

»SOS Kita«



**Gemeinsam stark
für gute Kitas!**

Professionalität in Gefahr!



Euch erwartet:



Aufgaben der Kita-Leiter*innen



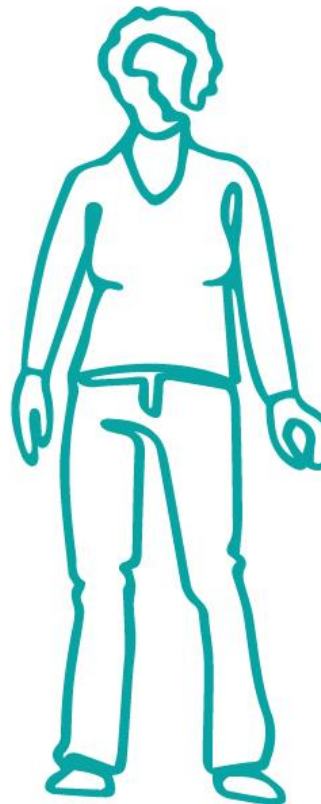
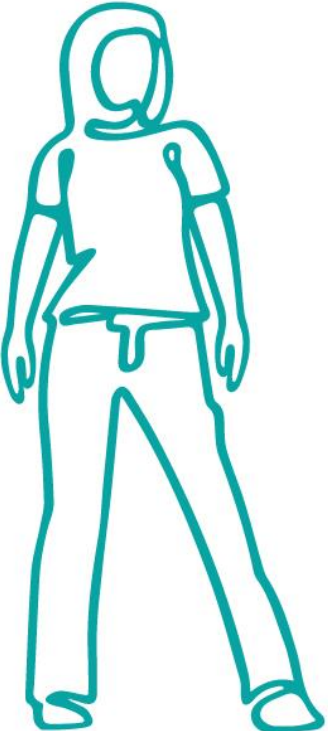
Aktuelle Phänomene der Überforderung



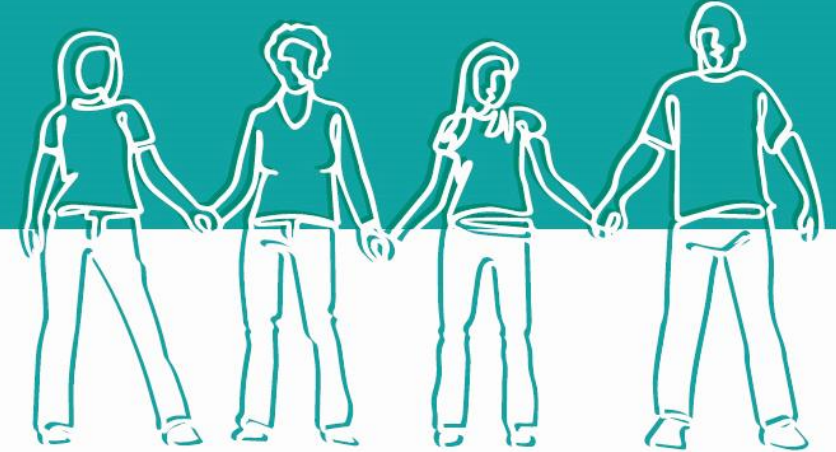
Ziele



Notfallplan erarbeiten



»SOS Kita«



Aufgaben der Kita-Leiter*in

Rechtliche Situation in der Kita



Hauptverantwortung liegt durch Betreuungsvertrag bei Träger

- Kindeswohl, Aufsichtspflicht übertragen, §1631 BGB als Teil der Personensorge

Aufsicht delegiert an Kita-Leiter*in und päd. Personal

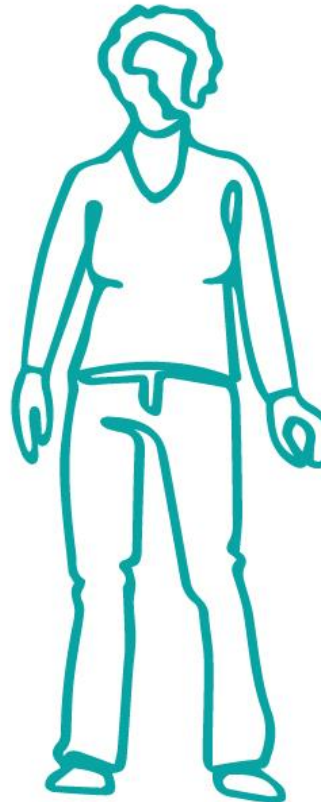
- Erfüllungsgehilfe § 278 BGB durch Arbeitsvertrag

Träger ist durch Abschließen der Arbeitsverträge Arbeitgeber

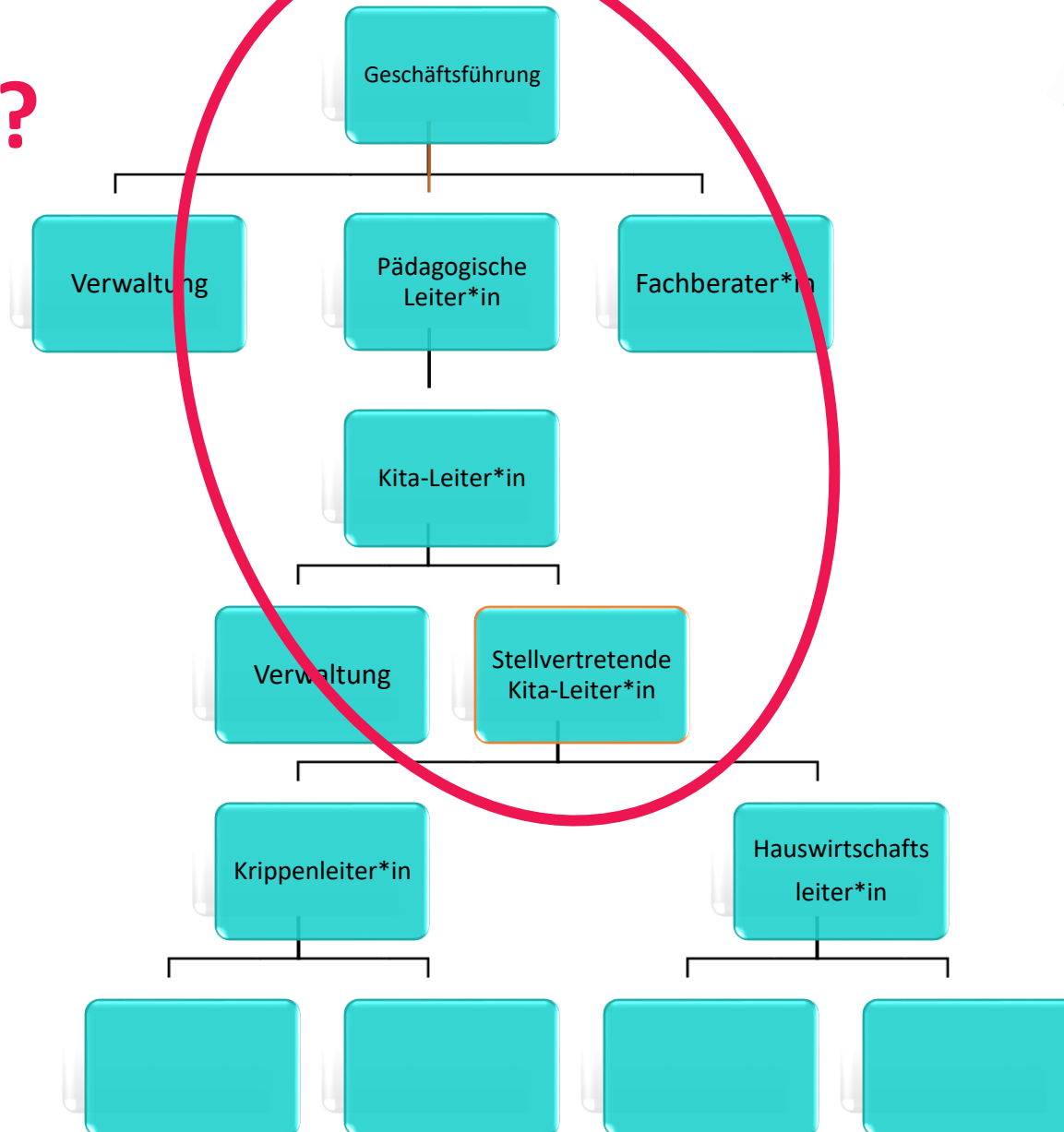
- Fürsorgepflichten
- Träger trägt Verantwortung für Kinder und Beschäftigte

