

2012

Landratsamt Esslingen: Fragebogen „Bestandserhebung zur Integrationshilfe in Kindertageseinrichtungen“



Evangelische Hochschule

Ludwigsburg

Prof. Jo Jerg

Stephan Thalheim

MitarbeiterInnen:

Dipl.-Soz. Rosina-Martha Csöff

Karolin Gappa-Winkelmann (Studentin EH)

29.04.2012

Ergebnisse der Bestandserhebung zur Integrationshilfe in Kindertageseinrichtungen im Landkreis Esslingen

Im Rahmen der Bemühungen des Landratsamts Esslingen und des Auftrags des Jugendhilfe- und Sozialausschusses zur konzeptionellen Weiterentwicklung der Integrationshilfe für Kinder mit (drohender) Behinderung in Kindertageseinrichtungen, wurde eine Erhebung bei den Trägern von Kindertageseinrichtungen zur Umsetzung der Eingliederungshilfe in der Kindertagesbetreuung in Auftrag gegeben. Die Begleitung und Auswertung der Umfrage wurde von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg übernommen.

Ziel der Erhebung war es die bestehende Umsetzungspraxis abzubilden, Erfahrungen der Träger auszuwerten und diese für eine Weiterentwicklung der Integrationshilfen nutzbar zu machen.

Die vorliegende Präsentation der Ergebnisse der Erhebung gibt einen Einblick in die Beurteilung von Trägern über das Leistungssegment „Eingliederungshilfe in Kindertageseinrichtungen“.

Die Befragung zur Bestandserhebung der Integrationshilfe in Kindertageseinrichtungen richtete sich an alle Träger im Landkreis Esslingen. Der Fragebogen wurde mit einem Begleitschreiben des Landkreises Esslingen an 153 Träger versandt. Der Rücklauf ging an die Evang. Hochschule Ludwigsburg, die die Auswertung der Befragung übernommen hatte. Etwas mehr als die Hälfte der angeschriebenen Träger (52,3%) nahm an der Erhebung teil, so dass 80 Fragebögen ausgewertet werden konnten und der Rücklauf positiv zu bewerten ist.

Der Aufbau der folgenden Darstellung orientiert sich an den Fragen des Erhebungsbogens und umfasst 6 Themenschwerpunkte:

- Trägerprofil,
- Beschäftigungsformen der Integrationshilfen,
- Gewinnung von Integrationskräften,
- Einsatz der Teilhabepauschale aus der Eingliederungshilfe,
- Leistungen des Trägers für Integrationskräfte,
- aktuelle Fragen zur Gestaltung und Entwicklung der Eingliederungshilfe.

Zu Beginn des jeweiligen Themenschwerpunkts stehen die zentralen Ergebnisse in einem grauen Feld voran.

I. Trägerprofil der TeilnehmerInnen¹

- Die Mehrheit der Träger (73,8%), die an der Bestandserhebung teilgenommen haben, betreiben bis zu drei Einrichtungen.
- 2/3 der Träger unterhalten in ihren Einrichtungen bis zu sieben Gruppen.
- Überwiegend werden die Gruppen als Regelgruppen² geführt (MW: 6,01).

Frage nach der Anzahl der Einrichtungen:

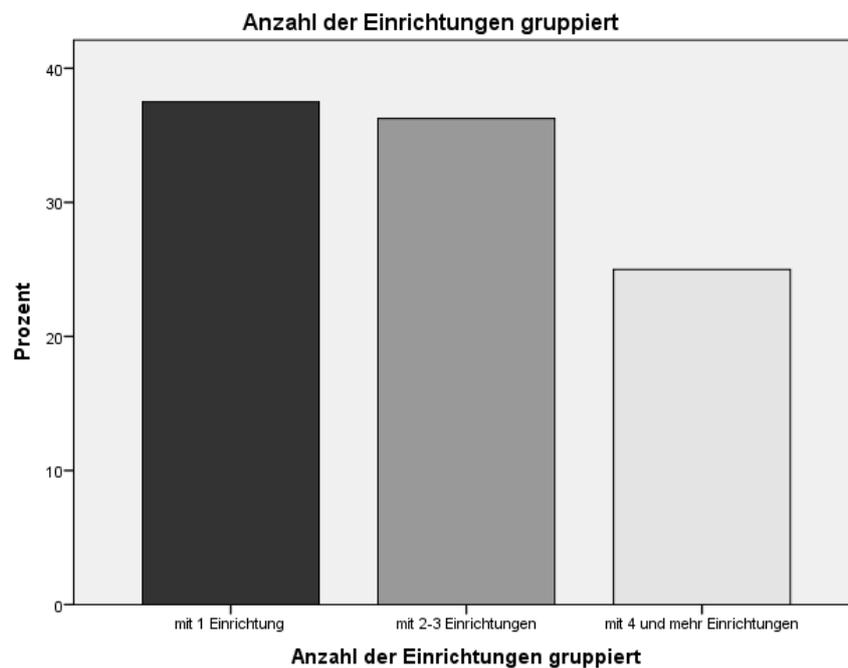


Abb. 1: Anzahl der Einrichtungen gruppiert in drei Cluster in %

An der Fragebogenaktion nahmen mehrheitlich Träger mit drei oder weniger Einrichtungen teil. Dreiviertel der beteiligten Träger (59 = Träger/ 73,8%) gaben an bis zu drei Einrichtungen zu führen. In der Aufteilung ergibt sich hierbei: 37,5% der Träger haben eine Einrichtung, 36,3% der Träger verantworten zwei bis drei Einrichtungen. Die dritte Gruppe bilden mit 23,7% die Träger, die vier und mehr Einrichtungen unterhalten.

¹ Um eine übersichtliche Darstellung herzustellen wurde auf die Ausweisung der TeilnehmerInnen, die zu den einzelnen Fragen keine Antwort gegeben haben, in den Grafiken verzichtet. Aufgrund der Größe der Stichprobe mit 80 TeilnehmerInnen wurden die absoluten Zahlen immer aufgeführt, so dass bei geringen Teilnehmerzahlen die Prozentzahlen keine falsche Orientierung geben.

² Im Sinne des § 1 KitaG: vor- und nachmittags jeweils mehrere Stunden geöffnete Gruppen.

Ein Fragebogen, der mit 36 Einrichtungen die größte Anzahl an Einrichtungen angab, bildet eine Ausnahme. Er wurde nicht von einem Träger sondern von der zuständigen Fachberatung ausgefüllt. Die Fachberatung vertritt eine Gruppe von Trägern, für die sie tätig ist.

Die höchste Anzahl von Einrichtungen von einem Träger wurde mit 29 Einrichtungen angegeben, dicht gefolgt von der Angabe eines Trägers, der 27 Einrichtungen betreibt.

Frage nach der Anzahl der Gruppen:

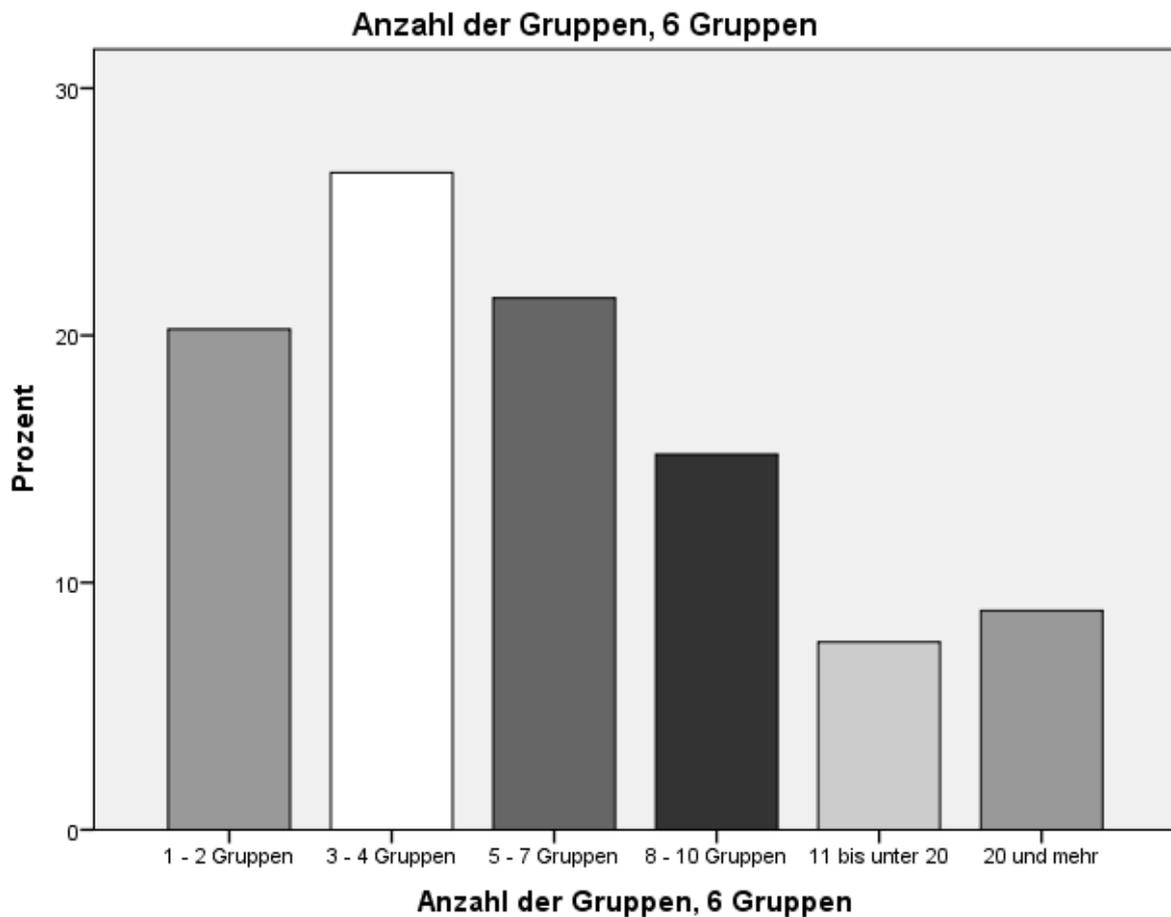


Abb. 2: Anzahl der Gruppen in sechs Cluster gruppiert in %

Die Nennungen der Träger zur Anzahl der Gruppen wurden zunächst in 6 Kohorten zusammengefasst. Die Einheiten sind aus dem obigen Schaubild zu ersehen. Die

genannte Anzahl der Gruppen liegt zwischen einer Gruppe und 78 Gruppen³. Vier Träger gaben die Anzahl der Gruppen mit 33 bis 58 Gruppen an.

- 2/3 der erfassten Träger (67,6%) betreiben in ihren Einrichtungen bis zu sieben Gruppen (1-2 Gruppen = 20% / 3-4 Gruppen = 26,3% / 5-7 Gruppen = 21,3%).
- 15,1% der an der Erhebung teilnehmenden Träger unterhalten acht bis 10 Gruppen.
- Nicht ganz 1/5 der Träger (17,3%) haben mehr als 10 Gruppen: 8,3% betreiben 11 bis maximal 19 Gruppen und 9,0% der Träger, (einschließlich der die Träger vertretenden Fachberatung) führen 20 und mehr Gruppen. Mit Ausnahme der von der Fachberatung genannten Zahl der Gruppen (78) gibt der Träger mit der höchsten Anzahl an, dass er insgesamt 58 Gruppen in seinen Einrichtungen führt.

Die TeilnehmerInnenstruktur zeigt: Die Trägerlandschaft der beteiligten Kindertagesbetreuung im Landkreis Esslingen ist überwiegend geprägt durch kleinere Träger.

Frage nach Betreuungsform; davon Regelgruppen, altersgemischte Gruppen, U3-Gruppen:

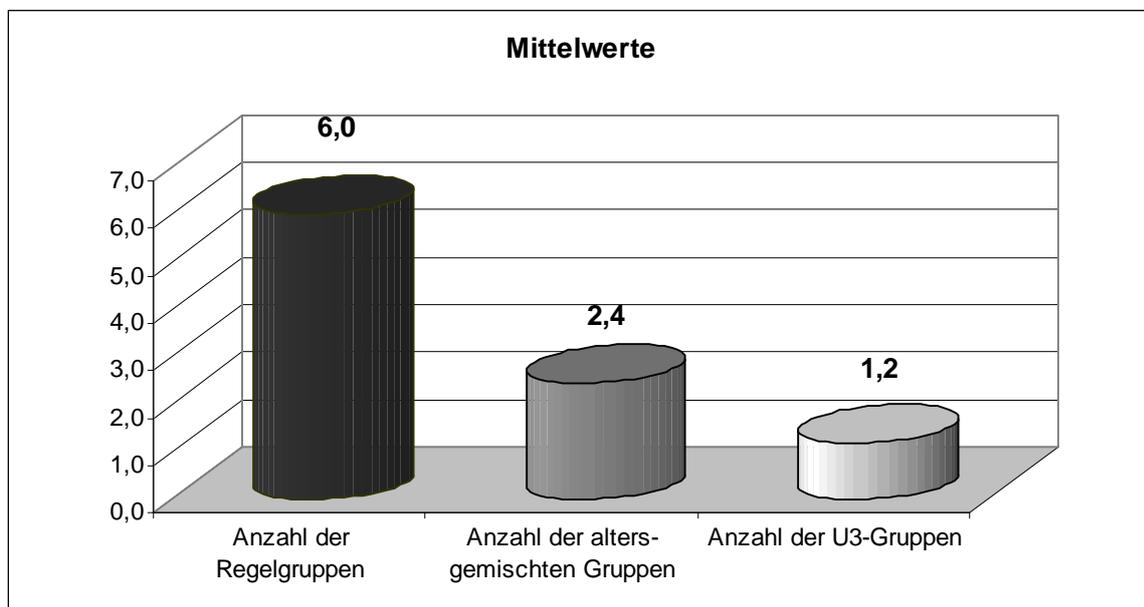


Abb. 3: davon Regelgruppen, altersgemischte Gruppen, U3-Gruppen im Durchschnitt (Mittelwerte)

³ Es gilt zu beachten, dass die höchste Anzahl der Gruppen (78) von der bereits erwähnten Fachberatung, die sich für eine Gruppe von Trägern äußert, genannt wurde.

