

Häufig gestellte Fragen

zu einer gemeinsamen Trägerschaft von Kindertagesstätten im Kirchenkreis Burgdorf

Stand: 28. Juni 2014

Erarbeitet von: Lenkungsgruppe des Organisationsentwicklungsprozesses Kitas-unterwegs

Evangelische Kindertagesstätten mit ihrer qualitativ hochwertigen Arbeit langfristig zu erhalten – das ist das zentrale Ziel der Überlegungen innerhalb des Organisationsentwicklungsprozesses „KITas unterwegs“. Wenn dieses Ziel erreicht werden soll, müssen gesellschaftliche und innerkirchliche Entwicklungen wahrgenommen und als Herausforderungen für die Leitungsarbeit in KITas, Kirchengemeinden und im Kirchenkreis angenommen werden. **Eine gemeinsame Trägerschaft mit einer betriebswirtschaftlichen und einer pädagogischen Leitung werden als wesentliche Antworten auf diese Herausforderungen gesehen.**

Die vorliegenden „Häufig gestellten Fragen“ fassen die Fragekomplexe zusammen, die in den Gesprächen in den Kirchenvorständen und mit den anderen an der KiTa-Arbeit Beteiligten eine besondere Bedeutung hatten. **Die von der Lenkungsgruppe erarbeiteten Antworten** sollen dazu beitragen, dass sich alle für die KiTa-Arbeit Verantwortlichen ein umfassendes Bild machen können – sowohl von den Herausforderungen, die in Zukunft auf die kirchlichen Kindertagesstätten zukommen werden als auch von den Zielsetzungen, die man hieraus entwickeln kann.

Die Mitglieder der Lenkungsgruppe verbinden mit der Veröffentlichung dieser Häufig gestellten Fragen und den entworfenen Antworten die **Hoffnung, dass es im Kirchenkreis gelingt, durch sachorientierte Gespräche einen möglichst weitgehenden Konsens zu zukunftsfähigen Strukturen der KiTa-Arbeit zu entwickeln.**

Da sich der Organisationsentwicklungsprozess ständig fortentwickelt, soll diese Sammlung Häufig gestellter Fragen und der entsprechenden Antworten regelmäßig erweitert werden.

Zur Gliederung:

- A. Herausforderungen und Ziele
- B. Individuelles KiTa-Profil sowie Identifizierung von Kirchenvorstand und Pfarramt mit örtlicher Kindertagesstätte
- C. Mitarbeitende der Kindertagesstätte
- D. Ehrenamtlich Mitarbeitende (Kirchenvorstand) und Pfarramt
- E. KiTa-Leiterinnen, Pädagogische Leitung und Fachberatung
- F. Betriebswirtschaftliche Leitung und Finanzierung
- G. Alternative Ansätze und Modelle
- H. Solitär-Einrichtungen

A: Herausforderungen und Ziele:**Welche Herausforderungen/Gründe führen zu den Überlegungen einer gemeinsamen Trägerschaft?**

Die geschilderten **Herausforderungen** ergeben sich aus Sicht der Lenkungsgruppe aus gegenwärtigen Praxiserfahrungen, Einschätzungen der Gesprächspartner/innen und weiterer Fachleute aus der KiTa-Praxis sowie aus der Fachliteratur. Herausforderungen beschreiben zum Teil gegenwärtige Erfahrungen, zum anderen Teil zukünftige Entwicklungen, die man nur abschätzen kann. **Es lohnt, die Wahrscheinlichkeit des Eintreffens dieser Prognosen und deren Bedeutung für die Praxis zu prüfen.**

Wenn die Herausforderungen geteilt werden, führen sie zu folgenden Zielstellungen:

