K 3.2 Beratung, Begleitung und Unterstützung der Eltern

K 4 Vernetzung in Kirchengemeinde und Gemeinwesen

U Unterstützungsprozesse

U 1 Öffentlichkeitsarbeit

U 2 Management der Ressourcen

- U 2.1 Bereitstellung der Ressourcen
- U 2.2 Beschaffung und Lagerung

U 3 Hauswirtschaftskonzept

Arbeitsgruppe 6: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Mitglieder:

Carsten Heinemann, Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern

Ulrike Kotthaus, Diakonisches Werk Hamburg

Angelika Wurth, Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein (VEK)

Mecklenburg-Vorpommern	Hamburg	Schleswig-Holstein
Anzahl Plätze		
11.477 (2015)	15.187 (2015, inkl. GBS)	37.421 (2015, inkl. Hort)
Trägerstrukturen		
Die Einrichtungen sind bei den einzelnen diakonischen oder kirchlichen Trägern angesiedelt. Die Träger der Kitas sind die Mitglieder des Diakonischen Werkes.	Träger der Kitas sind überwiegend Kirchengemeinden und Kitawerke, zu einem kleinen Teil auch Stiftungen, Vereine und Freikirchen. Sie alle sind Mitglieder im Diakonischen Werk Hamburg.	Etwa zwei Drittel der Mitgliedseinrichtungen des Verbands Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein (VEK) sind derzeit in Trägerschaft einer Kirchengemeinde, rund ein Drittel gehört zu einem Kitawerk.
Verbandsstrukturen		
Die Fach- und Praxisberatung der Kindertagesstätten liegt beim Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern und einzelnen Mitgliedseinrichtungen. Der Landesverband der Diakonie ist für die beiden Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern im Sprengel MV tätig.	Der Ev. Kindertagesstättenverband Hamburg ist unselbstständiger Fachverband im Diakonischen Werk Hamburg. Er ist aus Trägervertretern der Kirchenkreise Hamburg-Ost, Hamburg-West/Südholstein sowie diakonischer Stiftungen/Vereine/Freikirchen zusammengesetzt.	Bereits 1949 haben sich die Träger Evangelischer Kitas in Schleswig-Holstein zu einem Landesverband zusammenschlossen. Der VEK ist ein rechtlich selbstständiger Verband innerhalb der Kirche und ein Fachverband des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein. Die Mitglieder verteilen sich auf elf Kirchenkreise der Nordkirche.
Situation		
Die Evangelischen Kindertageseinrichtungen im Bereich Mecklenburg-Vorpommern haben sich in großer Zahl erst nach 1989 gegründet. Zuvor war das Erziehungswesen in staatlicher Hand. Viele Einrichtungen feierten 2013 ihr 20-jähriges Bestehen. Sie wurden inklusive Personal nach der „Wende“ von der Diakonie aus staatlicher Trägerschaft übernommen.	Die Evangelischen Kitas in Hamburg waren bis Ende der 1990er-Jahre sehr heterogen aufgestellt und in den damals sechs Kirchenkreisen (KK) eng an die jeweilige Kirchengemeinde angelehnt. Nach Leitbildprozessen in den KK gelang es in den Jahren 2000/01 erstmalig, alle Kitas in einer Marketingkampagne in Hamburg in ein Boot zu holen.	Die evangelische Kita-Landschaft in Schleswig-Holstein ist heterogen, einerseits geprägt von ländlichen Strukturen, andererseits von städtischen Zentren. Ende der 1990er-Jahre erging ein Urteil des Oberverwaltungsgerichtes Schleswig zum Kostenausgleich (Wunsch- und Wahlrecht von Eltern). Tenor: Das Profil der betreffenden kirchlichen Einrichtung unterschied