Durch Sorgeberechtigung der Eltern entsteht Beziehungsdreieck

- Interessensabwägung Personal – Kita – Eltern

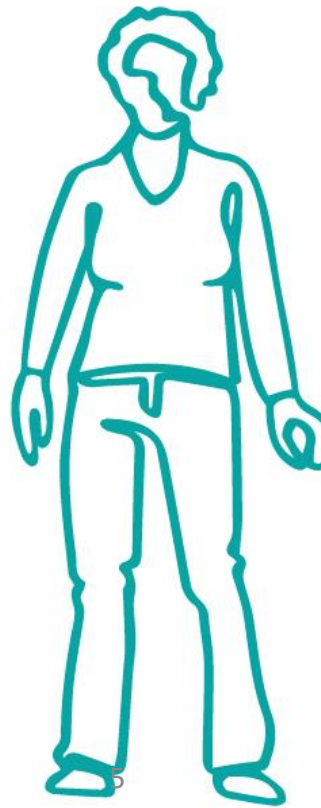
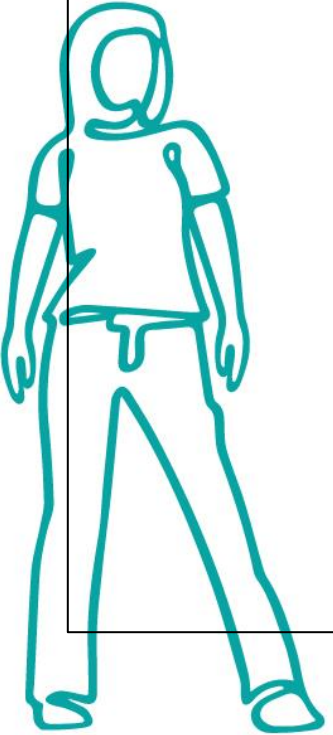


Kita-Leitung ?



SOS Kita

ver.di



Personensorgeberechtigte



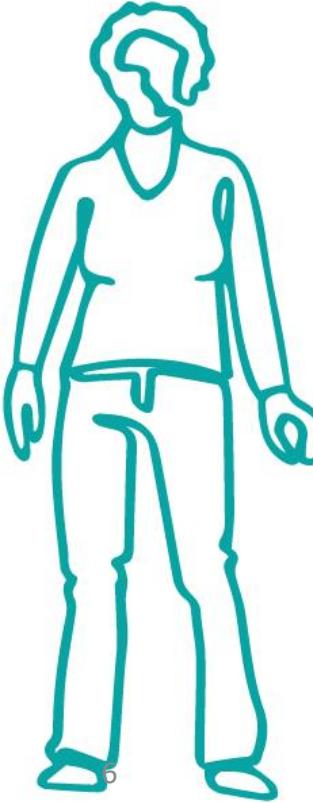
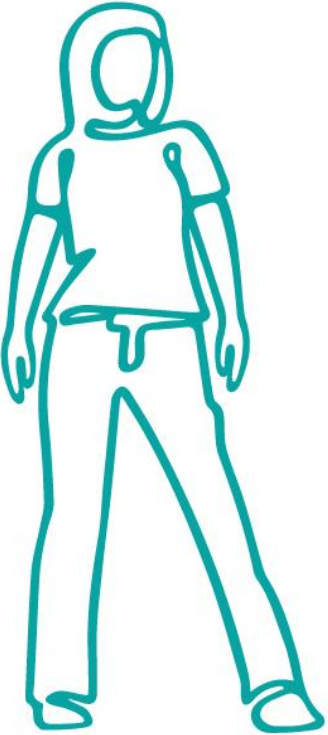
Kita – Träger