	Herausforderungen	Ziele
1	Fachkräftemangel unter Erzieher/innen, KiTa-Leiter/innen und Sozialassistenten/innen	Arbeitsplätze sind möglichst attraktiv gestaltet (Wechselmöglichkeit, Möglichkeit zur Stundenausweitung oder -einschränkung, Aufstiegsmöglichkeiten, fachkundige Leitung und Begleitung).
2	Qualitätsanforderungen wachsen (soziale Bedingungen in Familien schwieriger, Erwartungen von Eltern und Kommunen)	KiTa-Leiter/innen haben eine pädagogische Fachkraft und Leitung , die verschiedene Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung, Konzept- und Personalentwicklung sowie zur Öffentlichkeitsarbeit anleitet und begleitet.
3	Ehrenamtliche Mitarbeitende sind rar – sie sind nur zu gewinnen, wenn attraktive Aufgaben selbstbestimmt wahrzunehmen sind.	Ehrenamtlich Mitarbeitende haben Zeit für die Begleitung der pädagogischen, religionspädagogischen und diakonischen Arbeit in der KiTa sowie für die Vernetzung der KiTa-Arbeit mit der sonstigen kirchlichen Arbeit mit Kindern und Familien in der Gemeinde und in der Region (Familienzentrum u.a.).
4	Arbeitsverdichtung im Pfarramt und Pastoren/innen-Mangel	Pastoren/innen haben Zeit und Aufmerksamkeitsressourcen für Verkündigung (Andachten, Gottesdienste, Taufen, Taferinnerungsfeste u.a.), Bildungsarbeit mit Eltern, Großeltern und Paten/innen, Fortbildungsarbeit unter den Mitarbeitenden, Seelsorge und Beratung (ggf. auch Vermittlung von diakonischer Beratung)
5	Wettbewerb mit anderen KiTas in einer Kommune (gegenüber Kommunen und Eltern)	Jede evangelische KiTa hat ein eigenes Profil (basierend auf einem eigenen Konzept), ein hohes Qualitätsniveau, ist örtlich und kirchengemeindlich gut vernetzt und arbeitet sehr wirtschaftlich.

B: Individuelles KiTa-Profil sowie Identifizierung von Kirchenvorstand und Pfarramt mit örtlicher KiTa

Gibt die Kirchengemeinde und der Kirchenvorstand die KiTa ab? Verliert sie ihre KiTa?

Kirchenvorsteher/innen und Pastoren/innen gewinnen Freiheiten für die Begleitung der pädagogischen, religionspädagogischen und diakonischen Arbeit in der KiTa sowie für die Vernetzung der KiTa-Arbeit mit der sonstigen kirchlichen Arbeit mit Kindern und Familien in der Gemeinde und in der Region (Familienzentrum u.a.). Dadurch rückt das KiTa-Geschehen noch enger an die sonstige Gemeindegemeinschaft heran. Damit dies gelingen kann, bleibt der Kirchenvorstand über das Leitungsgremium (jeder KV hat eine Stimme im KKV-KiTa-Ausschuss bzw. Verbandsvorstand) in der Mitverantwortung bei der Leitung der KiTa, wird durch die Pädagogische Leitung in inhaltlichen Fragen unterstützt und wird von verwaltungs- und bautechnischen Aufgaben entlastet.

Wie kann die Identifizierung zwischen KG/KV mit der örtlichen KiTa sichergestellt werden?

Die Identifikation zwischen KV/Pfarramt mit der örtlichen KiTa ist unverzichtbar für die Qualitäts- und Zukunftssicherung einer KiTa. Die Identifikation soll erhalten und gestärkt werden – insbesondere indem der Kirchenvorstand und das Pfarramt u.a. zuständig bleiben oder beteiligt sind für folgende Aufgaben (Ziffern entsprechen der Zeile in der Aufgabenmatrix, dort auch weitere Details):

- Einbindung der KiTa in die Kirchengemeinde (1)
- Theologische Begleitung der Mitarbeitenden (8a)
- Anstellung der KiTa-Leitung (48)
- Erarbeitung und Weiterentwicklung der Einrichtungskonzeption (5)
- Einrichtungsbezogene Qualitätsentwicklung und -sicherung (6a)
- Durchführung Aufnahmeverfahren (12)
- Wahrnehmung Außenvertretung vor Ort (19)
- Mahnverfahren bei Zahlungsverzug (43)
- Verwaltung und Verwendung von Spenden für die eigene KiTa (43a)
- Zentrale Planung und Einsatz von Mitarbeitenden (z.B. Abordnungen) (46)
- Abmahnungen und Kündigungen bei KiTa-Leitung und Mitarbeitenden (65, 66)
- Gebäudeüberwachung und laufende Bauunterhaltung (73a, 74)
- Entscheidungen über Bauinvestitionen (78)

Die Identifizierung mit der örtlichen KiTa geschieht mehr durch inhaltliche Zusammenarbeit und weniger durch verwaltungs- oder bautechnische Zuständigkeit (wie bisher). Da die inhaltlichen Aufgaben weniger dringlich und notwendig erscheinen wie verwaltungs- und bautechnische Aufgaben, liegt eine hohe Verantwortung im Kirchenvorstand und Pfarramt, sich den inhaltlichen Aufgaben selbstbestimmt und ggf. begleitet durch die KiTa-Leitung und die Pädagogische Leitung zu stellen.