Mecklenburg-Vorpommern	Hamburg	Schleswig-Holstein
Der 40 Jahre dauernde Bruch mit kirchlichen Traditionen hat dazu geführt, dass viele Mitarbeitende und Eltern keine oder nur rudimentäre Kenntnisse von christlichen und kirchlichen Traditionen haben und religiös gleichgültig sind. Die Träger haben kontinuierlich ihre religionspädagogische Arbeit ausgebaut. Sie ist zu einem festen und selbstverständlichen Bestandteil in der Arbeit der Evangelischen Kindertageseinrichtungen geworden.	In diesem Zusammenhang ist das Logo mit dem Claim „Evangelische Kindertagesstätten – Mit Gott groß werden“ entwickelt worden. Auslöser für die Kampagne war die bevorstehende Einführung des städtischen Kita-Gutschein-Systems, das das Wahlrecht der Eltern stärkt. Parallel zu den Fusionen der Kirchenkreise bildeten sich Großträger/Kitawerke in den Kirchenkreisen mit Kitas auf Hamburger Stadtgebiet und im schleswig-holsteinischen Umland. Diese Strukturveränderungen mussten im Kita-Verband, der nur die Kitas auf Hamburger Stadtgebiet vertritt, abgebildet werden, sodass sich hier 2007 eine Neuordnung mit neuer Satzung ergab und fortlaufende Abstimmungsprozesse erforderlich sind.	sich nicht wesentlich von dem nichtkirchlicher Einrichtungen. Dies war Anstoß für eine Qualitätsoffensive ab dem Jahr 2000 mit grundlegender Theologisch Religionspädagogischer Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte, Qualitätsmanagement, kirchlicher Fachberatung sowie Stärkung und Kommunikation des evangelischen Profils.

Öffentlichkeitsarbeit / Kommunikation

Die Öffentlichkeitsarbeit ist eine entscheidende Schnittstelle, die andere Bereiche wie die integrierte Religionspädagogik oder das Qualitätsmanagement unterstützt.

Die Zuerkennung des Evangelischen Gütesiegels BETA ist eng verknüpft mit der Umsetzung eines evangelischen Profils. Die Verleihung des Evangelischen Gütesiegels wird als öffentlichkeitswirksame Veranstaltung mit begleitender, abgestimmter Pressearbeit organisiert.

Die Träger der Kitas sind rechtlich selbstständig und verantworten ihre Öffentlichkeitsarbeit eigenständig. Werbe-Handzettel zur Arbeit in der jeweiligen Einrichtung sind selbstverständlich. Lange Wartelisten haben bisher keine besonderen Werbemaßnahmen erforderlich gemacht. Im ländlichen Raum ist die diakonisch-kirchliche Kindertageseinrichtung oft der einzige Anbieter.

Manche Träger nutzen das einheitliche Erscheinungsbild der Diakonie.

Vielerorts wird sehr behutsam mit der Bezeichnung „christliche Kindertageseinrichtung“ umgegangen. Mitarbeitenden und Eltern werden so mit Erfolg die Berührungspunkte genommen.

Regenbogen-Logo und Claim „Mit Gott groß werden“ haben sich schnell als „Dachmarke“ der Ev. Kitas in Hamburg durchgesetzt. Die Verbreitung wird über Werbemittel (s. u.) gefördert. Die zentrale Produktion hilft, Kosten zu sparen.

Ferner werden die Kitas in ihrer Außendarstellung durch Beratung, Publikationen (s. u.) und die Bereitstellung des druckfähigen Logos für eigene Schilder, Flyer etc. unterstützt.

Claim und Logo „Evangelische Kindertagesstätten – Mit Gott groß werden“ wurden in einer Kommunikationsinitiative ab 2004 flächendeckend auch in Schleswig-Holstein eingeführt. Rund 300 Evangelische Kitas im Lande stellten sich von Anfang an unter das Motto. Rasch entwickelte es sich zum gemeinsamen Markenzeichen der Kitas der damaligen Nordelbischen Kirche. Den Kitas wird bei Bedarf und auf Nachfrage Unterstützung bei ihrer eigenen Darstellung angeboten (Imageplakate, Flyer, Präsentation bei Veranstaltungen etc.). Öffentlichkeitsarbeit in der heterogenen Kita-Landschaft in Schleswig-Holstein ist Vernetzungsarbeit und richtet sich immer auch nach innen. Mittel der internen Kommunikation sind u. a. Rundschreiben, ein interner Bereich der VEK-Website sowie Infoveranstaltungen und Fachtage. Die Öffentlichkeitsarbeit des VEK erfolgt möglichst in Abstimmung mit den Kirchenkreisen bzw. Kitawerken.

Die Synode von 2005/2007 gab den Auftrag, das evangelische Profil zu stärken und „Mit Gott groß werden“ weiterzuentwickeln.