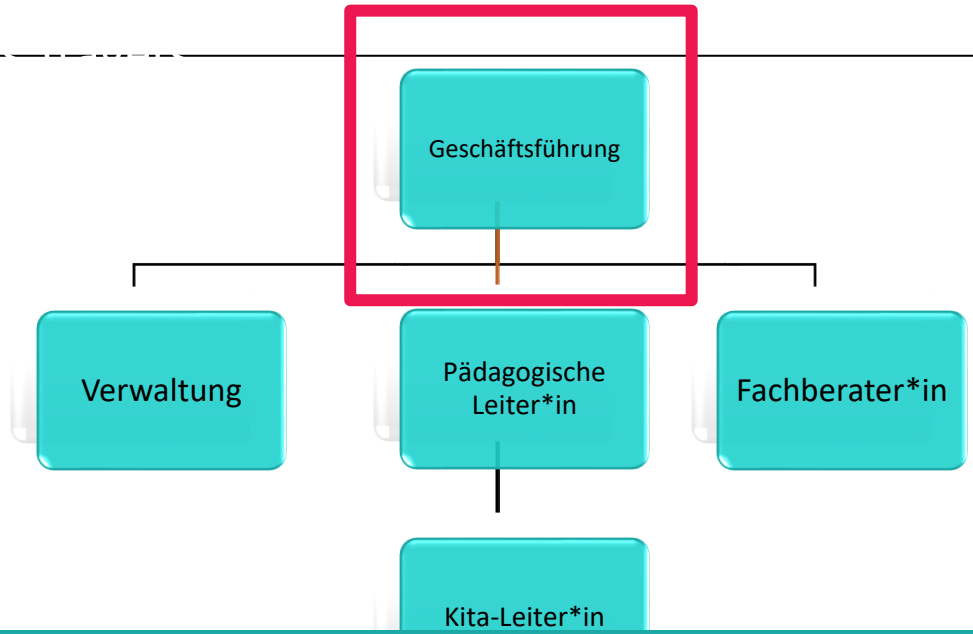


Kita – Leiter*in



Kita – Beschäftigte

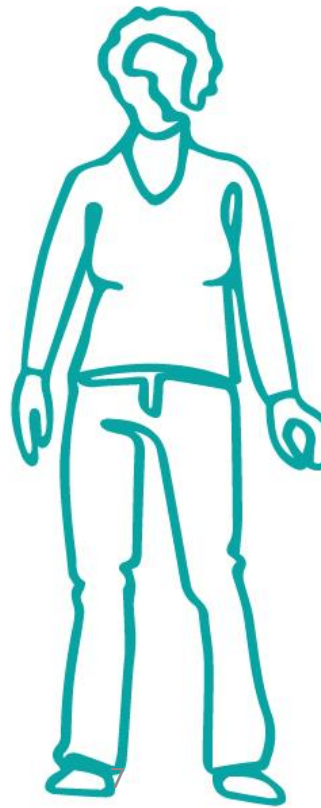
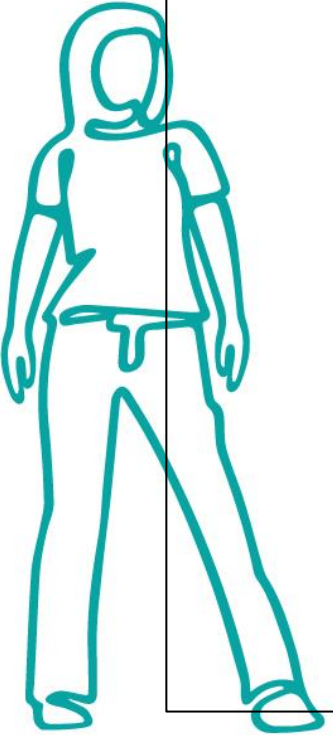


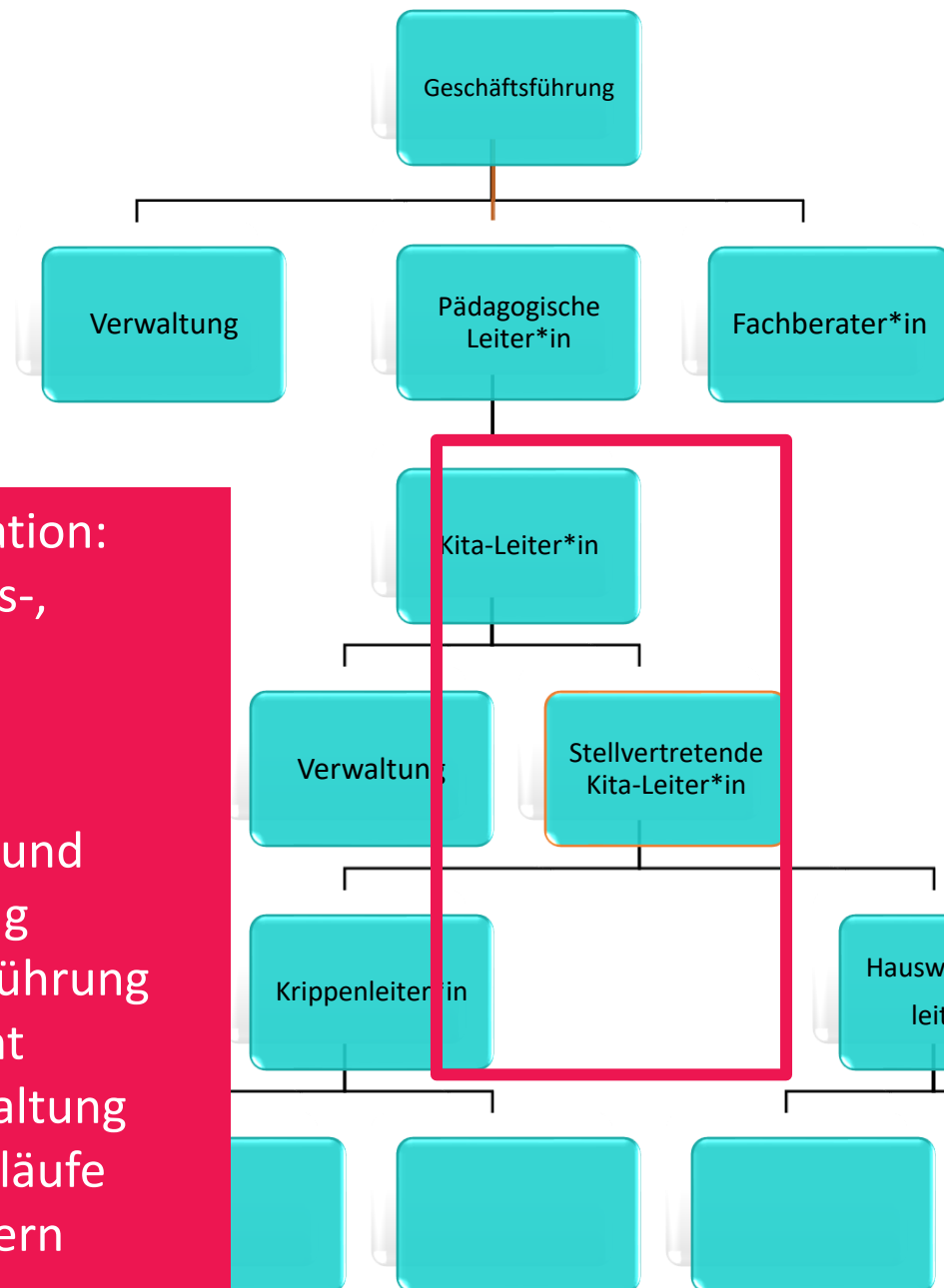


SOS Kita
ver.di

- §§ 22 + 22 a SGB VIII Grundsätze der Förderung in Kindertageseinrichtungen
- § 8 a SGB VIII Kinderschutz
- **§§ 45 ff. SGB VIII Erlaubnis und Aufsicht**
- Aufgaben des jeweiligen Landesgesetzes
- Aufgaben, die sich durch die Arbeitsverträge ergeben
- **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:**
 - §§ 617 bis 619 BGB
 - ArbSchG
 - ASiG
 - ArbStättV
 - Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Dr. Elke Alzaga

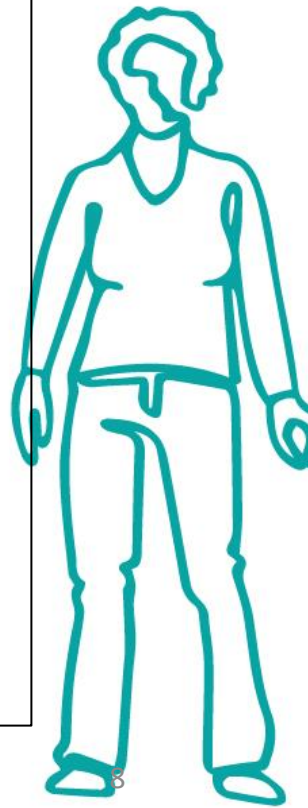




SOS Kita

ver.di

- Leitungstätigkeit nach Delegation:**
- Realisierung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages gewährleisten
 - Konzeptions-, Qualitäts- und Organisationsentwicklung
 - Personalplanung und – führung
 - Dienst – und Fachaufsicht
 - Pädagogische Raumgestaltung
 - Steuerung der Arbeitsabläufe
 - Zusammenarbeit mit Eltern
 - Kooperation im Sozialraum

