

# „Orte für uns“ –

Evangelische Kindertagesstätten in der Nordkirche



Auswertung des Prozesses Kita 2020  
in den Jahren 2017–2020



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Norddeutschland

## Sprechen Sie uns gern an:

### **Diakonisches Werk Hamburg / Evangelischer Kindertagesstättenverband Hamburg**

Florian Wesselkamp  
Königstraße 54  
22767 Hamburg  
Tel. 040 / 306 20-294  
Fax 040 / 306 20-333  
wesselkamp@diakonie-hamburg.de  
www.diakonie-hamburg.de



### **Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.**

Evelyn Theil  
Körnerstraße 7  
19055 Schwerin  
Tel. 0385 / 50 06-178  
theil@diakonie-mv.de  
www.diakonie-mv.de



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

Markus Potten  
Lise-Meitner-Straße 6-8  
24768 Rendsburg  
Tel. 04331 / 593-171  
Fax 04331 / 593-296  
vek-potten@diakonie-sh.de  
www.vek-sh.de



### **Landeskirchenamt der Nordkirche (LKA); Dezernat Mission, Ökumene, Diakonie**

Pastor Dr. Carsten Berg  
Dänische Straße 21-35  
24103 Kiel  
Postfach 3449  
24033 Kiel  
Tel. 0431 / 97 97-915  
Fax 0431 / 97 97- 297  
carsten.berg@lka.nordkirche.de  
www.kirchenamt.nordkirche.de



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Norddeutschland

# Inhalt

## 0. Einleitung

Auswertung Kita 2020: Was die eingesetzten Mittel bewirkt haben und was künftig gebraucht wird **4**

## 1. Evangelisches Profil leben

1.1 Grundsätzliches **7**

1.2. Was im Projektzeitraum geschafft wurde **7**

1.3. Was für die Zukunft gebraucht wird **9**

Exkurs: Der Beitrag der evangelischen Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten **10**

## 2. Das Evangelische Gütesiegel BETA

2.1. Was im Projektzeitraum geschafft wurde **11**

2.2. Was für die Zukunft gebraucht wird **13**

Exkurs: Studie zur Qualitätsentwicklung **13**

## 3. Fachkräfte

3.1. Was im Projektzeitraum geschafft wurde **15**

3.2. Was für die Zukunft gebraucht wird **16**

## 4. Wesentliche Herausforderungen

**4.1. Evangelische Kindertageseinrichtungen als Orte für Familien **18****

4.1.1. Familienorientierung / Was geschafft wurde / Was gebraucht wird **19**

4.1.2. Arbeit im Sozialraum / Was geschafft wurde / Was gebraucht wird **20**

4.1.3. Kultursensible Arbeit / Was geschafft wurde / Was gebraucht wird **21**

**4.2. Finanzierung sicherstellen **22****

4.2.1. Evangelisches Profil überregional stärken / Was geschafft wurde / Was gebraucht wird **22**

4.2.2. Gestiegene Zahl an Kita-Plätzen berücksichtigen / Was geschafft wurde / Was gebraucht wird **23**

4.2.3. Regionalen Profilbeitrag einsetzen / Was geschafft wurde / Was gebraucht wird **24**

**4.3. Unterstützende kirchliche Strukturen schaffen **25****

4.3.1. Statistische Daten **25**

4.3.2. Kinderschutz **26**

4.3.3. Anforderungen an Mitarbeitende **26**

4.3.4. Verhandlungen mit den Ländern **27**

## 5. Zusammenfassung **28**

**Anhang: Zahlen, Daten, Fakten **29****

**Impressum **31****





# Auswertung Kita 2020

## Was die eingesetzten Mittel bewirkt haben und was künftig gebraucht wird

### Liebe Leserinnen und Leser,

mit einem weitsichtigen Synodenbeschluss vor gut acht Jahren startete der Prozess Kita 2020. Eine Konzeptionsgruppe machte sich daran, Herausforderungen für die Evangelischen Kindertagesstätten (Kitas) zu identifizieren und Schritte zur Profilschärfung und Qualitätssteigerung zu benennen. Zahlreiche Fachleute und Zielgruppen waren daran beteiligt. Die Ergebnisse legte die Konzeptionsgruppe Mitte 2016 in Form einer Broschüre vor: „Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche.“

Die Erste Kirchenleitung folgte damals dem Vorschlag der Konzeptionsgruppe, zur Förderung der evangelischen Kindertagesstättenarbeit in den drei Bundesländern einen überregionalen Kirchlich-Diakonischen Profilbeitrag (KPD) zu definieren. Aus Mitteln des Hauptbereichs 7 sollten dafür insgesamt 994.400 € pro Jahr zur Verfügung stehen, ohne zeitliche Befristung. Schon vorher waren 738.400 € dauerhaft in den Haushalt eingestellt. Nun sollten also zusätzliche Mittel in Höhe von 256.000 € dazukommen. Sie wurden ab 2017 durch einen höheren Anteil (plus 0,54/0,69 %) des Hauptbereichs 7 an den Mitteln aller Hauptbereiche aufgebracht. Der Finanzausschuss hatte allerdings schon im Juli 2016 beschlossen, diese zusätzliche Summe vorerst für die Jahre 2017 bis zunächst 2020 zur Verfügung zu stellen.

Für das Projekt wurde eine Steuerungsgruppe eingesetzt – aus den für die evangelische Kita-Arbeit Verantwortlichen der Diakonischen Werke Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern, dem Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein (VEK) und dem zuständigen Dezernat M des Landeskirchenamtes. Die Steuerungsgruppe hat die Umsetzung kontinuierlich begleitet. Nunmehr ist der Zeitpunkt gekommen, eine Zwischenbilanz vorzulegen:

### Was ist mit den Mitteln geleistet worden? Und was ist für die Zukunft sinnvoll und notwendig?

Wir wollen damit auch begründen, warum aus unserer Sicht der zusätzliche Kirchlich-Diakonische Profilbeitrag (KPD) weitergeführt und fest in den Haushalt des Hauptbereichs Diakonie eingebunden werden muss. Dies würde eine dauerhafte Umverteilung der den Hauptbereichen für ihre Arbeit zur Verfügung stehenden Finanzmittel bedeuten.

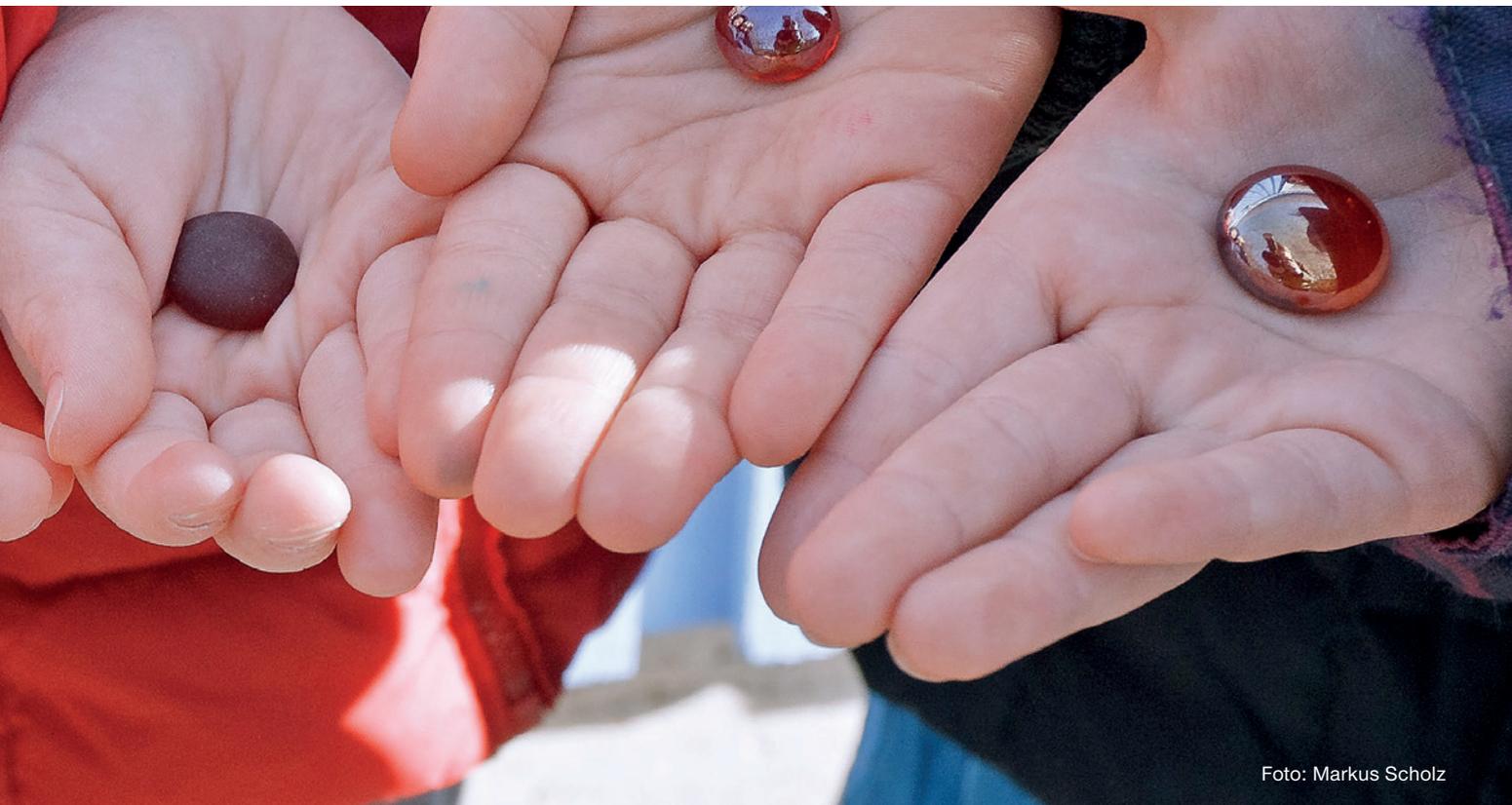


Foto: Markus Scholz

Die Steuerungsgruppe hat sich dazu wie folgt verständigt: „Der Prozess Kita 2020 soll intensiv ausgewertet werden anhand von fünf wesentlichen Themenbereichen. Die Auswertung soll mit einem Papier der Kirchenleitung, des Finanzausschusses sowie der Landessynode zur Verfügung gestellt werden. Das Papier soll in seinen Teilbereichen auf der einen Seite einen Rückblick auf den zurückgelegten Prozess-Zeitraum seit 2017 mit der Darstellung und Auswertung der durchgeführten Maßnahmen und Projekte bieten und auf der anderen Seite einen Ausblick, der die Notwendigkeit einer Weiterführung der Aktivitäten (und der dafür verabredeten Finanzierung) aufzeigt. Zusätzlich soll und muss das Papier auch die jeweils sehr unterschiedlichen Umfeldbedingungen kirchlich-diakonischer Kindertagesstättenarbeit in den drei Bundesländern thematisieren und für die Mitglieder der Kirchenleitung und der Landessynode in verständlicher Weise darstellen.“

Für die Auswertung benannte die Steuerungsgruppe folgende fünf Themen:

- 1. Evangelisches Profil
- 2. Evangelisches Gütesiegel
- 3. Fachkräfte
- 4. Umfeldbedingungen
- 5. Datenbasis

Dem folgt die Gliederung dieser Broschüre. Zur schnellen Orientierung haben wir den großen Abschnitten jeweils eine Zusammenfassung vorangestellt.



**Für die Steuerungsgruppe:**

*Dr. Carsten Berg*

**Pastor Dr. Carsten Berg**

**Die Mitglieder der Steuerungsgruppe:**

- Dr. Carsten Berg,  
Landeskirchenamt, Dezernat Mission, Ökumene, Diakonie
- Markus Potten,  
Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in  
Schleswig-Holstein e. V. (VEK)
- Evelyn Theil,  
Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern
- Uwe Mühling,  
Diakonisches Werk Hamburg
- Florian Wesselkamp,  
Diakonisches Werk Hamburg



Mit der Reformationsschatzkiste lernen die Kita-Kinder Martin Luther kennen.

Foto: Lux

# 1. Evangelisches Profil leben

## Zusammenfassung

Evangelische Kindertageseinrichtungen sind ein Schatz der Nordkirche. Das evangelische Profil ist ein sichtbares Alleinstellungsmerkmal der Kitas und ihrer Träger.

**Was geschafft wurde:** Die zugewiesenen Mittel wurden für die umfangreiche Qualifizierung pädagogischer Fachkräfte genutzt. Zum Beispiel absolvierten zwischen 2017 und 2019 insgesamt 350 Fachkräfte die religionspädagogischen Langzeitqualifizierungen. Gefördert wurden auch zahlreiche weitere Projekte, die das evangelische Profil stärken.

**Was gebraucht wird:** Nur wenn Kitas ihr evangelisches Profil stetig schärfen und die religionspädagogische Arbeit ausbauen, können sie sich aktuellen Themen stellen.

Die religionspädagogischen Langzeitqualifizierungen bleiben dabei unentbehrlich. Sie sind zugleich ein Schlüssel, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Derzeit kann der Bedarf nicht gedeckt werden, deshalb müssen mehr Langzeitqualifizierungen angeboten werden. Das gilt auch für weitere Formate, zum Beispiel Fachtage, regionale Arbeitskreise oder Konvente.