Mecklenburg-Vorpommern	Hamburg	Schleswig-Holstein
------------------------	---------	--------------------

Logo und Claim

Ein eigenständiges Logo und ein eigener Sinnspruch für die Evangelischen Kindertagesstätten wurden nicht entwickelt. Die Einrichtungen unter dem diakonischen Dach nutzen in der Regel die Wort-Bild-Marke „Diakonie“.

Für die Evangelischen Kitas in Mecklenburg-Vorpommern sind Claim und Logo „Mit Gott groß werden“ derzeit schwierig. Zu groß sind die Befürchtungen der Elternschaft, die Kinder würden missioniert oder kirchlich vereinnahmt.

Ein zentraler Baustein in den zahlreichen Maßnahmen in Schleswig-Holstein und Hamburg sind Logo und Claim. „Mit Gott groß werden“ ist das Markenzeichen Evangelischer Kitas in den beiden Bundesländern der ehemaligen Nordelbischen Kirche und hat sich bewährt. Das gemeinsame Logo hat einen hohen überregionalen Wiedererkennungswert und trifft im evangelischen Kitabereich auch bundesweit auf große Resonanz. Es ist patentrechtlich geschützt.



Leitlinien / Profil / Imagebroschüre

Die „Leitlinien für Evangelische Kindertagesstätten in Mecklenburg“ werden als gemeinsame Ausgabe genutzt. Eine Neuauflage für Mecklenburg-Vorpommern ist in Arbeit. Die Publikation erläutert Mitarbeitenden und Eltern die Ansätze Evangelischer Kindertageseinrichtungen und ist vielfach Grundlage für das Konzept der Einrichtung.

Eine Imagebroschüre erläutert den Eltern die Grundsätze der Arbeit in Evangelischen Kitas, ihre fachliche Qualität sowie den Ansatz der integrierten Religionspädagogik. Außerdem wurden in den Kirchenkreisen Leitbilder für die Evangelischen Kitas erarbeitet.

„Kernpunkte des evangelischen Profils“ liegen als Flyer vor und ermuntern Kita-Mitarbeitende zum Dialog mit den Eltern. Hier ist der kirchliche Auftrag für die Dialoggruppe Eltern „übersetzt“. Evangelische Kitas erstellen zum Teil auf der Grundlage dieser „Kernpunkte“ eigene Imageflyer. Eine Erkennungsmelodie zum Motto der Evangelischen Kitas „Mit Gott groß werden“ entstand in einem Wettbewerb und liegt auf CD vor.

Publikationen

Eine landesweit einheitliche Publikation für den Bereich Kita gibt es nicht. Die Träger produzieren drei- bis viermal im Jahr ihre „Hauszeitschriften“, in denen u. a. auch Themen der Kitas vermittelt werden.

Flyer zu den Themen Bildung, Krippe und Sprachförderung wurden in Hamburg gemeinsam entwickelt und den Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Passende Plakate und Roll-ups unterstützen die Vermittlung des jeweiligen Themas.

Der VEK erarbeitet regelmäßig Fachpublikationen und Empfehlungen zu unterschiedlichen Themenbereichen, 2014 wurde der Leitfadens zur Kommunikation Evangelischer Kitas in schwierigen Situationen herausgegeben, entwickelt von einem nordkirchenweiten Arbeitskreis.

Evangelische Kitazeitung

Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern zeigte Interesse an einer Mitwirkung.

Die Evangelische Kitazeitung war ein Gemeinschaftsprodukt von VEK und Evangelischem Kindertagesstättenverband Hamburg in Kooperation mit der Evangelischen Zeitung. Sie diente der Profilierung Evangelischer Kitas und thematisierte fachliche sowie religionspädagogische Fragen für die Zielgruppe der Eltern. Von 2007 bis 2015 sind über 20 Ausgaben mit Schlüsselthemen der evangelischen Arbeit erschienen.

Mecklenburg-Vorpommern	Hamburg	Schleswig-Holstein
------------------------	---------	--------------------

Werbemittel

Es werden die Werbemittel der Diakonie verwendet und über den Zentralen Vertrieb/Diakonie-Shop bestellt. Darunter ist ein kleiner Stoffbeutel mit einem Motiv der „Diakonievögel“, der in einigen Kindertageseinrichtungen als „Begrüßungsgeschenk“ für neue Kinder eingesetzt wird. Zum 20-jährigen Bestehen bekommen die Einrichtungen vom Landesverband eine Grafik des Künstlers Peter Bauer und eine Neukirchener Kinderbibel überreicht.