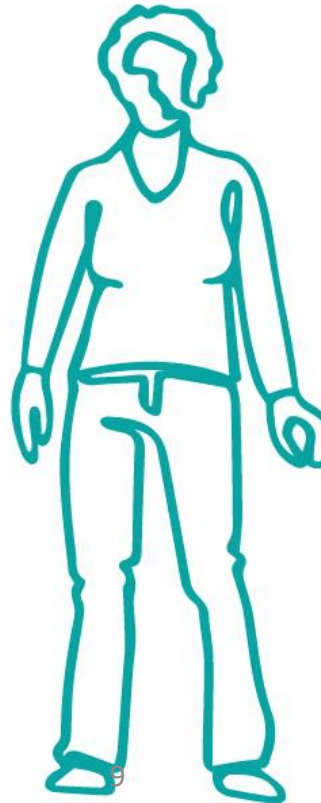


Aktuelle Phänomene der Überforderung

ver.di

#SOS Kitar

- Entfremdung von der eigenen beruflichen Identität und des eigenen Professionsverständnisses (Klusemann et al. 2022:187)
- Druck, Hektik, Ungeduld > schematisierende Orientierungen + restriktives Handeln (Klusemann et al. 2022:187)
- **Entfremdung bewirkt Deprofessionalisierung**
- Steigendes Burnout – Risiko (Meyer&Alsago 2023)
- Steigende Burnout – Rate (Barmer 2021)
- Flucht in Teilzeit
- Verlassen des Berufes (Meyer& Alsago 2021)



SPIEGEL Panorama

SOS Kita
ver.di

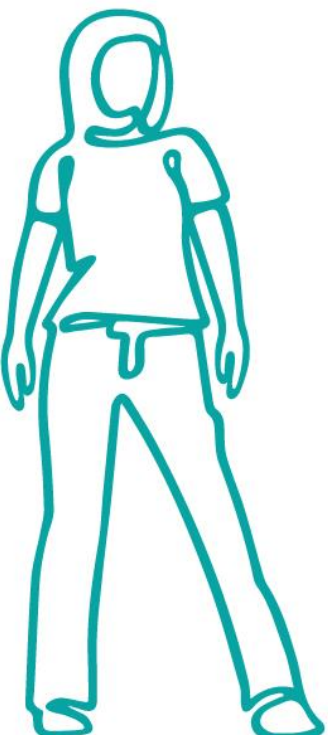
Nordrhein-Westfalen

Zahl der Gewaltmeldungen in Kitas stark angestiegen

Körperliche und seelische Misshandlungen werden aus NRW-Kitas immer öfter gemeldet. Insgesamt habe es 2021 mehr als 500 Übergriffe gegeben, melden die Landesjugendämter – mehr als doppelt so viele wie noch 2019.

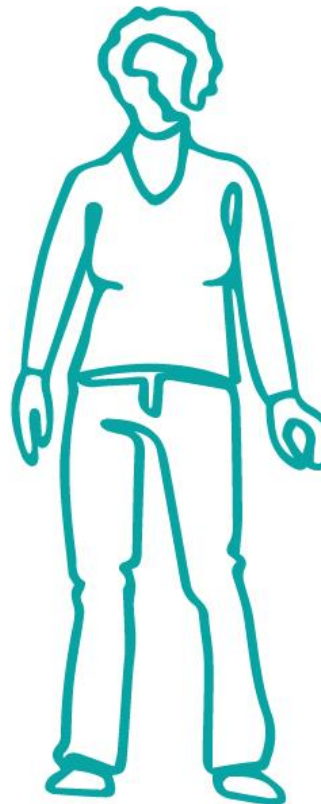
17.01.2023, 09.40 Uhr

Dr. Elke Alsago & Josefin Falkenhayn
Bundesfachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit



**Schlechte Personalschlüssel, Fachkräftemangel, Erkrankungen
der Kolleg*innen - liegen nicht in unserer Hand !**

**Aber der Umgang damit in unseren Einrichtungen!
Denn wir müssen in der Lage sein, unser Handeln zu
verantworten!**



Ziele



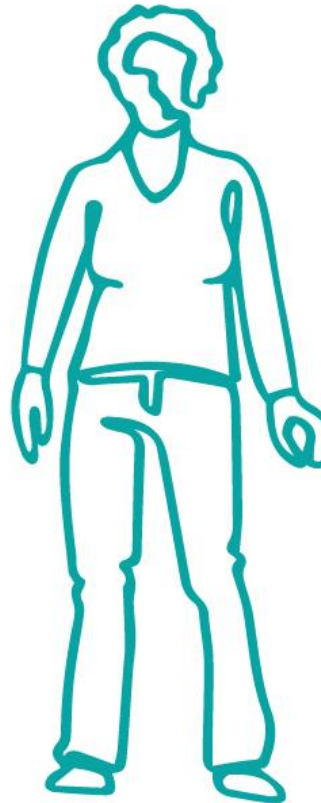
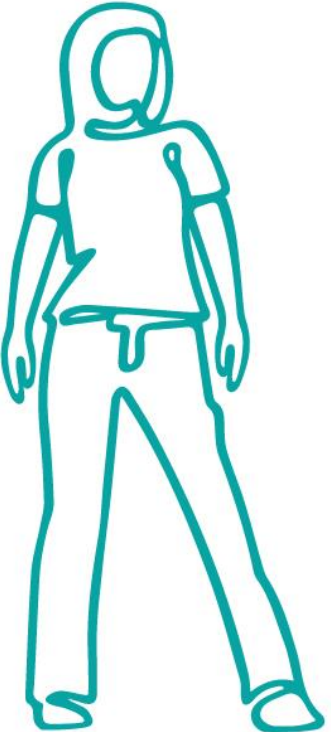
Teufelskreis von Überforderung – Krankheit –
Verlassen des Arbeitsfeldes durchbrechen

Sich trauen – gemeinsam Grenzen zu ziehen >
Selbstermächtigung

Professionalität erhalten

Auf der betrieblichen Ebene Druck entfalten – nicht
mehr alles möglich machen

Unterbau und Druck für fachpolitische Aktionen

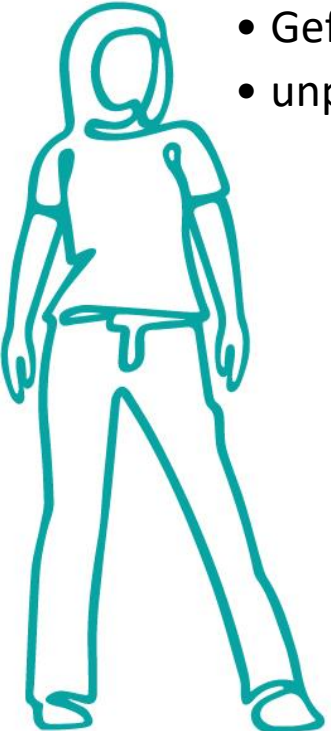


Rechtliche Situation in der Kita



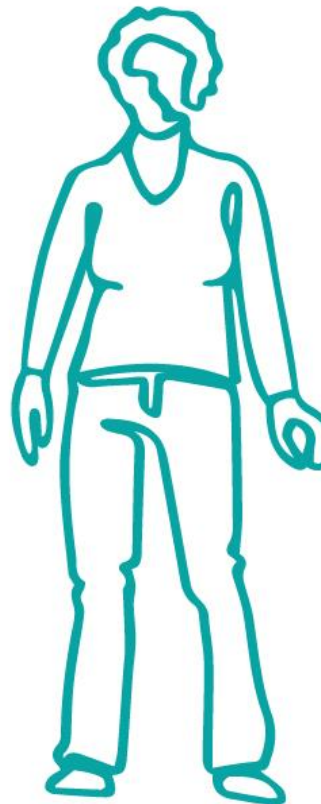
Personelle Unterbesetzung stellt ein Risiko für die Kinder dar!