Als häufigste Betreuungsform nennen die rückmeldenden Träger die Regelgruppe. Die Gruppen werden als altershomogene und altersgemischte Gruppen angeboten. Mehrfachnennungen waren möglich.

Anhand der graphischen Darstellung (Abb. 3) wird das Verhältnis der Angebote abgebildet: Die Regelgruppe mit 427 Nennungen (MW 6,01), die altersgemischten Gruppen mit 171 Nennungen (MW 2,44) und der U3-Bereich mit 88 Nennungen (MW 1,19).

II. Beschäftigungsformen Integrationskräfte

- In der Vergangenheit wählten die Träger unabhängig von der Anzahl ihrer Einrichtungen am häufigsten den „Honorarvertrag“ als Beschäftigungsform.
- Auch der Blick in die Zukunft zeigt: Als bevorzugte Beschäftigungsform wird am häufigsten ebenfalls der „Honorarvertrag“ genannt, aber die anderen Beschäftigungsformen wie „Aufstockung“ und „geringfügige Beschäftigung“ werden im Ranking gleichwertig bewertet, so dass hier zwischen Praxis und Wunsch ein Unterschied zu verzeichnen ist.

Bitte geben Sie an, in welchen Beschäftigungsformen Sie in der Vergangenheit Integrationskräfte eingesetzt haben (Summe 100).

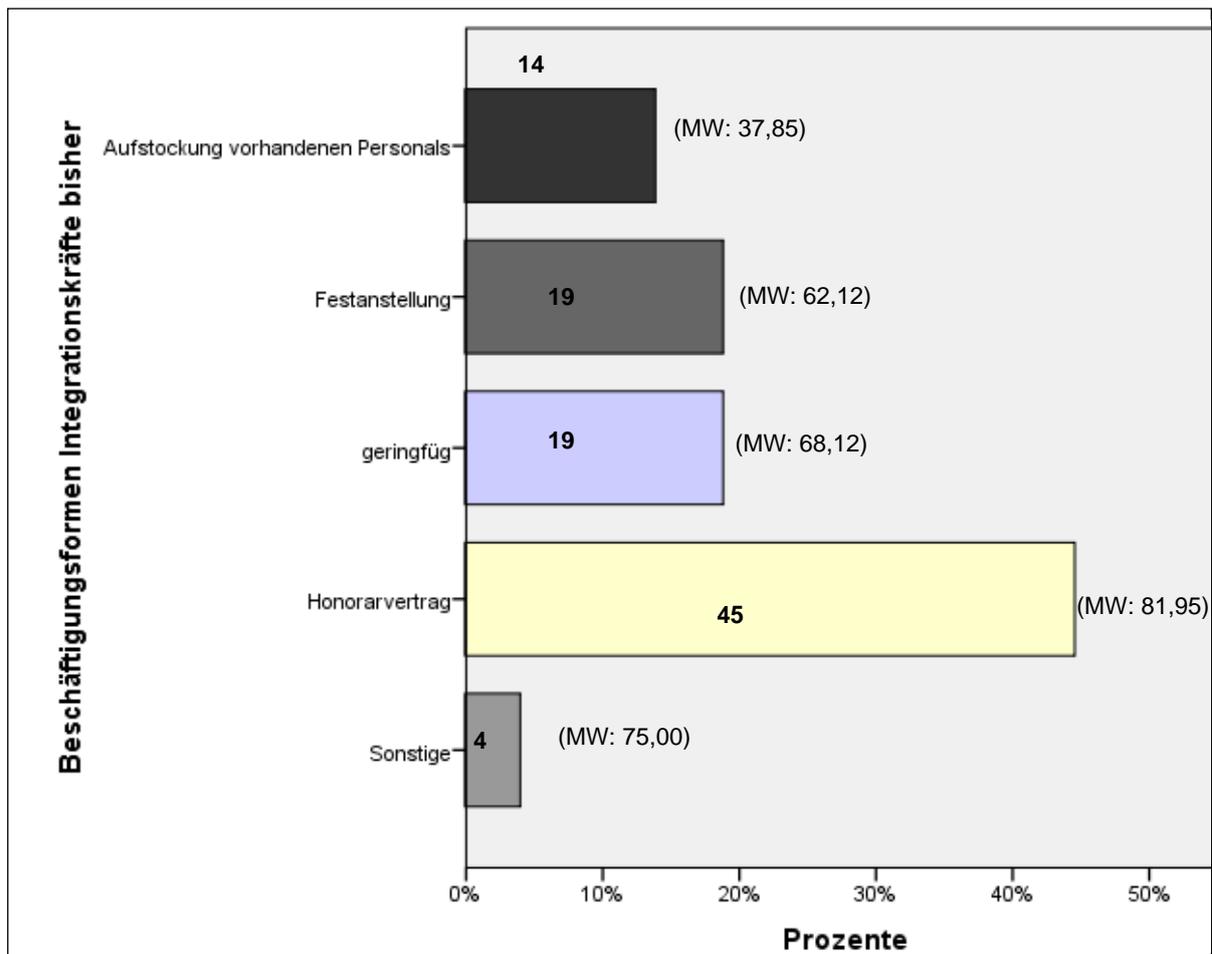


Abb. 4: In der Vergangenheit gewählte Beschäftigungsformen in % (prozentuale Mittelwerte nebenstehend; Angabe der absoluten Häufigkeiten in den Balken)

Integrationskräfte konnten in der Vergangenheit durch „Aufstockung“ vorhandenen Personals, „Festanstellung“, „geringfügige Beschäftigung“, „Honorarvertrag“ oder

Sonstige beschäftigt werden. Die Träger haben von dieser Vielfalt Gebrauch gemacht. Die Rückmeldungen der Träger zeigen, dass sie sich mehrheitlich für eine Beschäftigung durch den Abschluss eines „Honorarvertrags“ entschieden haben. Es sind 45 Träger, die den „Honorarvertrag“ gewählt haben Das entspricht ca. 45 % der Träger, die sich hierzu geäußert haben. Ca. je ein 1/5 der Träger – je 19 Träger - entschieden sich für eine „Festanstellung“ oder eine „geringfügige Beschäftigung“ und 14 Träger stockten das vorhandene Personal auf, um eine Integrationshilfe umzusetzen.

Beschäftigungsformen in Abhängigkeit der Trägergröße:

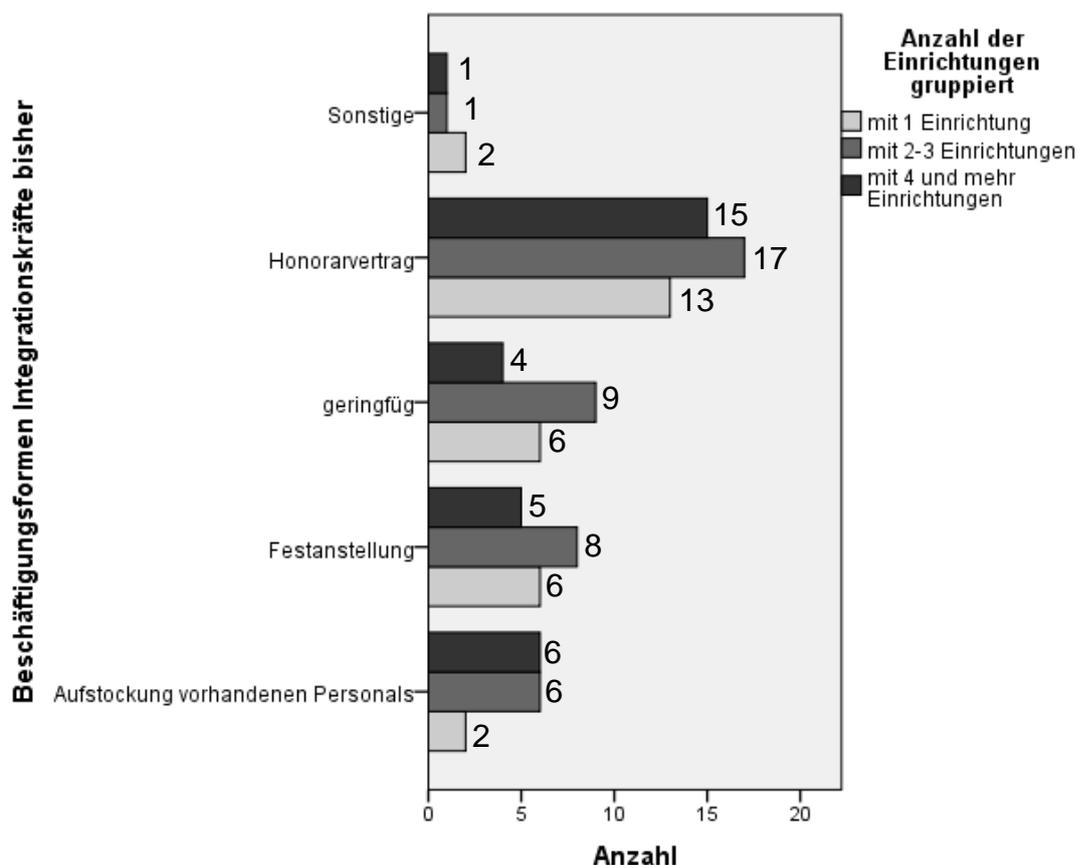


Abb. 5: Beschäftigungsformen von Integrationskräften in der Vergangenheit nach Anzahl der Einrichtungen (1 Einrichtung, 2-3 Einrichtungen, 4 und mehr Einrichtungen)

Unabhängig von der Anzahl der Einrichtungen eines einzelnen Trägers entschieden sich die Personalverantwortlichen am häufigsten für den Honorarvertrag (Abb. 5). Alle weiteren Anstellungsformen werden ebenso von allen Trägern, unabhängig von der Anzahl der betriebenen Einrichtungen realisiert. Unterschiede zeigen sich vor allem darin, dass z.B. Träger mit zwei und mehr Einrichtungen im Gegensatz zu Trä-

gern mit einer Einrichtung sich in der Vergangenheit deutlich häufiger für die Beschäftigungsform „Aufstockung vorhandenen Personals“ entschieden.

Bei den Anstellungsformen „geringfügige Beschäftigung“ und „Festanstellung“ liegen die Träger mit zwei bis drei Einrichtungen, im Vergleich zu den anderen, etwas höher. Größere Träger mit vier und mehr Einrichtungen sind hier mit den wenigsten Nennungen, aber in der Gesamtschau nur leicht abweichend zu anderen Träger vertreten.