Von einem gestärkten evangelischen Profil in den Kitas und von religiös sprachfähigen Fachkräften und Kindern, die sich mit Gott und der Welt auseinandersetzen, wird die gesamte Landeskirche profitieren.

## 1.1. Grundsätzliches

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 und sind Teil der christlichen Gemeinschaft. Sie erleben das christliche Menschenbild im konkreten Umgang der Erwachsenen und der Kinder untereinander, im fröhlichen Miteinander genauso wie in Erfahrungen des Trauerns und Neuanfangs.

Evangelische Kitas setzen die Bildungsaufträge der Länder um. Das evangelische Profil ist das Alleinstellungsmerkmal der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Im Rahmen der Qualitätsmanagement-Prozesse wächst die Zahl der Kitas, die das Evangelische Gütesiegel erwerben – oder nach fünf Jahren durch ein weiteres Audit bestätigt bekommen. Sie vertiefen damit ihre religionspädagogische Arbeit und gestalten bewusst ihr diakonisches Handeln. Gleichzeitig gibt es bei Umsetzung, Intensität und Ausdrucksformen des Profils Unterschiede innerhalb der evangelischen Kita-Landschaft.

Evangelische Kitas setzen die Bildungsaufträge der Länder um. Das evangelische Profil ist ihr Alleinstellungsmerkmal.

Wir erwarten von pädagogischen Fachkräften in evangelischen Einrichtungen, sprachfähig in Belangen des Glaubens zu werden. Sie nehmen religiöse Fragen der Kinder auf und suchen gemeinsam mit ihnen Antworten. So haben die Fachkräfte Anteil am Verkündigungsauftrag der Kirche und gestalten Kommunikation des Evangeliums kindgemäß und alltagsbezogen. Dabei müssen wir sie begleiten.

In den anerkannten Langzeitqualifizierungen – Religionspädagogische Qualifizierung (RPQ), Theologisch Religionspädagogische Grundqualifizierung (TRG) und Theologisch Religionspädagogische Aufbauqualifizierung (TRA) – setzen sich Mitarbeitende mit und ohne kirchliche Sozialisation, anknüpfend an ihre Biografie, mit ihrer eigenen Religiosität und der Kirche auseinander. Sie erwerben – auch im Lernen voneinander – religionspädagogische und interreligiöse Kompetenzen, um sie im Kita-Alltag nach dem Ansatz der Integrierten Religionspädagogik umzusetzen. So konnten im nordelbischen Prozess Kita 2010 entwickelte Maßnahmen nordkirchenweit fortgesetzt und ausgebaut werden.

Im Auftrag der Nordkirche verantworten die Diakonischen Werke (DW) Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern – dort in Kooperation mit dem Pädagogisch-Theologischen Institut der Nordkirche (PTI) – sowie der Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e. V. (VEK) die jeweiligen religionspädagogischen Langzeitqualifizierungen. Andere Fortbildungsformate ergänzen die Qualifizierungsangebote.

## 1.2. Was im Projektzeitraum geschafft wurde

Im Zeitraum von 2017 bis 2019 wurden die zugewiesenen Mittel für die umfangreiche Qualifizierung von pädagogischen Fachkräften und für andere Projekte, die das evangelische Profil stärken, genutzt.

Es wurden qualifiziert durch:

DW Hamburg	TRG, TRA, RPQ	110 pädagogische Fachkräfte
PTI im Auftrag des DW Mecklenburg und Pommern	RPQ	60 pädagogische Fachkräfte
VEK	TRG, TRA	180 pädagogische Fachkräfte

In drei Jahren absolvierten 350 Fachkräfte die religionspädagogischen Langzeitqualifizierungen.

Aufgrund der verschiedenen Vorerfahrungen mit Kirche und Religion einerseits und der jeweiligen gesellschaftlichen und gesetzlichen Bedingungen in den drei Bundesländern der Nordkirche andererseits wurden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Sie tragen den Rahmenbedingungen und dem Bedarf der Fachkräfte Rechnung:

**Hamburg:** Fachkräfte mit dem Wunsch nach einer religionspädagogischen Qualifizierung mussten sich in den vergangenen Jahren in eine Warteliste eintragen. Die Liste war durchgängig dreistellig. Deshalb wurde die Zahl der Kurse von zwei (bis 2018) auf drei Kurse (2019) erhöht. Künftig werden vier Kurse parallel angeboten, zudem wird ein umfassendes Online-Angebot entwickelt.

Inhaltlich wird das Curriculum überarbeitet und an die veränderte Situation der Kitas in Hamburg angepasst. Pädagogik für unter Dreijährige, der interreligiöse und interkulturelle Dialog sowie die Kommunikation mit religiös ungebundenen Menschen werden in das Curriculum integriert.

Dem Wunsch der Fachkräfte, auch nach der Langzeitfortbildung bei der Umsetzung des evangelischen Profils unterstützt zu werden, wird ab 2020 mit Hamburger Fachtagen begegnet.

**Mecklenburg-Vorpommern:** Langzeitfortbildungen finden an den Standorten Greifswald und Ludwigslust statt, im Schnitt zwei Kurse pro Jahr mit je 15–18 Teilnehmenden. Die Bindung an die Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) wurde bereits in den 1990er-Jahren aufgehoben. Schwerpunkt ist daher, Religion und Religiosität mit den Biografien zu verknüpfen und ein Verständnis für religiöse Bildung zu ermöglichen. Zudem werden Ansätze und Methoden der Religionspädagogik vermittelt und die Teilnehmenden erlernen, wie sie mit Kindern und Eltern über Gott sprechen können.



Die Grundlagen der Demokratie erproben die Kinder im Kinderparlament.

Foto: Franziska Schubert-Suffrian

Seit dem Jahr 2000 findet alle zwei Jahre ein Fachtag statt, zu dem sich im Schnitt ca. 120 Erzieher\*innen anmelden (insgesamt bisher ca. 1.200 Teilnehmende). Der Fachtag vertieft das Bewusstsein: „Wir sind eine Evangelische Kita.“

Zudem bieten das DW und das PTI der Nordkirche Inhouse-Fortbildungen und Arbeitskreise zum religionspädagogischen Profil an. Auch für das Diakonische Bildungszentrum ist das PTI Kooperationspartner und bietet pro Jahr ca. fünf Weiterbildungen an. Der Landesverband des Diakonischen Werkes, diakonische Träger, evangelische Fachschulen, Fachberatung und das PTI entwickeln gemeinsam ein religionspädagogisches Netzwerk, um sich inhaltlich abzustimmen und Leitlinien fortzuschreiben. Ein Schwerpunkt im Netzwerk liegt auf der religionspädagogischen Fortbildung von Leitungspersonen und deren Begleitung.

## Fachtage und Konvente, Handreichungen und eine Elternbefragung

**Schleswig-Holstein:** Neben TRG und TRA stärken diverse Angebote die religionspädagogische Kompetenz der pädagogischen Fachkräfte, Pastor\*innen und Diakon\*innen: Fachtage z. B. zur Zusammenarbeit von Kita und Kirchengemeinde (dazu erschien das Werkstattbuch „Miteinander für die Kinder“), eintägige Fortbildungen, religionspädagogische Konvente oder Inhouse-Fortbildungen in der

Fläche. Hierzu wurden über eineinhalb Jahre sieben Erzieherinnen zu freien religionspädagogischen Referentinnen des VEK ausgebildet, die nun in Schleswig-Holstein Fortbildungen leiten.

Zum evangelischen Profil gab der VEK im Berichtszeitraum eine umfassende Elternbefragung in Auftrag. Das Deutsche Institut für Sozialwirtschaft (DISW) untersuchte, was den Eltern das evangelische Profil ihrer Kita bedeutet. Ergebnis der wissenschaftlichen Studie: Familien erleben in den Evangelischen Kitas in hohem Maße Wertschätzung und einen liebevollen Umgang mit den Kindern. Für die meisten Eltern ist dies zugleich ein Erkennungszeichen des „Evangelischen“. Ein nicht unerheblicher Teil der Eltern – auch der kirchenfernen! – sieht durch die Erfahrungen mit der Evangelischen Kita die eigene Verbundenheit zur Kirchengemeinde gestärkt.

Derzeit wird aus dem bisherigen Kirchlichen Eigenanteil (KEA) der Kirchlich-Diakonische Profilbeitrag (KDP). Um das auf allen Ebenen zu unterstützen, wurde ein „Leitfaden zum KDP“ geschrieben und an Kirchengemeinden, Kitas, Kirchenkreise und andere Beteiligte verschickt. Der VEK berät Konvente und andere Gremien bei der Umsetzung des KDP.

Um den Blick auf Partizipation und Demokratiebildung zu schärfen, hat der VEK die Möglichkeit wahrgenommen, im Auftrag der Diakonie Deutschland eine Handreichung zu „Demokratiebildung aus evangelischer Perspektive“ für Fachberater\*innen zu verfassen. Dazu wurden Filmsequenzen in Evangelischen Kitas gedreht und Multiplikator\*innen ausgebildet.

Außerdem startete der VEK erneut eine Kommunikationsinitiative zum evangelischen Profil unter dem Motto „Mit Gott groß werden“. Sie soll gegenüber Eltern, Kommunen sowie innerhalb der Kirche zeigen, was „Evangelische Kita“ bedeutet. Zugleich soll die Identifikation mit den eigenen Evangelischen Kitas gestärkt werden.

## Das evangelische Profil stärken: nordkirchenweite Projekte

In einem nordkirchenweiten Prozess entstand der zweite Band zur Reformationsschatzkiste „Gottes Liebe macht frei“. Er regt zur ganzheitlichen Gestaltung von biblischen Geschichten in den Kitas an, unter den Blickwinkeln von Beteiligung und Beschwerde, Freiheit und Verantwortung.

Miteinander wurden auch die SchöpfungsWochen gestaltet: regelmäßig stattfindende Aktionstage in den 900 Evangelischen Kitas in der Nordkirche mit einer umfangreichen Materialmappe, in der naturwissenschaftliches Forschen, Klimabildung und Religionspädagogik miteinander verflochten sind.

Durch den Prozess Kita 2020 wurde außerdem der kollegiale Austausch zwischen den Verantwortlichen der Langzeitfortbildungen in den drei Bundesländern gefördert.

### 1.3. Was für die Zukunft gebraucht wird

Kitas müssen ihr evangelisches Profil schärfen und die religionspädagogische Arbeit ausbauen. Nur dann können sie sich aktuellen Themen<sup>1</sup> stellen, etwa Religionspädagogik mit Krippenkindern, Seelsorge für Kinder, Familien und pädagogische Fachkräfte, Quali-

<sup>1</sup> Qualitätsstandards in der Aus- und Fortbildung und in der praktischen Arbeit mit Kindern / Perspektivwechsel Kinder in der Kirche / Familien im Blick / Seelsorge für Kinder / Kinderrechte / Demokratiebildung aus evangelischer Perspektive / Partizipation und Beschwerdemanagement aus evangelischer Perspektive / Klimagerechtigkeit und Schöpfungsverantwortung / Gemeinde im Wandel – Kita als Kirche am Ort / Rückgang der Mitgliederzahlen – Reaktion auf Prognose 2060 / Fachkräfte gewinnen und binden / Umgang mit der verpflichtenden Kirchenmitgliedschaft / Angebotsformen für Beschäftigung mit Spiritualität / Inklusion / Interreligiöse Öffnung / Kirche weltweit. – Globales Lernen / Neue Zugänge für Kirchenferne / Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit / Milieuunterschiede: Stadt ↔ Land; Ost ↔ West; bildungsnah ↔ bildungsfern / Sozialraumorientierung / Schutzkonzepte und Prävention gegen Missbrauch / Gendersensible Arbeit, Vorbilder für Mädchen und Jungen / Digitalisierung (auch als Chance für ländliche Räume) / Medienpädagogik u. a.



Kinder des Christopherus Kindergartens (Feldberger Seenlandschaft) besuchen einen Bauernhof.

Foto: Heike Köhler

tätsentwicklung und Evangelisches Gütesiegel, Dialog mit Familien ohne oder anderer religiöser Verwurzelung. Die religionspädagogischen Langzeitqualifizierungen sind dafür unentbehrlich. Ihre hohen Qualitätsstandards und das detaillierte Eingehen auf die Bedürfnisse im Kita-Alltag tragen zu Motivation und Grundlagenbildung in der religiösen Erziehung bei. Lebendige Integrierte Religionspädagogik kann und muss erlernt werden.

Je mehr Mitarbeitende einer Einrichtung an RPQ und TRG/TRA teilgenommen haben, desto stärker kann ein evangelisches Profil gefördert werden. Die Qualifizierung kann gleichzeitig ein Schlüssel für die Bindung und Gewinnung von Fachkräften in den Kitas sein.

Fachkräfte wünschen sich religionspädagogische Qualifizierung, der Bedarf kann zurzeit nicht gedeckt werden. Künftig müssen mehr RPQ- und TRG-Kurse angeboten werden. Auch andere bewährte Formate müssen fortgeführt und ausgebaut werden: Fachtage, regionale religionspädagogische Arbeitskreise, religionspädagogische Konvente, Vernetzung, Erstellung von Praxismaterialien und Konzepten.

## Im Kontakt mit Kindern und Familien kann es der Kirche gelingen, an der Lebenswirklichkeit von jungen Menschen anzuknüpfen.