- Gewährleistung der Aufsichtspflicht?
- Evtl. Fehlverhalten von Beschäftigten unter Stress
- Gefahr repressiver Erziehung
- unprofessionelles Handeln



Prekäre Professionalität?

Prekär: „in einer Weise geartete, die es äußerst schwierig macht, die richtigen Maßnahmen, Entscheidungen zu treffen“ (Dudenredaktion)



Rechtliche Situation in der Kita



Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII i.V.m. Meldepflicht nach § 47 SGB VIII

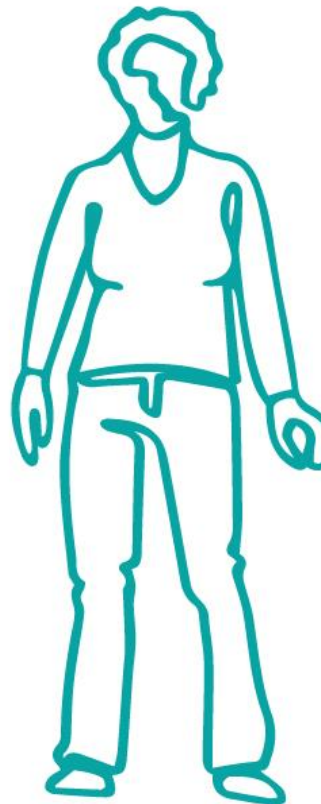
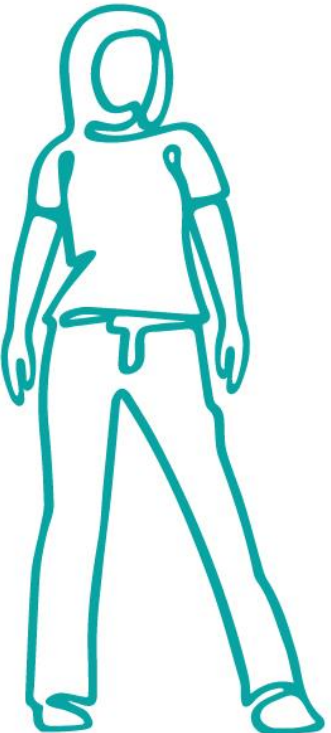
§ 47 SGB VIII Melde- und Dokumentationspflichten, Aufbewahrung von Unterlagen

(1) Der Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung hat der zuständigen Behörde unverzüglich

1. die Betriebsaufnahme unter Angabe von Name und Anschrift des Trägers, Art und Standort der Einrichtung, der Zahl der verfügbaren Plätze sowie der Namen und der beruflichen Ausbildung des Leiters und der Betreuungskräfte,

2. Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen, sowie

3. die bevorstehende Schließung der Einrichtung anzuzeigen. Änderungen der in Nummer 1 bezeichneten Angaben sowie der Konzeption sind der zuständigen Behörde unverzüglich, die Zahl der belegten Plätze ist jährlich einmal zu melden.



Kinderschutz in der Kita

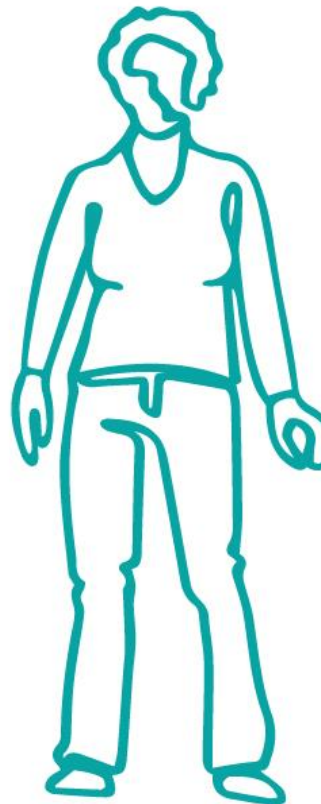
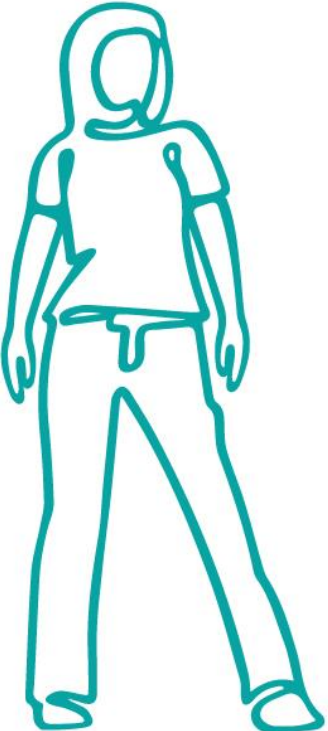
SOS Kita
ver.di

Seit Juni 2021: institutionelles Schutzkonzept für
Kindertageseinrichtungen verpflichtend

§ 45 Abs. 2
Satz 2 Nr. 4
SGB VIII

2) Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn [...]

4. zur Sicherung der Rechte und des Wohls von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzepts zum Schutz vor Gewalt, geeignete Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten innerhalb und außerhalb der Einrichtung gewährleistet werden.

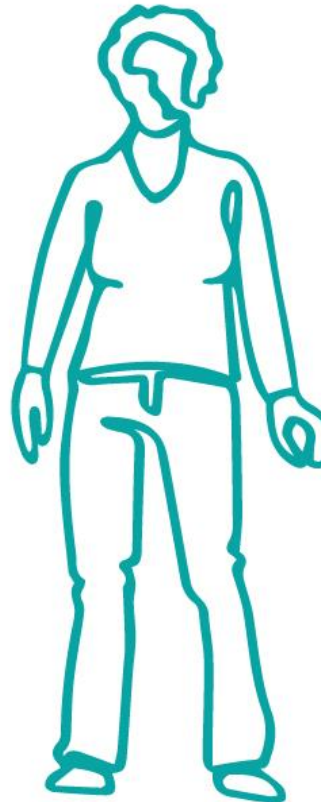
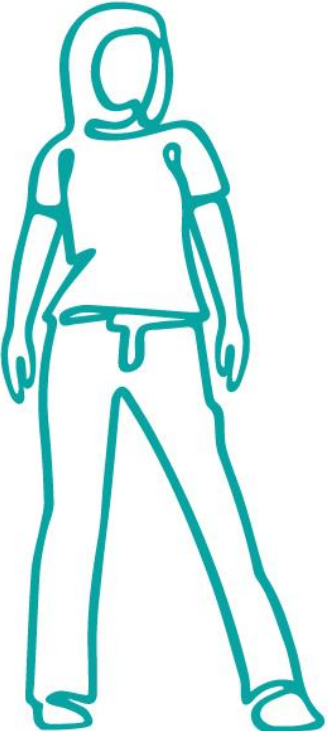


Kinderschutz in der Kita



Zu einem institutionellen Schutzkonzept gehören (exemplarisch):

- a. Präambel
- b. **Risikoanalyse**
 - Räumlichkeiten
 - **Risikoanalyse zwischen Kindern**
 - Risikofaktoren zwischen Eltern und Kind
 - **Risikofaktoren zwischen Pädagog*innen und Kind**
 - Risikofaktoren zwischen Erwachsenen
- c. **Prävention**
- d. Intervention
- e. Rehabilitation und Aufarbeitung
- f. Anlaufstellen und Ansprechpartner



Situation in der Kita



Personelle Unterbesetzung stellt ein Risiko für die Kinder dar!