Welches ist für Sie die bevorzugte Beschäftigungsform? (nach Anzahl der Nennungen)

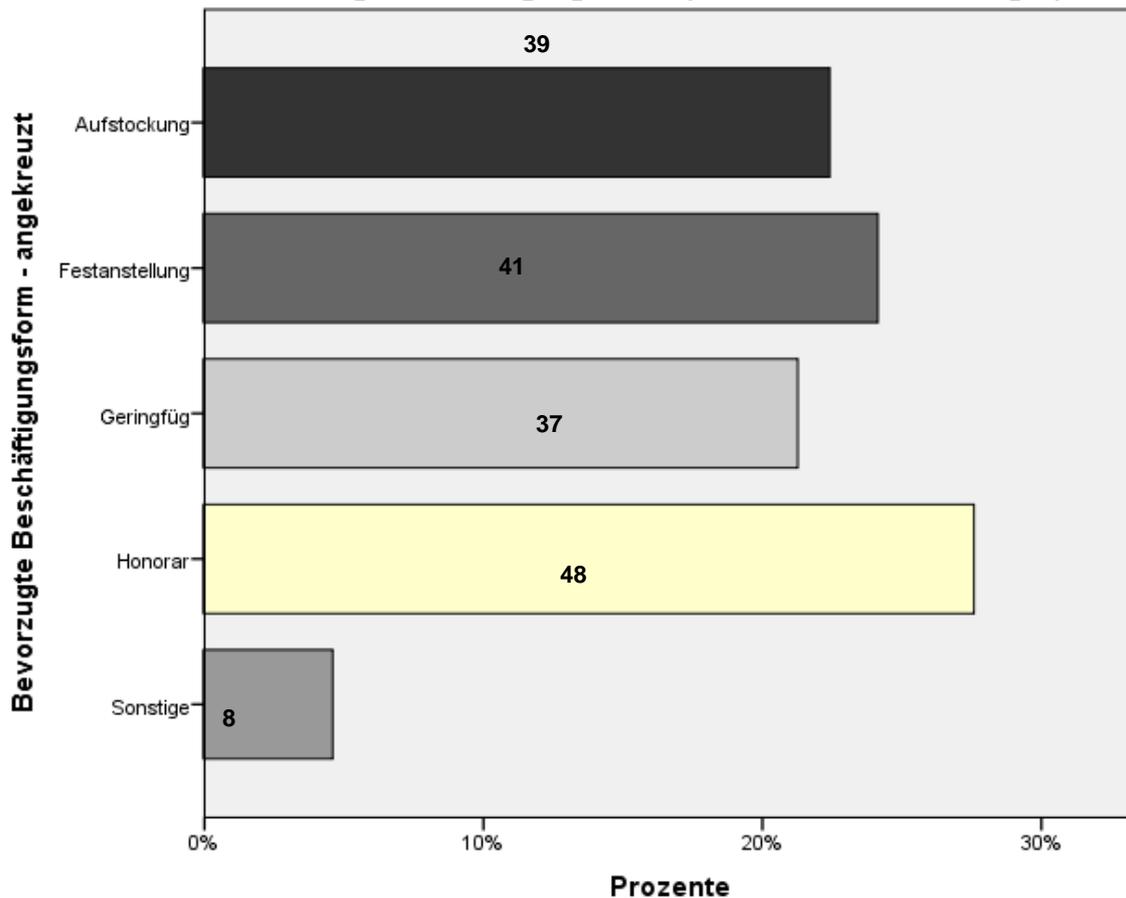


Abb. 6: Bevorzugte Beschäftigungsform (Häufigkeit in absoluten Zahlen in den Balken)

Welche Anstellungsformen wünschen sich Träger? Aus den Rückmeldungen lässt sich schließen, dass die Vielfalt der Beschäftigungsformen weiterhin gewünscht wird. Im Unterschied zu den bisher praktizierten Beschäftigungsformen liegen die unterschiedlichen Anstellungsformen jedoch wesentlich gleichwertiger beieinander. Ein Vergleich, der in der Vergangenheit gewählten Beschäftigungsform (vgl. Abb. 4) und den Angaben über die bevorzugte Beschäftigungsform (vgl. Abb. 6), zeigt eine hohe Übereinstimmung beim „Honorarvertrag“ (48 Nennungen). Aber berücksichtigt man

die wesentlich höhere Anzahl der Nennungen bei der Zukunftsfrage der bevorzugten Beschäftigungsform ist der prozentuale Anteil um fast 17% geringer (von 45% auf ca. 28%).

Besonders groß ist der Unterschied zwischen Praxis und Zukunftswunsch bei der „Aufstockung“ des Personals. Annähernd dreimal so viele Träger haben die „Aufstockung“ des Personals als eine bevorzugte Beschäftigungsform angegeben. Auch die „Festanstellung“ hat einen Zuwachs von mehr als doppelt so vielen Nennungen erhalten. Nur geringfügig abweichend gegenüber der „Festanstellung“ ist die „geringfügige Beschäftigung“ gewachsen – nämlich ebenfalls fast doppelt so hoch.

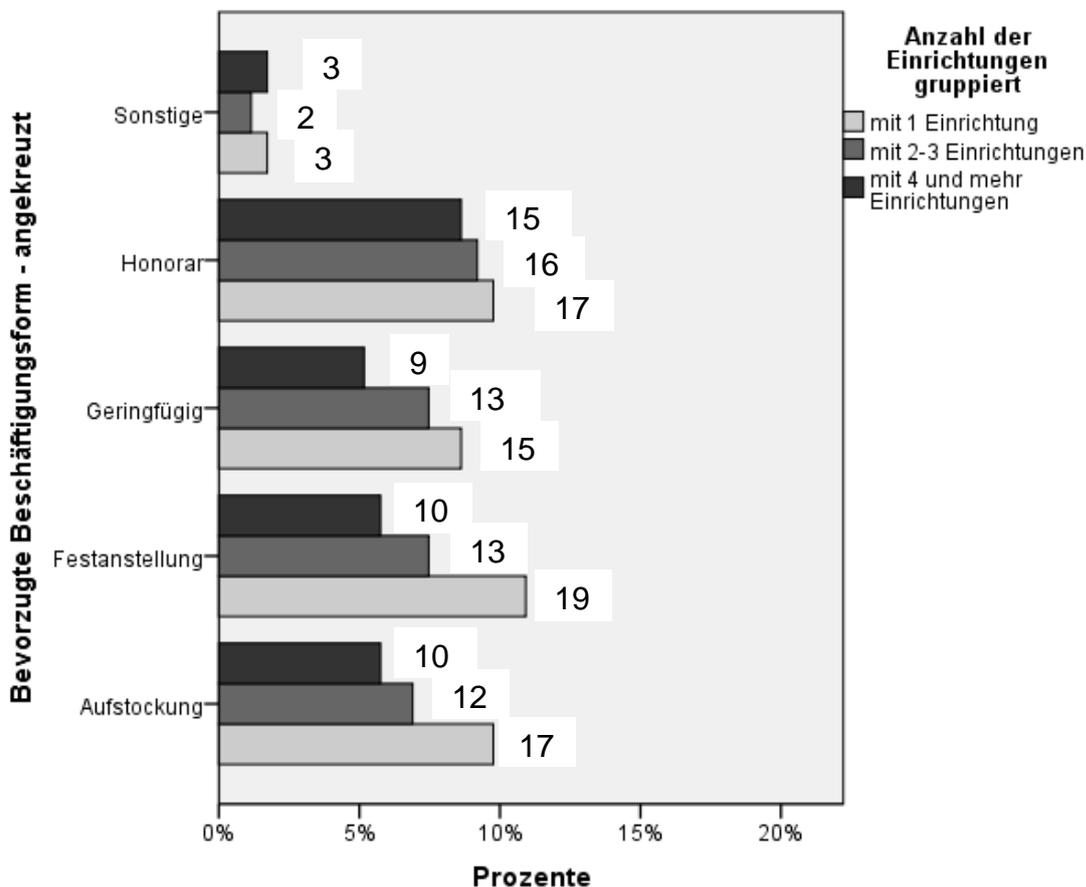


Abb. 7: Bevorzugte Beschäftigungsformen von Integrationskräften nach Anzahl der Einrichtungen (1 Einrichtung, 2-3 Einrichtungen, 4 und mehr Einrichtungen)

Vergleicht man die Träger nach der Anzahl der Einrichtungen werden noch weitere Unterschiede sichtbar. Zunächst bestätigt sich der allgemeine Trend der Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse. Der Vergleich zwischen den Trägern unterschiedlicher Größe zeigt, dass sowohl Träger mit einer Einrichtung, 2-3 Einrichtungen und 4 und

mehr Einrichtungen bei allen Beschäftigungsformen keine gravierenden Unterschiede zeigen (Abweichungen zwischen 4% und 11%).

Träger mit einer Einrichtung haben im Vergleich zu den anderen Trägern mit mehr Einrichtungen grundsätzlich höhere Nennungen bei allen Beschäftigungsformen. Sie bilden auch die einzige Ausnahme bei der Verteilung: Während die anderen Träger alle den „Honorarvertrag“ mit den meisten Nennungen aufweisen, liegen die kleinen Träger mit einer Einrichtung mit der „Festanstellung“ über den Nennungen zum „Honorarvertrag“. Deutlich mehr Träger mit einer Einrichtung bevorzugen deshalb eine Festanstellung oder eine Aufstockung vorhandenen Personals als sie diese Beschäftigungsform in der Vergangenheit gewählt haben (vgl. Abb. 5 und 7).

Träger mit vier und mehr Einrichtungen bevorzugen den Honorarvertrag als Beschäftigungsform, während alle anderen Beschäftigungsformen (ausgenommen „Sonstige“) von diesen Trägern annähernd gleich häufig genannt wurden. Diese Tendenz spiegelt sich auch in der Graphik (Abb. 8) über die Skalierung der bevorzugten Beschäftigungsform wieder:

Welches ist für Sie die bevorzugte Beschäftigungsform? Bitte skalieren Sie von 1 (bevorzugt) bis 5 (nicht bevorzugt).

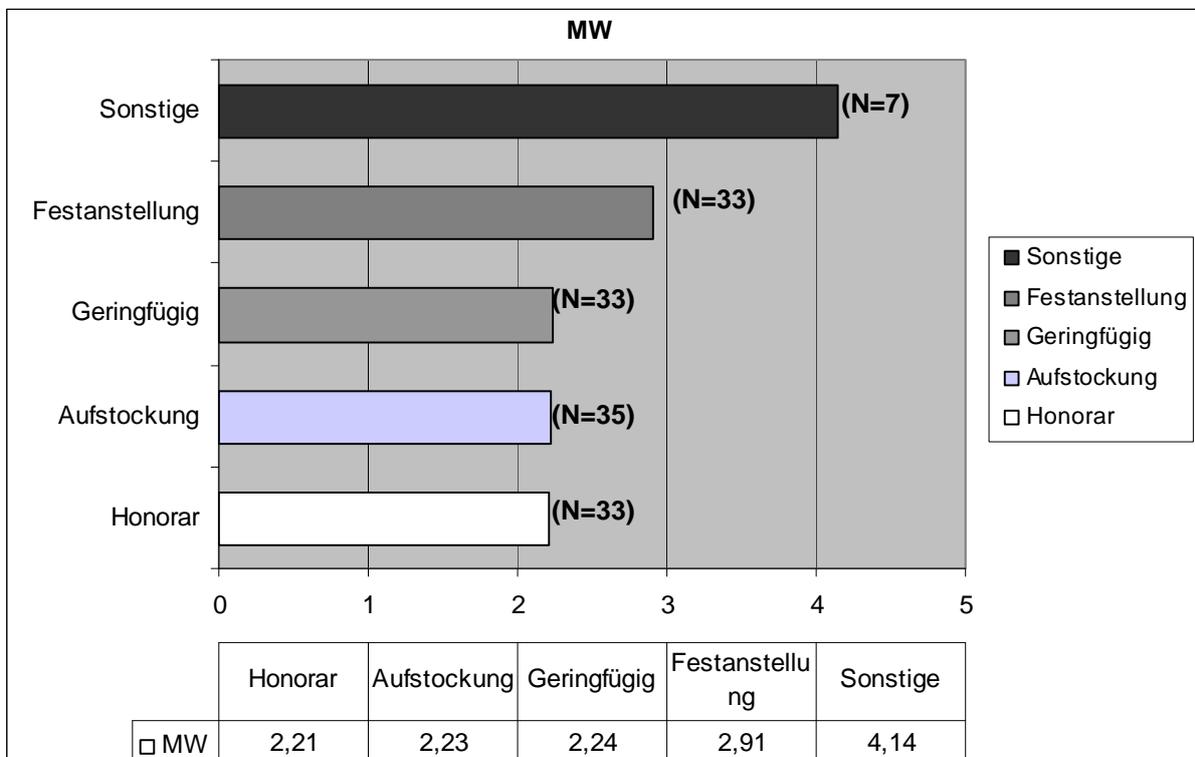


Abb. 8: Ergebnis des Rankings: Skalierung von 1 (bevorzugt) bis 4 (nicht bevorzugt), Basis: Mittelwerte, Häufigkeit der Nennungen in Klammern neben den Balken

Der Aufforderung die bevorzugte Beschäftigungsform mit den Ziffern 1 (bevorzugt) bis 5 (nicht bevorzugt) zu kennzeichnen, sind 33 Träger nachgekommen. Von den 72 gültigen Erhebungen enthielten 39 Antworten keine Skalierung.

21 Antworten von 33 Ranking-Angaben besagen, dass die Träger den Honorarvertrag als Beschäftigungsform bevorzugen (1= N15) bzw. eher bevorzugen (2= N 6). Neun Träger bewerten die Beschäftigungsform Honorarvertrag mit „nicht bevorzugt“ (4= N 8, 5= N1).

Das Ergebnis des Ranking ergibt eine Veränderung der bisherigen Häufigkeitsauszählungen und Wertungen. Während es sich bestätigt, dass kaum ein Unterschied in der Bevorzugung des „Honorarvertrags“ (MW: 2,21), der „Aufstockung vorhandenen Personals“ (MW: 2,23) und der „geringfügigen Beschäftigung“ (MW: 2,24) gemacht wird, verhält es sich mit der „Festanstellung“ anders. Die Festanstellung (MW: 2,91), insbesondere von den Trägern mit einer Einrichtung als Beschäftigungsform favorisiert, befindet sich im Ranking, unabhängig von der Größe der Träger, erst auf Platz vier der bevorzugten Beschäftigungsformen wieder. Sonstige Beschäftigungsformen (MW: 4,14) sind für die Träger offenbar nicht relevant.

III. Gewinnung von Integrationskräften

- Bei der Gewinnung von Integrationskräften spielt die Koordinationsstelle des Landkreises und die Mund-zu-Mund-Propaganda für die Träger eine bedeutende Rolle. Fast die Hälfte der Träger nutzt die Koordinationsstelle des Landkreises.
 - ¼ der Träger, die sich zu dieser Frage geäußert haben, organisieren ihre Integrationskräfte durch einen eigenen Pool.

Wie haben Sie in der Vergangenheit Integrationskräfte gefunden?