Verliert die örtliche KiTa ihr besonderes Profil? Droht den örtlichen KiTas eine konzeptionelle „Gleichmacherei“?

Jede KiTa soll ihr eigenes Profil haben und weiterentwickeln. Dies ist zur örtlichen Verankerung sowie zur Identifizierung der Mitarbeitenden und des örtlichen KV und Pfarramtes mit der örtlichen KiTa notwendig. Diesem Ziel dient, dass jede KiTa ihre **Einrichtungskonzeption** erarbeitet und weiterentwickelt (siehe Aufgabenmatrix Zeile 5). Diese Aufgabe liegt im Verantwortungsbereich der KiTa-Leiterin unter Beteiligung des örtlichen KV und der Pädagogischen Leitung. Die Beteiligung der Pädagogischen Leitung soll gewährleisten, dass die Erfahrungen aus anderen KiTas im Kirchenkreis und ihre fachlichen Erfahrungen in die Erarbeitung der Einrichtungskonzeption einfließen können und

dass sich die Vorstellungen der örtlichen Mitarbeitenden (KiTa-Mitarbeitende, KV, Pfarramt) im Gespräch mit der Pädagogischen Leitung und ggf. dem KKV-KiTa-Fachausschuss bzw. Vorstandsvorstand bewähren.

Zugleich ist es Ziel, dass ein **einrichtungsübergreifendes Gesamtkonzept** erstellt und kontinuierlich weiterentwickelt wird (siehe Aufgabenmatrix Zeile 7). Dieses Gesamtkonzept dient dazu, auf den Feldern, die alle Einrichtungen in gleicher oder ähnlicher Weise betreffen, ein gemeinsames hohes Qualitäts-Niveau zu halten. Außerdem bezieht es sich u.a. auf eine Bedarfsplanung, KiTa-politische Aktivitäten. Verantwortlich für dieses Gesamtkonzept sind der KKV-KiTa-Fachausschuss und die Pädagogische Leitung unter Beteiligung von Kirchenvorstand und KiTa-Leitung.

Das Gesamtkonzept soll somit einerseits die Einrichtungskonzeptionen mit ihrem eigenen Profil schützen, andererseits sollen sich die Einrichtungskonzeptionen dem Gespräch um die Gesamtkonzeption stellen.

C: Mitarbeitende der KiTa

Attraktivität des Arbeitsplatzes für Mitarbeitende

Eine nachhaltige Sicherung der KiTas geschieht, indem die **Stellen** für KiTa-Leiter/innen, Erzieher/innen, Sozialassistenten/innen **möglichst attraktiv gestaltet** werden. Schon jetzt bleiben viele der Erzieher/innenstellen vakant, weil kein Fachpersonal gefunden wird (bitte fragen Sie hierzu Ihre KiTa-Leiterin). Diese Lage wird sich zuspitzen. Bei einer gemeinsamen Trägerschaft ergeben sich für die Mitarbeitenden folgende Möglichkeiten, die in einer Solitär-Einrichtung nicht oder nur sehr eingeschränkt umzusetzen sind:

- **Stellenwechsel** in eine Einrichtung mit anderem Profil oder aus persönlichen Gründen ist leichter und ohne Gehaltseinbußen möglich.
- Es bestehen **mehr Möglichkeiten zur Übernahme von mehr Verantwortung** (Leitung oder stellv. Leitung), weil sich unter ca. 10 Einrichtungen und ca. 150 Erzieher/innen-Stellen mehr Veränderungen ergeben.
- Es bestehen **flexiblere Möglichkeiten zur Aufstockung oder Absenkung der Arbeitszeit/Woche**, wenn dies aus familiären oder anderen persönlichen Gründen gewünscht wird.
- Eine **Vertretungsregelung** kann leichter getroffen werden: Je mehr Mitarbeitende bei einem Träger beschäftigt sind, umso mehr Mitarbeitende haben einen Vertrag mit eingeschränkter Stundenzahl, so dass diese Mitarbeitenden gefragt werden können, befristet ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Dadurch sinkt die Belastung der anderen Mitarbeitenden.
- Es besteht eine **größere Arbeitsplatzsicherheit** bei einer Verkleinerung oder der Schließung einer KiTa.
- Alle Arbeitnehmer-Rechte werden zum neuen Arbeitgeber mitgenommen (keine Verschlechterung der rechtlichen Bedingungen).