- Gewährleistung der Aufsichtspflicht?
- Evtl. Fehlverhalten von Beschäftigten unter Stress
- Gefahr repressiver Erziehung
- unprofessionellen Handelns

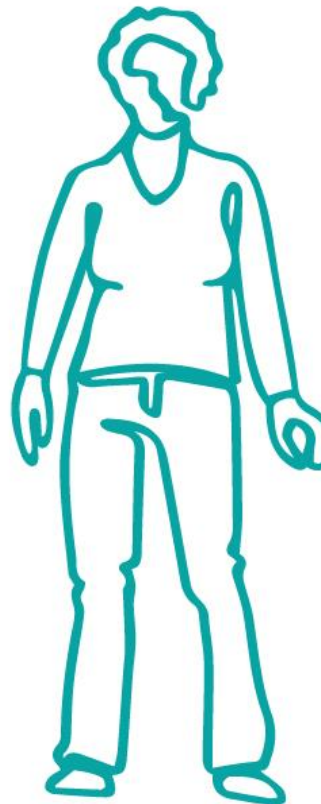
Personelle Unterbesetzung stellt ein Risiko für die Beschäftigten dar!

- Gefahr nicht mehr professionell handeln zu können
Arbeitszeitgesetze werden nicht eingehalten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz wird nicht eingehalten

Das heißt: Es muss einen mit dem Träger abgestimmten Plan geben, damit solche Situationen nicht entstehen!

- ... und Maßnahmen ergriffen werden, damit die personelle Unterbesetzung nicht zum Risiko für die Kinder wird !

Arbeitgeberfürsorge !



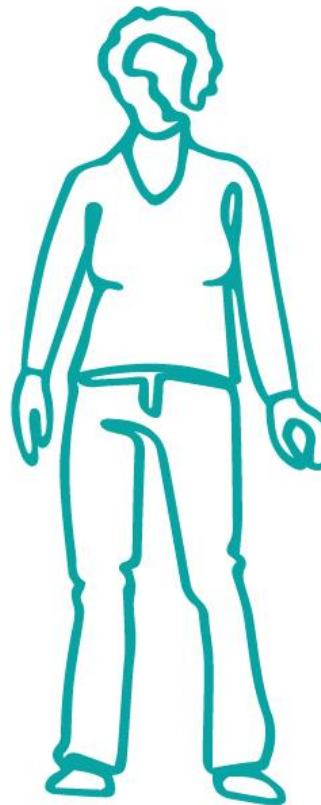
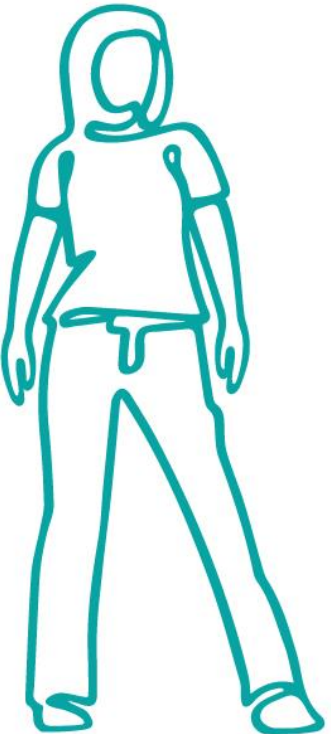
Fragen, die sich der **ver.di Fachvorstand Kita** gestellt hat:

Wie können wir sicherstellen, dass wir professionell arbeiten können?

d.h. ethisch und fachlich korrekt?

Und wie gelingt es gleichzeitig, dass wir auch morgen noch unserem Beruf nachgehen können?

d.h. gesund bleiben und bis zur Rente arbeiten können?