Integrierte Religionspädagogik mit einem Verständnis für den Lernort Kita muss weiterhin in der Aus- und Fortbildung von Diakon\*innen, Gemeindepädagog\*innen und Pastor\*innen implementiert werden. Ebenso müssen Kirchengemeinderatsmitglieder, Geschäftsführende von Kita-Werken und andere Trägervertreter\*innen für religionspädagogische Themen sensibilisiert werden.

Im Kontakt mit Kindern und Familien kann die Kirche an der Lebenswirklichkeit von jungen Menschen anknüpfen. Hier hat die Nordkirche eine große Chance, sich weiterzuentwickeln. Von einem gestärkten evangelischen Profil in den Kitas und von religiös sprachfähigen Fachkräften und Kindern, die sich mit Gott und der Welt auseinandersetzen, profitiert die ganze Landeskirche.

## Exkurs: Der Beitrag der evangelischen Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten

Auf dem Gebiet der Nordkirche befinden sich sechs evangelische Fachschulen bzw. Höhere Berufsfachschulen, die Sozialpädagogische Assistent\*innen, Erzieher\*innen und Heilerziehungspfleger\*innen ausbilden und zumeist auch Fort- und Weiterbildung betreiben:

- 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 Sozialpädagog\*innen (BA), staatlich anerkannte Sozialarbeiter\*innen und Diakon\*innen studieren oder ein Masterstudium „Planen und Leiten“ absolvieren (bedeutsam z. B. für Fachberater\*innen und professionelle Träger/Kita-Werke etc. in der Nordkirche):

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

Diese Ausbildungsstätten bieten ein großes Potenzial. Sie unterstützen die Entwicklung religiöser Kompetenz der Fachkräfte im sozialpädagogischen Bereich. Damit leisten sie nicht nur einen Beitrag zur Personalgewinnung und -entwicklung bei den evangelischen Trägern, sondern wirken darüber hinaus in die Breite des sozialpädagogischen Feldes. Angesichts der fortschreitenden Säkularisierung unserer Gesellschaft ist dies von großer Bedeutung.

Sie bieten zudem Weiterbildung an. Fachkräfte können berufsbegleitend den nächsthöheren Abschluss erwerben und sich im System der evangelischen Kindertagesbetreuung beruflich weiterentwickeln, etwa zu Kita-Leitungen oder Fachberater\*innen. Ihre Qualifikation bleibt den kirchlichen Trägern im besten Falle erhalten.

Auch bei der Qualifizierung von Quer- und Wiedereinsteiger\*innen in die frühkindliche und Elementarpädagogik leisten die evangelischen Ausbildungsstätten bereits jetzt ihren Beitrag, der innerhalb der Nordkirche noch stärker in den Blick kommen könnte.

Wünschenswert wäre deshalb eine engere Verzahnung des evangelischen Ausbildungswesens für Sozialpädagogik mit den Ergebnissen und Vorhaben, die aus dem Kita-2020-Prozess sichtbar werden.



Die Kita Hasseldieksdamm freut sich über ihr BETA-Gütesiegel.

Foto: VEK

## 2. Das Evangelische Gütesiegel BETA

### Zusammenfassung

**Zahlreiche Kitas haben das Evangelische Gütesiegel BETA erlangt oder streben es an. Die Grundlage dafür ist ein nachhaltiges und wertebasiertes Qualitätsmanagementsystem.**

**Was geschafft wurde: Qualitätsmanagement als Prozess wird mit allen Beteiligten im Kita-Bereich gemeinsam gestaltet. Dabei setzen Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Hamburg unterschiedliche Schwerpunkte.**

**Was gebraucht wird: Auch künftig soll jede Kita das Evangelische Gütesiegel BETA erwerben können. Kita-Träger und Landeskirche unterstützen die Qualitätsentwicklung durch angemessene Rahmenbedingungen und Ressourcen. Die bewährte Struktur der Qualitätsmanagementbeauftragten beim jeweiligen Landes- bzw. Fachverband soll weiter gefördert werden.**

### 2.1. Was im Projektzeitraum geschafft wurde

Die Nordkirche, die Diakonischen Werke Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern, der Fachverband VEK und die Kirchenkreise unterstützen die Evangelischen Kindertageseinrichtungen und ihre Träger, das Evangelische Gütesiegel BETA zu implementieren. Sie leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Profilbildung. Grundlage ist das Bundesrahmenhandbuch (BRHB) „Leitfaden für den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems in Tageseinrichtungen für Kinder“, das die Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e. V. (BETA) herausgegeben hat. In allen 37 Prozessen des BRHB wird ein Augenmerk auf die Umsetzung integrierter Religionspädagogik gerichtet. Dadurch entstehen trägereigene Handbücher für Qualitätsmanagement (QM).

In den Verbänden arbeiten jeweils Referent\*innen für Qualitätsmanagement.

In den Diakonischen Werken sowie dem Fachverband VEK gibt es jeweils eine Referent\*innenstelle für Qualitätsmanagement mit der Aufgabe, das Thema fachlich-inhaltlich auf Bundes- und Länderebene zu vertreten. Die Umsetzung der Qualitätsentwicklung in der Praxis geschieht jeweils in enger Zusammenarbeit mit den Fachberatungen.

Auch hier werden aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen in den drei Bundesländern individuelle Schwerpunkte gesetzt:

**Mecklenburg-Vorpommern:** Im Zentrum steht die Weiterentwicklung eines eigenen Rahmenhandbuchs, das sich zum einen am genannten Bundesrahmenhandbuch der BETA orientiert, zum anderen an der DIN EN ISO 9001:2015. Dies bildet die Grundlage, auf der das DW Mecklenburg-Vorpommern mit seiner Fach- und Praxisberatung die Evangelischen Kitas bei der Ausarbeitung und Umsetzung eines einrichtungsspezifischen QM-Handbuchs unterstützt.

Zur Überarbeitung des Qualitätsmanagements sind einmal pro Quartal Treffen der Qualitätsgemeinschaft Kita und zweimal pro Jahr der Arbeitsgemeinschaft Qualitätsentwicklung (AG QE) geplant. An der AG nehmen vorwiegend Vertreter\*innen aus Kindertageseinrichtungen in kirchengemeindlicher Trägerschaft teil.

**Schleswig-Holstein:** Hier ist eine Bewegung hin zu Großträgern sichtbar. Damit erhält die Kirchengemeinde vor Ort eine neue Rolle:

Sie gibt die Rechtsträgerschaft ab und übernimmt die sogenannte „ideelle“ Trägerschaft. Qualitätsentwicklung gilt es nun mit allen Beteiligten – Rechtsträger, ideeller Träger und Kita – gemeinsam zu gestalten.

## Qualitätsmanagement und Fachberatung als gesetzliche Verpflichtung

Seit März 2015 fördert das Land Schleswig-Holstein Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung. Mit diesem Erlass sind in vielen Evangelischen Kindertageseinrichtungen Stellen für Qualitätsbeauftragte und zeitliche Ressourcen für Leitungskräfte geschaffen worden. Das neue Kindertagesstättengesetz für Schleswig-Holstein macht ab 2021 Vorgaben zur verpflichtenden Einführung von QM und Fachberatung. Auf der Ebene der Kirchenkreise sind Fachberatungsstellen mit dem Schwerpunkt QM entstanden. Dadurch strebt eine Reihe von Evangelischen Kindertageseinrichtungen das Audit zum Evangelischen Gütesiegel BETA an.

**Hamburg:** Einige Kitas setzen nach der Verleihung des Evangelischen Gütesiegels ihr evangelisches Profil und die Qualitätsent-



Die Mitarbeitenden aus dem Kirchenkreis Hamburg West/Südholstein erhalten ihr Evangelisches Gütesiegel BETA.

Foto: Frank Hänke

wicklung besser um. Deshalb stellt sich die Frage: Wie kann ein nachhaltiges und wertebasiertes Qualitätsmanagementsystem in den Kitas installiert und aufrechterhalten werden? Zusammen mit dem Evangelischen Kindertagesstättenverband Hamburg (Eva-Kita VHH) wurde eine Studie in Auftrag gegeben, um die „Gelingensbedingungen“ für die Profilbildung durch Qualitätsmanagement zu identifizieren und sie dann zielgerichtet zu unterstützen.

## 2.2. Was für die Zukunft gebraucht wird

Ein nachhaltiges und wertebasiertes Qualitätsmanagementsystem kann nur umgesetzt werden, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Diesen Prozess gilt es mit allen Verantwortlichen und Entscheidungsträgern im Kita-Bereich zu gestalten.

- Das Evangelische Gütesiegel BETA hat sich in der Nordkirche als Mittel zur Profilbildung der Kindertagesstätten bewährt. Die Nordkirche und die Träger der Kindertagesstätten setzen sich weiterhin gemeinsam dafür ein, dass jede Evangelische Kindertagesstätte das Evangelische Gütesiegel BETA erwerben kann.
- Die Träger der Kindertageseinrichtungen sowie die landeskirchlichen Gremien unterstützen die Qualitätsentwicklung durch angemessene Rahmenbedingungen. Kontinuierliche Qualitätsentwicklung benötigt personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen. Die bewährte Struktur einer koordinierenden Stelle „Qualitätsmanagementbeauftragte“ beim jeweiligen Landesverband bzw. Fachverband ist beizubehalten und zu fördern.
- Die Nordkirche stellt weiterhin die entsprechenden Ressourcen (personell, finanziell, materiell) zur Implementierung und Weiterentwicklung der spezifischen Qualitätskriterien Evangelischer Kitas und zur Sicherung der Umsetzung des Bundesrahmenhandbuchs BETA für die Landesverbände zur Verfügung.
- Die Diakonischen Werke sowie der Fachverband VEK setzen die Arbeit auf der Ebene der BETA zur einheitlichen Weiterentwicklung von gemeinsamen Qualitätsstandards fort, um im bundesdeutschen Vergleich mit anderen Anbietern als eine Kirche sichtbar zu sein.

## Exkurs: Studie zur Qualitätsentwicklung

Wie sich die Arbeit in den Kitas durch die Auseinandersetzung mit dem Qualitätsmanagementsystem weiterentwickelt hat, beschreibt eine aktuelle Studie von Prof. Dr. Petra Strehmel von der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW). Sie wurde 2019 durch das Diakonische Werk Hamburg und den Evangelischen Kindertagesstättenverband Hamburg in Auftrag gegeben.

Die Auswertung der Gruppendiskussionen mit Leitungskräften zeigt: Qualitätsentwicklung und deren Nachweis unterstützen die Prozesse des permanenten Lernens aller Beteiligten sowie der Organisation selbst. Bereits vorhandene gute Qualität wird erhalten und verbessert. Qualitätsmanagement (QM) gibt immer wieder Anlass, sich mit vielfältigen Themen der pädagogischen Arbeit auseinanderzusetzen, Arbeitsformen und die eigene Haltung infrage zu stellen und weiterzuentwickeln. So wirken Impulse aus dem QM als „Schwungräder“ im Alltag der Kindertagesstätten. Sie bieten Lernanlässe für Einzelne sowie das pädagogische Team und fördern die professionelle Weiterentwicklung der Einrichtung.

## Das „Schwungrad“ für den Kita-Alltag

Die Studie belegt den Wert von QM, in dem es Fachkräften in ihrer täglichen Arbeit Orientierung und Sicherheit gibt. Durch die Reflexion werden gemeinsam „Schätze gehoben“, so die Teilnehmenden der Gruppendiskussion. Mit der Erarbeitung der Prozesse im QM-Handbuch schaffen sich die pädagogischen Teams eine personenunabhängige Basis für die pädagogische Haltung und ein gemeinsames Grundwissen und Selbstverständnis ihrer Arbeit, das durch QM untermauert wird. Die Teams entwickeln einen christlich geprägten Wertekern, auf dessen Grundlage sie souverän handeln und dieses Handeln fachlich begründen können. Diese Professionalität macht Teams stolz und fördert die Bindung der Mitarbeitenden an „ihre“ Einrichtung.

Die Studie macht zudem deutlich, dass durch die Arbeit mit QM-Prozessen eine höhere Arbeitszufriedenheit entsteht und die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Einrichtung gestärkt wird. Die Identifikation mit der Kindertagesstätte stärkt ebenso das Empfinden der Zugehörigkeit zur Kirchengemeinde.

Die Studie liefert Nachweise dafür, dass die Anwendung des QM-Handbuchs eine wichtige Ressource zur Einarbeitung neuer Mitarbeitenden darstellt. Wissen und Erfahrungen des Kita-Teams werden gesichert und ermöglichen neuen Kolleg\*innen einen guten Start und zuverlässige Orientierung.

Das Qualitätsmanagementsystem sorgt in den Kindertagesstätten für Ordnung, Transparenz und Zeitersparnis. Auch für Kinder und Eltern werden Abläufe und pädagogische Qualität verständlich und verlässlich. Die pädagogischen Fachkräfte sind nachweislich sprachfähiger und können ihr Handeln souverän begründen. Es ist zu erwarten, dass hierdurch das Vertrauen der Eltern in die Arbeit der Fachkräfte gestärkt wird und ihre Zufriedenheit wächst, so die Studie.



Wie viele Kinder eine Fachkraft betreut, hier in der Kita Regenbogen in Güstrow, ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.