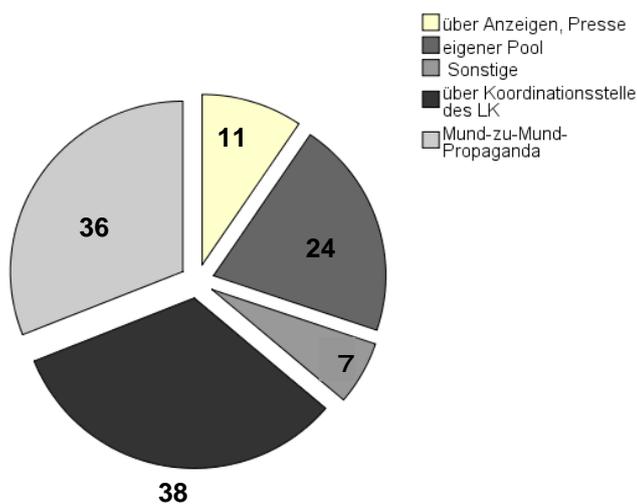


Abb.9: Gewinnung von Integrationskräften (Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennung möglich)

Neben der Koordinationsstelle des Landkreises (N= 38), die bei der Gewinnung von Integrationskräften eine bedeutende Rolle spielt, gewannen die Träger ihr Personal für die Integrationshilfe häufig durch Mund-zu-Mund-Propaganda (N= 36) und mit etwas Abstand durch einen eigenen Pool (N= 24) von möglichen Kräften. Die Schaltung von Anzeigen in der Presse (N= 11) war in der Vergangenheit für die Gewinnung von Integrationskräften von untergeordneter Bedeutung. Die Grafik zeigt, dass etwas mehr als die Hälfte der Integrationskräfte durch strukturelle Organisation (Koordinationsstelle Landkreis und eigener Pool der Träger) gewonnen werden können. Fast ebenso viele Kräfte müssen auf anderen Wegen, vor allem durch Mund-zu-Mund-Propaganda, organisiert werden, was vermuten lässt, dass die Anfragesituation mit Unsicherheit verbunden ist, viel Aufwand betrieben werden muss und teilwei-

se auch dem Zufall überlassen bleibt, ob eine passende Integrationskraft gefunden werden kann. Im Vorgriff auf die aktuellen Problemstellungen (siehe Kapitel 6) wird bei der Akquise ein hoher Veränderungsbedarf signalisiert.

Werden in der pädagogischen und in der kombinierten (pädagogisch/ begleitenden) Integrationshilfe auch Kräfte beschäftigt, die nicht Fachkräfte im Sinne des § 7 Kindertagesbetreuungsgesetz sind?

(in Prozent, absolute Zahlen in den Balken)

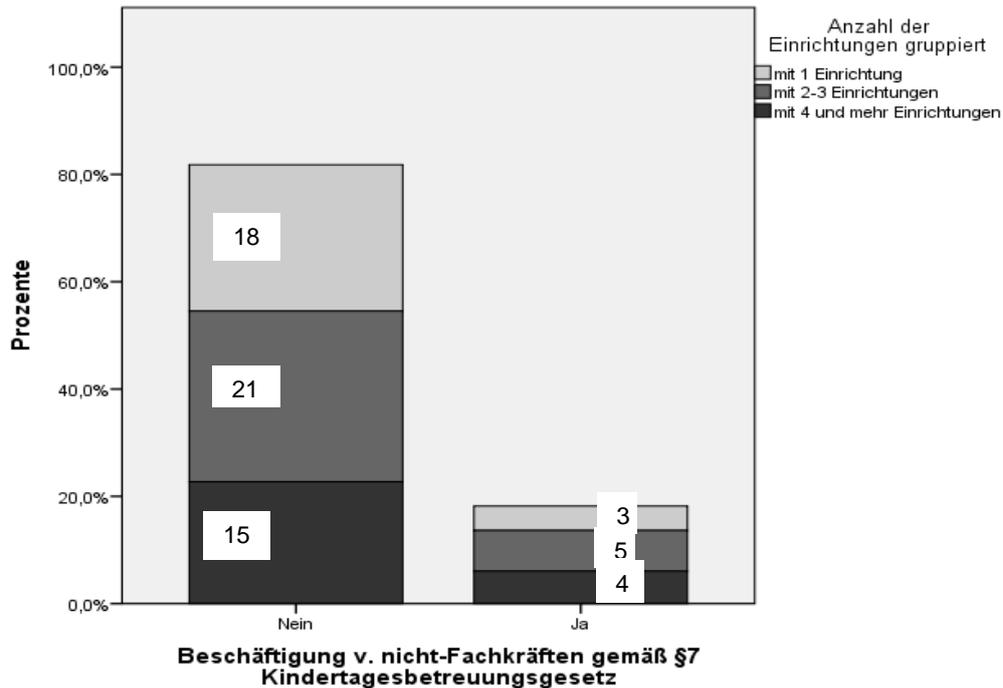


Abb. 9a: Beschäftigung von Nicht-Fachkräften

Eine deutliche Mehrheit der Träger verneint den Einsatz von Nicht-Fachkräften (gemäß § 7 Kindertagesbetreuungsgesetz). Von den 72 Antwortenden gaben 54 Träger an, ausschließlich Fachkräfte nach § 7 KitaG für die Integrationshilfe anzustellen. 12 der erfassten Träger haben in der pädagogischen und in der kombinierten, pädagogisch-begleitenden Integrationshilfe auch Kräfte beschäftigt, die nicht Fachkräfte im Sinne des Gesetzes sind.

Ein Träger entschied sich für „eine medizinisch vorgebildete Kraft, wegen der Erkrankung des Kindes“, ein anderer Träger legte Wert auf das „fachspezifische Wissen“ über das Krankheitsbild. Ein Träger setzte eine Integrationskraft wegen ihrer „mehnjährigen Erfahrung“ ein und ein weiterer Träger bewertete die „innige Verbindung zwischen Kind und Integrationshilfe“ höher als die fachliche Qualifizierung im Sinne des Gesetzes. Die Größe der Träger spielt eine untergeordnete Rolle.

IV. Einsatz der Teilhabepauschale aus der Eingliederungshilfe

- Die große Mehrheit (72,5%) der antwortenden Träger (N= 58) erklärten, die Teilhabepauschale als Investition in personelle Kapazitäten eingesetzt zu haben.
- 63% der Träger (N= 35) gaben an, keinen Trägeranteil, wie ihn die ursprünglichen Richtlinien des KVJS (2000) vorsahen⁴, zu leisten.

Wie haben Sie in der Vergangenheit die Teilhabepauschale eingesetzt?

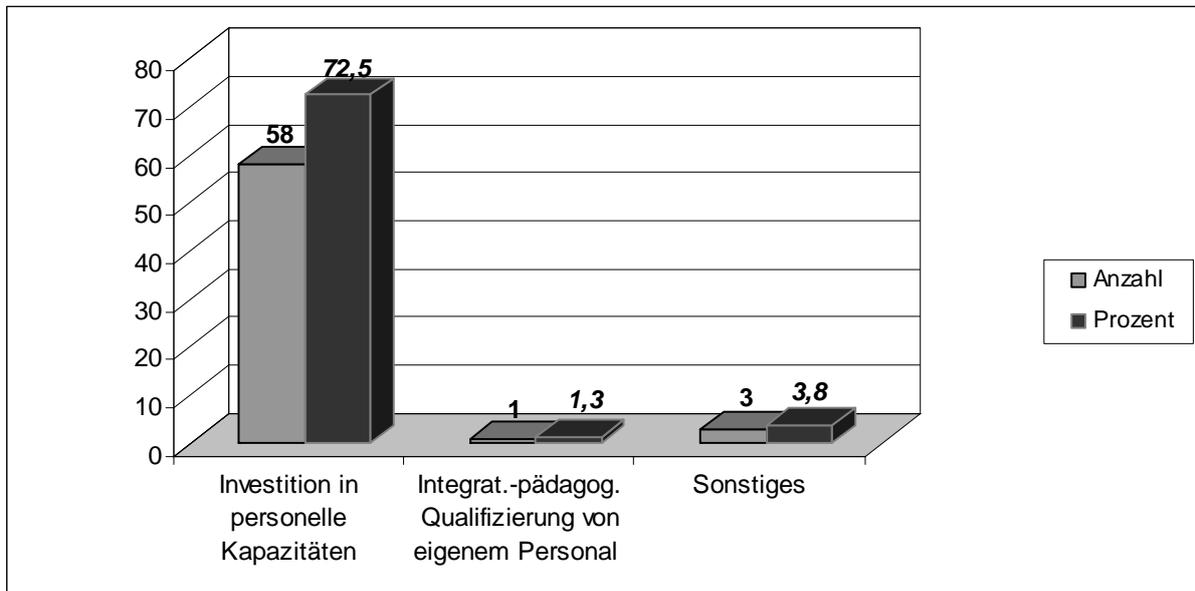


Abb. 10: Einsatz der Teilhabepauschale aus der Eingliederungshilfe (Anzahl der Nennungen, absolute Häufigkeit und in Prozent)

Die Teilhabepauschale aus der Eingliederungshilfe wird von den antwortenden Trägern fast ausschließlich zur Investition in personelle Kapazitäten eingesetzt (72,5%). Die Graphik zeigt, dass 58 Träger (72,5 %) die Teilhabepauschale für die Aufstockung des Personals verwendet haben, während ein Träger (1,3%) in die integrationspädagogische Qualifizierung des Personals investierte und drei Träger (3,8%) die Kategorie „Sonstiges“ für die Angabe über den Einsatz der Teilhabepauschale wählten.

⁴ Ursprüngliche Fassung der "Richtlinien für die Gewährung von Eingliederungshilfe nach §40 Abs.1 BSHG in Kindergärten und allgemeinen Schulen" vom 16.05.2000 des damaligen LWV Württemberg-Hohenzollern.

Die Teilhabepauschale der Eingliederungshilfe ist als Zuschuss zu verstehen und deckt nicht die tatsächlichen Kosten der Integrationshilfe⁵. Wird der Differenzbetrag von Ihnen (z.B. aus FAG-Mitteln, Spenden, Sonstiges) übernommen?

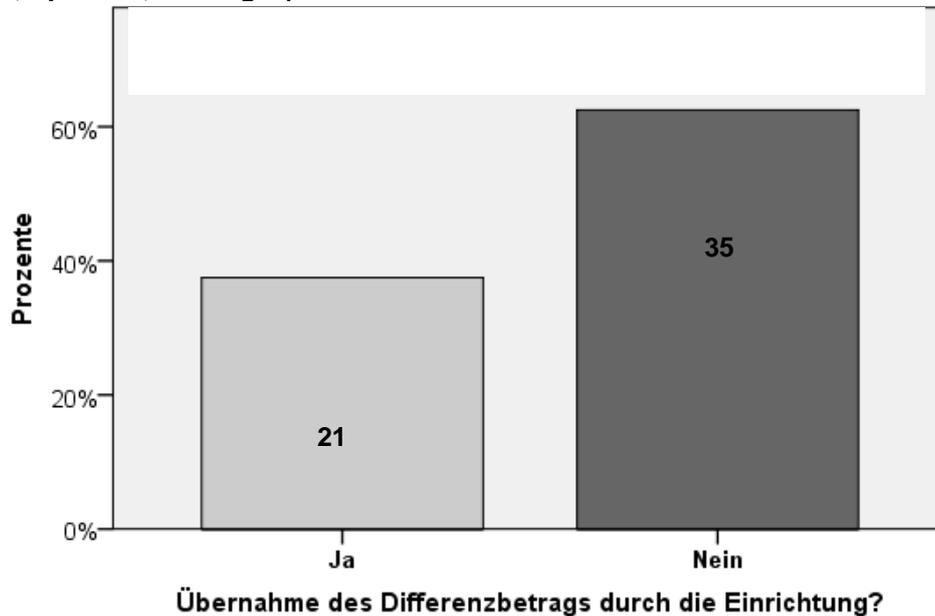


Abb. 11: Übernahme des Differenzbetrags durch die Einrichtung (Anzahl der Nennungen in den Balken)

Von der Gesamtheit der 80 antwortenden Träger äußerten sich, wie die oben stehende Graphik zeigt, 56 Träger zur Frage nach der Übernahme eines Differenzbetrages. Einen Eigenanteil zu den tatsächlichen Kosten der Integrationshilfe leisteten 21 Träger (38%). 63% der antwortenden Träger (35) gaben an keinen Differenzbetrag zu übernehmen. Von den restlichen 24 TeilnehmerInnen liegt keine Antwort vor.

⁵ Der LWV-WH formulierte in seinen "Erfahrungen und Empfehlungen zur Eingliederungshilfe behinderter Kinder im Kindergarten im Rahmen der Richtlinien des Landeswohlfahrtsverbands Württemberg-Hohenzollern" v. 16.11.2001: "Ziel der Eingliederungshilfe-Richtlinien ist es nicht, dass mit den Pauschalen alles Erforderliche abgedeckt ist, sondern diese Leistungen sind als Teil eines Gesamtpaketes gedacht. Dazu gehören

- die Möglichkeiten des Kindergartengesetzes auszuschöpfen
- die Verantwortung des Kindergartenträgers, einschließlich einer finanziellen Beteiligung (siehe auch § 2 Abs 2 Kindergartengesetz)
- [...]"