Kann die Vertretungssituation in KiTas verbessert werden?

Die erste Maßnahme bei einem außerordentlichen Personalbedarf (durch Krankheit, Schwangerschaft o.ä.) ist, Mitarbeitende, die mit einer eingeschränkten Stundenzahl arbeiten, anzufragen, ob sie befristet Vertretungsstunden in einer anderen KiTa übernehmen würden. Hier können zunächst Mitarbeitende der eigenen Einrichtung, nachrangig auch Mitarbeitende einer anderen Einrichtung desselben Trägers angefragt werden. Da bei einer gemeinsamen Trägerschaft unter ca. 150 Mitarbeitenden viele Mitarbeitende eine Teilzeitstelle bekleiden, können viele dieser Mitarbeitenden ange-

fragt werden, ob sie einen solchen Vertretungsdienst übernehmen – die Chancen auf Erfolg dieser Anfrage ist relativ hoch. Wenn diese Maßnahme ohne Erfolg sein sollte, könnte ein/e Mitarbeiter/in aus einer andere KiTa abgeordnet oder versetzt werden.

Muss ein/e Mitarbeiter/in befürchten, in andere Einrichtung abgeordnet oder versetzt zu werden?

Die Hürden für eine solche Abordnung bzw. Versetzung sind hoch: Die Aufnahme einer/s fremden Mitarbeiterin/s in eine KiTa muss pädagogisch verantwortet werden (möglichst wenig Wechsel unter den Beziehungspersonen der Kinder). Die Kultur der Mitarbeitendenführung im Kirchenkreis verlangt möglichst einvernehmliche Lösungen zwischen Mitarbeitenden, Leitung und KV. Aus rechtlicher Perspektive können Abordnungen und Versetzungen nur aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, unter Anhörung bei einer Zeit über drei Monate, mit Zustimmung der MAV bei Umsetzung in eine andere politische Gemeinde und unter Beteiligung des KV durchgeführt werden. Erfahrungen aus den Kirchenkreisen Celle und Burgwedel-Langenhagen zeigen, dass in beiden Kirchenkreisen eine solche Maßnahme im Zeitraum von drei Jahren noch nicht einmal erfolgt ist.

Wie wird ein/e Erzieher/in oder ein/e Sozialassistent/in, die als Vertretung arbeitet, entlohnt?

Im Fall einer gemeinsamen Trägerschaft kann eine Vertretungskraft nach zwei Möglichkeiten angestellt werden:

- 1: Vertretungsstunden durch Mitarbeitende, die mit dem Träger (Kirchenkreis oder Kirchengemeindeverband) bereits einen Dienstvertrag haben und in derselben oder einer anderen Einrichtung des Trägers eingesetzt werden soll: Die Mehrarbeitsstunden der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters werden auf Grundlage der individuellen Eingruppierung berechnet. Beispiel: Die Mitarbeiterin (Erzieherin) ist in EG 8 Stufe 4 eingruppiert. Dann erhält sie auch für die Vertretungsstunden das Stundenentgelt, das ihr in EG 8 Stufe 4 zusteht. Dies gilt auch, wenn eine als Erstkraft eingruppierte Erzieherin die Vertretung für eine Zweitkraft übernimmt.
- 2: Vertretungsstunden durch eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die/der eigens für eine konkrete Vertretung angestellt wird: Die Vertretungsstunden der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters werden auf Grundlage der Tätigkeit (Erstkraft/Zweitkraft) und der Qualifikation (Erzieherin/ Sozialassistentin) nach den geltenden „tariflichen“ Bestimmungen abgerechnet, d.h. es erfolgt eine pauschale Stufenzuordnung, wenn das Arbeitsverhältnis auf nicht mehr als 6 Wochen befristet ist. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für die Dauer des Arbeitsverhältnisses der Stufe 3 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet. Beispiel: Eine Erzieherin übernimmt für 2 Wochen eine krankheitsbedingte Vertretung der Zweitkraft. Die Abrechnung der Vertretungsstunden erfolgt nach EG 6 Stufe 3.