Foto: Jörn Lehmann

## 3. Fachkräfte

### Zusammenfassung

**In den Evangelischen Kitas in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein sind die Arbeitsbedingungen unterschiedlich. Doch Aufgabe in allen drei Bundesländern ist die Abfederung des Fachkräftemangels und die Personalentwicklung. Sie beinhaltet Aspekte wie alternsgerechtes Arbeiten, persönliche Weiterentwicklung und Leben eines wertorientierten evangelischen Profils.**

**Was geschafft wurde:** In Hamburg verbessert sich durch einen neuen Landesrahmenvertrag der Betreuungsschlüssel und der Quereinstieg für Fachkräfte wird erleichtert. In Mecklenburg-Vorpommern haben Fachkräfte inzwischen mehr Wahlfreiheit bei bedarfsgerechten Voll- und Teilzeitstellen; andere Verbesserungen stehen allerdings noch aus. In Schleswig-Holstein bringt das Kita-Reform-Gesetz positive Neuerungen. Zudem wird die Ausbildung flexibler.

**Was gebraucht wird:** Für gute Arbeitsbedingungen ist weiterer Einsatz nötig; das betrifft zum Beispiel die Fachkraft-Kind-Relation oder die Freistellung für Leitungsaufgaben. Lücken im Unterstützungssystem für Kitas – Fachberatung, Supervision, Coaching – müssen geschlossen werden. Außerdem sollten Fachkräfte mehr Perspektiven für Weiter- und Höherqualifizierung erhalten.

**Bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften hilft auch die Stärkung des evangelischen Profils. Kirche und Diakonie können dann mit einer positiv wahrgenommenen Dienstgemeinschaft werben. Eine professionelle Imagekampagne sollte diese Aspekte unterstreichen und auf Kirche als attraktive Arbeitgeberin aufmerksam machen.**

### 3.1. Was im Projektzeitraum geschafft wurde

**Hamburg:** Das Diakonische Werk hat 2018 erfolgreich an der Überarbeitung des Landesrahmenvertrages für die Kindertagesbetreuung mitgewirkt (siehe 4.3.4.), der u. a. folgende Verbesserungen enthält: Anpassung der Betreuungsschlüssel im Krippenbereich auf 1:4, in Kindertagesstätten bis Januar 2024 auf 1:10. Daraus erwächst ein hoher Bedarf an zusätzlichen Fachkräften und inhaltlicher Qualifizierung. Dem muss in den kommenden Jahren entsprechend begegnet werden.

Ebenfalls wirkte das Diakonische Werk Hamburg bei einer anderen Regelung mit: der Anrechnung von Berufsfachschüler\*innen und Fachschüler\*innen der berufsbegleitenden Aus-/Weiterbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz (SPA) bzw. zur Erzieherin/zum Erzieher auf den Fachkraftschlüssel. Hierdurch soll eine berufsbegleitende Ausbildung ermöglicht werden.

#### Qualität erhalten, Fachkräfte gewinnen: So öffnet sich das Berufsfeld Kita.

Außerdem wurde der Kreis der Kita-Beschäftigten erweitert. Eine erfolgreich verhandelte „Positivliste“ ermöglicht den Quereinstieg für Erziehungspersonal in Kitas und in die Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen. Die Evangelischen Fachschulen Hamburgs machen entsprechende Angebote. Unter der Prämisse „Qualität erhalten, Fachkräfte gewinnen“ konnte eine befristete Öffnung des Berufsfeldes Kita bei gleichzeitiger Verpflichtung zur Weiterqualifizierung für eine zusätzliche Personalgruppe erreicht werden. Das ist ein notwendiger Schritt angesichts des hohen Zusatzbedarfs an pädagogischen Fachkräften in den nächsten Jahren und der sich abzeichnenden Engpässe auf dem Arbeitsmarkt.

Unter dem Dach des Diakonischen Werkes Hamburg wurde in Kooperation mit den Mitgliedseinrichtungen das Projekt „JobPartner Diakonie“ umgesetzt. Neben einer modernisierten zentralen Stellenbörse können die Träger ein Bewerbermanagementsystem nutzen, das den Service für potenzielle Bewerber\*innen verbessert. Ein zusätzliches Karriereportal (seit Ende 2019) profiliert zudem evangelische Träger aller sozialen Dienstleistungsarten auf dem Arbeitsmarkt und gibt einen Überblick über Arbeitsfelder und Anforderungen. 2019 startete im DW zudem das Projekt „Personal im Fokus“, das vom Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Ziel ist eine ausführliche Beratung und Begleitung der Träger und Leitungen bei Personalentwicklungsmanagement, Personalressourcennutzung sowie Personalakquise.

Schließlich konnte eine Stärkung des Sozial- und Erziehungsdienstes in den Tarifverträgen erreicht werden, was sich in einer höheren Attraktivität des Arbeitsfeldes niederschlägt.

**Mecklenburg-Vorpommern:** Die Entwicklung bei den bedarfsgerechten Voll- bzw. Teilzeitstellen ist positiv: Fachkräfte haben hier inzwischen mehr Wahlfreiheit. Neben der Stärkung von Mitarbeitenden in Familienphasen trägt dies auch zum altersgerechten Arbeiten bei.

#### Bedarfsgerechte Stellen stärken die Mitarbeitenden.

Bei anderen Rahmenbedingungen konnten nur teilweise Verbesserungen erreicht werden:

So hat sich das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern wiederholt für eine transparentere Berechnung der Personalschlüssel in den Satzungen und Richtlinien der Landkreise und kreisfreien Städte ausgesprochen, um überhaupt einschätzen zu können, ob die gesetzlich vorgegebenen Standards bei Urlaub und Krankheit eingehalten werden. Die Ausfinanzierung des Personalschlüssels hat entscheidende Bedeutung für alle Strukturen der Kita, von der Erfüllung der Leitungsaufgaben bis zur gesetzlich geregelten Fachkraft-Kind-Relation. Beide Punkte sind trotz des Engagements der Diakonie nicht befriedigend: Die Fachkraft-Kind-Relation hat sich in den vergangenen drei Jahren zwar auf 1:15 im Kindergartenbereich verbessert (unverändert: integrative Kiga-Gruppen; im Krippenbereich weiterhin ein Schlüssel von 1:6); doch sie liegt immer noch auf dem letzten Platz im deutschlandweiten Vergleich. Bei einer solchen Relation können negative Auswirkungen auf die pädagogische Qualität und das Wohlbefinden der Kinder nicht ausgeschlossen werden.

Weiterhin ist es nicht gelungen, Leitungskräfte zu entlasten und mehr Zeit für Leitungsanteile auszuhandeln. Die Landkreise und kreisfreien Städte haben sehr unterschiedliche Regelungen zur Freistellung von Leitungskräften festgeschrieben. Sie basieren auf keiner soliden Analyse der Aufgaben und berücksichtigen viele Anforderungen nicht (z. B. Personalführung und -entwicklung, Qualitätssicherung und -entwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit mit Familien, Sozialraumvernetzung).

Der Fachkräftemangel hat sich unterdessen verschärft. Als Gegenmaßnahme ist v. a. die Einführung der dualen praxisintegrierten Ausbildungsform „Staatlich anerkannte Erzieher/in für 0- bis 10-Jährige“ gelungen, die in staatlichen beruflichen Schulen bereits im Schuljahr 2017/18 starten konnte. An den Berufsfachschulen des Diakonischen Bildungszentrums (DBZ) Mecklenburg-Vorpommern läuft diese Ausbildungsform zum Schuljahr 2020/21 an. Zum Standort Schwerin kam 2017 mit Bad Sülze eine weitere Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik im ländlichen Raum hinzu. Seit 2019 bietet das DBZ mehrere Kurse zur „Qualitätsorientierten kindheitspädagogischen Grundqualifizierung für Fachkräfte“ gemäß §11 Abs. 1 Nr. 12-18 KiföG M-V an.

**Schleswig-Holstein:** Der VEK, das Diakonische Werk Schleswig-Holstein und die Landes-Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände (LAG) haben sich gemeinsam im Kita-Reform-Prozess des Landes engagiert. Folgende Rahmenbedingungen wurden in das neue Kindertagesstättengesetz aufgenommen: Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels (von 1,5 Fachkräften pro 22 Elementarkinder auf 2 Fachkräfte für 20 Elementarkinder), Festschreibung von Leitungsfreistellungen (7,8 Stunden pro Woche pro Gruppe), Festschreibung von Fachberatung und Qualitätsentwicklung, verlässliche Vor- und Nachbereitungszeiten (7,8 Stunden pro Woche und Gruppe), Ausfallzeiten (Krankheit, Urlaub, Fortbildung) wurden verbindlich mit zusätzlich 390 Stunden pro Fachkraft pro Jahr festgeschrieben. Es wird noch einmal erheblicher Anstrengung bedürfen, die verbleibenden strittigen Punkte (u. a. Umsetzung von inklusiven Kita-Konzepten, Familienzentren) zu einem guten Abschluss zu bringen.

Mit Unterstützung des VEK ist es gelungen, erste Schritte zu einer Flexibilisierung der Ausbildungsstruktur für Erzieher\*innen in Schleswig-Holstein zu gehen. Gemeinsam mit anderen Wohlfahrtsverbänden und der Bundesagentur für Arbeit entwickeln die Träger Evangelischer Kindertageseinrichtungen Angebote für eine zum Teil vergütete Praxisintegrierte Ausbildung („PIA“-Klassen) und setzen diese engagiert um. Gerade Menschen, die bereits eine Ausbildung durchlaufen haben und/oder auf eine Vergütung angewiesen sind, werden so motiviert. Außerdem hat die LAG (unter Beteiligung des VEK) eine Duale Ausbildungsstruktur im Erzieher\*innenberuf konzipiert. Die Nachwuchsgewinnung wird sich dabei nicht nur auf die Berufsgruppen Erzieher\*innen und Sozialpädagogische Assistent\*innen beziehen, sondern muss auf ein breiteres Spektrum angelegt sein (Schülerpraktikum, Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Heilerziehungspfleger\*innen, Heilpädagog\*innen, Bachelor-Absolvent\*innen).

Der VEK engagierte sich im PEPP-Prozess (Personalgewinnung und Personalplanung) zur Organisationsentwicklung der Nordkirche. Dadurch ist es gelungen, die Arbeitsergebnisse des Kita-Bereiches mit den anderen Arbeitsfeldern der Nordkirche zu verknüpfen. Die Stellenvermittlung bzw. das Stellenportal der Nordkirche wird sowohl von den Trägern vor Ort als auch vom VEK regelmäßig beworben und genutzt. Zusätzliche Anreize für neue Mitarbeitende werden bei den Trägern in Schleswig-Holstein ganz unterschiedlich geplant und umgesetzt.

### Anreize für Fachkräfte: vom betrieblichen Gesundheitsmanagement bis zur Kita-App

Neben Flexibilisierung und Vergütung der Ausbildung wird auf folgenden, noch ausbaufähigen Ebenen angesetzt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen: betriebliches Gesundheitsmanagement, altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Flexibilisierung von Teilzeit-/Vollzeitmodellen zur Anpassung an (zeitlich befristete) besondere Lebenssituationen. Durch die Einführung der Kita-App „Famly“<sup>2</sup> haben die Träger die Möglichkeit, die Kommunikation innerhalb der Einrichtung und mit den Eltern innovativ und ressourcenschonend weiter zu entwickeln und Leitungskräfte zu entlasten.

Der VEK begleitet die unterschiedlichen Akteure (Geschäftsführungen, Einzelträger, Regionalleitungen, Fachberatungen, Leitungskräfte) beim Personalentwicklungsmanagement. Darüber hinaus hat der VEK eine Vielzahl von Möglichkeiten zu Gruppen- oder Einzel-Supervisionen und Coaching neu geschaffen. Fortbildung, Begleitung in der Organisationsentwicklung sowie Beratungsangebote stehen den Beteiligten ebenfalls zur Verfügung. Es ist notwendig, das Unterstützungssystem (Fachberatung, Supervision, Coaching-Angebote) für die Kindertageseinrichtungen weiter auszubauen, denn es ist in den letzten Jahren nicht mit dem Anstieg der Kita-Plätze mitgewachsen. Daher klaffen erhebliche Lücken. Gerade die längerfristige Begleitung der Leitungen und Mitarbeitenden ist an vielen Standorten zurzeit nicht zu verwirklichen.

### 3.2. Was für die Zukunft gebraucht wird

Evangelische Kitas müssen attraktive Arbeitsorte für Fachkräfte sein. Deshalb gilt es, in der Nordkirche für die folgenden gemeinsamen Anliegen zu kämpfen:

- Der Fachkräftemangel ist das drängendste Problem der kommenden Jahre; er ist durch neue, z. T. praxisintegrierte Ausbildungs- und Abschlussmodelle nur teilweise zu beheben. Um die Aus- und Weiterbildungsstruktur weiter zu flexibilisieren, müssen neue Vermittlungsmethoden wie Online-Seminare und E-Learning-Module entwickelt und den Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden.
- Weiterer Einsatz ist nötig, wo die Arbeitsbedingungen der pädagogischen Fachkräfte unmittelbar betroffen sind, etwa beim Personalschlüssel oder der Fachkraft-Kind-Relation. Ein Augenmerk liegt auf den Bedingungen für Leitende, insbesondere den Freistellungszeiten für Leitungsaufgaben. Lücken im Unterstützungssystem für Kitas (Fachberatung, Supervision, Coaching-Angebote) müssen geschlossen werden.