Diesen damaligen Empfehlungen zu den intendierten Trägerleistungen fehlte jedoch eine rechtsverbindliche Grundlage (welche eine Basis für Refinanzierungsverhandlungen gegenüber den kommunalen Gremien erlaubt hätte) und eine Differenzierung der Trägeranteile.

Ungeachtet davon lässt sich auch §24 SGB VIII i.V.m. §22 Abs. 3 und § 22a Abs. 4 dahingehend interpretieren, dass der Auftrag der allgemeinen Kindergärten Erziehung, Bildung und Betreuung aller Kinder umfasst. Während Leistungen nach SGB IX bzw. §§ 53/ 54 SGB XII zum Besuch eines allgemeinen Kindergartens, Leistungen zur Teilhabe darstellen und damit auf den zusätzlichen, zur erfolgreichen Teilhabe erforderlichen (Mehr-)Bedarf abstellen (vgl. auch KiTaVO §1 Abs. 1 auch hier wird von einem "eventuellen zusätzlichen individuellen Betreuungsbedarf von Kindern mit Behinderung", also von einem individuellen Mehrbedarf im Bereich der Betreuung ausgegangen, was im Umkehrschluss nahe legt, dass der Grundbedarf der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern mit Behinderung im Bereich des Mindestpersonalschlüssels abgedeckt wird).

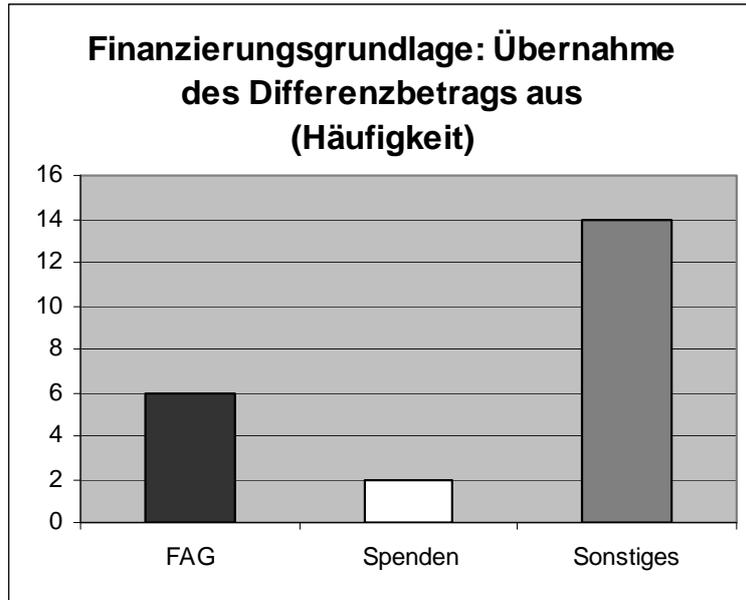


Abb. 12: Finanzierungsgrundlage (Häufigkeit)

14 Träger, die laut Antworten auf dem Fragebogen einen Differenzbetrag übernehmen, geben als Finanzierungsgrundlage sonstige Mittel an. Ein genauerer Blick auf die Angaben zu den sonstigen Mitteln zeigt, dass zur Übernahme von den, die Pauschalen aus der Eingliederungshilfe übersteigenden Kosten der Integrationshilfe überwiegend Finanzmittel aus den kommunalen oder kirchlichen Haushalten herangezogen werden.

Vier der antwortgebenden Träger geben als Finanzierungsgrundlage für den Differenzbetrag als Sonstiges Eigenmittel an.

Sechs Träger nennen die FAG-Mittel und zwei Träger Spendengelder als Finanzierungsgrundlage für den Differenzbetrag zwischen Teilhabepauschale und tatsächlichen Kosten der Integrationshilfe.

V. Leistungen des Trägers für Integrationskräfte

- 4 Träger bieten Supervision für die Integrationskräfte an. 67 antwortende Träger bieten keine eigene Supervision für die Integrationskräfte an.
- 12 Träger beantworten die Frage nach einer Fortbildung für Integrationskräfte als eigene Leistung positiv.

Wird für Integrationskräfte von Seiten des Trägers Supervision angeboten?

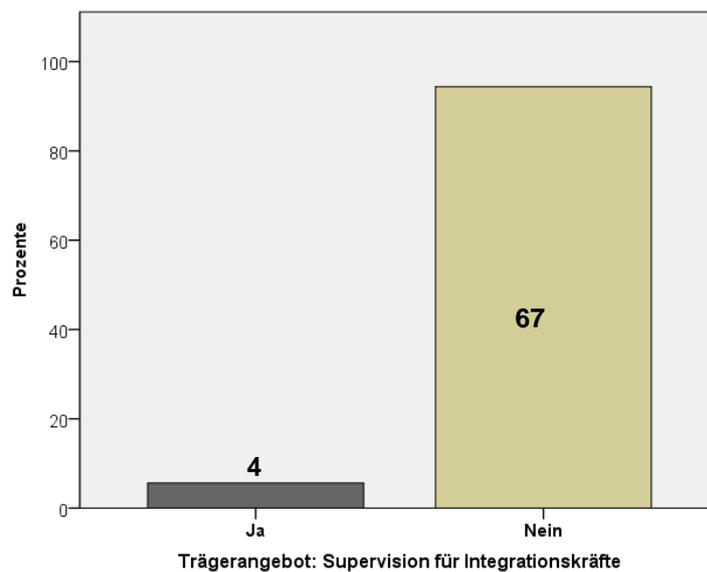


Abb. 13: Supervision als Leistung des Trägers für Integrationskräfte (Anzahl der Nennungen in den Balken)

Die folgenden Fragen im Erhebungsbogen zielen auf Leistungen der Träger für die Integrationskräfte ab. Zur Frage, ob den Integrationskräften Supervision angeboten wird, äußerten sich 71 Träger von insgesamt 80 erfassten Trägern.

Vier Träger machen laut eigenen Angaben das Angebot der Supervision für die Integrationskräfte. Fünf Träger, die ein eigenes Supervisionsangebot für die Integrationskräfte verneinten, wiesen in Anmerkungen auf dem Erhebungsbogen auf ein entsprechendes Angebot durch den Landkreis hin.

Falls ja, findet die Supervision in der Arbeitszeit statt und werden die Kosten für die Supervision übernommen?

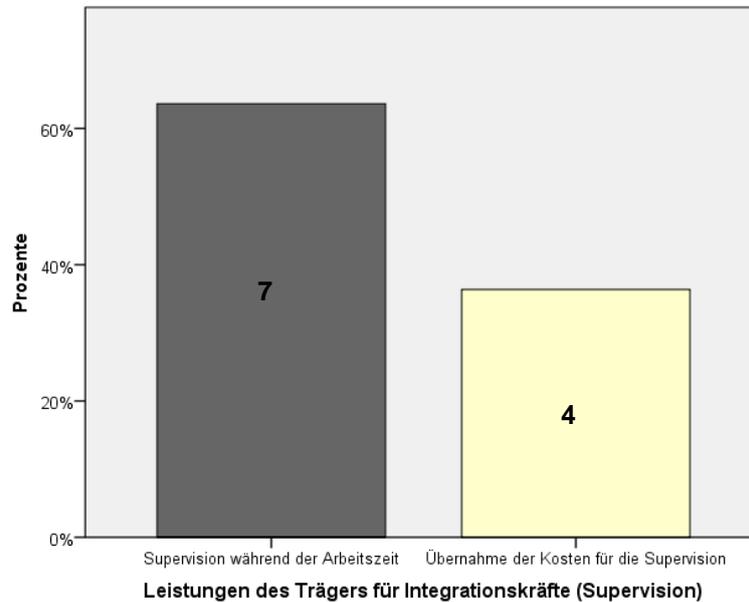


Abb. 14: Supervision in der Arbeitszeit, Kostenübernahme durch Träger

Alle 4 Träger, die eine Supervision anbieten, sind auch zur Kostenübernahme bereit. Sieben Träger lassen die Supervision während der Arbeitszeit stattfinden.

Wird für Integrationskräfte Fortbildung angeboten?

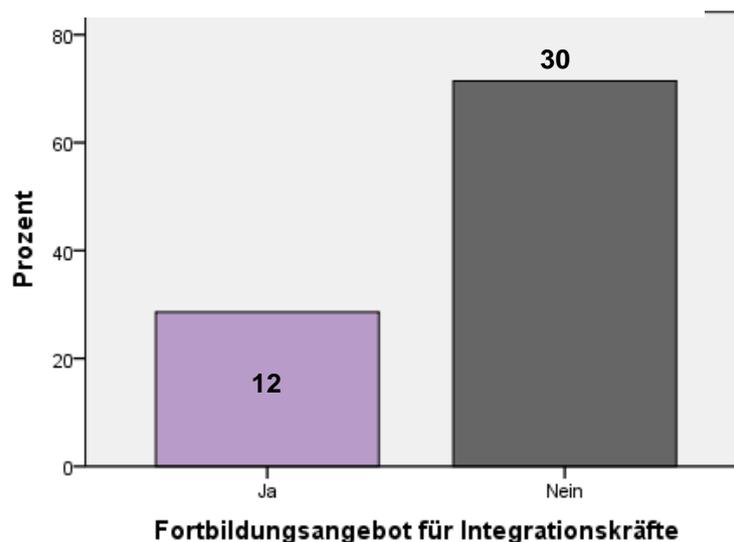


Abb. 15: Fortbildung als Leistung des Trägers für Integrationskräfte (Anzahl der Nennungen in den Balken)

Von den 80 Erhebungsbögen, die ausgewertet werden konnten, enthielten ca. die Hälfte - 42 Bögen - Angaben zum Fortbildungsangebot der Träger. Nach der Auswertung dieser Angaben bieten 12 Träger Integrationskräften eine Fortbildung an. Das entspricht bei insgesamt 80 TeilnehmerInnen ca. 15% der Gesamtanzahl. 30 Träger verneinten die Frage nach einer Fortbildung als Leistung des Trägers für die Integrationskraft und 38 Träger machten keine Angaben zu dieser Frage.

Falls ja, findet die Fortbildung in der Arbeitszeit statt und übernimmt der Träger die Kosten für die Fortbildung?

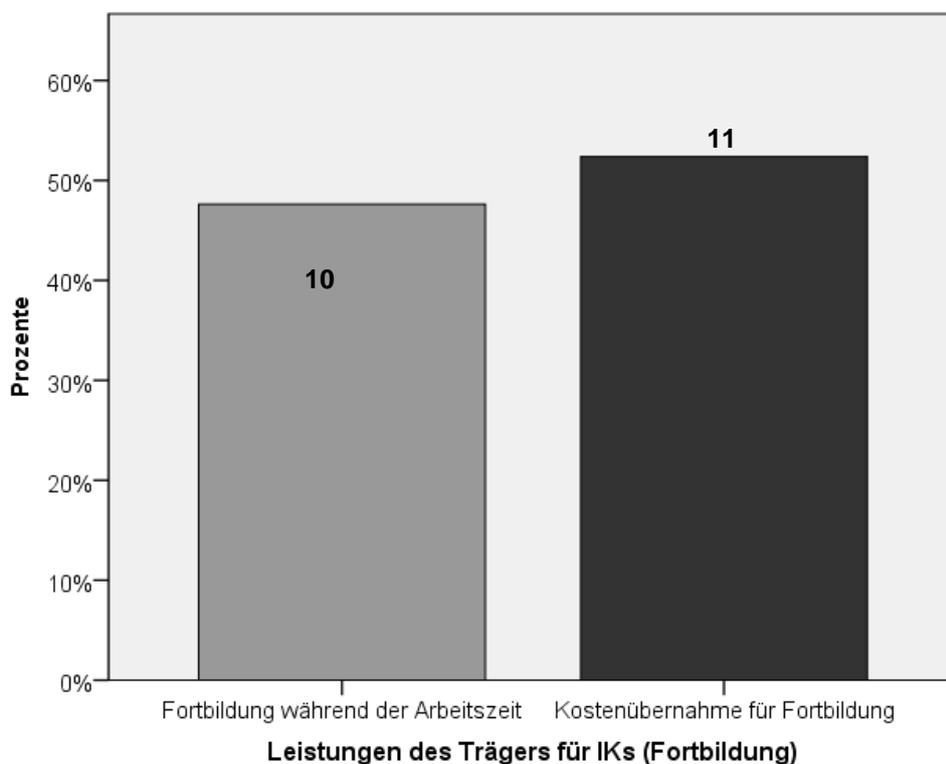


Abb. 16: Fortbildung in der Arbeitszeit, Kostenübernahme durch Träger für Fortbildung übernommen? (Anzahl der Nennungen in dem Balken)

Die Frage, ob die Fortbildung während der Arbeitszeit stattfindet, beantworteten 10 der erfassten Träger mit einem Ja. Zur Kostenübernahme sind 11 von den 12 Trägern, die eine Fortbildung im Leistungskatalog für die Integrationskräfte führen, bereit. (Abb. 16).