D: Ehrenamtlich Mitarbeitende (Kirchenvorstand) und Pfarramt

Wie verändert sich die Arbeit der Kirchenvorsteher/innen? Werden die Kirchenvorsteher/innen entlastet? Wenn ja, in welcher Weise?

Die Aufmerksamkeit kann und soll sich stärker auf die pädagogischen, religionspädagogischen, diakonischen und konzeptionellen Fragen richten. Dies schafft eine besondere Nähe zu den Eltern mit deren Erwartungen. Dies führt zu einer Zusammenschau der „KiTa-Fragen“ mit den „Fragen der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Familien“. Ein stärkerer Blick auf den sozialen Kontext lässt Ideen zur Entwicklung einer KiTa zum Familienzentrum mit diakonischen- und Bildungs-Aspekten aufkommen. Freiraum, solche Ideen umzusetzen, gewinnen Kirchenvorsteher/innen, indem die Verwal-

tungsarbeit und bautechnische Arbeit im wesentlichen Umfang von der betriebswirtschaftlichen Leitung geleistet wird. Die Kirchenvorsteher/innen werden u.a. von folgenden Arbeiten entlastet:

- Beschlüssen zu Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Stundenumfängen, Höhergruppierungen, Fortbildungen, Mehrarbeit,
- Dienstaufsicht über Mitarbeitende,
- Verantwortlichkeit für Sicherheitsbeauftragten etc.,
- Verantwortlichkeit für Qualitätsmanagement und –Zertifizierung,
- Stellen- und Haushaltsplänen.

Kompetente ehrenamtlich Mitarbeitende zu gewinnen, wird in Zukunft nicht leichter. Tätigkeiten mit den oben genannten inhaltlichen Schwerpunkten erscheinen attraktiver als Tätigkeiten mit vorwiegend verwaltungs- und bautechnischen Fragen.

Kommt auf Kirchenvorsteher/innen nicht eine Mehrbelastung zu, weil die Ausschüsse (KKV-Fachausschuss bzw. Vorstandsvorstand und Geschäftsführender Ausschuss) besetzt werden müssen? Es ist richtig, dass einige ehrenamtlich Mitarbeitende für diese übergemeindlichen Gremien gewonnen werden müssen. Quantitativ sind dies aber nur wenige Mitarbeitende, die ihre Arbeit zugleich für mehrere KiTas einsetzen können. Diese sollten ein klares Profil und Interesse für die KiTa-Arbeit mitbringen.

Wie verändert sich die Arbeit der Pastoren/innen? Wird das Pfarramt entlastet? Wenn ja, in welcher Weise?

Pastoren und Pastorinnen sollten in ihrem Pfarramt das tun, „wofür sie angetreten sind“ und wofür sie gut ausgebildet sind: **Verkündigung** (geistliche Einheiten in der KiTa, Andachten und Gottesdienste in und mit den KiTas, Tauffeste, Tauferinnerungsgottesdienste), **theologische Fortbildung der Leiter/innen und Erzieher/innen, Bildungsarbeit für Eltern, Großeltern, Paten/innen** (Fragen der religiösen Erziehung, Bildung zu Taufe und Patenamts, zu Fragen des Lebens, Sterben und zum Tod, Inklusion u.a.), **Seelsorge und Beratung** gegenüber Eltern, Großeltern u.a. Gegenüber Mitarbeitenden können Pastoren/innen Seelsorgende sein, weil sie nicht die Vorgesetztenfunktion ausüben. Für diese Arbeiten gewinnen sie Freiheiten, weil folgende Aufgaben von der betriebswirtschaftlichen Leitung übernommen werden:

- Vertragsverhandlungen mit der Kommune, Unterzeichnen von Arbeitsverträgen, Nachträgen, Auflösungsverträgen
- Personalverantwortung und Jahresgespräche mit Mitarbeitenden
- Bewerbungsgespräche (bis auf Beteiligung bei Einstellung einer Leiterin)
- Gespräche zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement
- Kontaktpflege zur MAV