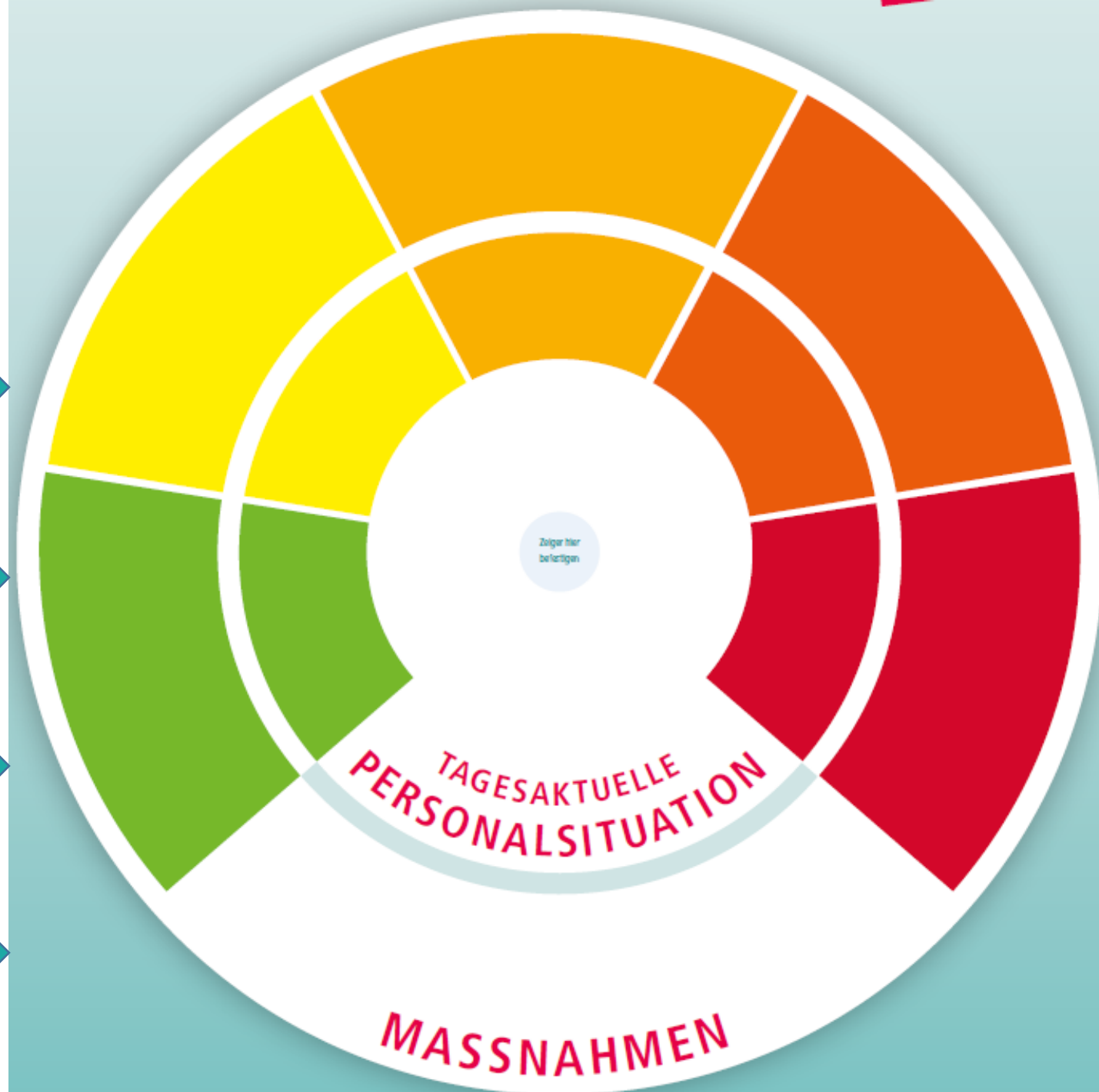
Der Notfallplan

Zugeschnitten auf die jeweilige
Einrichtung → Größe der Einrichtung und
Personalstruktur

Erarbeitet durch das Team im Rahmen
eines Notfallplans des Trägers

Übersichtlich, leicht verständlich

Pro Phase Maßnahmen zuordnen bis
hin zur (Teil-)Schließung



Vorgehen

Gespräch mit
der/dem
zuständigen
Trägervertreter*in

Teamsitzung zur konkreten
Ausgestaltung des Notfallplans
→ ihr könnt eure*n zuständige*n
Gewerkschaftssekretär*in als Gast einladen!

Übereinkunft
Träger/Team

Im Team erarbeiten: Notfallplan

- 1. Definition der Ziele/ pädagogische Ansprüche für die Situationen im Tageslauf
- 2. Struktur der Kita: Gruppen bzw. Bereiche, Personal – entsprechend der Struktur ist die Tabelle anzulegen.
- 3. Struktur des Alltags: vom Frühdienst zum Spätdienst – Alltagsstruktur wird ebenfalls in der Tabelle abgebildet.
- 4. Die Diskussion beginnt immer beim pädagogischen Anspruch. Für jede Tagessituation wird formuliert, wie diese aussieht.
- 5. Durchdeklinieren, was passiert, wenn Personal fehlt und welche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Pädagogischer Alltag	Pad. Anspruch	Volle Besetzung				Nichts geht mehr	
Frühdienst	Jedes Kind fühlt sich willkommen Mit den Eltern kann das Wichtigste ausgetauscht werden Für persönliche Bedürfnisse der Kinder ist Zeit Parallel wird in der Küche das Frühstück hergerichtet	Das gelingt bei 4 Fachkräften in 2 Räumen und einer Hauswirtschaftskraft in der Küche	Eine Kollegin fehlt	Zwei Kolleginnen fehlen	3 Kolleginnen fehlen – Hauswirtschaftskraft ist in der Nähe als Back up	4 Kolleginnen fehlen	Personalituation
		Keine Einschränkung	Gespräche mit den Eltern können nicht mehr geführt werden	Ein Raum wird geschlossen. Die Bewegungs- und Entscheidungsfreiheit der Kinder wird eingeschränkt. Für persönliche Bedürfnisse der Kinder ist keine Zeit	Nur 5 Kinder dürfen den Frühdienst besuchen, die Leiterin informiert die Eltern	Der Frühdienst fällt aus. Die Leiterin informiert die Eltern	Maßnahmen
Vormittag							Personalituation
							Maßnahmen
Mittagessen							
Nachmittag							
Spätdienst							

Im Team erarbeiten: Notfallplan

- Pädagogische Ansprüche diskutieren und sich im Team festlegen. 1-2 Kolleg*innen ausfallen? 3-4 Kolleg*innen ausfallen? Usw je nach Einrichtungsgröße...
- Wann werden einzelne Gruppen geschlossen?
- Wann wird die ganze Kita geschlossen?
- Wann werden Eltern informiert und durch wen?
- Durch wen und auf welchem Weg erfolgt Meldung beim Landesjugendamt ? (bzw. zuständige Stelle)

Pädagogischer Alltag	Päd. Anspruch	Volle Besetzung				Nichts geht mehr	
Frühdienst	Jedes Kind fühlt sich willkommen Mit den Eltern kann das Wichtigste ausgetauscht werden Für persönliche Bedürfnisse der Kinder ist Zeit Parallel wird in der Küche das Frühstück hergerichtet	Das gelingt bei 4 Fachkräften in 2 Räumen und einer Hauswirtschaftskraft in der Küche	Eine Kollegin fehlt	Zwei Kolleginnen fehlen	3 Kolleginnen fehlen – Hauswirtschaftskraft ist in der Nähe als Back up	4 Kolleginnen fehlen	Personal-situation
		Keine Einschränkung	Gespräche mit den Eltern können nicht mehr geführt werden	Ein Raum wird geschlossen. Die Bewegungs- und Entscheidungsfreiheit der Kinder wird eingeschränkt. Für persönliche Bedürfnisse der Kinder ist keine Zeit	Nur 5 Kinder dürfen den Frühdienst besuchen, die Leiterin informiert die Eltern	Der Frühdienst fällt aus. Die Leiterin informiert die Eltern	
Vormittag							Personal-situation
							Maßnahmen
Mittagessen							
Nachmittag							
Spätdienst							

Notfallplan > Personalbarometer

Vorteile:

- ✓ Verbindliche Teamabsprachen
- ✓ Leitfaden für das Leitungsteam
- ✓ Präventive Kommunikation mit Eltern
 - ✓ Ampelsystem/Stufensystem kann an der Tür ausgewiesen werden → Keine Irritationen einzelner „an der Tür“
- ✓ Unterbesetzungsdokumentation
- ✓ Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen (auch für die Eltern)



Fragen und Probleme

SOS Kita
ver.di

Träger handelt
nicht?



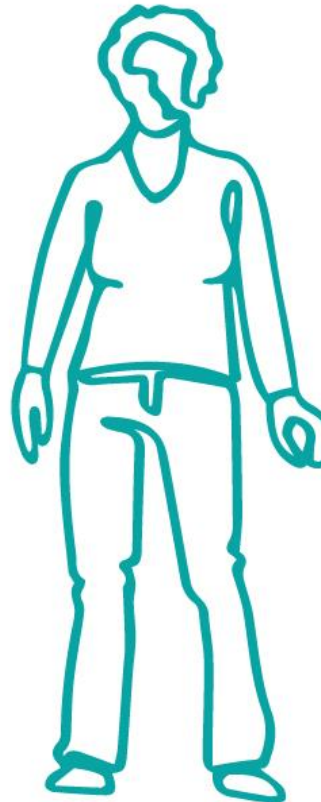
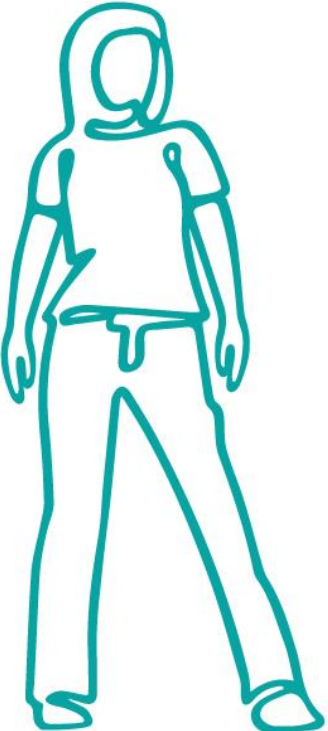
Verpflichtung,
Gesetze
einzuhalten!