### Mit guter Personalentwicklung bei Fachkräften punkten

- Fachkräfte müssen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen gute Angebote für Weiter- und Höherqualifizierung erhalten. Denn gute Personalentwicklung begünstigt die Entscheidung für einen kirchlichen bzw. diakonischen Träger. Dazu gehört der Ausbau der Bereiche Gesundheitsmanagement und altersgerechtes Arbeiten.<sup>3</sup>
- Das Bemühen um ein ansprechendes kirchlich-diakonisches Profil der Einrichtungen sollte intensiviert werden (siehe 1.).<sup>4</sup> Kirche und Diakonie müssen für eine positiv wahrgenommene Dienstgemeinschaft werben können, die auch spirituelle, sinnstärkende sowie religionspä-

dagogische Weiterbildungsangebote für ihre Fachkräfte bereithält.

- Die genannten Aspekte sollten Teil einer professionellen Imagekampagne sein – mit dem Ziel, neue Fachkräfte auf Kirche als Arbeitgeber aufmerksam zu machen und zu gewinnen. Werbung für kirchliche und diakonische Träger sollte auch in sozialen Netzwerken und auf digitalen Plattformen platziert werden.

- 2 Zahlreiche Kitas in Schleswig-Holstein nutzen die Family-App. Sie erleichtert Eltern, Leitungen und Fachkräften die tägliche Übermittlung von Informationen. Family ist ein Alleinstellungsmerkmal der Evangelischen Kindertageseinrichtungen und trägt zu einem modernen Image bei Eltern und (zukünftigen) Mitarbeitenden bei.
- 3 Für Prozesse im Bereich „Qualitätsmanagement“ vgl. die Ergebnisse der entsprechenden AG.
- 4 Vgl. die Ergebnisse der AG „Evangelisches Profil leben“.



Fort- und Weiterbildung sowie Fachtage, hier in Salem, sind fester Bestandteil der Jahresplanung.

Foto: Diakonie MV



Bring- und Abhol-Situationen sind wichtige Kontaktmöglichkeiten mit den Eltern.

Foto: Jörn Lehmann

## 4. Wesentliche Herausforderungen

### 4.1. Evangelische Kindertageseinrichtungen als Orte für Familien

#### Zusammenfassung

Die Evangelische Kindertagesstätte ist nicht nur ein Ort für Familie, sondern auch ein Ort der Familie: Kitas stellen einen wichtigen Bestandteil der Lebenswelten von Kindern und Familien dar und werden für die Kinder über lange Zeit zum hauptsächlichsten sozialen Lebensraum. In der zunehmenden Pluralität von Familienformen und Arten des Aufwachsens nimmt die Kindertagesbetreuung als Reflexions- und Übungsraum des menschlichen Zusammenseins gewichtige Aufgaben in der Sozialisations- und Werteprägung der Kinder wahr. An keinem anderen Ort hat Kirche einen so umfangreichen und sozialisations- und wertprägenden Zugang zu Kindern und Familien wie in den Kindertagesstätten.

**Familienorientierung:** Auf regionaler wie auf Landesebene ist ein gutes Beratungs- und Unterstützungssystem für die evan-

gelische Kita-Arbeit nötig. Nur so können Kirche und Diakonie die große Chance, die sie mit ihren Kindertageseinrichtungen haben, weiter nutzen.

**Arbeit im Sozialraum:** Die Zusammenarbeit der evangelischen Bildungsakteure – Familienzentren, Kindertagesstätten, Schulen – vorantreiben (Hamburg). Die Finanzierung von Familienzentren sichern (Mecklenburg-Vorpommern). Familienzentren weiter fördern und ausbauen (Schleswig-Holstein).

**Kultursensible Arbeit:** In allen drei Bundesländern müssen – mit regionalen Schwerpunkten – die Fortbildungsangebote angepasst und ausgebaut werden.

### 4.1.1. Familienorientierung

„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.“

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 1, S. 6

#### Was im Projektzeitraum geschafft wurde

**Hamburg:** Die Fach- und Leitungskräfte der Evangelischen Kindertagesstätten werden umfassend geschult. Zu diesem Zweck halten die Träger von Kindertageseinrichtungen wie auch das Diakonische Werk Hamburg umfassende Fort- und Weiterbildung sowie Fachberatung vor. Besonders hervorzuheben ist hierbei der steigende Bedarf an profilbildenden religionspädagogischen Maßnahmen und Beratungsangeboten, die konkret einen werteorientierten Ansatz ansprechen und stärken.

Unterstützung erfolgt zudem durch Bundes-Projekte wie „Sprach-Kita“ und „Kita-Einstieg“, die das Diakonische Werk Hamburg begleitet. Sie bieten den Fach- und Leitungskräften umfangreiche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu Vielfalts- und Kulturkompetenz, Interkultureller Öffnung und Demokratiebildung.

**Mecklenburg-Vorpommern:** Im Zuge der Reflexion über das christliche Selbstverständnis wurden die Leitlinien aktualisiert und neu aufgelegt. Sie verblieben aber, wegen des Wiedererkennungseffektes, im bekannten Layout. Die Leitlinien sind zur Begrüßung der neuen Kinder und deren Familien Teil der Vertragsunterlagen. Aber auch neue Mitarbeitende finden sie in der Begrüßungsmappe vor.

**Schleswig-Holstein:** Nicht zuletzt durch den Rechtsanspruch für Kinder ab dem ersten Lebensjahr nahm die Zahl der Kita-Plätze erheblich zu. Dadurch wurde zusätzliche Fortbildung für die Mitarbeitenden im Krippenbereich erforderlich. Diese Angebote wurden hoch frequentiert.

Im Zusammenhang mit der neuen Kommunikationsinitiative für die evangelische Kita-Marke „Mit Gott groß werden“ gab der VEK eine umfassende Elternbefragung in Auftrag (siehe 1.2.). Die Rückmeldung der Eltern zur evangelischen Kita-Arbeit ist insgesamt sehr positiv. Gleichzeitig signalisieren sie: An den positiven Erfahrungen möchten sie nach dem Ende der Kindergartenzeit ihrer Kinder in der Kirchengemeinde anknüpfen. Hier treffen sie aber anscheinend auf zu wenig Angebote.

#### Was für die Zukunft gebraucht wird

Um dem Trend der nachlassenden Kirchenverbundenheit entgegenzuwirken, ist eine Fokussierung auf Kindertagesstätten wichtig. Damit hat die Kirche ein Steuerungsinstrument, um nicht nur Kinder und Familien, sondern auch die Mitarbeitenden in den Einrichtungen zu erreichen. „Bis 2060 wird sich die Zahl der Kirchenmitglieder in Deutschland [voraussichtlich] um 49 % verringern“, so das Kirchenamt der EKD 2018. „Der Rückgang basiert stärker auf Tauf-, Austritts- und Aufnahmeverhalten als auf demographischer Entwicklung.“

Die Austrittswahrscheinlichkeit liegt in der Altersgruppe zwischen 25 und 35 Jahren am höchsten. In dieser Altersgruppe sind auch Mitarbeitende in der Kindertagesbetreuung als die größte Arbeitnehmer\*innengruppe der Nordkirche mit evangelischer Konfession zu identifizieren. Die Verbundenheit dieser Gruppe mit der Kirche zeigt sich insbesondere in der Erwartung, dass ihre Kirchenmitgliedschaft einen persönlichen Mehrwert beinhalten sollte. Dieser kann sich durch Wertschätzung ihres Arbeitsfeldes ebenso ausdrücken wie in der Möglichkeit, die Kirchengemeinschaft durch ihre Tätigkeit aktiv mitzugestalten.

#### Neue Rolle: die Kita als „kirchlicher Ort“

Gleichzeitig ist es genau diese größte Arbeitnehmer\*innengruppe in der Nordkirche, die im ständigen direkten Kontakt zu den Eltern und deren Kindern in den Evangelischen Kitas steht und damit unmittelbar kirchlich-diakonische Arbeit für diese Zielgruppe vermittelt.

Mit Blick auf die Eltern hat zum Beispiel die o. g. Befragung des VEK ermittelt: Eltern schätzen an den Evangelischen Kitas besonders die Gemeinschaftserfahrung. Ein erheblicher Teil der Eltern, auch der kirchenfernen, erlebt durch die Kita-Zeit eine gestärkte Verbundenheit mit der Kirchengemeinde. Laut der Projektion für 2060 (siehe oben) zählen die Kita-Eltern zu jenen Altersgruppen, die der Kirche immer mehr verloren gehen. Im evangelischen Kita-Bereich liegt die große Chance, dem entgegenzuwirken!

Viele Kirchengemeinden in der Nordkirche befinden sich in weitreichender Umstrukturierung, nicht zuletzt durch den zunehmenden Mangel an Pastor\*innen. Daher ist dringend zu empfehlen, dass die Nordkirche ihre Evangelischen Kindertagesstätten strategisch wahrnimmt, ausgestaltet und dauerhaft gesichert führt als ‚Kontakt- und Zugangsgelegenheit‘ im Sinne von ‚Kita als kirchlichem Ort‘ für Familien. Insbesondere in Hamburg und Schleswig-Holstein hat sich eine gute Arbeitsteilung entwickelt zwischen Kindertagesstättenwerken auf Kirchenkreisebene als Rechtsträger einerseits und andererseits den örtlichen Kirchengemeinden als ideelle Träger, die weiterhin für die Begleitung der Kinder und ihrer zugehörigen erwachsenen Bezugspersonen eine Mitverantwortung tragen. Diese Struktur wird sehr hilfreich und zukunftssichernd sein.

Grundsätzlich ist auf regionaler wie auf Landesebene ein gutes Beratungs- und Unterstützungssystem für die evangelische Kita-Arbeit

nötig, um mit den rasanten Veränderungen Schritt zu halten. Nur so können Kirche und Diakonie die große Chance, die sie mit ihren Kindertageseinrichtungen haben, auch weiterhin nutzen.

Längst nicht alle Kitas in Schleswig-Holstein oder Hamburg sind in der Trägerschaft von Kita-Werken. Wenn der Trend auch klar in diese Richtung geht, muss dennoch gewährleistet sein, dass auch die Kirchengemeinden durch zusätzliche Angebote des VEK und des Diakonischen Werkes Unterstützung und Begleitung erfahren, zum Beispiel durch religionspädagogische Fortbildung für Pastor\*innen, Fachkräfte und Leitungspersonen. Dies gilt insbesondere, wenn die Kirchengemeinden die Rechtsträgerschaft abgegeben haben, aber ideelle Träger bleiben (siehe auch Kap. 2). Die Verknüpfung der Evangelischen Kita mit der Kirchengemeinde trägt dazu bei, dass „Kirche am Ort“ für Kita-Eltern weiterhin erlebbar bleibt, auch wenn sich kirchliche und gesellschaftliche Strukturen verändern.

#### 4.1.2. Arbeit im Sozialraum

„Kitas als Familienorte entwickeln sich regional unterschiedlich – zum Teil geschieht dies in Form Evangelischer Familienzentren. Träger, Verbände und Nordkirche stimmen die erforderliche Unterstützungsleistung ab.“

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 1, S. 6

##### Was im Projektzeitraum geschafft wurde

Kindertagesstätten leisten vielerorts auch niedrigschwellige Sozialarbeit und werden so zum Anlaufpunkt für alle Fragen der Familien und zu einem zentralen Ort des Sozialraums. Über das Vertrauen von Eltern wachsen auch Ansprüche und Erwartungen an den Umfang von Kita-Betreuung, an Information und Gespräch. Weil der seelsorgerische Aspekt im Kontakt mit den Familien zunimmt, wird es immer wichtiger, innerkirchliche Strukturen zu vernetzen und die Beteiligten bei einem professionellen und profilierten Umgang mit diesen Anforderungen zu unterstützen.

Kitas werden für Familien zur wichtigen Anlaufstelle im Sozialraum.

**Mecklenburg-Vorpommern:** Das Diakonische Werk beteiligte sich als Kooperationspartner an dem Projekt „ALFA – Alles für Familie – Familie ist alles“. Dieses Landesprojekt in Zusammenarbeit mit der Hoch-

schule Neubrandenburg erfasste die Bedarfe von Familien besonders im ländlichen Raum. Als Ergebnis wurden in allen Landkreisen und kreisfreien Städten Familienbildungskonzepte erstellt und schrittweise umgesetzt. In der Zusammenarbeit mit einigen Kita-Trägern gelang es, das Thema Familienbildung als Schwerpunkt der konzeptionellen Arbeit zu etablieren. Auch im laufenden Folgeprojekt „Reallabor Familienbildung“ ist die Diakonie Kooperationspartner und begleitet vor Ort zwei Träger bei der Umsetzung der entsprechenden Projekte.

**Schleswig-Holstein:** Etliche Kitas haben sich, vom Land gefördert, zu Familienzentren weiterentwickelt. VEK und Caritas schulten in bisher vier Durchgängen landesweit und trägerübergreifend die sogenannten Koordinierungsfachkräfte der Familienzentren. Weiterhin hat der VEK mit dem Diakonischen Werk Schleswig-Holstein und der Fachstelle Familien der Nordkirche ein Fachforum ins Leben gerufen, in dem sich Verantwortliche der Familienzentren regelmäßig treffen.

Eine landesweite Steuerungsgruppe mit Expert\*innen aus dem evangelischen Kita-Bereich und der Nordkirche hat zudem ein Konzept für eine neue Kommunikationsinitiative in Schleswig-Holstein entwickelt (siehe 1.2.). Dabei wurden auch Alleinstellungsmerkmale Evangelischer Kitas und ihrer Träger ermittelt, die für die Verortung der Kitas im Sozialraum und für die Zusammenarbeit mit den Kommunen bedeutsam sind.