Schon jetzt unterliegen Pastoren/innen einer enormen **Arbeitsverdichtung** (insbesondere durch Stellenkürzungen und höhere Erwartungen an ihre pfarramtlichen Tätigkeiten). Unter diesen Bedingungen sollten sie vorrangig das tun, wozu sie sich hohe Kompetenzen erworben haben und nicht solche Tätigkeiten, die andere Mitarbeitende kompetenter und mit adäquater Entlohnung ausführen können. Hinzu kommt, dass in Zukunft mit einem **Mangel an Pastoren/innen** zu rechnen ist, so dass Gemeinden mit längeren Vakanzen zu rechnen haben (die Zahl der Pastoren/innen wird sich bis 2030 halbieren: heute ca. 1800 in der Landeskirche, Prognose für 2030: ca. 800!). Auch in Vakanzenzeiten muss der Betrieb einer KiTa bei gleichbleibendem Niveau gesichert sein.

E: KiTa-Leiterinnen, Pädagogische Leitung und Fachberatung

Wie verändert sich die Arbeit der KiTa-Leiterinnen? Werden die KiTa-Leiterinnen entlastet? Wenn ja, in welcher Weise?

KiTa-Leiterinnen sind hinsichtlich der konzeptionellen Fragen zur Zeit stark auf sich gestellt: Kirchenvorsteher/innen und Pastoren/innen sind keine Fachleute für Elementarpädagogik. Eine externe Fachberatung steht nur in geringem Umfang zur Verfügung (Beispiel: Frau Zingler hatte einen Beratungsauftrag für 105 Einrichtungen.). Die Konferenz der KiTa-Leiterinnen ist auf Selbstorganisation angewiesen.

Eine Pädagogische Leitung kann (im Auftrag des KKV-Fachausschusses bzw. des Verbandsvorstandes) die konzeptionelle Leitung (unter Wahrung der örtlichen Einrichtungskonzeption) sowie die Personalführung übernehmen, pädagogische und KiTa-politische Themen einbringen, Fortbildungen anstoßen und das kollegiale Gespräch fördern. Sie ist ein ständiges Gegenüber in fachlicher Hinsicht.

KiTa-Leiterinnen gewinnen Zeit für die Elternarbeit wie auch für die konzeptionelle Arbeit in ihrer örtlichen KiTa durch folgende Faktoren:

- Entlastung bei Fragen der Arbeitssicherheit
- Keine Verantwortlichkeit für KiTa als Ausbildungsort
- Päd. Leitung unterstützt bei Beantragung von Fördermitteln
- Qualitätsmanagement wird von Päd. Leitung angestoßen und begleitet, KiTa-Leitung kann sich auf das QM in der örtlichen Einrichtung konzentrieren.
- Informationsaustausch über neue Tendenzen und Themen in der Pädagogik und in KiTa-Abläufen

Pädagogische Leitung: Welche Kenntnisse und Kompetenzen muss diese Person mitbringen? Kann sie die Aufgaben im Stellenumfang einer Stelle bewältigen?

Die Person, die die Stelle der Pädagogischen Leitung einnimmt, muss eine Erzieher/innen-Ausbildung und/oder eine sozialpädagogische Ausbildung (FH) sowie Leitungserfahrung in einer KiTa mitbringen. Sie muss eng mit der betriebswirtschaftlichen Leitung zusammen arbeiten.

In der Landeskirche hat sich nach anfänglich zu hohen Erwartungen herausgestellt, dass eine Pädagogische Leitung ca. 10 Einrichtungen (abhängig von der Größe bzw. der Zahl der Gruppen) leiten kann. Außerdem ist sie als beratendes Mitglied des Geschäftsführenden Ausschusses in die Leitungsgremien eingebunden.

Sie wird ihre Arbeitsschwerpunkte nach Bedarf in den verschiedenen Einrichtungen legen. Gegebenenfalls wird dies im KKV-KiTa-Ausschuss bzw. Verbandsvorstand oder im Geschäftsführenden Ausschuss beraten.

Eine Stellvertretung ist vorgesehen, so dass auch in Abwesenheitszeiten (Urlaub, Krankheit o.ä.) eine verlässliche Pädagogische Leitung gesichert ist.

Entfällt eine pädagogische Fachberatung, wenn eine Pädagogische Leitung eingerichtet ist?