Die Kitas können Werbemittel wie Luftballons, Bleistifte oder Taschen mit dem Logo zentral beziehen, ein Zeit für Veranstaltungen sowie Roll-ups für ihre professionelle Außendarstellung ausleihen.

Die Kitas können Werbemittel mit dem Logo „Mit Gott groß werden“ beim VEK beziehen. Roll-ups, Bowflags und großflächige Banner für die professionelle Außendarstellung können beim VEK ausgeliehen oder auch individuell bestellt werden.

Pressearbeit

Die Pressearbeit vor Ort läuft über die Einrichtungen und die Träger. Meldungen zu Festen, Baumaßnahmen oder Einweihungen erfolgen regelmäßig. Die Zusammenarbeit mit den Lokalredaktionen ist in der Regel gut.

Der Landesverband begleitet die sozialpolitischen Themen im engen Kontakt zur Presse. Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben oder anderen politischen Themen sind fester Bestandteil der Pressearbeit. Bei Pressefahrten (in MV), Pressegesprächen oder in Pressekonferenzen werden die Positionen der Diakonie in enger Abstimmung mit den Trägern vermittelt.

Die Pressearbeit vor Ort läuft über die Einrichtungen und die Träger, unterstützt durch die Öffentlichkeitsreferenten der Kirchenkreise. Meldungen zu Festen, Baumaßnahmen oder Einweihungen erfolgen regelmäßig. Die Zusammenarbeit mit den Lokalredaktionen ist in der Regel gut. Der Landesverband begleitet die sozialpolitischen Themen im engen Kontakt zur Presse. Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben oder anderen politischen Themen sind fester Bestandteil der Pressearbeit. Bei Pressegesprächen oder in Pressekonferenzen werden die Positionen der Diakonie in enger Abstimmung mit dem Ev. Kindertagesstättenverband Hamburg (bzw. den Trägern) vermittelt.

Die Pressearbeit vor Ort läuft über die Kirchenkreise, punktuell unterstützt vom VEK. Durch aktive landesweite Pressearbeit, häufig in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Schleswig-Holstein, gelingt es immer wieder, die aktuelle Arbeit Evangelischer Kitas in die Medien zu bringen und auch kritische Themen wie zum Beispiel unzureichende Rahmenbedingungen anzusprechen. Der VEK ist für die Medien im Lande ein zuverlässiger und geschätzter Ansprechpartner. Recherchen der Medien werden aktiv unterstützt und Kitas für Reportagen empfohlen. In Zeiten politischer Diskurse und polarisierter gesellschaftlicher Debatten ist der VEK eine gefragte Anlaufstelle, die sich durch hohe Sachkompetenz auszeichnet und deutliche Worte und klare Signale nicht scheut.

Internet

Die Auffindbarkeit der Evangelischen Kitas im Internetauftritt der Nordkirche ist zu verbessern. Dabei sollte auf bestehende Strukturen zurückgegriffen werden!

Die Plattform für alle Einrichtungen ist unter www.diakonie-mv.de zu finden. Eine Visitenkarte mit Kontaktdaten listet u. a. alle Kindertageseinrichtungen auf. Ein Link führt dabei zur Webseite der jeweiligen Einrichtung und damit zur eigenen Präsentation mit den Detailinformationen zur gewählten Einrichtung. Die Datenbank wird fortlaufend durch den Landesverband gepflegt. Einmal im Jahr erfolgt die Grundaktualisierung auf Basis der Einrichtungsstatistik.

Auf der gemeinsamen Internetplattform www.eva-kita.de stellen sich die Hamburger Kitas seit der ersten Marketingkampagne vor. Die Kitas der Hamburger Kirchenkreise auf Schleswig-Holsteiner Gebiet sind im ersten Schritt namentlich hinzugekommen. In der Zwischenzeit ist die Seite einmal gründlich überarbeitet worden. Ein erneuter kompletter Relaunch ist 2013 im Zuge der neuen Image- und Marketing-Kampagne erarbeitet worden und seit Anfang 2014 online. Hier sind jetzt alle Kitas der beiden Kirchenkreise, ganz überwiegend mit eigenen Seiten, vertreten. Zentral werden Fortbildungen zur Bearbeitung der eigenen Websites organisiert und Unterstützung vermittelt.