##### Was für die Zukunft gebraucht wird

**Hamburg:** Die Zusammenarbeit der evangelischen Bildungsakteure (Familienzentren, Kindertagesstätten und evangelische Schulen) wird durch die Organisation im gemeinsamen diakonischen Dachverband stetig vorangetrieben unter dem Stichwort: evangelische Bildungssozialisation. Die Möglichkeit der langzeitlichen Erreichbarkeit von Kindern und Jugendlichen und die gemeinsame Orientierung an der Vermittlung von Demokratisierungsprozessen bieten große Chancen für eine profilierte und nachhaltige Erkennbarkeit evangelischer Bildungsakteure als gewichtige und verantwortungsvolle Mitgestalter einer positiven gesellschaftlichen Entwicklung.

**Mecklenburg-Vorpommern:** Erste Einrichtungen zeigen ein stärkeres Interesse, sich zu Familienzentren zu entwickeln. Um dies aber konkret angehen zu können, muss eine sichere Ausfinanzierung gegeben sein.

**Schleswig-Holstein:** Die Familienzentrumsarbeit soll weiter gefördert und ggf. ausgebaut werden. Hierzu erarbeitet das zuständige Sozialministerium gerade eine neue Richtlinie. Das Fachforum Familienzentren spielt dabei eine zentrale Rolle.

### 4.1.3. Kultursensible Arbeit

„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.“

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 1, S. 6

#### Was im Projektzeitraum geschafft wurde

**Hamburg:** Als zunehmend herausfordernd benennen Mitarbeitende, Leitungskräfte und Träger die zunehmende Glaubenspluralität der Kinder, Familien und auch Mitarbeitenden. Die Inhalte der religionspädagogischen Arbeit mussten sich in den vergangenen Jahren immer stärker an Fragen der Interreligiosität und Kultursensibilität orientieren.

**Mecklenburg-Vorpommern:** Eine Herausforderung war und ist es, Modelle zu entwickeln, die Fachkräften ohne oder mit anderem religiösen Hintergrund den Zugang zu Evangelischen Kindertagesstätten ermöglichen. Zugleich soll das evangelische Profil der Einrichtungen bewahrt und befördert werden. Diesem Ansatz gehen die pädagogischen Fachkräfte alle zwei Jahre auf einem Fachtag in Salem nach.

**Schleswig-Holstein:** Die Qualifizierung wurde ausgebaut und gut in Anspruch genommen. Das Angebot umfasst Fortbildungen im religionspädagogischen, kultursensiblen und interreligiösen Bereich, insbesondere die Theologisch-Religionspädagogische Aufbauqualifizierung (TRA).

#### Was für die Zukunft gebraucht wird

In allen drei Bundesländern der Nordkirche müssen die Bildungsangebote angepasst und ausgebaut werden. Dabei gibt es regionale Schwerpunkte.

In Hamburg z. B. soll die Kooperation zwischen katholischen und evangelischen Einrichtungen verstärkt werden. So arbeitet das Diakonische Werk Hamburg mit dem Erzbistum Hamburg zu ökumenischen Leitungsförderungen ab 2020 zusammen.

Die Fortbildungen in Schleswig-Holstein sollen nach Möglichkeit ausgeweitet werden, da die Nachfrage das bisherige Angebot weit übersteigt.



Foto: Markus Scholz

In vielen Quartieren leisten Kindertagesstätten niedrigschwellige Sozialarbeit und werden so zum Anlaufpunkt für alle Fragen der Familien.



Selbst entdecken und erforschen - so funktioniert spielerisches Lernen und macht Spaß.

Foto: Nicola Paustian

## 4.2. Finanzierung sicherstellen

### Zusammenfassung

Für die überregionale kirchlich-diakonische Profilbildung, für die gestiegene Zahl an Kita-Plätzen und für den regionalen Profilbeitrag sind neue Vereinbarungen und zusätzliche Mittel nötig.

**Evangelisches Profil:** Der Bedarf an pädagogischen Fachkräften steigt. Damit wird die religiöse und kulturelle Diversität der Mitarbeitenden in den Evangelischen Kitas zunehmen. Um weiterhin ein lebendiges evangelisches Profil und eine Werteorientierung der Mitarbeitenden zu stärken, müssen mehr religionspädagogische Qualifizierungen zentral angeboten werden.

**Mehr Kita-Plätze:** Die Zahl der Plätze in den Evangelischen Kitas ist von 2014 bis 2019 um fast ein Fünftel gestiegen, die Zahl der Mitarbeitenden um fast ein Viertel. Deshalb muss der Finanzbedarf, der im Rahmen von Kita 2020 ermittelt wurde, angepasst werden.

**Regionaler Profilbeitrag in Schleswig-Holstein und Hamburg:** Landes- bzw. Fachverband und die Kita-Rechtsträger müssen sich über die regionalen und überregionalen Maßnahmen der Profilbildung abstimmen.

### 4.2.1. Evangelisches Profil überregional stärken

„Trotz der unterschiedlichen Regulations-/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 für nordkirchenweite 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).“

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 8, S. 12

### Was im Projektzeitraum geschafft wurde

An unterschiedlichen Stellen werden aktuell die Regelungs-/Finanzierungssysteme auf Länderebene angepasst. Allerdings deckt das nicht die überregionale kirchlich-diakonische Profilbildung, die auf Nordkirchenebene über Kita 2010 und in Fortentwicklung über Kita 2020 implementiert wurde. Diese umfasst u. a. Strukturen für die Qualitätsentwicklung, Angebote der Religionspädagogischen Grund- und Aufbauqualifizierung sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit.

Zugleich steigt der Bedarf in den Kindertageseinrichtungen, sich mit einem sowohl nach innen als auch nach außen erkennbaren kirchlich-diakonischen Profil stärker von den anderen Leistungsanbietern auf dem „Markt“ der Kindertagesbetreuung abzugrenzen.

Um diesen Prozess der Profilbildung nordkirchenweit und damit in den drei Bundesländern gleichermaßen bedarfsgerecht fortführen zu können, hat sich die in Kita 2020 festgelegte einheitliche Platzpauschale grundsätzlich bewährt.

### Was für die Zukunft gebraucht wird

Durch Gesetzgebung und Vereinbarungen wächst der Bedarf an Kita-Plätzen, entsprechend steigt die Zahl der Fachkräfte. Das zieht große Erfordernisse bei den Langzeitfortbildungen, insbesondere im Bereich Religionspädagogik, nach sich.

Zudem wird die Nachfrage nach dem Evangelischen Gütesiegel steigen, da sich immer mehr Evangelische Kindertageseinrichtungen auf den Weg der Qualitätsentwicklung bis hin zur Zertifizierungsreife begeben haben.

## Die Werteorientierung der Mitarbeitenden stärken

Auch Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere zur weiteren Stärkung der evangelischen Kita-Marke „Mit Gott groß werden“ in Schleswig-Holstein und Hamburg, werden angesichts der wachsenden Zahl nicht-konfessioneller Kita-Träger und deren unterschiedlicher Werteorientierung an Bedeutung gewinnen.

Mit dem steigenden Bedarf an pädagogischen Fachkräften wird die religiöse und kulturelle Diversität der Mitarbeitenden in den Evange-

lischen Kitas zunehmen. Eine grundsätzliche christlich-evangelische Sozialisierung kann nicht unbedingt vorausgesetzt werden. Um weiterhin ein lebendiges evangelisches Profil und eine Werteorientierung der Mitarbeitenden zu sichern und zu stärken, werden zunehmend zentral gesteuerte und angebotene religionspädagogische Qualifizierungen benötigt. Eine gewichtige Rolle in der lebendigen Profilierung spielen zudem Orientierungsmaßstäbe, die durch das Qualitätsmanagement in der praktischen Anwendung, Umsetzung und (Re)-Zertifizierung durch das Evangelische Gütesiegel BETA vermittelt, angeregt und strukturell verankert werden können.

### 4.2.2. Gestiegene Zahl an Kita-Plätzen berücksichtigen

„Die Kita-Plätze in den drei Bundesländern beliefen sich im Rahmen einer gemeinsamen Auswertung in 2014 auf 56.661 Plätze. Dadurch ergibt sich so 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 €.“

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 8, S. 12

### Was im Projektzeitraum geschafft wurde

Seit der letzten Auswertung 2014 mit Blick auf die Kinderbetreuungsplätze in der Nordkirche hat sich die Platzzahl in Evangelischen Kindertageseinrichtungen noch einmal deutlich erhöht. Sie erreicht mit Stichtag 01.03.2019 eine Kapazität von rund 67.000 Plätzen. Allein dieser quantitative Zuwachs um über 18 % und damit einhergehend die gestiegene Zahl der Mitarbeitenden in Evangelischen Kindertageseinrichtungen (um etwa 23 %) zeigt: Die im Rahmen von Kita 2020 aufgestockten Mittel der Nordkirche (von 737.800 € auf jährlich 994.400 €) reichen für den gestiegenen Bedarf nicht mehr aus.

### Was für die Zukunft gebraucht wird

Eine Anpassung des im Rahmen von Kita 2020 ermittelten Finanzbedarfs ist notwendig. Bei einer aktuellen Kapazität von 67.000 Plätzen und einer jährlichen Platzpauschale von 17,55 € ergibt sich ein Gesamtbedarf an Finanzmitteln der Nordkirche für die überregionale Profilbildung von 1.175.900 €. Damit würden die im Rahmen von Kita 2020 zusätzlich von der Nordkirche zur Verfügung gestellten jährlichen Mittel von bisher 256.600 € auf 438.190 € steigen.

### 4.2.3. Regionalen Profilbeitrag in Hamburg und Schleswig-Holstein einsetzen

„Die kirchlichen Eigenmittel der Rechtsträger Evangelischer Kindertageseinrichtungen an den



Der Fachkräftebedarf ist hoch und wird weiter steigen. Foto: Jörn Lehmann

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.“

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 8, S. 12

### Was im Projektzeitraum geschafft wurde

**Hamburg:** Der Kirchlich-Diakonische Profilbeitrag (KDP) basiert auf verlässlichen Absprachen zwischen den Kirchenkreisen und dem Diakonischen Werk Hamburg. Die Kirchenkreise – in der Regel Träger der Evangelischen Kindertageseinrichtungen – stellen eigene KDP-Mittel für regional ausgerichtete Projekte zur Verfügung, die der Profilierung der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in Hamburg dienen. Des Weiteren wird in eine hamburgweite Öffentlichkeitsarbeit sowie in Sachmittel und den Internetauftritt der Evangelischen Kindertagesstätten investiert. Zudem zahlen die Kirchenkreise mit Blick auf den Fachkräftemangel in ein Stipendienprogramm ein für Mitarbeitende bzw. Kindertageseinrichtungen, um eine berufsbegleitende Ausbildung finanziell abzufedern. Eine Entscheidung über die Fortführung dieses Programms über 2019 hinaus wird zurzeit beraten, wird jedoch von allen Beteiligten als hoch sinnvoll angesehen.

Kirchlich-Diakonischer Profilbeitrag fließt regional und überregional.

Der seitens der Nordkirche bereitgestellte überregionale KDP wird u. a. für den Ausbau und die dauerhafte Implementierung des sehr erfolgreichen Qualitätsmanagements und die Durchführung von Qualitätsaudits im Rahmen des BETA-Gütesiegels eingesetzt. Zudem wird durch den überregionalen KDP die Profilbildung der Evangelischen Kindertagesstätten mittels umfangreicher Fort- und

Weiterbildungen im Bereich der Religionspädagogik (TRG/TRA) gestärkt. Daneben wird ein Teil des überregionalen KDP erfolgreich für Maßnahmen des Diakonischen Werks Hamburg zur Fachkräftegewinnung in Evangelischen Kindertageseinrichtungen eingesetzt.

**Schleswig-Holstein:** Während in Hamburg seit 2008 keine kirchlichen Eigenmittel für die regelhaften Betriebskosten einer Kindertageseinrichtung aufgebracht werden müssen, ist es in Schleswig-Holstein erst jetzt gelungen, dieses Vorgehen in das neue Kita-Gesetz des Landes einzubringen.

Wie auch in Hamburg sollen die Rechtsträger von Kindertageseinrichtungen zumindest einen Teil der eingesparten Ressourcen für die regionale Profilbildung einsetzen. Damit würde die nordkirchenweit für alle Evangelischen Kindertageseinrichtungen gleichermaßen gesteuerte Profilbildung durch regionale Maßnahmen seitens der Kita-Rechtsträger flankiert.

#### **Was für die Zukunft gebraucht wird**

Zwischen den Landes- bzw. Fachverbänden in beiden Bundesländern und den jeweiligen Rechtsträgern Evangelischer Kindertageseinrichtungen braucht es konkrete Absprachen, welche Maßnahmen zur Profilbildung regional und überregional geplant sind bzw. noch benötigt werden.

### **4.3. Unterstützende kirchliche Strukturen schaffen**

#### **Zusammenfassung**

**Statistische Daten:** Sie stehen jetzt jährlich für die drei Bundesländer zur Verfügung.

**Kinderschutz:** Hier gelten neue Bestimmungen, nicht zuletzt das Präventionsgesetz der Nordkirche. Durch die Professionalisierung und Weiterentwicklung wird Kinderschutz in allen Kitas auf Dauer eine Querschnittsaufgabe bleiben, die intensive Beratung und Begleitung erfordert.