Einige Aufgaben, die bislang von der Fachberatung wahrgenommen wurden, können von der Pädagogischen Leitung wahrgenommen werden. Es bleiben jedoch Aufgaben der Fachberatung, die sich nicht mit der Leitungsfunktion der Pädagogischen Leitung vertragen. Aus diesen Gründen werden zur Zeit Anträge in die Landessynode eingebracht, auch weiterhin eine Fachberatung auf landeskirchlicher oder Sprengel-Ebene vorzuhalten. Diese Forderung ist unabhängig von einer gemeinsamen oder einer weiterhin solitären Trägerschaft zu stellen, weil sie bislang in keinem Fall finanziell gesichert ist. Rechtslage zur Zeit ist, dass die Träger zum Vorhalten einer Fachberatung verpflichtet sind.

F: Betriebswirtschaftliche Leitung und Finanzierung

Wird die Kapazität der betriebswirtschaftlichen Leitung gegenüber dem Ist-Stand erhöht?

Die betriebswirtschaftliche Leitung wird von einer Person im Kirchenkreisamt (KKA) wahrgenommen. Die Personalstunden im Bereich des KKA werden nicht erhöht. Der Zeitaufwand für zusätzliche Leistungen des KKA wird erfahrungsgemäß kompensiert durch die Zeit, die gegenwärtig für Abstimmungsprozesse zwischen KKA, KiTa-Leitung und KV/Pfarramt benötigt wird.

Finanzierung: Kann die Entscheidung über ein gemeinsames Trägermodell im Zusammenhang mit der Finanz- und Stellenplanung im KK geschehen?

Auch wenn die Stelle der Pädagogischen Leitung in den Jahren 2015/2016 aus landeskirchlichen Zuweisungen und Sonderzuweisungen, aus Kirchenkreis-Rücklagen „Personal“ sowie aus nicht benötigten Zielstellungsmitteln der Notfallseelsorge finanziert werden kann, muss diese Stelle ab 2017 langfristig aus folgenden Quellen finanziert werden (Vorschlag der Lenkungsgruppe): ca. 27.000 aus allgemeinen landeskirchlichen Zuweisungen, ca. 17.000 € landeskirchliche Zuweisung für pädagogische Leitung (davon sind 10.000 € zugesichert, 7.000 € beantragt), ca. 3.000 € landeskirchliche KiTa-Zuweisungen (sog. „freies Drittel“), ca. 20.000 € Zinserträge des Kirchenkreises, ca. 10.000 € Eigenbeiträge der Kirchengemeinden mit einer KiTa. Die Finanzierung steht damit zum Teil im Wettbewerb zu allen anderen Personalstellen und Ausgaben im Kirchenkreis. Man kann die Entscheidung im Zusammenhang mit der Finanz- und Stellenplanung einer Planungsperiode treffen (nächster Zeitpunkt wäre Herbst 2015). Da es sich bei einer solchen Entscheidung um eine Entscheidung über eine institutionelle und langfristige Festlegung handelt, muss abgewogen werden, wie wichtig den KKT-Vertretern/innen der Bestand der evangelischen KiTas ist und ob eine gemeinsame Trägerschaft mit betriebswirtschaftlicher und pädagogischer Leitung ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der KiTas sind.

G: Alternative Ansätze und Modelle:

Kann es nicht ein Drittes Modell, ein Beratungsmodell oder ein Arbeitsgemeinschafts-Modell geben? Kann man nicht mit kleineren Veränderungen (ohne Wechsel der Trägerschaft) auf die Herausforderungen wirksam genug reagieren?

In den Gesprächen in den Kirchenvorständen wurden u.a. folgende **Vorschläge für alternative Modelle bzw. Teillösungen** gemacht, die auf manche der o.g. Herausforderungen eingehen, die Trägerschaft jedoch bei der Kirchengemeinde belassen:

- a. Anstellung einer Fachberatung im Kirchenkreis (Teilzeitstelle), ggf. Verabredungen zu einer obligatorischen Fachberatung („**Beratungsmodell**“).
- b. **Vertraglich geregelte Zusammenarbeit** zu bestimmten Themen (z.B. Qualitätsmanagement).
- c. Feste Verabredungen und Einigung auf eine/n Sprecher/in bzw. Verhandlungsführer/in für mehrere Kirchengemeinden einer Kommune für Verhandlungen mit der jeweiligen Kommune. Ggf. weiter gehende Kooperationen auf regionaler Ebene oder entsprechend der kommunalen Zugehörigkeit (**Arbeitsgemeinschaft**).
- d. Finanzierung eines **Pools von Vertretungskräften** an Stelle der Finanzierung einer Päd. Leitung.
- e. **Übertragung von Aufgaben auf das KKA**, Stundenerhöhung im KKA.