VI. Aktuelle Fragen zur Gestaltung und Entwicklung der Eingliederungshilfe

- Eine große Mehrheit der Träger hat auf den derzeitigen Grundlagen kein Bestreben nach einem interdisziplinären Fachkräfteteam. Bei einer flexiblen Gestaltung der Eingliederungshilfe würden wesentlich mehr Träger eine interdisziplinäre Besetzung von Teams mit den Mitteln der Eingliederungshilfe anstreben.
- 49% der erfassten Träger beschäftigen sich mit dem Thema Qualitätsentwicklung im Zusammenhang mit Inklusion.
- 85% der antwortenden Träger gewähren Kindern mit erhöhtem Betreuungsbedarf aufgrund einer Behinderung auch in Abwesenheit der Integrationskraft den Besuch der Tageseinrichtung.
- Hauptproblem für die antwortenden Träger stellt die Akquise von geeigneten Integrationskräften dar.
- Die Möglichkeit zu einem alternativen Einsatz der Teilhabepauschale z.B. für Qualifizierungsmaßnahmen oder die interdisziplinäre Zusammensetzung des Teams werden von den Trägern als hilfreich angesehen.

Streben Sie die interdisziplinäre Besetzung der Fachkräfteteams in Ihren Kindertageseinrichtungen an, um dem Förderbedarf von Kindern mit (drohender) Behinderung gerecht werden zu können?

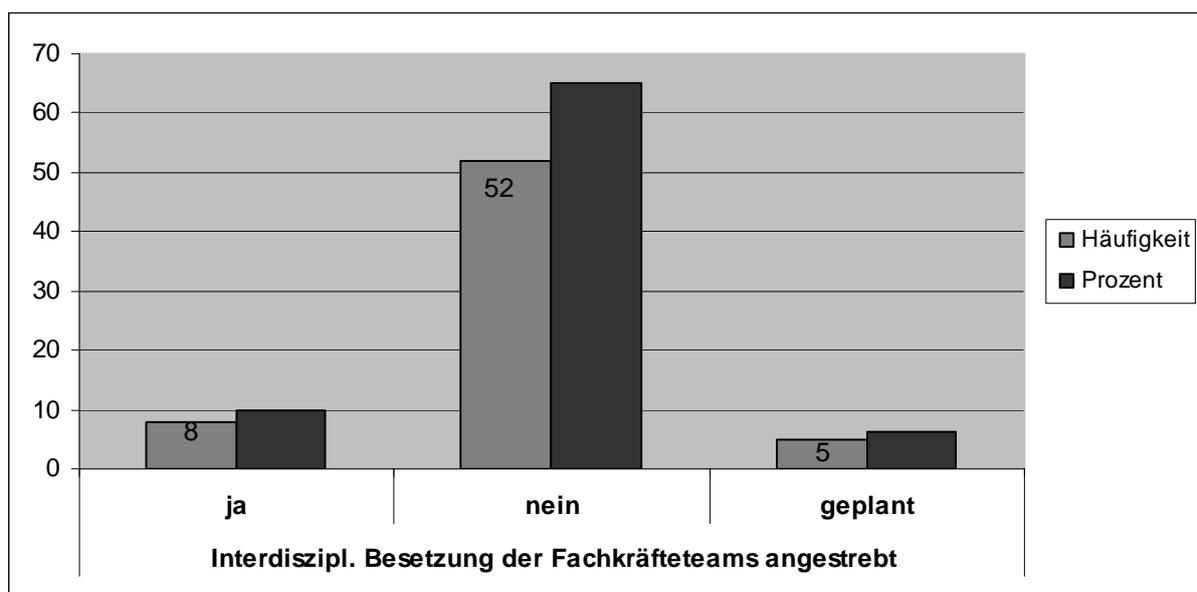


Abb. 17: Bestreben der Träger nach einer interdisziplinären Besetzung der Fachkräfteteams in Ihren Kindertageseinrichtungen

Auf die Frage nach einer interdisziplinären Besetzung der Fachkräfteteams antworten 74 der an der Erhebung teilnehmende 80 Träger. Laut den Angaben in den Erhebungsbögen streben eine interdisziplinäre Besetzung des Fachkräfteteams acht antwortende Träger (10%) an. Fünf Träger (6,3%) äußern, dass sie eine interdisziplinäre Besetzung planen. Die große Mehrheit, nämlich 52 Träger, beantwortet die Frage nach einem interdisziplinären Fachkräfteteam mit einem Nein (66%).

Wenn eine interdisziplinäre Zusammensetzung des Fachkräfteteams angestrebt wird, werden als gewünschte Profession am häufigsten HeilpädagogInnen genannt. In der Aufzählung finden sich aber auch sozialpädagogische und inklusionspädagogische Fachkräfte, Fachkräfte aus der Heilerziehungspflege sowie Kunst- und ErgotherapeutInnen.

Aus den Anmerkungen in den Erhebungsbögen lässt sich entnehmen, dass die Träger Schwierigkeiten im Fachkräftemangel, der Finanzierung eines interdisziplinären Teams und im Fachkräfteschlüssel nach § 7 Kindergartenbetreuungsgesetz sehen⁶. So befürchten die Träger: *„Das wäre toll, aber unsere kleinen Einrichtungen sind dafür oft nicht geeignet.“* Oder sie bezweifeln die Möglichkeit einer Finanzierung, denn *„(A)ußerdem: Wer zahlt die Fachkräfte, die nicht im Fachkräfteschlüssel aufgeführt sind? Ich fände auch Künstler, Musiker, Heilpädagogen klasse“*. Andere Träger halten das Bestreben ein Fachkräfteteam interdisziplinär zusammen zu setzen *„angesichts des Fachkräftemangels (für) weltfremd“*.

⁶ Der Fachkräftecatalog nach § 7 KitaG sieht ausdrücklich ein differenziertes Spektrum an Fachkräften, einschließlich Heilpädagogin, HEPs, therapeutischen Fachkräften usw. vor.

Findet in ihren Einrichtungen Qualitätsentwicklung im Hinblick auf Inklusion bzw. auf Konzeptionsentwicklung für eine inklusive Arbeit statt?

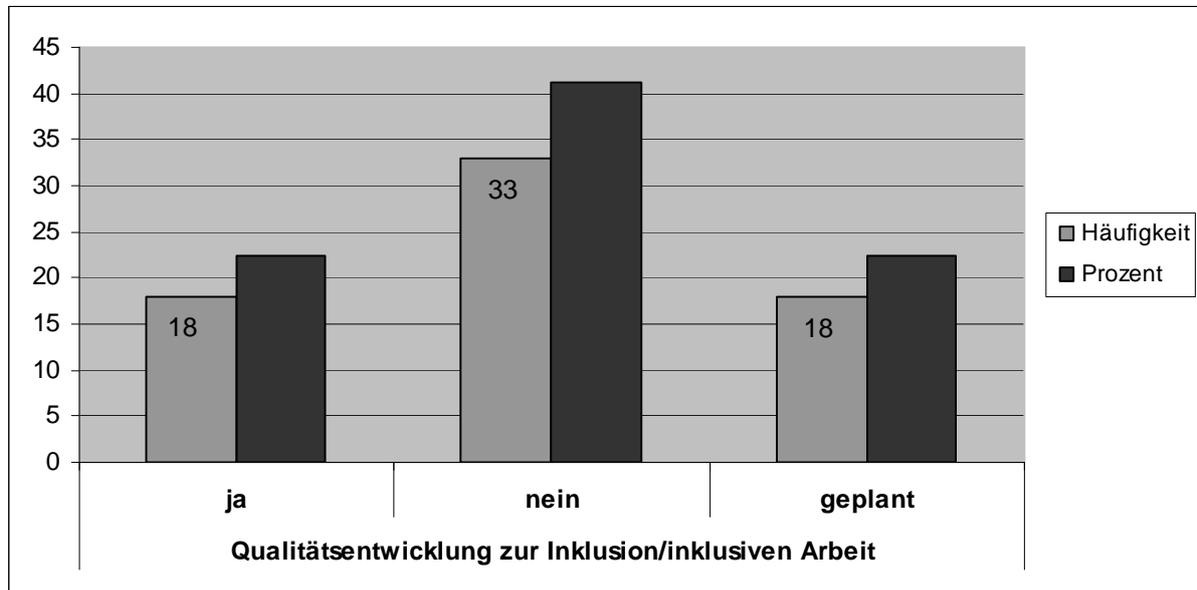


Abb. 18: Stattfindende Qualitätsentwicklung im Hinblick auf Inklusion bzw. auf Konzeptionsentwicklung für eine inklusive Arbeit

Von den 74 Trägern (100%), die zur Frage der Qualitätsentwicklung Stellung nehmen, bejahen 18 Träger (24,3%) Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung durchzuführen und 18 Träger (24,3%) planen Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung im Zusammenhang mit dem Thema Inklusion. 33 Träger (44,6%) verneinen die Frage, ob in den Einrichtungen Qualitätsentwicklung im Hinblick auf Inklusion stattfindet und fünf Träger (6,8%) machen keine Angabe zu den Maßnahmen.

Auf die Frage nach konkreten Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung benennt eine Mehrzahl der Antwortenden QM-Prozesse, die trägerintern und trägerübergreifend stattfinden. „Es findet gerade ein allgemeiner QM-Prozess für die evangelischen Einrichtungen in Esslingen statt. Im Zusammenhang damit, wird auch das Thema Inklusion bearbeitet“.

Mehrfach wird die Teilnahme an Projekten des Landkreises und KVJS zum Thema Inklusion, insbesondere das Projekt „interdisziplinäres Coaching in Kindertagesstätten zur gemeinsamen Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung“ als Maßnahme angeführt. Mehrfach werden Maßnahmen zum „Index für Inklusion“, zur „Ausbildung zur Fachkraft für Inklusion“, zur „Weiterbildung“ von erzieherischen Fachkräften genannt.

Kann ein Kind, für welches Eingliederungshilfe in der Kindertageseinrichtung gewährt wird, in jedem Fall die Einrichtung über die gesamte Betreuungszeit, also auch in Zeiten in denen die Integrationskraft nicht anwesend ist, besuchen?

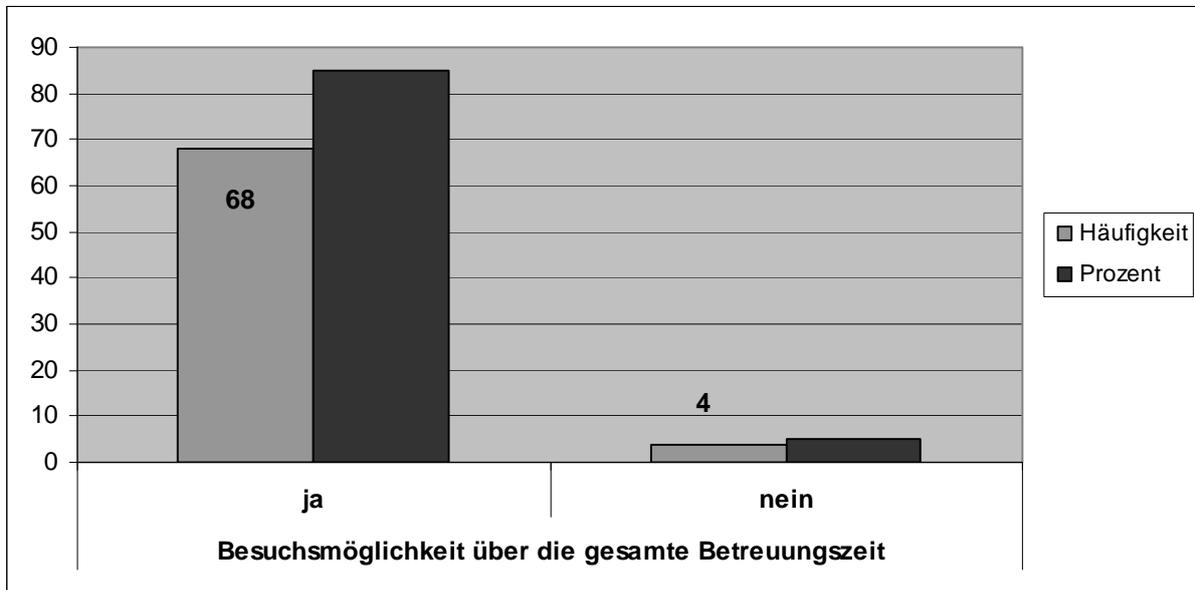


Abb. 19: Besuchsmöglichkeiten eines Kindes, für welches Eingliederungshilfe gewährt wird, über die gesamte Betreuungszeit: (Häufigkeit in Prozent)

85% der 80 antwortenden Träger (N= 68) geben an, dass Kinder mit einem erhöhten Betreuungsbedarf aufgrund (drohender) Behinderung während der gesamten Betreuungszeit die Möglichkeit zum Besuch der Einrichtung haben. Die Kinder werden auch in Abwesenheit der Integrationskraft in der Kindertageseinrichtung betreut. Vier Träger (5%) verneinen den Besuch des Kindes in Abwesenheit der Integrationskraft und in acht der auswertbaren Erhebungsbögen (10%) finden sich keine Angaben über die Besuchsmöglichkeit.