Gefährdungsanzeigen stellen

- Gefährdung bekannt geben > Handeln des Arbeitgebers ermöglichen
- Haftungsausschluss
- mit Gefährdungsanzeigen Druck aufbauen!

Vereinbarungen mit dem Träger sind sinnvoll!

- kommunal existieren bereits Dienstvereinbarungen bzw. Dienstanweisungen zum Vorgehen
- Müssen auf Tauglichkeit überprüft werden



»SOS Kita«

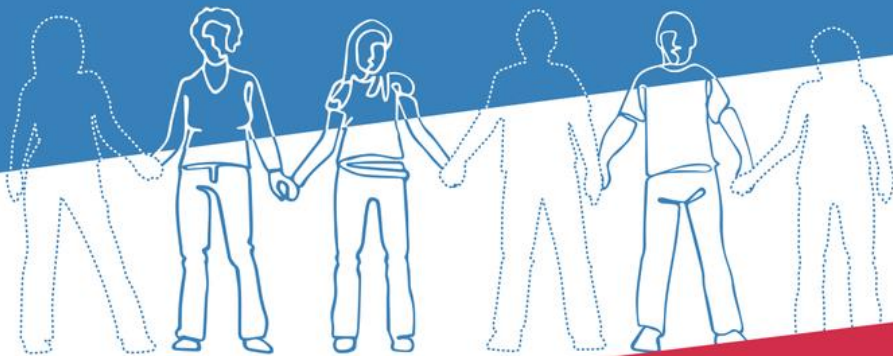


Gemeinsam stark
für gute Kitas!

ver.di

FACHKRÄFTEMANGEL IN DER KITA – WAS TUN?

Handlungsempfehlungen für Kita-Teams
und betriebliche Interessenvertretungen



Die Gewerkschaft
für die Soziale Arbeit

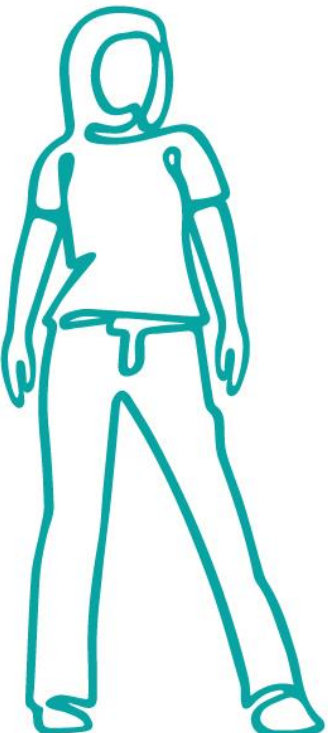
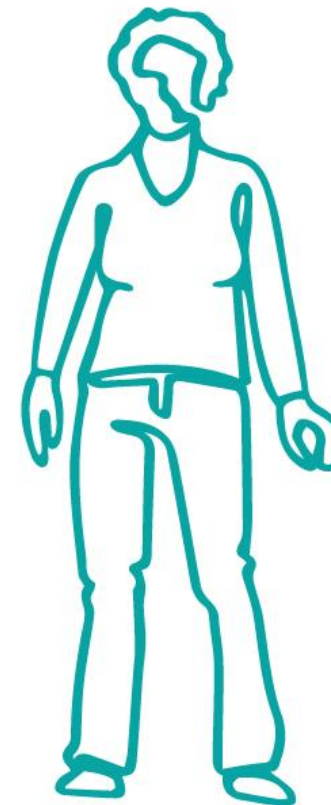
Dr. Elke Alsago

Bundessfachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit

»SOS Kita«

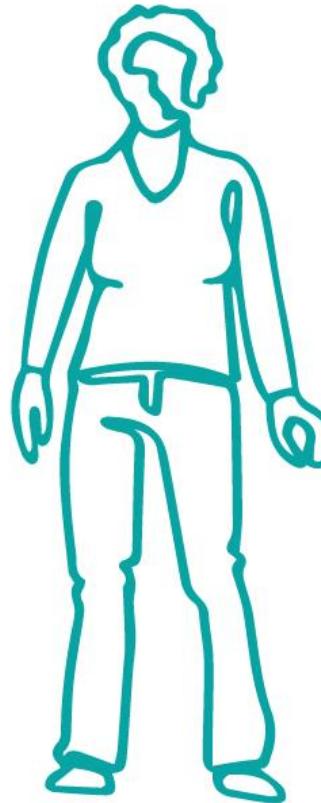
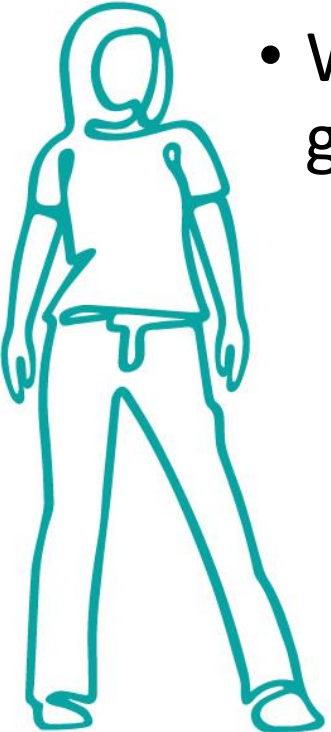
ver.di

www.sos-kita.verdi.de



Nun seid Ihr gefragt:

- Wende ich bereits ich Notfallpläne an?
- Wo sind Chancen?
- Wo sind Herausforderungen?
- Wie gelingt es mir dadurch pädagogische Qualität zu gewährleisten?



Literatur



- Alsago, E. (2019): Zur Geschichte von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen : Wechselwirkungen zwischen Historien, Biografien, sozialen Konstruktionen und Selbstkonstruktionen. <https://pub-data.leuphana.de/frontdoor/index/index/docId/898>
- Barmer Gesundheitsreport 2021, <https://www.bifg.de/media/dl/Reporte/Gesundheitsreporte/2021/barmer-gesundheitsreport-2021.pdf>
- Dewe, B., Otto, H.U. (2011): Profession. In: Hans-Uwe Otto und Hans Thiersch, Hrsg.. Handbuch Soziale Arbeit: Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt, S. 1131–1142
- Klusemann, S., Rosenkranz, L., Schütz, J., Bock-Famulla, K. (2022): Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Einheim. Basel
- Meyer, N., Alsago, E. (2021): Soziale Arbeit am Limit?. Sozial Extra 45, 210–218 (2021). <https://doi.org/10.1007/s12054-021-00380-0>
- Techniker: Ein Jahr Pandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten. <https://www.tk.de/resource/blob/2110140/651d8e3d4b78cb2dfced378ba8680682/gesundheitsreport-2021-data.pdf>