Die Internetseite www.vek-sh.de bietet eine Kitasuche, Infos zum evangelischen Profil, zur integrierten Religionspädagogik, zum Evangelischen Gütesiegel sowie einen Servicebereich für Mitglieder. Evangelische Kitas in Schleswig-Holstein sind mit eigenen Webseiten bzw. über Kirchenkreise und Kitawerke sehr unterschiedlich im Internet präsent. Eine Cross-media-Präsentation evangelischer Kitathemen für Familien wird derzeit angedacht.

Mecklenburg-Vorpommern	Hamburg	Schleswig-Holstein
Fortbildungen zur Öffentlichkeitsarbeit		
	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hamburger Kitas konnten sich durch Fortbildungen zur Pflege der eigenen Internetseite, zu digitaler Fotografie und Powerpoint-Präsentationen in der Öffentlichkeitsarbeit qualifizieren.	Eine Fortbildungsreihe bietet Kitas Begleitung bei der Kommunikation ihres evangelischen Profils, z. B. bei Veranstaltungen, eigenen Veröffentlichungen, in der Pressearbeit und beim Internetauftritt.

Aktionen / Kampagnen

	Die Evangelischen Kitas, in der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege vertreten durch das Diakonische Werk Hamburg, haben sich bei mehreren Hamburg-weiten Kampagnen aller Kita-Anbieter zur Stärkung der vorschulischen Arbeit in den Kitas beteiligt. Gemeinsam wurde das „Kita-Brückenjahr“ installiert, um dem Trend der Abwanderung der Fünfjährigen an die Vorschulen in den Grundschulen zu begegnen. Hamburg ist das einzige Bundesland mit dieser Konstruktion. Mit einer neuen Image- und Marketing-Kampagne, die im Februar 2014 an die Öffentlichkeit ging und sich bis 2016 erstreckt, sollen neue Krippenkinder gewonnen und die Marktposition Evangelischer Kitas in Hamburg gesichert werden. Die Evangelischen Kitas möchten sich deutlich als fachlich gut aufgestellt und „evangelisch“ positionieren. Ihr Alleinstellungsmerkmal, das „evangelische Profil“, verdeutlicht die Kampagne auf neue und moderne Art. Die Kitas bekommen diverse Materialien zur Unterstützung ihrer Öffentlichkeitsarbeit und auch für die religionspädagogische Arbeit.	Die Evangelischen Kitas sind Marktführer in Schleswig-Holstein und spielen eine wichtige Rolle beim breiten Aktionsbündnis des VEK und des DW Schleswig-Holstein mit den anderen Wohlfahrtsverbänden, den Gewerkschaften und der Landeselternvertretung. In den zurückliegenden Jahren hat sich das Aktionsbündnis u.a. für eine Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz eingesetzt – und für gute Qualität beim Ausbau dieser Angebote. Anfang 2015 hat das Kita-Aktionsbündnis sein neues Positionspapier „Zukunft für Kinder gestalten: Kita-Qualität heute schaffen!“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Das Bündnis macht sich damit an erster Stelle für verbesserte Rahmenbedingungen stark, vor allem für einen verbesserten Fachkraft-Kind-Schlüssel. Seit einigen Jahren hat der VEK die Sprecherfunktion für das Aktionsbündnis inne.
--	--	--

Veranstaltungen

Kooperation:

Die Evangelischen Kitas in der Nordkirche sind bisher auf dem Gründungsfest der Nordkirche in Ratzeburg, Pfingsten 2012, und auf dem Evangelischen Kirchentag in Hamburg 2013 mit einem gemeinsamen Stand auf dem Markt der Möglichkeiten aufgetreten.