Welches sind für Sie als Träger ihre Hauptprobleme bei der Umsetzung der Eingliederungshilfe? (Bitte Ranking 1 (gering) – 9 (hoch) vornehmen)

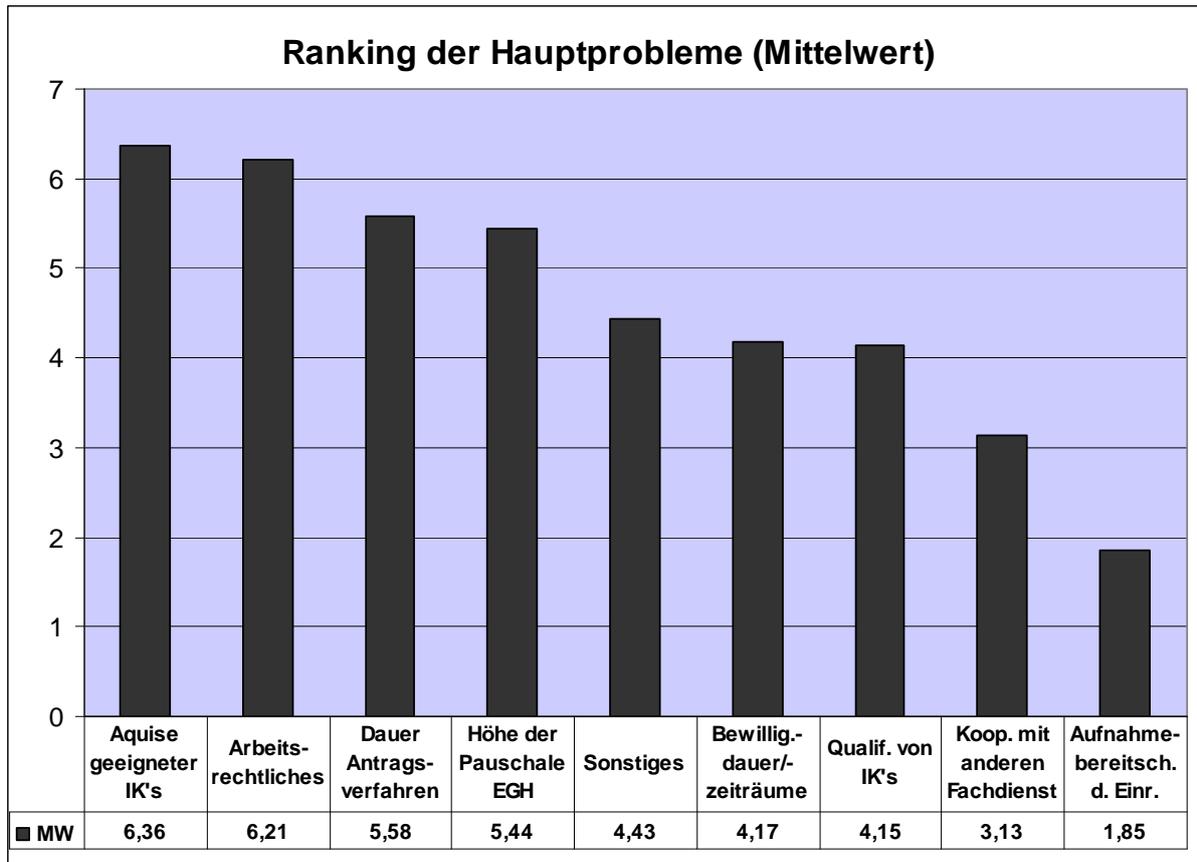


Abb. 20: Hauptprobleme bei der Umsetzung der Eingliederungshilfe (Ranking 1 (gering) - 9 (hoch))

Die Frage nach den Hauptproblemen bei der Umsetzung der Eingliederungshilfe wurde in einer deutlichen Mehrheit der 80 auswertbaren Erhebungsbögen beantwortet. 69 Träger beantworteten die Frage, ob sich Probleme ergaben. Welche Hauptprobleme sich in der Umsetzung der Eingliederungshilfe für sie zeigten, umfassten zwischen 59 und 12 Nennungen.

- So geben 59 Träger die Akquise von geeigneten Integrationskräften als Hauptproblem an.
- 52 Träger nannten arbeitsrechtliche Fragen.
- 54 Träger markierten die Dauer/ Bearbeitungszeiten des Antragsverfahrens als Hauptproblem.
- 50 Träger kreuzten die Höhe der Pauschale der Eingliederungshilfe bei der Frage nach den Hauptproblemen an.

- Ähnlich bewertet wurden auch die Hauptprobleme Bewilligungsdauer/ -zeiträume (47),
- Qualifikation von Integrationskräften (43),
- Kooperation mit anderen Fachkräften (36),
- Bereitschaft der Einrichtung zur Aufnahme (41).

12 Träger wählten bei der Antwortmöglichkeit Sonstiges. Sie beschrieben *„bei verhaltensauffälligen Kindern gibt es keine angemessene Alternative zur Betreuung“* und erklärten, dass *„Integrationshilfe „Diskriminierung“ voraussetzt“*. *„Die Notwendigkeit der Eingliederung gegenüber dem Elternhaus verständlich zu machen“* und den Eltern zu erklären, dass *„sie ihr Kind als „von Behinderung bedroht“ benennen“* müssen, stellen weitere Probleme dar. Ebenso stellt sich als ein Hauptproblem dar, dass die *„Bewilligung einer Maßnahme zur Integration [...] viel Nachfragen und überdeutlichen Befund [erfordert]“*.

Trotz der geringen Anzahl von Nennungen unter Sonstiges zeigt der gleichzeitig durchschnittliche Mittelwert, dass die Probleme als bedeutsam eingestuft werden müssen.

Die Skalierung der Hauptprobleme wurde von einer unterschiedlichen Zahl der antwortenden Träger vorgenommen. So benennen im Ranking die antwortenden Träger die Akquise von Integrationsfachkräften (MW: 6,36) als besonders belastendes Hauptproblem. Fast in gleicher Weise stufen sie arbeitsrechtliche Fragen des Anstellungsverhältnisses als problematisch ein (MW: 6,21). Bedeutende Probleme stellen für die Träger die Dauer des Antragsverfahrens (MW: 5,58) und die Höhe der Pauschale der Eingliederungshilfe (MW: 5,44) dar.

Die Träger sehen offenbar kaum Probleme in der Bereitschaft der Einrichtung zur Aufnahme (MW: 1,85). Das stimmt mit der Antwort zur Besuchsmöglichkeit während der gesamten Betreuungszeit überein. Kaum Probleme stellen sich für die antwortenden Träger auch bei der Kooperation mit anderen Fachdiensten (MW: 3,13). Mit einem mittleren Belastungsgrad beziffern die Träger die Qualifizierung von Integrationskräften (MW: 4,15) und die Bewilligungsdauer/ -zeiträume (MW: 4,17) als Hauptprobleme bei der Umsetzung der Eingliederungshilfe. Auch die unter der Kategorie

„Sonstiges“ selbst benannten Hauptprobleme werden mit einem mittleren Belastungsgrad von 4,43 (Mittelwert) angegeben.

Die Priorisierung der Probleme zeigt auf, dass von Seiten der Träger vor allem strukturelle Veränderungen angesprochen werden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass die Bereitschaft der Träger und Kindertageseinrichtungen Kinder mit Behinderungen aufzunehmen als das geringste Problem genannt wird. Damit kommt zum Ausdruck, dass von einer weiteren Öffnung der Kindertageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen ausgegangen werden kann, aber eine Qualifizierung des Personals noch notwendig ist.

Der Mangel an geeigneten Fachkräften als Integrationshilfen vor Ort erfordert eine grundsätzliche Klärung, wie dieser Zustand zu verändern ist. Hier muss grundsätzlich auch geklärt werden, wie die Qualifizierung die Kompetenz für diesen Arbeitsbereich auf Dauer sichert. Neben der Intensivierung einer Pool-Lösung bedarf es auch Überlegungen inwieweit die Qualifizierung und Beratung der Teams in den Kindertageseinrichtungen eine Möglichkeit und Ergänzung darstellen kann. Das „Projekt Interdisziplinäres Coaching in Kindertageseinrichtungen zur gemeinsamen Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung“ im Landkreis erprobt derzeit u.a. diese Unterstützung. Hierbei sind auch Möglichkeiten der Überwindung des sog. „Ressourcen-Etikettierungs-Dilemmas“ zu berücksichtigen.

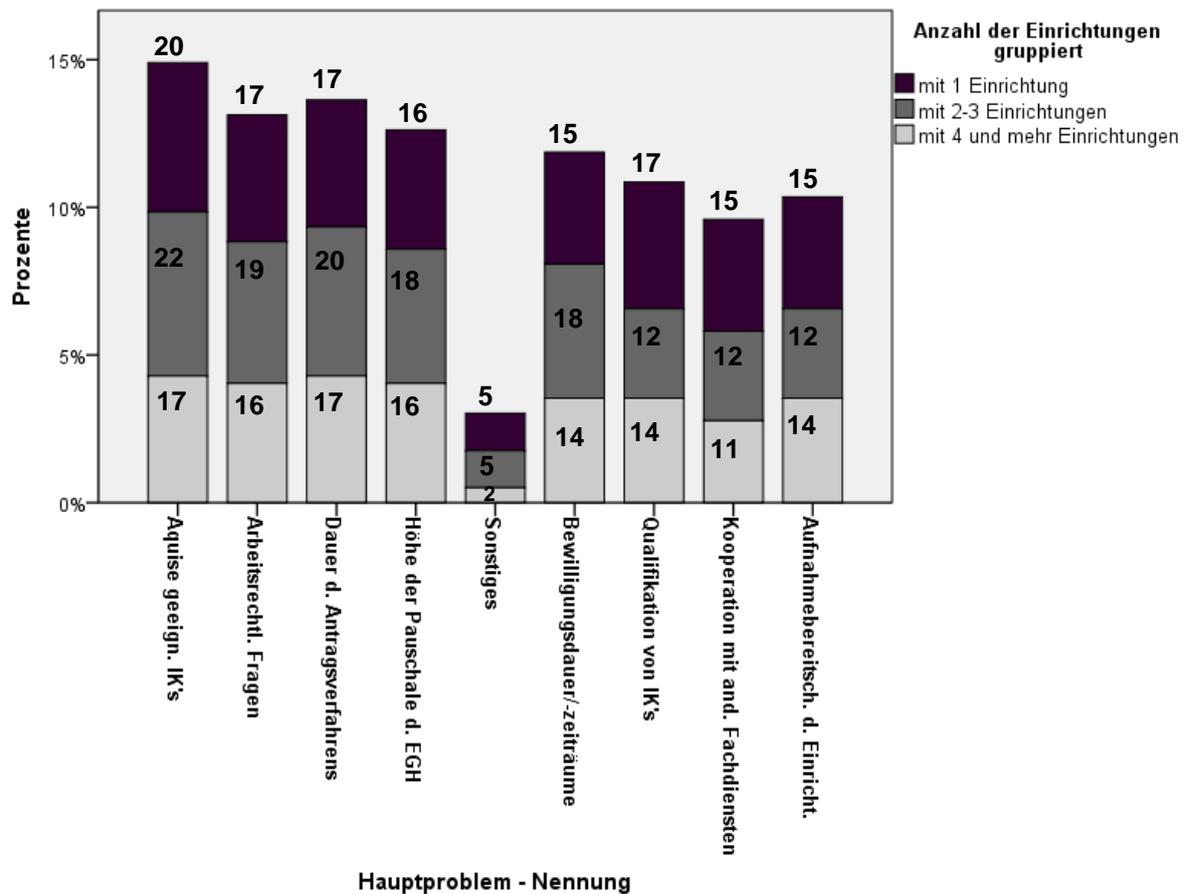
Im Hinblick auf arbeitsrechtliche Fragestellungen könnten Träger mit einer Handreichung zu besonderen Anstellungsverhältnissen unterstützt und der Berg an Fragen, die sich bei einer Anstellung und ihren schwierigen Auswirkungen, mehrmalige Verlängerung von Verträgen etc. ergeben, beraten werden.

Die Rückmeldungen der Träger geben auch Anlass zu überprüfen, inwiefern die Dauer der Antragsstellung bzw. -bewilligung (z.B. durch Verschlinkung des Verfahrens) verkürzt werden können. An welchen Stellen sind die Wartezeiten besonders hoch und wie kann an diesen Stellen Abhilfe geleistet werden?

Die Höhe der Pauschalen ist aus Sicht der Träger, trotz der neuerlichen Anpassung durch den Landkreis ebenfalls diskussionswürdig. Welche Schritte können dazu führen, dass die gemeinsame Verantwortung für eine „Kindertageseinrichtung für alle“ so organisiert wird, dass alle Beteiligten ihren Teil beitragen und ein finanzielles und

pädagogisches Konzept vorliegt, das in den jeweiligen Situationen „angemessene Vorkehrungen“ und Teilhabechancen im Alltag ermöglicht.

Nennungshäufigkeit von Hauptproblemen bei der Umsetzung der Eingliederungshilfe, gestapelt gruppiert nach Anzahl der Einrichtungen
(in Prozent, absolute Zahlen in den Balken)



Der Vergleich zwischen den unterschiedlichen Größen der Träger zeigt, dass die Problemstellungen unabhängig von der Größe ähnlich eingestuft werden. Die Unterscheidungen sind aufgrund der geringen Differenz der Nennungen und Gesamtanzahl sowie unter der Berücksichtigung, dass die Anzahl der Träger mit mehr als vier Einrichtungen etwas geringer ist, nicht gravierend.