**Anforderungen an Mitarbeitende:** Das Mitarbeitsanforderungsgesetz der Nordkirche wirkt sich auch auf die Kitas aus (z. B. verpflichtende Kirchenmitgliedschaft von Führungskräften). Der Bedarf, Mitarbeitende im Hinblick auf das evangelische Profil aus-, fort- und weiterzubilden, wird steigen.

**Verhandlungen mit den Ländern:** In Hamburg stand die Überarbeitung des Landesrahmenvertrages für die Kindertagesbetreuung im Mittelpunkt. In Mecklenburg-Vorpommern wurde 2020 die elternbeitragsfreie Betreuung eingeführt. In Schleswig-Holstein wurde Ende 2019 die Kita-Reform des Landes auf den Weg gebracht.

#### **4.3.1. Statistische Daten**

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

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 9, S. 13

#### **Was im Projektzeitraum geschafft wurde**

Nach wie vor unterscheiden sich die Rahmenbedingungen der Kita-Finanzierung in den drei Bundesländern deutlich. Daher lassen sich die Kitas insbesondere hinsichtlich ihrer materiellen Ausstattung nicht direkt vergleichen. Transparenz bei bestimmten statistischen Daten (Zahl der Kita-Plätze, der Mitarbeitenden oder der religionspädagogischen Langzeitfortbildungen) ist dagegen möglich (s. Grafik im Anhang).

Die Diakonie-Landesverbände und der Fachverband VEK erhalten nunmehr jährlich eine Sonderauswertung vom jeweiligen Statistischen Landesamt, in Mecklenburg-Vorpommern eine eigene Auswertung der Daten durch das Diakonische Werk. Abgebildet sind Strukturdaten wie die Zahl der Evangelischen Kindertageseinrichtungen, der Plätze sowie der Mitarbeitenden je Bundesland. Letztere Daten werden dann in den Kategorien Alter, Geschlecht, Beschäftigungsumfang, Arbeitsbereich und berufliche Qualifikation aufbereitet. Daten, die die Statistischen Landesämter nicht erheben, werden direkt von den Kita-Trägern abgefragt.

Der hohe Anstieg bei der Anzahl der Mitarbeitenden der Kitas in Hamburg (s. Grafik im Anhang) ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass neben einer deutlichen Verbesserung der Betreuungsqualität im Krippenbereich erstmals auch die Mitarbeitenden in der ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen (ehemals Hort) durch eigene interne Erhebungen statistisch erfasst wurden.

Die detaillierte Auswertung zeigt übrigens: 30 % der Mitarbeitenden sind in Vollzeit, zwischen 35 und 58 % in Teilzeit sowie zwischen 12 und 35 % halbtags beschäftigt. Und: Jede/r vierte Beschäftigte in einer Evangelischen Kita ist über 55 Jahre alt. Der Fachkräftebedarf – ausgelöst durch die steigende Nachfrage nach institutioneller Kindertagesbetreuung und die Verbesserung der Betreuungsqualität – wird sich in den nächsten zehn Jahren somit noch einmal deutlich verschärfen.

### 4.3.2. Kinderschutz

„Es gibt einheitliche Verfahren bei Kindeswohlgefährdung und ein einheitliches Beschwerdemanagement.“

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 9, S. 13

#### Was im Projektzeitraum geschafft wurde

Die Themenbereiche ‚Kinderschutz‘, ‚Schutzkonzepte‘, ‚Kindeswohlgefährdung‘ und ‚einheitliches Beschwerdemanagement‘ sind im Projektzeitraum aufgrund der gesetzlichen Anforderungen intensiv ausgebaut bzw. weiterentwickelt worden. Die Kita ist ein wichtiger Ort für den präventiven Kinderschutz. Die Fachkräfte stärken das Selbstbewusstsein der Kinder. Sie ermöglichen Beteiligung und Beschwerde, ermutigen Kinder, sich zu trauen, und achten auf Anzeichen von gefährdenden Entwicklungen.

Das 2018 verabschiedete Präventionsgesetz der Nordkirche setzt im innerkirchlichen institutionellen Kinderschutz neue Maßstäbe. Mit der Einführung von Präventions- und Meldebeauftragten in den Kirchenkreisen und in den Diakonischen Werken, einer externen und unabhängigen Meldestelle für alle Mitarbeitenden und konkreten konzeptionellen Angeboten der Fachstelle für Prävention der Nordkirche wird die Entwicklung von kirchengemeindlichen Schutzkonzepten gesetzlich gerahmt und die Implementierung begleitet. Die Kirchenkreise und der Landesverband unterstützen das durch konkrete Angebote.

Im Zuge des Bundeskinderschutzgesetzes arbeiten die Evangelischen Kitas schon seit 2012 intensiv am institutionellen Kinderschutz. Mit dem Präventionsgesetz stehen nun auch die Kirchengemeinden in der Verantwortung, konkrete Verfahren zu entwickeln und Regelungen zum Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen zu treffen. Außerdem geht es darum, die Kitas bei der (Weiter-)Entwicklung von Schutzkonzepten zu begleiten. Dazu gehören zum Beispiel Selbstverpflichtungserklärungen, ein Verhaltenskodex und Interventionspläne, die für die Mitarbeitenden der Evangelischen Kita und alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde gelten müssen. Die Zusammenarbeit zwischen Kirchengemeinde und Kita ist unverzichtbar, um gemeinsam mit Träger, Leitungen und Fachkräften Instrumente und Prozesse vor Ort zu entwickeln und abzustimmen.

Fortbildungen für Träger, Leitungen und Fachkräfte

Das Siegel „Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt“ der Diakonie Deutschland, in dem die Empfehlungen des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung aufgenommen wurden, entwickelten der VEK sowie die Diakonischen Werke Hamburg und Mecklen-

burg-Vorpommern zu Standards für das Evangelische Gütesiegel BETA weiter. Damit ermöglichen sie den Akteuren vor Ort die Integration des erarbeiteten Schutzkonzepts in bestehende Strukturen. Der VEK wie auch die Diakonischen Werke Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern organisieren dafür verschiedene Fortbildungen für Träger, Leitungen und Fachkräfte und stehen im intensiven Austausch mit der Fachstelle für Prävention der Nordkirche.

In Hamburg erreichten Wohlfahrtsverbände und Behörden in einer umfangreichen Kooperation eine Regelung zur Zusammenarbeit zwischen den Personensorgeberechtigten, der Kita und dem Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) in Fällen von Kindeswohlgefährdung und Hilfen zur Erziehung. Das ist ein wichtiger Schritt zu vernetztem Kinderschutz und Verlaufplanung im Verdachtsfall.

In Schleswig-Holstein unterstützt der VEK Kirchenkreise und Kita-Träger durch das Angebot der Vernetzung, der Mitgestaltung von Fachtagen und der Begleitung von Entwicklungsprozessen vor Ort. 2019 gab der VEK gemeinsam mit dem Kirchenkreis Altholstein auf dessen Initiative hin ein Handbuch zum Kinderschutz heraus, um dieses Thema und diese Aufgabe mit der nötigen Sorgfalt in den Einrichtungen einzuführen bzw. zu begleiten. Den Evangelischen Kitas wird damit ein Grundlagenwerk für die Felder „Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII“, „Grenzsensibles Handeln in der Kita – Umgang mit Grenzüberschreitungen und Übergriffe durch Mitarbeitende“ sowie „Besondere Vorkommnisse nach § 45 SGB VIII, Beschwerdemanagement und sexualpädagogisches Konzept“ an die Hand gegeben.

#### Was für die Zukunft gebraucht wird

Bei der Umsetzung des Präventionsgesetzes und weiterer Bestimmungen im Kinderschutz und bei der Entwicklung von Schutzkonzepten müssen Fachberatungen, Melde- und Präventionsbeauftragte die Kitas und ihre Mitarbeitenden kontinuierlich begleiten. Auch die Sensibilisierung der Rechtsträger für dieses wichtige Themengebiet ist weiter auszubauen. Durch die Professionalisierung und Weiterentwicklung wird Kinderschutz in allen Kitas auf Dauer eine Querschnittsaufgabe bleiben, dieses erfordert eine intensive Beratung und Begleitung.

### 4.3.3. Anforderungen an Mitarbeitende

„Einstellungsvoraussetzungen für Mitarbeitende gelten in der ganzen Nordkirche und unterliegen der Aufsicht der Kirchenkreise.“

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 9, S. 13

Das neue Arbeitsanforderungsgesetz der Nordkirche wirkt sich auch auf den Kindertagesstättenbereich aus: Leitungskräfte müssen

Mitglied einer christlichen Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland oder einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Nordkirche angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. Bei Erzieher\*innen ist es erwünscht. Diese klaren Bestimmungen gelten für alle Kindertagesstätten in der Nordkirche. Im Bereich der verfassten Kirche wachen die Kirchenkreise über die Einhaltung.

Das bedeutet: Auf einem Arbeitsmarkt, der infolge des demographischen Wandels zunehmend von Fachkräftemangel gekennzeichnet ist, wird die Auswahl für Evangelische Kindertageseinrichtungen kleiner. Eine besondere Herausforderung stellt dies für Träger Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern dar. Zudem heißt das: Der Bedarf, Mitarbeitende im Hinblick auf das evangelische Profil aus-, fort- und weiterzubilden, steigt. Nur so lässt sich erreichen, was in der alten „Loyalitätsrichtlinie“ für Nicht-Kirchenmitglieder in kirchlicher Beschäftigung gefordert wurde: die Mitwirkung am kirchlich-diakonischen Profil. Wichtig und hilfreich ist dabei, gerade auch die kirchlichen Ausbildungsstätten als strategische Partner zu gewinnen, um Evangelische Kindertageseinrichtungen und ihre Träger zu einem gefragten Arbeitgeber für pädagogische Fachkräfte zu machen.

#### 4.3.4. Verhandlungen mit den Ländern

„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.“

Leben gemeinsam entdecken. Kita 2020 – Zukunft der Evangelischen Kindertageseinrichtungen in der Nordkirche. Broschüre, 2016. Arbeitsergebnis 9, S. 13

#### Was im Projektzeitraum geschafft wurde

**Hamburg:** Das Diakonische Werk war 2018 an den intensiven Verhandlungen zur Überarbeitung des Landesrahmenvertrages (LRV) für die Kindertagesbetreuung beteiligt. Der Rahmenvertrag bringt zahlreiche Verbesserungen, aber auch neue Anforderungen für die Träger.



Am „Check-In-Tablet“ im Eingangsbereich checken sich Mitarbeitende und Eltern der Evangelischen Kita Schacht-Audorf in der Family-Plattform der Kita ein. Manchmal übernehmen das Einchecken auch gleich die Kinder.

Foto: VEK

#### Dazu gehören:

- die schrittweise Verbesserung der Betreuungsschlüssel in der Kindertagesbetreuung (Krippe und Elementar)
- eine Flexibilisierung des Kita-Gutscheins im Elementarbereich
- Regelungen zur Berücksichtigung von Tarifabschlüssen und damit der Eindämmung möglicher „Tarifflucht“
- die Einrichtung einer anlassunabhängigen Prüfung der Einhaltung des LRV unter Berücksichtigung bestehender Qualitätsverfahren (bspw. Evangelisches Gütesiegel BETA)
- die Einrichtung eines Gesundheitsleitfadens (Regelungen rund um das Thema Gesundheit in der Kita)
- die Verbesserung der Regelungen zur Kooperation im Kinderschutz.

Hervorzuheben ist vor allem die schrittweise Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation in Hamburger Kindertagesstätten und Krippen. So soll der Schlüssel in der Betreuung von Kindern unter drei Jahren bis Januar 2021 auf 1:4 verbessert werden, in den Kitas bis 2024 auf 1:10.

**Mecklenburg-Vorpommern:** Bereits Anfang 2017 formulierte die Diakonie als Mitglied der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege klaren Änderungsbedarf in der Kindertagesförderung, im Wesentlichen eine solide Finanzierung der Betreuungsplätze, eine deutliche Entlastung der Eltern und eine Verbesserung der angespannten Fachkräftesituation.

Die Grundförderung des Landes sollte – je nach Betreuungsart Kinderkrippe, Kindergarten, Hort – an die gestiegene Inanspruchnahme von Plätzen angepasst und jährlich dynamisiert werden. Außerdem schlug die LIGA eine Abkopplung der Elternbeiträge von den Leistungsentgelten sowie die Einführung landeseinheitlicher Elternbeiträge vor.

Eine elternbeitragsfreie Betreuung wurde zum 01.01.2020 eingeführt. Dies wird von allen Beteiligten begrüßt, darf aber nicht zulasten der Qualitätsverbesserungen in der Arbeit gehen.

Gelungen ist es, den Fachkräftecatalog so zu erweitern, dass jetzt auch gemeindepädagogische Mitarbeitende in einer Kindertagesstätte als Fachkraft arbeiten können. Dies ermöglicht den Einrichtungen in kirchengemeindlicher oder diakonischer Trägerschaft, das evangelische Profil zu schärfen und noch enger mit der jeweiligen Kirchengemeinde zusammenzuarbeiten.