Der Weltkindertag am 20. September ist in vielen Kindertageseinrichtungen zu einem festen Termin geworden. Der Landesverband stellt den Einrichtungen die Arbeitsmappe des Bundesverbandes zur Verfügung, die sehr gerne genutzt wird. Viele Einrichtungen führen in guter Kooperation mit der örtlichen Kirchengemeinde eigene Veranstaltungen durch.	In größerem Stil traten/treten Evangelische Kitas in Hamburg gemeinsam in der Öffentlichkeit auf. Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • „Arche-Noah-Fest“ am Michel • Hamburger Familientag • Altonale (und andere Stadtteilstefte) • Weltkindertag • „Schöpfungswochen“ („Luftwoche“ im Juni 2016). 	Die Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (BETA) stellt jedes Jahr zum Weltkindertag ein Kinderrecht in den Mittelpunkt einer Aktionsmappe. Der VEK engagiert sich seit Jahren im Redaktionskreis dieser Arbeitshilfe und beteiligt sich an Veranstaltungen, 2013 z. B. mit dem Evangelischen Kitawerk Lübeck zum Recht der Kinder auf Beteiligung.
--	---	---

Mecklenburg-Vorpommern	Hamburg	Schleswig-Holstein
		In Schleswig-Holstein nutzten die Evangelischen Kitas den „Schleswig-Holstein-Tag“ für eine Präsentation mit klarem evangelischen Profil: 2006 in Eckernförde, 2008 in Neumünster, 2010 in Rendsburg und 2012 in Norderstedt.
	Zweimal wurde eine „Woche der evangelischen Kitas“ gemeinsam in Schleswig-Holstein und Hamburg durchgeführt, 2006 unter dem Motto „Kinder sind Geschenke Gottes“. 2011 standen die Mitarbeitenden als „Herz unserer Kitas“ im Mittelpunkt. Begleitet wurden die Wochen von Fachtagen, Arbeitshilfen und Pressearbeit.	

Herausforderungen/Aufgaben

Insgesamt wächst die Konkurrenz. Teilweise ist eine Bevorzugung weltanschaulich neutraler Anbieter zu spüren.	In der Großstadt Hamburg mit einem zunehmend säkularen Umfeld und wachsendem Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund ist die Schärfung des evangelischen Profils eine besondere Herausforderung. Bei steigendem Angebot bis zur Marktsättigung werden die Eltern noch gezielter ihre Kita-Wahl treffen. Wie können wir weiterhin auch nicht-kirchliche Eltern erreichen? Die unterschiedlichen Zuschnitte von Kirchenkreisen und Bundesländern verursachen dauerhaft erhöhten Abstimmungsbedarf.	Es gilt, den Dialog zwischen Kitas und Eltern zum evangelischen Profil zu intensivieren und der Öffentlichkeit den Mehrwert kirchlicher (Kita-)Arbeit näherzubringen. Ein gestärktes Wir-Gefühl soll die Evangelischen Kitas unterstützen. Eine weitere Herausforderung ist die Vernetzung mit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Kirchenkreise und innerhalb der Nordkirche. Wie kann es gelingen, dass Kirche Familien besser in den Blick nimmt?
---	---	--

Die Ausbildung eines Wir-Gefühls unter den Evangelischen Kitas und ihren Mitarbeitenden in der Nordkirche und die Schärfung des evangelischen Profils sind gemeinsame Aufgaben und Ziele.

Die Evangelischen Kitas stehen vor verschiedenen Herausforderungen. Dabei gilt es, zwischen ländlich und städtisch geprägten Räumen zu unterscheiden. In großen Städten in einem stark säkularen Umfeld ist die Positionierung als evangelische Einrichtung eine anspruchsvolle Aufgabe. Die Öffentlichkeitsarbeit muss die Kitas dabei unterstützen, den Eltern und der Öffentlichkeit den Mehrwert kirchlicher (Kita-)Arbeit näherzubringen. Ein häufig höherer Migranten-Anteil fordert interreligiöse Angebote und Dialoge.



Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsmanagement unterstützen sich gegenseitig: Gute Qualität ist Anlass für Kommunikation; und gute Kommunikation wiederum fördert die Qualität.