Wäre es aus ihrer Sicht als Träger hilfreich, die pädagogische Teilhabepauschale alternativ einzusetzen zu können für...

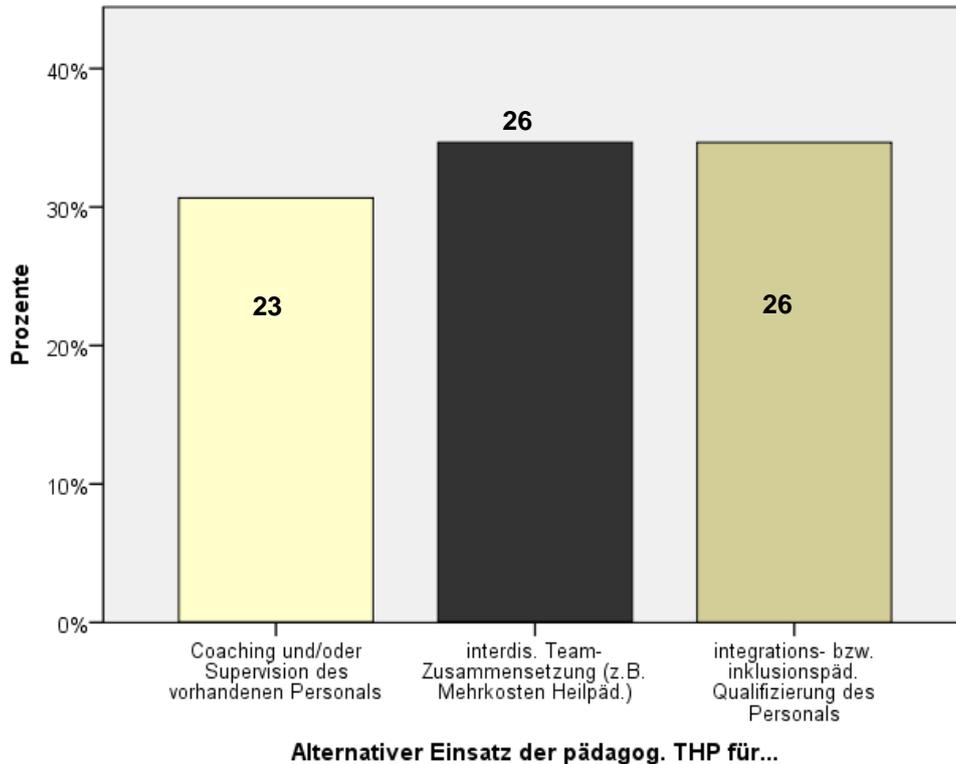


Abb. 21: Alternativer Einsatz der pädagogischen Teilhabepauschale (Anzahl der Nennungen in den Balken, Mehrfachnennungen möglich)

Von den 80 vorliegenden Erhebungsbögen enthielten 73 Bögen Antworten auf die Frage nach dem alternativen Einsatz der pädagogischen Teilhabepauschale. Auf dem Erhebungsbogen waren drei Antwortmöglichkeiten formuliert, eine Mehrfachnennung war möglich.

Alle drei Formen der Flexibilisierung erhalten eine annähernd gleiche Bedeutung für die Träger. Für je 35,6% der 73 antwortenden Träger wäre der alternative Einsatz der Teilhabepauschale für Qualifizierungsmaßnahmen des Personals (N= 26) oder die Möglichkeit des Einsatzes als Finanzierungsmittel für die interdisziplinäre Zusammensetzung des Teams (N= 26) hilfreich. 31,5% der antwortenden Träger würden die Teilhabepauschale alternativ für das Coaching und/ oder Supervision vorhandenen Personals (N= 23) einsetzen.

Die Flexibilisierung der Teilhabepauschale würde nach den bisherigen Darstellungen die derzeitigen Planungen der Träger verändern. Während bei den Planungen unter den bisherigen Bedingungen nur 8 Träger eine interdisziplinäre Besetzung umsetzen, würde der flexible Einsatz der Eingliederungshilfe für 26 Träger die Option eröffnen, eine interdisziplinäre Zusammensetzung des Teams zu planen.

VII. Fazit

Insgesamt zeigt sich in der Auswertung der Trägerbefragung „Bestandserhebung zur Integrationshilfe in Kindertageseinrichtungen“, dass die Umsetzung der Eingliederungshilfe, als Hilfe zur Teilhabe in Form des derzeitigen Zusatzkräftenmodells aus Trägersicht viele Fragen und Problemstellungen formaler und struktureller Art aufwirft. Hierbei lassen sich drei Schwerpunkt bereiche ausmachen:

1. Fragen der praktischen Umsetzung der Eingliederungshilfeleistungen,
2. Fragen im Zusammenhang mit formalen Regelungen aus den Sozialhilferichtlinien und des Verfahrensablaufs sowie
3. Fragen der Qualifizierung des Personals und der Prozesse.

Die Bereitschaft der Träger und Kindertageseinrichtungen zur Aufnahme von Kindern mit Behinderung stellt hingegen aus Trägersicht das geringste Problem dar.

1. Fragen der Umsetzung der Eingliederungshilfe

Als Hauptprobleme werden aus Sicht der Träger von Kindertageseinrichtungen insbesondere Fragen der Akquise und der Anstellungsbedingungen von Integrationskräften benannt.

Die Akquise von geeigneten Integrationskräften wird sich eventuell vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von Inklusion und aufgrund des Fachkräftemangels noch zuspitzen.

Hinsichtlich der Anstellungsbedingungen lassen sich die Ergebnisse der Befragung dahingehend interpretieren, dass die Träger eine Optionenvielfalt wünschen sowie, dass hierzu gute Rahmenbedingungen ermöglicht werden.

Im Vergleich der derzeit praktizierten Anstellungsformen mit bevorzugten Beschäftigungsformen zeigt, dass der Wunsch der Träger deutlich dahin tendiert, den zusätzlichen Mehrbedarf häufiger durch Aufstockung des Personals und mehr geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu decken.

Die derzeit überwiegend praktizierte Anstellung von Integrationskräften über Honorarverträge stellt auch für die Integrationskräfte eine prekäre, nicht existenzsichernde Beschäftigungsform dar, was sich wiederum auf die Akquise erschwerend auswirken dürfte.

Wie können Arbeitsbedingungen der Integrationskräfte so gestaltet werden, dass attraktive Rahmenbedingungen geschaffen und mehr Fachkräfte gewonnen werden können?

Hinzu kommt, dass 1/3 der Träger nur eine Einrichtung und 2/3 der Träger nur bis zu drei Einrichtungen betreiben. Hierbei stellt sich die Frage, wie vor dem Hintergrund der vielen Klärungsbedarfe die Aufgabenstellungen bewältigt und ggf. durch eine Bündelung strukturiert werden können.

Wie aus der Kreistagsvorlage vom 2. November 2011 (124/2011) zu entnehmen ist, ist eine Weiterentwicklung der Handreichung unter Beteiligung unterschiedlicher Fachdienste und TrägervertreterInnen in Arbeit. Dies könnte für den Wunsch nach Lösungsvorschlägen in Bezug auf arbeitsrechtliche Fragestellungen einen Weg anbieten.

Darüber hinaus stellt sich die Frage inwiefern trägerübergreifende Lösungsansätze und Strukturen entwickelt werden, und ob beispielsweise der Aufbau eines Fachdienstes zur Akquise und Vermittlung von Integrationskräften (wie sie u.a. in den Landkreisen Reutlingen, Lörrach bestehen), z.B. eine zentrale Poolverwaltung beim Landkreis oder regionale Trägerverbände realisierbare Optionen darstellen.

Als weiteres Ergebnis zeigt die Befragung, dass etwas mehr als ca. 70% der beteiligten Träger den Einsatz der Eingliederungshilfe für integrationspädagogische/ inklusionspädagogische Qualifizierung bzw. für eine interdisziplinäre Zusammensetzung des Teams als eine Alternative zur bisherigen Umsetzungspraxis durch externe Integrationskräfte betrachten. Der Ausgleich für die Mehrkosten, für spezifische Fachkräfte in der interdisziplinären Teamzusammensetzung bzw. für die Qualifizierung des Personals im Rahmen der Pauschalen der Eingliederungshilfe scheint eine attraktive Option darzustellen. Den Fachkatalog des § 7 des KitaG (z.B. heilpädagogische Fachkräfte, HeilerziehungspflegerInnen, etc.) hier auszuschöpfen, könnte auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels an staatl. anerkannten ErzieherInnen zur Stabilisierung der Situation beitragen.

Vor diesem Hintergrund ist das derzeitige additive Zusatzkräftemodell einer kritischen Betrachtung zu unterziehen und einer Betrachtung gegenüber zu stellen, nach wel-

cher die Mittel der Eingliederungshilfe zur Deckung des zusätzlichen Mehrbedarfs einer quantitativen (personellen) Unterstützung und strukturellen Qualifizierung der Kindertageseinrichtungen zugute kommen, wie sie unter anderen durch die strukturelle Flexibilisierung der Eingliederungshilfe ermöglicht werden könnten.

2. Fragen in Zusammenhang mit formalen Regelungen der Sozialhilferichtlinien und des Verfahrensablaufs

Als weitere Problemstellung nach Akquise und arbeitsrechtlichen Fragen wurde von den Trägern die Dauer des Antragsverfahrens benannt.

Die Dauer des Verfahrensablaufs wird von den Trägern als zu langwierig bewertet. Es ist deshalb genauer zu untersuchen, an welchen Stellen und durch welche Maßnahmen die Abläufe schneller realisiert und dadurch eine zeitnahe Antragsbewilligung erreicht werden können.

Ein Grundproblem und nicht landkreisspezifischer Konstruktionsmangel in Baden-Württemberg liegt darin, dass seit der Einführung der „Richtlinien zur Gewährung von Eingliederungshilfe in allgemeinen Kindergärten und Schulen“ im Jahr 2000 keine Differenzierungen zu der Frage bestehen, welche Leistungen zur gemeinsamen Bildung und Erziehung im Einzelfall im Rahmen des KitaG erbracht und welche Teilleistung als Hilfe zur Teilhabe zur Deckung des individuellen *zusätzlichen* Bedarfs über die Eingliederungshilfe abgedeckt werden (vgl. auch KitaVO §1 Abs.1).

Als weitere Problemstellung wird deutlich, dass unter den bestehenden Regelungen der Sozialhilferichtlinien für Kinder die (noch) nicht behindert oder von Behinderung bedroht sind, trotz zusätzlichem pädagogischem Bedarf keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Wie können die verschiedenen Bausteine der Kindertagesbetreuung, weiterer externer Kompetenzen und der Eingliederungshilfe sinnvoll auf einander abgestimmt und verzahnt werden?

3. Fragen der Qualifizierung des Personals und der Prozesse

15 % aller befragten Träger bieten Fortbildungen für Integrationskräfte an und 4 Träger übernehmen Kosten für Supervision. Ca. 50 % der Träger geben an Qualitätsentwicklung unter Berücksichtigung von Inklusion durchzuführen oder zu planen.

Vor dem Hintergrund des § 2a des KitaG Abs.1 i.V.m. § 22a (Abs. 4) besteht ein Teilauftrag auch auf Seiten der Gemeinden in der qualitative Weiterentwicklung der gemeinsamen Bildung und Erziehung. Ebenso sind, nach § 2 Abs.2 KitaG die Aspekte der gemeinsamen Erziehung in der örtlichen Bedarfsplanung nach § 3 KitaG „angemessen zu berücksichtigen“.

Die gemeinsame Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung stellt vor diesem Hintergrund ein gemeinsam zu realisierendes Projekt auf den verschiedenen Ebenen der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen (vgl. Orientierungsplan), der Träger, der Kommunen (vgl. KitaG) und des Landkreises (Eingliederungshilfe) dar. Wie lassen sich die Chancen der Verwaltungsreform bzw. der Kommunalisierung der Kindertagesbetreuung im Sinne einer gemeinsamen Verantwortung, einer inklusiven Kultur, Struktur und Praxis nutzen und die unterschiedlichen Bausteine durch eine strukturelle Qualifizierung der Prozesse auf einander aufbauend gestalten?

Konkret bedeutet dies u.a.: Wie kann dem Wunsch der Träger, die Mittel der Eingliederungshilfe verstärkt in Form von Aufstockung des Personals und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sowie für Interdisziplinarität und Qualifizierung der Fachkräfte in den Einrichtungen einsetzen zu können, entsprochen werden?

Die Entwicklung von inklusiven Kulturen, Strukturen und Praktiken im Landkreis kann, neben quantitativen und qualitativen personellen Aspekten, auch durch eine Qualifizierung der vorhandenen Fachkräfte als ein weiterer Baustein verfolgt werden. Dafür spricht u.a. die hohe Bereitschaft der Träger und Einrichtungen Kinder mit Behinderungen aufzunehmen, die Offenheit für die Option bzw. den alternativen Einsatz der pädagogischen Teilhabepauschale für Interdisziplinarität und die Qualifizierung der MitarbeiterInnen einzusetzen.

In diesem Kontext könnten die Ergebnisse des derzeitigen KVJS-Projekts zum Interdisziplinären Coaching wichtige Hinweise liefern, wie erfolgreiche Wege zur Beratung und Qualifizierung von Einrichtungen entwickelt werden können.