Entsprechend der auf Seite 1 genannten Zielsetzung einer nachhaltigen Sicherung der Arbeit der evangelischen Kindertagesstätten **stellt sich die Frage, ob man mit den in den Abschnitten a. bis e.**

genannten Ansätzen den skizzierten Herausforderungen (siehe Seite 2) hinreichend wirksam begegnen kann.

Um dieser Frage nachzugehen, bedarf es nach Ansicht der Lenkungsgruppe weiterer Gespräche mit den Kirchenvorständen, die diese alternativen Ansätze und Modelle vorgeschlagen haben.

H: Solitär-Einrichtungen

Wie geschieht im Fall der Einrichtung einer gemeinsamen Trägerschaft die Begleitung der Einrichtungen, die in kirchengemeindlicher Trägerschaft bleiben, durch den Kirchenkreis und eine Fachberatung?

Die Erfahrungen aus anderen Kirchenkreisen zeigen, dass es **vorzuziehen ist, ein Nebeneinander von zwei Organisationsstrukturen** (gemeinsame Trägerschaft und Solitär-Einrichtungen in einem Kirchenkreis) **zu vermeiden**. Hieraus ergibt sich das Ziel, im Kirchenkreis einen möglichst weitgehenden Konsens über die optimale Organisationsstruktur der Kindertagesstätten zu finden.

Sollte eine gemeinsame Trägerschaft eingerichtet werden und sollten zugleich einzelne Einrichtungen in kirchengemeindlicher Trägerschaft verbleiben wollen, stellen sich u.a. folgende Fragen:

Wie werden die landeskirchlichen Mittel aus dem sog. „freien Drittel“, deren Empfänger der Kirchenkreis ist, unter den Einrichtungen verteilt? Dem müssen die Zuweisungskriterien im Kirchenkreis Rechnung tragen.

Wie verhalten sich Beratungen eines KKV-KiTa-Fachausschusses bzw. eines Verbandsvorstandes zu den Beratungen im KKT-Ausschuss für kirchliche Arbeit mit Kindern? In welchem Verhältnis können Leiterinnen aus Solitäreinrichtungen zu der Leiterinnen-Konferenz eines gemeinsamen Trägers stehen? Hier wäre nach Erfahrungen in anderen Kirchenkreisen zu fragen, nach denen die Nachteile der Parallelstrukturen minimiert werden.

Falls Sie Fragen zu den Ausführungen haben, können Sie gerne Herrn Dr. Ralph Charbonnier (Tel.: 05136/8889-0, email: sup.burgdorf@evlka.de) oder eines der Mitglieder der Lenkungsgruppe ansprechen.

Außerdem bietet die Lenkungsgruppe an, dass Vertreter/innen der Lenkungsgruppe in Ihren Kirchenvorstand, Ihren KiTa-Ausschuss oder Ihre KiTa-Leiterinnen-Konferenz kommen, um Details zu beraten.

Mitglieder der Lenkungsgruppe (LG):

Armin Albat (KV Steinwedel)

Michael Benkowitz (Vorsitzender der Mitarbeitervertretung)

Dr. Ralph Charbonnier (Superintendent, Sprecher der LG)

Johann Christophers (Pastor, Ilten)

Fabian Greschok (Mitglied des KKT) (bis April 2014)

Gabriele Müller (Leiterin der KiTa Pustebblume, St.-Pankratius-Kirchengemeinde Burgdorf)

Uwe Neumann (Leiter des Kirchenkreisamtes Burgdorfer Land)

Matthias Paul (Pastor, St.-Paulus-Kirchengemeinde Burgdorf, Vors. des KKT-Ausschusses für kirchliche Arbeit mit Kindern)

Inge Zingler (Sprengel-Fachberaterin für Kindertagesstätten) (bis Mai 2014)

Moderation: Kerstin Richter (Haus kirchlicher Dienste Hannover)