Foto: Matthias Creydt

Ergänzung:

7 Forderungen des Netzwerks Familien - Flüchtlingspolitik für Familien nachhaltig gestalten

Fachstelle Familien, Familienbezogene Erwachsenenbildung
www.familien.nordkirche.de
Sprecherin: Margit Baumgarten

1. Asylverfahren: Kinder müssen Kinder sein dürfen

Das Kindeswohl muss als zentrales Moment in allen ausländerrechtlichen Verfahrensschritten berücksichtigt werden, besonders in Fällen, in denen eine Abschiebung angedroht bzw. vollstreckt werden soll. Die Fluchtgeschichte von Kindern bedarf einer eigenständigen Berücksichtigung. Es müssen Verfahren geschaffen werden, um Flüchtlingskinder altersgerecht zu hören und zu beteiligen. Eltern müssen getrennt von ihren Kindern angehört werden, um eine (Re-)Traumatisierung der Heranwachsenden zu vermeiden. Für eine entsprechende Kinderbetreuung ist Sorge zu tragen. Behörden und Verwaltungen, die mit Flüchtlingskindern arbeiten, sollten diese nicht in erster Linie als Sprachmittler nutzen, sondern sie als Kinder wahrnehmen und in ihren eigenen Erfahrungen und Interessen ansprechen. Die Anwesenheit von qualifizierten Sprachmittlern bei allen Behörden- und Arztterminen ist daher sicherzustellen.

2. Arbeitsmarkt: Brücken in die Arbeitswelt bauen - Teilhabe erleichtern

Beschäftigung ist ein wichtiger Baustein gelingender Integration. Über die Teilhabe am Arbeitsleben werden Flüchtlingen Möglichkeiten eröffnet, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, sich selbst eine ökonomische Grundlage zu schaffen, sich als selbstwirksam zu erfahren und damit als vollwertige Mitglieder in der Aufnahmegesellschaft anzukommen. Hierzu gilt es von behördlicher Seite, vorhandene Qualifikationen unbürokratisch anzuerkennen sowie Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen. Dies gilt insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene, denen der allgemeinbildende Schulweg nicht mehr offensteht. Eine zügige Integration in den Arbeitsmarkt beugt weiterhin dem Auseinanderdriften der Integrationstiefe von Kindern und ihren Eltern vor.

3. Infrastruktur und Wohnen: Familienfreundliche Wohnsituationen schaffen

Familien müssen so untergebracht werden, dass sie wie Familien leben können. Heranwachsende brauchen Rückzugsmöglichkeiten und genügend Raum, um mit Gleichaltrigen zu spielen. Daher ist auf eine zeitnahe dezentrale Unterbringung in Wohnungen hinzuwirken. Bei der Verteilung an andere Orte ist das Kindeswohl in den Mittelpunkt zu stellen. Dies bedeutet u.a., existierende Bindungen und Möglichkeiten des Zugangs zu Betreuungseinrichtungen, Schulen und Freizeitaktivitäten sowie des Kontaktes zu anderen Heranwachsenden zu berücksichtigen.

4. Bildung: Schnell Grundlagen schaffen

Bildung ist der Schlüssel zu Interaktion und gegenseitigem Verständnis. Um Asylbewerberinnen und -bewerber das Ankommen in der Aufnahmegesellschaft zu erleichtern, ist auch ihnen die Teilnahme an Integrationskursen zu ermöglichen. Gleichzeitig müssen Formate für interkulturelles Lernen in der Gesamtgesellschaft entwickelt und umgesetzt werden. Mit Flüchtlingen arbeitende Haupt- und Ehrenamtliche bedürfen einer besonders intensiven Form der Sensibilisierung und Qualifizierung im Umgang mit dieser spezifischen Zielgruppe. Dies betrifft sowohl interkulturelle Kompetenzen als auch Kenntnisse in der Begleitung von traumatisierten Menschen. Ebenso ist eine kontinuierliche supervisorische Begleitung Haupt- und Ehrenamtlicher zu gewährleisten, um den Belastungen der Flüchtlingsarbeit Rechnung zu tragen und die eingebrachten personellen Ressourcen langfristig zu erhalten.

5. Koordination und nachhaltige Strukturen: Nachhaltige Flüchtlingsarbeit braucht Hauptamtlichkeit

Um die Fülle der aus den steigenden Flüchtlingszahlen resultierenden Aufgaben zu bewältigen, bedarf es einer verbesserten Abstimmung der beteiligten Institutionen. Insbesondere die Schnittstellen zwischen Asylbewerberleistungen und den Sozialgesetzbüchern müssen besser ausgestaltet werden. Auf Gemeinde-, Kreis- und Landesebene sind professionelle Koordinierungsstellen einzurichten, die das ehren- und hauptamtliche Engagement einrahmen.