**Schleswig-Holstein:** Im Zuge der Kita-Reform des Landes kam es zu einem sehr guten Zusammenspiel zwischen dem Diakonischen Werk Schleswig-Holstein und dem VEK bei herausragender landeskirchlicher Beteiligung. Es gelang, die Absenkung des kirchlichen Eigenanteils an den Betriebskosten bis 2025 auf null und den Aufbau eines Kirchlich-Diakonischen Profilbeitrages (KDP) in das Gesetz aufzunehmen. Es tritt mit dem Kita-Jahr 2020/21 in Teilen in Kraft, ab Januar 2021 vollständig.

Begleitend hat der VEK einen Leitfaden zum Kirchlich-Diakonischen Profilbeitrag (KDP) verfasst und allen Rechtsträgern und Kirchenkreisen zur Verfügung gestellt.

## 5. Zusammenfassung

Die hier vorliegende Auswertung des Projektes Kita 2020 zeigt eindrucksvoll, welche positiven Wirkungen die Unterstützung der Evangelischen Kindertagesstättenarbeit in der Nordkirche durch den überregionalen Profilbeitrag der Landeskirche gezeitigt hat.

Zugleich wird deutlich: Das Arbeitsfeld Kindertagesstätten wächst nach wie vor, vor allem infolge gesetzlicher Regelungen in den drei Bundesländern. Insgesamt zeigt sich, dass sowohl bei Eltern als auch bei der öffentlichen Hand die evangelische Kirche als Trägerin von Kindertagesstätten ein hohes Ansehen genießt. Für die Nordkirche ergibt sich die Chance, Kontakt zu vielen Familien aufzubauen und zu gestalten. Hier kann eine sehr positive Kontaktfläche der Kirche zur Gesellschaft für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Familien an einem besonderen kirchlichen Ort gut genutzt werden.

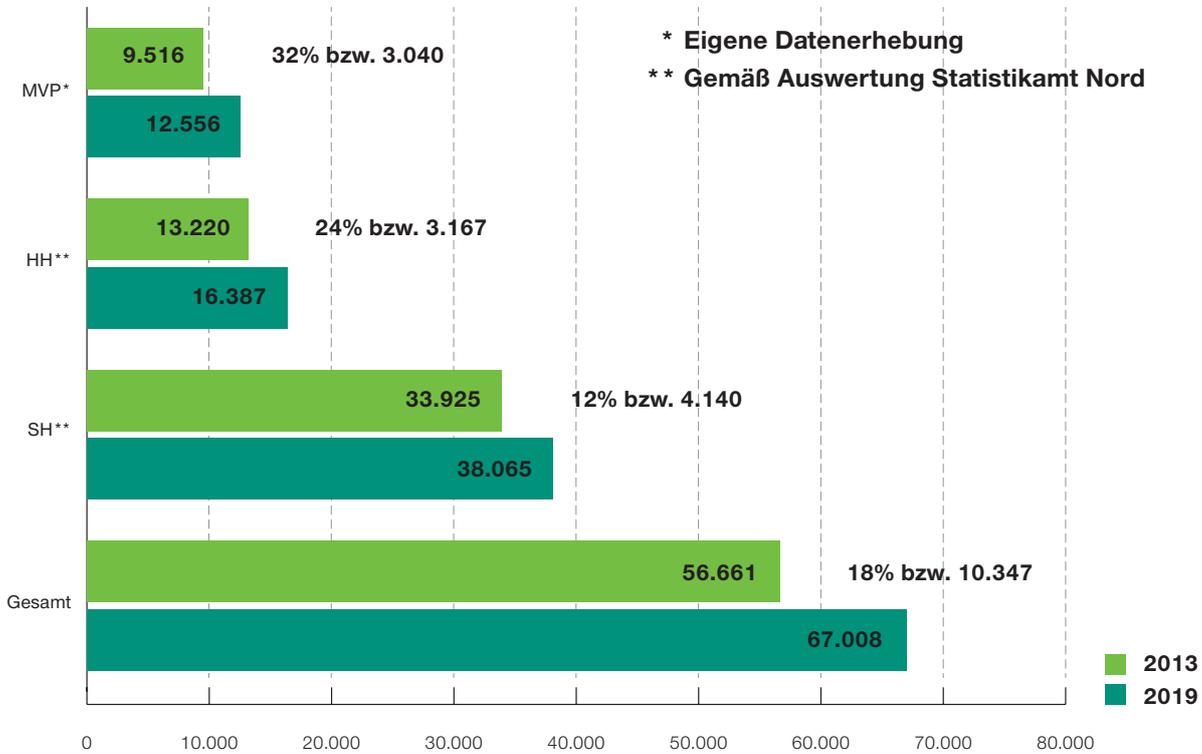
Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland hat durch das Projekt Kita 2020 erheblich zur Weiterentwicklung des Profils Evangelischer Kindertagesstätten beigetragen. Die religionspädagogische Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden vor allem durch RPQ, TRG und TRA trägt dazu bei, dass der evangelische Glaube im Alltag von Kindern und dazugehörigen erwachsenen Bezugspersonen eine Rolle spielt und erfahrbar wird. Die Unterstützung beim Qualitätsmanagement hat die Professionalisierung der Arbeit und die Reflexion über das Geschehen in Kindertagesstätten weitergebracht.

Sehr vieles spricht dafür, dass die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland nach dem ersten Durchgang des Projekts Kita 2020 ihre finanzielle Unterstützung der Kindertagesstättenarbeit in den zentralen Feldern Evangelisches Profil und Evangelisches Qualitätsmanagement fortführt.

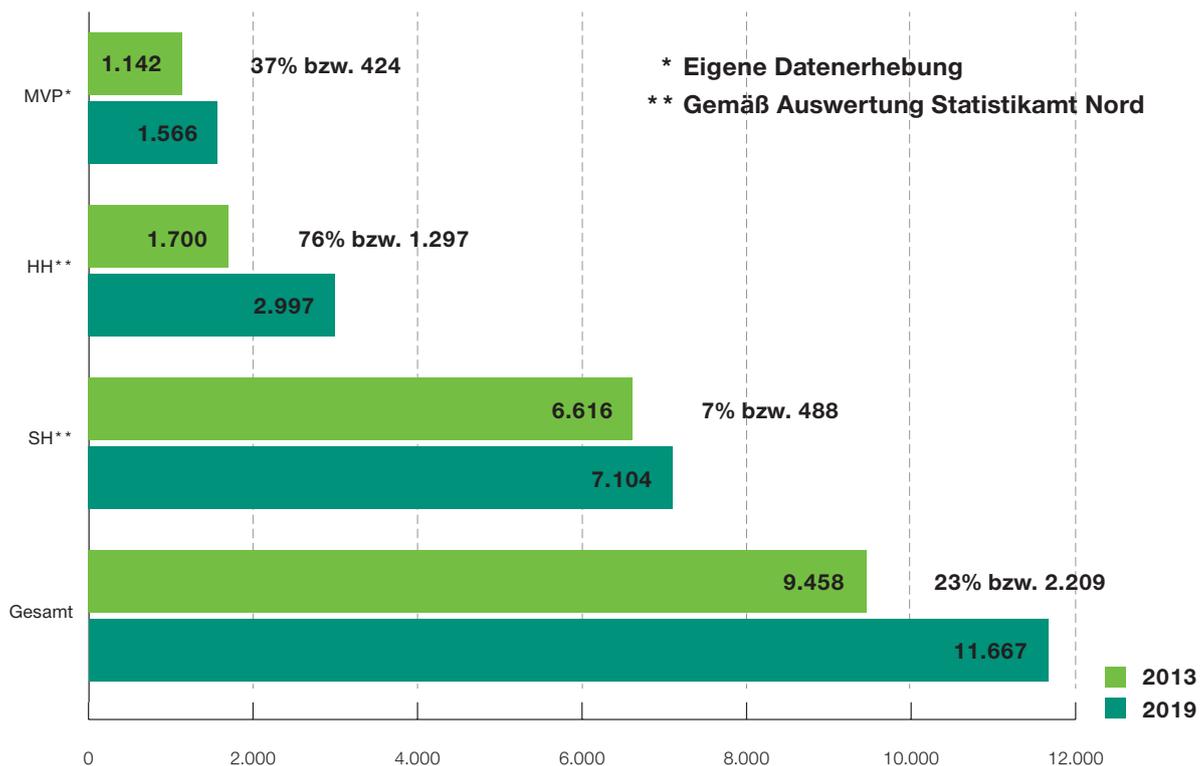
# Zahlen, Daten, Fakten

2015 bis 2020 (Stand: 18.10.2019)

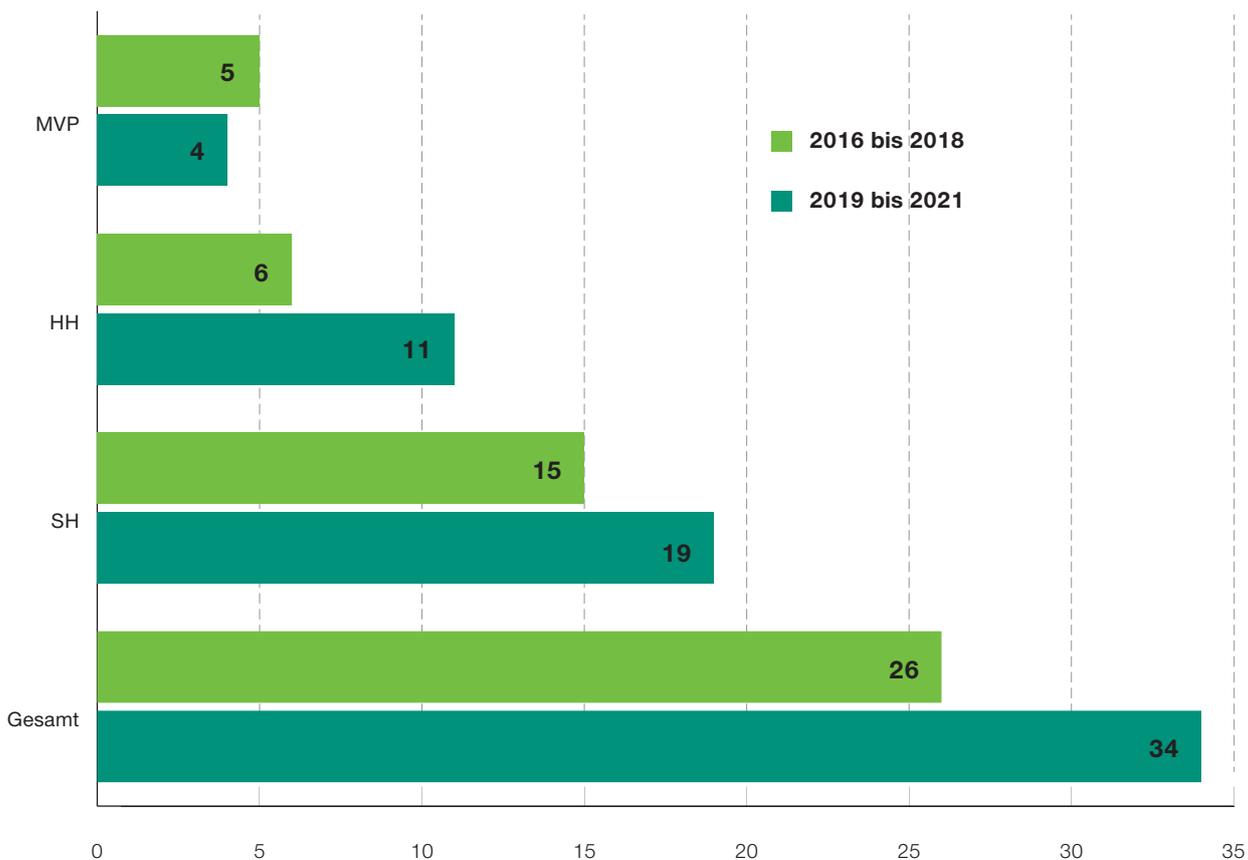
## I. Kita-Platzzahlen in der Nordkirche in 3/2013 und 3/2019



## II. Kita-Mitarbeitende in der Nordkirche in 3/2013 und 3/2019



### III. Anzahl der Religionspädagogischen Langzeitfortbildungen (TRG/TRA)



### IV. Finanzierung

	2015 – 2020 (Datenstand 2013)	2021 ff. (Datenstand 2019)
Plätze	56.661	67.008
Nordkirche	737.800 €	737.800 €
zus. Mittel	256.600 €	438.190 €
<b>Gesamtbetrag</b>	<b>994.400 €</b>	<b>1.175.990 €</b>
Betrag je Platz	17,55 €	17,55 €

# Impressum

## „Orte für uns – Evangelische Kindertagesstätten in der Nordkirche“

Auswertung des Prozesses Kita 2020  
in den Jahren 2017–2020

### 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:

Dr. Carsten Berg, Uwe Mühling,  
Markus Potten, Evelyn Theil, Florian Wesselkamp

### Externer Redakteur:

Detlev Brockes, [www.detlevbrockes.de](http://www.detlevbrockes.de)

### Redaktion und Produktion:

Ulrike Kotthaus, Diakonisches Werk Hamburg

### Gestaltung:

Evangelischer Presseverband Norddeutschland

### Titel:

iStock / fatihhoca

### Druck:

Druckerei Zollenspieker, [www.zollenspieker.de](http://www.zollenspieker.de)  
Gedruckt auf Recycling-Papier Enviro Value C  
zertifiziert mit dem Blauer Engel und dem FSC -Siegel

Stand: Juli 2020

Die Broschüre ist beim Herausgeber erhältlich.



[www.nordkirche.de](http://www.nordkirche.de)



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Norddeutschland