6. Beratung und Begleitung: Kinder sind Kinder, Familien sind Familien

Flüchtlingsfamilien sind in ihrer Fluchterfahrung trotzdem in erster Linie Familien. Sie sind als solche wahrzunehmen und zu begleiten. Angebote der Jugendhilfe, insbesondere Möglichkeiten zur Förderung der Erziehung in der Familie und der Zugang zu Beratungsstellen, müssen auch Flüchtlingsfamilien von Beginn ihres Aufenthaltes

an zugänglich sein. Die Jugendhilfe muss dazu ihre Erreichbarkeit für Heranwachsende und ihre Familien verbessern. Es bedarf niedrigschwelliger, einfacher Kontaktmöglichkeiten in allen Erstaufnahmeeinrichtungen und in den Gemeinschaftsunterkünften. Beratungsstellen müssen für eine familiengerechte Beratung personell und finanziell ausreichend ausgestattet werden. Ein besonderes Augenmerk ist weiterhin auf die Bereitstellung traumatherapeutischer Angebote zu richten.

7. Soziale Teilhabe: Begegnungsräume eröffnen, Begegnungen initiieren

Wie andere Kinder auch müssen Flüchtlingskinder die Möglichkeit haben, außerhalb der familiären Umgebung Bindungen aufzubauen. Dazu gehört der Zugang zu Schulangeboten, Freizeitmöglichkeiten und Vereinen. Weiterhin müssen im Sozialraum Begegnungsmöglichkeiten für Flüchtlinge mit der Mehrheitsgesellschaft geschaffen und wahrgenommen werden, z.B. in Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern oder Bürgereinrichtungen.



Evangelische Kitas – Orte für Familien:
Der engagierte Vater wünscht allen Kindern so gute Unterstützung, wie seine Tochter Ayşe sie in der Kita bekommt. Foto: Angelika Wurth



Familien sind willkommen, unabhängig von Herkunft oder Religion.

Foto: Wolfgang Huppertz

Netzwerk Familien der Nordkirche:

- Diakonisches Werk Hamburg
- Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern
- Diakonisches Werk Schleswig-Holstein
- Evangelische Akademie der Nordkirche
- Evangelische Familienbildungsstätten und Mehrgenerationenhäuser
- Evangelischer Kindertagesstättenverband Hamburg
- Evangelische Psychologische Beratungsstellen
- Fachstelle Alter der Nordkirche
- Fachstelle Familien der Nordkirche
- Frauenwerk der Nordkirche
- Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Nordkirche
- Jugendpfarramt der Nordkirche
- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
- Männerforum Nordkirche
- Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V.

Impressum:

„Leben gemeinsam entdecken“

Kita 2020: Zukunft der Evangelischen
Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche

Herausgeber:

Landeskirchenamt der
Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
Dänische Straße 21-35
24103 Kiel
Postfach 3449
24033 Kiel
Tel. 0431 / 97 97 -992
Fax 0431 / 97 97 -810
info@lka.nordkirche.de
www.kirchenamt.nordkirche.de

Konzept

OKR Johanne Hannemann, Landeskirchenamt
Gerlinde Gehl, Diakonisches Werk Hamburg

Redaktion und Produktion

Ulrike Kotthaus, Diakonisches Werk Hamburg

Externer Redakteur:

Detlev Brockes, www.detlevbrockes.de

Gestaltung:

Christine Matthies und Allison Neel, Evangelischer Presseverband Norddeutschland
Jule Wesemeyer

Titel

Das Titelfoto entstand im Evangelischen Bewegungskindergarten
Esgrus (Kirchenkreis Schleswig-Flensburg). Foto: Nicola Paustian

Druck:

Druckerei Zollenspieker, www.zollenspieker.de

Gedruckt auf Circlematt White 100% Recycling, Blauer Engel

Stand: Mai 2016

Die Broschüre ist beim Herausgeber erhältlich.



„Mein Beruf ist, das Großartige
in den Kleinen zu sehen.“



Einer unserer rund
450.000 Mitarbeitenden:
Nico Matthiesen,
Erzieher in der evan-
gelischen Kindertages-
stätte Iserbrook/
Hamburg

Erfahren Sie mehr über
die Mitarbeitenden
der Diakonie und ihre
vielfältigen Leistungen
auf www.diakonie.de



www.nordkirche.de



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland