Institut für Kompetenzentwicklung mit Personen und Organisationen
web. www.ikom-stuttgart.de | email. mail@ikom-stuttgart.de

Katholische Kirche
in Stuttgart

Projektbericht

Kita-Masterplan 2025 für die katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart

Stand: 31. Juli 2018

Gliederung des Masterplans **Seite**

1. Einleitung 4

2. Rahmenbedingungen und Vorgaben

2.1 Kindergartenbedarfsplanung und Förderrichtlinien der Stadt Stuttgart 5

2.2 Voraussetzungen zur Erteilung einer Betriebserlaubnis des KVJS 6

2.3 Rottenburger Kindergartenplan mit Rahmenkonzepten 6

2.4 Förderrichtlinien und weitere Richtlinien des Bischöflichen Ordinariats 6

2.5 Rahmenkonzeption / Qualitätshandbuch für die katholischen Kindertageseinrichtungen / Gütesiegel 7

3. Übersicht zum aktuellen Stand der katholischen Kindertageseinrichtungen im Stadtdekanat Stuttgart 7

4. Herausforderungen für die Zukunft der katholischen Kindertages-einrichtungen in Stuttgart

4.1 Gesellschaftspolitische Herausforderungen 8

4.2 Personelle Herausforderungen 9

4.3 Finanzielle Herausforderungen 10

5. **Vision und Auftrag der Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart** 10

6. Umsetzungsstrategien

6.1 Personalstrategien - Strategien zur Personalgewinnung und Personal-bindung 12

(1) Strategie ‚Konzepte zur Ausbildungsbegleitung' 12

(2) Strategie ‚Personalentwicklung' 13

(3) Strategie ‚Leitungsfreistellung' 16

(4) Strategie ‚Öffentlichkeitsarbeit' 18

(5) Strategie ‚Positives Trägerimage' 19

6.2 Finanzierungsstrategien **Seite**

(1) Masterplan-Investitionen bis zum Jahr 2022 21

(2) Standortprüfung inwieweit durch eine Zusammenlegung / Fusion / Übergabe in andere Trägerschaft eine Reduzierung der Anzahl der Kitas möglich und sinnhaft ist 21

(3) Möglichkeiten der Erhöhung der Finanzmittel durch das Stadtdekanat Stuttgart 22

(4) Akquise von Drittmitteln 23

(5) Investoren für Neubau / Sanierung von Kitas durch Verkauf von Baugelände 23

(6) Weitere Vorgehensweise bzgl. Verhältnis Kirchengemeindegröße und stadtteilbezogener Bedarf an personellen / finanziellen Ressourcen 24

7. Verbindliche Standards

7.1 Standards ‚Kinder und Eltern' 27

7.2 Standards ‚Pastoraler Raum / Kirchengemeinde' 28

7.3 Standards ‚Sozialer Raum / Sozialraum' 29

7.4 Standards ‚Glaube' 30

7.5 Standards ‚Träger und Leitung' sowie ‚Personal' 30

8. Strukturen zur Steuerung der Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden

8.1 Argumente für eine neue Organisationsform mit einer Verantwortlichkeit explizit für die Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart 36

8.2 Mögliche Organisationsformen: Eigenbetrieb oder Zweckverband 37

8.3 Zeitschiene zur Umsetzung 39

8.4 Klärungsbedarf im Rahmen einer anschließenden Organisationsentwicklung 39

9. Weiterentwicklung der ‚Kita-Landschaft' der Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden

9.1 Kriterien zur Weiterentwicklung 40

9.2 Sozialraumbezogene Weiterentwicklung der Kita-Landschaft 2025 43

10. Abschlussgedanken 45

1. Einleitung

Die Katholische Kirche in Stuttgart betreibt in Trägerschaft des Stadtdekanats und seiner 12 Gesamtkirchengemeinden aktuell 65 Kindertageseinrichtungen. Die Immobilien sind unterschiedlich alt, teilweise in kirchliche Gebäude integriert, teilweise freistehend und unterschiedlich groß. Die Gruppengrößen sind 1 bis 6-gruppig, haben unerschiedliche Betriebsformen, unerschiedliche pädagogoische Schwerpunkte und eine unterschiedliche Wirtschaftlichkeit.

Die Anforderungen an die Kindertagesstätten haben sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Durch den Rechtsanspruch auf einen Platz für Kinder unter drei Jahren (U3) und den zunehmenden Bedarf an Ganztagesplätzen entsteht in Stuttgart ein zusätzlicher Bedarf an Kita-Plätzen.

Innerhalb des Katholischen Stadtdekanats Stuttgart wird seit 2011 das Entwicklungsprojekt „Aufbrechen“ nachhaltig verfolgt. Dabei werden u.a. neue pastorale und verwaltungssteuernde Strukturen geschaffen. Sanierungs- und Investitionsüberlegungen werden bisher nach dem baulichen Zustand der Einrichtungen diskutiert und entschieden. Weitere Faktoren werden bei der Weiterentwicklung einzelner Einrichtungen zwar berücksichtigt, sind jedoch weder strukturiert noch standardisiert. Die Steuerung und Entscheidungen fallen damit einzelfallorientiert, aber nicht unbedingt nach einem grundsätzlichen Rahmenkonzept für die Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart aus.

Von daher wurde im Geschäftsführenden Ausschuss des Stadtdekanatsrat in der Sitzung vom 26.09.2017 beschlossen, für die Entscheidungen der Gremien und der Verwaltung einen Kita-Masterplan für einen Zeitraum bis zum Jahr 2025 zu erstellen.

Mit dem Kita-Masterplan 2025

- soll eine Aussage getroffen werden, wie die Kita-Landschaft der katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart bis 2025 aussehen soll,
- in welchen Strukturen / in welcher Rechtsform eine optimierte Steuerung erfolgen kann,
- soll Klarheit geschaffen werden, wie die grundsätzliche Ausrichtung der katholischen Kindertagesstätten-Politik einschließlich quantitativer Aussagen zum Umfang des Kita-Engagements der Katholischen Kirche in Stuttgart aussehen kann.

Der Kita-Masterplan 2025 wurde zwischen November 2017 und Juli 2018 unter Federführung von Frau Sabine Brommer, Institut für Kompetenzentwicklung Stuttgart, von einer Lenkungsgruppe erarbeitet und von einer Resonanzgruppe auf die Umsetzbarkeit geprüft.

Bei der Erarbeitung in der Lenkungsgruppe waren der Fachbereichsleiter der Kindertagesstätten, Kindergartenbeauftragte der Verwaltung und Kindergartenbeauftragte Pastora (KBP)l, die Leiter der Abteilungen Finanzen, Bauen und Liegenschaften, sowie Personal u. Organisation des Verwaltungszentrums, die Leiterin der Fachberatung, eine Leiterin einer Kindertageseinrichtung sowie teilweise eine Vertreterin der MAV beteiligt.

In der Resonanzgruppe waren Herr Pfarrer Laub als stellvertretender Stadtdekan, der Leiter des Verwaltungszentrums, der Abteilungsleiter Soziales sowie zwei Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses vertreten. Zwei Vertreterinnen des Bischöflichen Ordinariats waren bei der abschließenden Sitzung der Resonanzgruppe anwesend. Alle Protokolle und erarbeiteten Zwischenergebnisse wurden zeitnah an alle Beteiligten kommuniziert.

Die ‚Vision' und die Herausforderungen für die kommenden Jahre wurden bei einem gemeinsamen Klausurtag der Lenkungs- und der Resonanzgruppe unter Beteiligung beider Vertreterinnen des Bischöflichen Ordinariats im Januar 2018 erarbeitet.

In vier weiteren katholischen Gesamtkirchengemeinden der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Friedrichshafen, Ravensburg, Schwäbisch Gmünd und Ulm) finden aktuell unterschiedliche Entwicklungsprozesse bzgl. der Tageseinrichtungen für Kinder statt.[1] Rahmenbedingungen und Themen, die bearbeitet werden, sind dabei sehr unterschiedlich.

2. Rahmenbedingungen und Vorgaben

2.1 Kindergartenbedarfsplanung und Förderrichtlinien der Stadt Stuttgart[2]

In der Kindergartenbedarfsplanung der Stadt Stuttgart[3] stehen folgende Aussagen

- „Es ist davon auszugehen, dass die Kinderzahlen weiter steigen werden (Neubaugebiete, steigende Geburtenzahlen, Wanderungsgewinne)."
- Bei der Betrachtung der Versorgungsrichtwerte zeigen sich in den einzelnen Bezirken deutliche Unterschiede.
- Bei den 3- bis 6 Jährigen kann der statistische Versorgungsgrad (…) mit 104,7% gehalten werden.
- In Stuttgart ist bezüglich des Rechtsanspruchs für die Altersgruppe ab einem Jahr ein durchschnittlicher Versorgungsgrad von rund 62 % der 1- bis unter 3-jährigen erforderlich (der für 1- bis unter 3 Jährige könnte auf 84% ansteigen) – Stand Ende 2016 liegt der statistische Versorgungsgrad bei 55,6%.
- Der Bedarf an einem Ganztagsplatz wird für die 3- bis 6 Jährigen mit 70% angegeben.

[1] Anlage 1: ‚Entwicklungen bzgl. der Kindertageseinrichtungen in katholischen Gesamtkirchen-gemeinden der Diözese Rottenburg-Stuttgart'
[2] Anlage 2: ‚Förderrichtlinien der Stadt Stuttgart'
[3] Anlage 3: ‚Entwicklung der Kindertagesbetreuung in Stuttgart – Jahresbericht 2016'

2.2 Voraussetzungen zur Erteilung einer Betriebserlaubnis des KVJS

Die Rahmenbedingungen zur Erteilung einer Betriebserlaubnis werden nach § 45 SGB VIII im Grundlagenpapier für Tageseinrichtungen für Kinder durch den Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) vorgegeben[4]. Die Erteilung der Betriebserlaubnis ist von der Erstellung einer pädagogischen Konzeption der Einrichtung abhängig. Diese ist verbindliche Grundlage für die Kindertagesbetreuung[5].

2.3 Rottenburger Kindergartenplan mit Rahmenkonzepten

Die Rahmenbedingungen für die Arbeit in den katholischen Kindergärten ergeben sich aus dem Rottenburger Kindergartenplan, der 2008 von Bischof Dr. Fürst verbindlich für die Kirchengemeinden eingeführt worden ist.[6] Darüber hinaus kommen das „pastorale Rahmenkonzept der Diözese Rottenburg-Stuttgart“[7] und die „religionspädagogische Rahmenkonzeption für die Kindergärten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart“[8] zur Anwendung. Die Rahmenkonzepte sind nach den Gegebenheiten der katholischen Kindertageseinrichtungen in Stuttgart anzupassen.

2.4 Förderrichtlinien und weitere Richtlinien des Bischöflichen Ordinariats

Förderrichtlinien und weitere Richtlinien des Bischöflichen Ordinariats sind die Referenzdokumente „Berufsprofile Pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen“[9], die „Kindergartenrichtlinien der Diözese Rottenburg-Stuttgart“[10], die Bauordnung[11] sowie „Welt entdecken, Glauben leben. Zum Bildungs- und Erziehungsauftrag katholischer Kindertageseinrichtungen“[12].

---

[4] KVJS Jugendhilfe - Service – Voraussetzungen zur Erteilung einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII. Grundlagenpapier für Tageseinrichtungen für Kinder. Hrsg. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Dezernat Jugend – Landesjugendamt, Stuttgart 2014

[5] Orientierungshilfe zur Erstellung einer pädagogischen Konzeption für Kindertageseinrichtungen. Hrsg. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Dezernat Jugend – Landesjugendamt, Stuttgart 2014

[6] Rottenburger Kindergartenplan – Zur Situation und Profilierung der katholischen Kindergärten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Hrsg. Diözese Rottenburg-Stuttgart, Hauptabteilung Caritas, Rottenburg/Stuttgart 2008

[7] Kindergarten – Gemeinde erLeben. Pastorales Rahmenkonzept der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Kooperation von Kindergarten und Kirchengemeinde. Hrsg. Bischöfliches Ordinariat Hauptabteilung VI Caritas, Stuttgart 2010

[8] Religion erLeben – Die religionspädagogische Rahmenkonzeption für die Kindergärten in der Diözese Rottenburg Stuttgart. Hrsg. Bischöfliches Ordinariat Hauptabteilung VI Caritas, Stuttgart 2010

[9] Berufsprofile. Pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten. Hrsg. Bischöfliches Ordinariat Hauptabteilung VI Caritas, Rottenburg/Stuttgart 2015

[10] Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Rottenburg-Stuttgart 2012, Nr. 12 vom 05.11.2012

[11] Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2017, Nr. 15, vom 15.12.2017

[12] Welt entdecken, Glauben leben. Zum Bildungs- und Erziehungsauftrag katholischer Kindertageseinrichtungen. Die deutschen Bischöfe Nr. 89. Hrsg. Bischöfliche Ordinariate, Bonn 2008

2.5 Rahmenkonzeption / Qualitätshandbuch für die katholischen Kindertageseinrichtungen / Gütesiegel

Im November 2002 wurde im Stadtdekanatsrat der Beschluß gefasst, in Stuttgart ein/e gemeinsame/s verbindliche/s Rahmenkonzeption/Qualitätshandbuch als Grundlage für alle Träger und Einrichtungen zu entwickeln. Orientierungsrahmen ist das Qualitätsprofil der Diözese Rottenburg-Stuttgart auf der Grundlage des KTK-Gütesiegels - Bundesrahmenhandbuch.

Zwischenzeitlich ist sowohl für die Kindertagesstätten des Stadtdekanats, wie auch für die Gesamtkirchengemeinden ein umfassendes Qualitätshandbuch entstanden, das über das Onlineportal „carinet“ des Caritasverbands allen Einrichtungen zur Verfügung steht. Die Qualitätsprozesse werden unter Federführung der Fachberatung ständig überprüft und weiterentwickelt. Die Freigabe der Standards erfolgt durch den Kindergarten-Ausschuss des Stadtdekanatsrats.

In der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist mit Stand Juli 2018 zum diözesanen Qualitätsprofil und dem diözesanen Qualitätsmanagement, nach Neuauflage des KTK-Gütesiegels, ein erneuter Prozess initiiert worden.

3. Übersicht zum aktuellen Stand der katholischen Kindertageseinrichtungen im Stadtdekanat Stuttgart[13]

Mit der Anlage 4 ‚Übersicht zum aktuellen Stand der kath. Kindertageseinrichtungen im Stadtdekanat Stuttgart‘ wurde im Rahmen der Erarbeitung des Masterplans eine umfassende und aktuelle Übersicht über alle katholischen Kindertageseinrichtungen im Katholischen Stadtdekanat Stuttgart erarbeitet. Die Übersicht beinhaltet Aussagen zu jeder Einrichtung in Bezug auf

- den Stadtteil
- die Trägervariante (I oder II)
- Fachkräfte Vollzeitstellen sowohl im SOLL-Stand als auch im IST-Stand
- die Anzahl der Kinder, die aufgenommen werden können
- die Öffnungszeiten und Betreuungsformen
- das pädagogische Konzept
- der Sanierungsbedarf innerhalb der kommenden 5 und 15 Jahren
- geplante Erweiterungen, Zusammenlegungen und Neubauten

[13] Anlage 4: ‚Übersicht über die Kitas der katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart‘

4. Herausforderungen für die Zukunft der katholischen Kindertages-einrichtungen in Stuttgart

4.1 Gesellschaftspolitische Herausforderungen[14]

Tageseinrichtungen für Kinder sind durch veränderte Familienstrukturen sowie durch veränderte Bedarfe der Familien (beispielsweise der Bedarf an Ganztagsbetreuung, Betreuung von Kindern unter 3 Jahren, die Zunahme der Kinderarmut und gewachsener Unterstützungsbedarf von Eltern in ihrer Erziehungskompetenz) in unserer heutigen Gesellschaft zunehmend zu einer zentralen Sozialisationsinstanz und einem zentralen Lern- und Lebensort für Kinder (und ihre Eltern) geworden. Bildungspolitische und pädagogische Herausforderungen (bspw. Inklusion, Partizipation, Sprachentwicklung, Demokratieerziehung) prägen die Arbeit sowie die Angebote.

Die Tageseinrichtungen für Kinder sind auch durch eine wachsende Heterogenität sowie eine kulturelle und religiöse Vielfalt geprägt, wodurch Tageseinrichtungen für Kinder zu einem zentralen Lebens- und Erfahrungsraum – auch für Gleichwürdigkeit und Respekt vor Vielfalt - werden.

Zukunftsfähige Konzepte müssen dies berücksichtigen und einen Ansatz verfolgen, der soziales Lernen, frühkindliche Bildung, demokratische Bildung und Erziehung im Kontext interkultureller und interreligiöser Vielfalt von Anfang an fördert und ausgestaltet.

Kirche im Wandel

Mitbedingt durch den demographischen Wandel findet in unserer Gesellschaft eine Veränderung von „Religiosität“ und „Kirchlichkeit“ sowie eine ‚Überalterung der Kirchengemeinden‘ statt. Auch das ehrenamtliche Engagement in den Kirchengemeinden unterliegt diesem Wandel. Viele Menschen sind nach wie vor bereit sich ehrenamtlich zu engagieren. Sie interessieren sich allerdings für andere / neue Aufgaben und meist mit zeitlicher Begrenzung. In den katholischen Kindertageseinrichtungen sind zunehmend weniger katholische Kinder und Familien. Damit werden katholische Kindertageseinrichtungen zu einem zentralen Ort im Stadtteil, in Bezug auf eine Unterstützung der Eltern sowohl bei der Erziehung ihres Kindes als auch bei der religionssensiblen Erziehung und Orientierung. Die Kindertageseinrichtungen können hier einen Beitrag in Bezug auf das Zusammenleben unterschiedlicher Generationen leisten. Für die katholischen Kindertageseinrichtungen erhält damit die Weiterentwicklung in Richtung Kinder- und Familienzentren bzw. in Richtung Mehrgenerationenzentren eine große Bedeutung.

[14] Vergleiche: Kita 2030: Wie sieht die Zukunft der Kindertageseinrichtungen aus? KiTa BW 12/2017

4.2 Personelle Herausforderungen

Herausforderungen durch den Fachkräftemangel[15]

Bedingt durch den demographischen Wandel, den Ausbau der Kindertagesbetreuung (insbesondere für Kinder unter 3 Jahren und Ganztagesplätze), die Anpassung des Fachkraftschlüssels durch veränderte Anforderungen (insbesondere durch den Bildungsauftrag, Inklusion und Sprachbildung) und die notwendige Leitungsfreistellung zur Steuerung der Arbeit in den Kindertageseinrichtungen zeichnet sich bereits seit einigen Jahren ein Mangel an qualifizierten Fach- und Leitungskräften ab. Dieser Fachkräftemangel wird sich in den kommenden Jahren noch erheblich verschärfen.

In der Landeshauptstadt Stuttgart kommt erschwerend hinzu, dass die Lebenshaltungskosten (inkl. bezahlbarem Wohnraum / Wohnraum-Knappheit) höher als in anderen Kommunen sind, der Bedarf an U3 Plätzen mit rund 62% beziffert wird (in Baden-Württemberg liegt dieser aktuell im Schnitt bei rund 38% - Tendenz steigend) und der Versorgungsgrad für einen Ganztagesplatz bei den 3 - 6-jährigen voraussichtlich bei 70% liegt.[16]

Bei den Kindertageseinrichtungen in Trägerschaft der Stadt Stuttgart konnten zum Stand 01.03.2016 insgesamt ca. 450 vorhandene Plätze aus Personalmangel nicht angeboten werden.

Im April 2018 liegt die Anzahl der benötigten Personalstellen (VK) für alle katholischen Kitas im Stadtdekanat Stuttgart bei 472,49, von denen nur 434,43 (Stand Juni 2018) besetzt sind. Die Herausforderung, die Stellen mit qualitativ gutem Fachpersonal zu besetzen, ist bereits jetzt kaum zu bewältigen und wird sich noch deutlich zuspitzen.

Herausforderungen zur kontinuierlichen Qualifikation der Fach- und Leitungskräfte

Fachkräfte sind mit den gesellschaftspolitischen Anforderungen und Herausforderungen konfrontiert und benötigen eine kontinuierliche Weiterqualifikation, die sich sowohl auf pädagogische als auch auf religionspädagogische Themen bezieht. Weiterhin müssen die Fachkräfte ständig zu den aktuellen gesetzlichen Anforderungen geschult werden, wie z. B. Kinderschutz, Lebensmittelhygiene, Brandschutz usw. Sie sind herausgefordert, sich sensibel für die Bedarfe und Verschiedenheit der Kinder und Familien zu zeigen, im Sinne einer vorurteilssensiblen und religiösen Früherziehung, angesichts einer kulturellen Diversität zu agieren sowie den Kindern und ihren Eltern Partizipation in unserer Gesellschaft zu ermöglichen.

Die Anforderungen an Leitungskräfte sind ebenfalls in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen. Sie müssen alle Veränderungs- und Teamentwicklungsprozesse in den Einrichtungen steuern und begleiten. Hinzu kommen zunehmend

[15] Anlage 5: ‚Herausforderungen durch den Fachkräftemangel – Strategien zur Personalgewinnung und Personalbindung‘

[16] Anlage 3: ‚Entwicklung der Kindertagesbetreuung in Stuttgart – Jahresbericht 2016‘

administrative Aufgaben durch Vorgaben des KVJS, des Jugendamtes sowie des Gesundheitsamtes. Darüber hinaus werden im weiteren Prozess die Verteilung der Aufgaben und Kompetenzen zwischen den KBVs und den Leitungen überprüft.

Für den Arbeitgeber ‚Stadtdekanat Stuttgart' bedeutet dies, eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung an sich verändernde Anforderungen sowohl der Leitungen als auch der Mitarbeiter/innen zu ermöglichen und die Kompetenzen und Stärken der Mitarbeiter/innen gut einzubeziehen.

4.3 Finanzielle Herausforderungen

Mittelfristig wird die Kirchensteuerzuweisung selbst bei ähnlich hohem Wirtschaftswachstum und steigenden Löhnen aufgrund der sinkenden Katholikenzahlen zurückgehen. Die Schere zwischen einerseits steigenden Personal- und Sachkosten (nicht nur im Kita-Bereich) und andererseits geringer ausfallender Steuerzuweisung wird daher weiter aufgehen.

Auch lassen sich keine langfristigen Prognosen machen, ob die Betriebskostenförderung der Landeshauptstadt auf ähnlichem Niveau bleibt. Die Wahrscheinlichkeit einer negativen Veränderung ist bis 2025 allerdings als gering einzuschätzen. Die Stadt stellt lediglich 1/3 der Kita-Plätze zur Erfüllung des Rechtsanspruchs der Eltern.

5. Vision und Auftrag der Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden im Stadtdekanat Stuttgart

Die Vision wurde bei einem gemeinsamen Klausurtag im Januar 2018 erarbeitet und entspricht einer Vorstellung für die Zukunft.

„Die Kindertageseinrichtungen unserer katholischen Kirchengemeinden sind Orte, die den diakonischen Grundauftrag der Kirche mit einer christlichen Wertehaltung in der heutigen Gesellschaft verwirklichen. Sie wirken in der Gesellschaft. Die Kindertageseinrichtungen werden durch das Katholische Stadtdekanat unterstützt und gefördert.

Dabei erleben und schätzen die Kinder, Eltern und Mitarbeiter/innen sowie die im jeweiligen Sozialraum lebenden und agierenden Menschen unsere Kindertageseinrichtungen als Orte der Vernetzung, der Begegnung und des Dialogs sowie als Orte in denen sie Wertschätzung ihrer jeweiligen familiären Lebenssituation, Kultur und Religion erfahren. Unsere Kindertageseinrichtungen sind im Sozialraum mit den weiteren Trägern und kommunalpolitischen Akteuren vernetzt und ermöglichen allen Beteiligten eine aktive Mitgestaltung. Die Kinder und ihre Familien stehen in der Mitte des Handelns.

Alle Kinder und ihre Familien sind uns willkommen! Unabhängig vom kulturellen, religiösen und sozialen Hintergrund, in der Vielfalt ihrer Lebensorientierungen und Formen des Zusammenlebens.

Wir entwickeln im Dialog Profil und Konzeption unserer katholischen Einrichtungen zum Wohl des Kindes.

Den Kindern wird Teilhabe und Bildungsgerechtigkeit ermöglicht. Bildung wird als ganzheitlicher Prozess verstanden, der Geist und Leib, Kopf, Herz und Verstand umfasst. Dies bedeutet neben der Vermittlung fach- und sachbezogener Kenntnisse auch die Unterstützung bei der Meinungsbildung und Fähigkeit Entscheidungen zu treffen. Toleranz und Akzeptanz gegenüber anderen, gelebte Demokratie und Partizipation sowie die Erschließung christlicher Spiritualität wird ermöglicht. Es wird Grundvertrauen in die Welt und die Mitmenschen vermittelt, um daraus die Basis zur Verantwortung für sich selbst und für andere, zu Selbständigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Lernfreude und zur freien Entfaltung zu entwickeln.

Kinder haben ein grundsätzliches Recht auf Spiel und darauf, das Leben spielerisch zu erfahren.

Kinder haben ein Recht auf Religion, sie werden als Subjekte ihrer religiösen Bildung wahr- und ernstgenommen. Ihnen wird mit einem religionssensiblen Ansatz ein Zugang zur christlichen Religion eröffnet, sie lernen andere Religionen kennen, wahrnehmen und achten.

Unsere Kindertageseinrichtungen bieten institutionalisierte, flächendeckende und wiedererkennbare Angebote, die bedarfsorientiert auf die Realität von Familien reagieren.

Die Zusammenarbeit mit Sorgeberechtigten und Familien erfolgt im Sinne einer gelebten Erziehungs- und Bildungspartnerschaft.

Aufgrund ihres Selbstverständnisses, den Menschen, besonders den Kindern, ein Leben in Fülle zu ermöglichen und die Familien zu unterstützen, sehen es die katholischen Kirchengemeinden als pädagogische, theologische und politische Verpflichtung an, die Qualität ihrer Einrichtungen zu fördern, zu fordern, zu entwickeln und zu sichern. Unsere Kindertageseinrichtungen bieten daher eine hohe fachliche Qualität und verpflichten sich zu einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung.

Alle Beteiligten sind für die Anforderungen und Herausforderungen ihres beruflichen Handelns qualifiziert, werden kontinuierlich weitergebildet und erhalten die Möglichkeit, ihre eigenen Stärken und Interessen einzubringen, um damit die Qualität der täglichen Arbeit immer weiter zu verbessern.

Das Katholische Stadtdekanat Stuttgart ist ein attraktiver und wertschätzender Arbeitgeber, der Mitarbeiter/innen professionell, respektvoll und verlässlich begegnet. Zur Umsetzung der Vision und des Auftrags stellt der Arbeitgeber die notwendigen personellen und strukturellen Rahmenbedingungen, damit die Mitarbeiter/innen ihren Aufgaben und den Herausforderungen entsprechend nachkommen können. Die Steuerung aller Aufgaben erfolgt auf eine transparente und nachhaltige Art. Das Stadtdekanat Stuttgart verpflichtet sich als Arbeitgeber zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung im Sinne einer lernenden Organisation.“

6. Umsetzungsstrategien

6.1. Personalstrategien - Strategien zur Personalgewinnung und Personalbindung

Wie bereits bei den personellen Herausforderungen benannt, kann über Ausbildung und Studium der Personalbedarf flächendeckend und vollumfänglich in den kommenden Jahren nicht gedeckt werden.

Es gilt Strategien zu entwickeln, um die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden – „guten“ – Fach- und Führungskräfte

- bereits im Rahmen der Ausbildung / des Studiums
- sowie durch Standortvorteile ‚Attraktiver Arbeitgeber‘ zu gewinnen

Notwendige – zusätzliche - Ansätze sind eine Personalgewinnung

- durch Steigerung des Umfangs der beschäftigten Mitarbeiter/innen (prozentual)
- durch ein längeres Verbleiben im Beschäftigungsverhältnis (zeitlich)
- durch die Integration von Mitarbeiter/innen im Rahmen der Elternzeit (Angebote und Aufgaben)

Es sind Konzepte zu entwickeln, wie Teams multiprofessionell zusammenarbeiten können. (Beispielsweise Akademiker/innen, Erzieher/innen, anerkannte Fachkräfte, Personen aus dem Fachkräftekatalog, Personen mit einem ausländischen Abschluss).

Damit sind Personalgewinnung und Personalbindung zwei Seiten einer Medaille und eng verbunden mit dem Ziel ein ‚Attraktiver Arbeitgeber“ zu sein‘.

Die Anstrengungen im Stadtdekanat zur Personalgewinnung haben bereits erste Erfolge aufgezeigt. Der Auftritt bei Ausbildungs- und Erziehermessen haben zusätzliche Bewerbungen gebracht. Durch das „PIA-Konzept“ konnten die meisten PIA-Schulabgänger für einen Arbeitsplatz beim Stadtdekanat gewonnen werden. Positive Auswirkungen zeigen die Beschlüsse des Geschäftsführenden Ausschusses qualifizierte Fachkräfte nach § 7 (2) Ziff. 10 KiTaG und Kinderpfleger/innen mit Zusatzqualifikation analog zu Erzieher/innen übertariflich einzugruppieren.

Im Rahmen der Erarbeitung des Masterplans wurden fünf Strategien in der Umsetzung bis 2020 priorisiert und in Kleingruppen unter Federführung der Teilnehmer/innen der Lenkungsgruppe sowie weiterer Akteur/innen aus der Praxis ausgearbeitet.

(1) Strategie ‚Konzepte zur Ausbildungsbegleitung‘[17]

Das Konzept zur Ausbildungsbegleitung wurde für die Zielgruppe der PIAs (praxisintegrierte Ausbildung) bereits erarbeitet und vom Geschäftsführenden Ausschuss des Stadtdekanatsrats am 9. Januar 2018 verabschiedet.

[17] Anlage 6: ‚Konzeption für die praxisorientierte Ausbildung Erzieherin / Erzieher (PIA) im kath. Stadtdekanat Stuttgart‘

Die Strategie wird ab Herbst 2018 für weitere Zielgruppen (Praktikant/innen im Berufspraktikum, Vorpraktikant/innen, Mitarbeiter/innen in Vorbereitung auf die Schulfremdenprüfung) ausgearbeitet.

(2) Strategie ‚Personalentwicklung'[18]

Zielsetzung der Strategie ‚Personalentwicklung' ist es, Mitarbeiter/innen sogenannte Karrierewege aufzuzeigen, indem sie sich für fachliche Aufgaben und/oder für Führungsaufgaben weiterqualifizieren.

- als Führungslaufbahn (bspw. als Leitung, Bereichsleitung)
- als fachliche Laufbahn (bspw. Qualitätsbeauftragte, Mentor/in, Zusatzkraft Sprache)

Zur Umsetzung der Strategie ‚Personalentwicklung' wurden 14 Maßnahmen entwickelt.

Maßnahmen für die Führungslaufbahn …

- Maßnahme 1: Entwicklungsgespräch (Karrieregespräch) zur Weiterentwicklung auf der Fachlaufbahn bzw. Führungslaufbahn und zur Förderung der Talente
  Zeitschiene: fortlaufend
- Maßnahme 2: 10,5 tägige Leitungsqualifizierung zur Qualifizierung der Leitungen in ihrer Aufgabe und Rolle sowie zur Vernetzung der Leitungskräfte untereinander
  Zeitschiene: wird schon umgesetzt, fortlaufend
- Maßnahme 3: Leitungscoaching – Gruppen, in denen Leitungen ihre Fragestellungen und Probleme ansprechen können und für ihre tägliche Aufgabe Unterstützung erhalten
  Zeitschiene: fortlaufend, 13 Gruppen à 5 Mitglieder, 4x im Jahr, 52 Coaching-Sitzungen, ab 2019
- Maßnahme 4: Nachwuchsentwicklungs-Programm für Bereichsleitungen
  Zeitschiene: Jährlich, es muss noch ein genauer Ablauf beschrieben werden, ab 2019
- Maßnahme 5: Nachwuchsentwicklungs-Programm für Leitungen
  Zeitschiene: Jährlich, wird schon umgesetzt, es muss noch ein genauer Ablauf beschrieben werden

Maßnahmen für die fachliche Laufbahn …

- Maßnahme 6: Qualifizierung zur/zum Qualitätsbeauftragte/n um die Einführung, Umsetzung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements zu begleiten
  Zeitschiene: Der Beginn erfolgt, sobald die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen geklärt sind

[18] Anlage 7: ‚Personalentwicklung und Qualifizierung'

- Maßnahme 7: Mentor/innenqualifikation zur Anleitung von Auszubildenden um Fachkräfte zu befähigen, eine qualifizierte und strukturierte Anleitung von Praktikant/innen durchzuführen
  Zeitschiene: sobald als möglich

Für die Maßnahmen 4 - 7 werden Mitarbeiter/innen gezielt von ihren jeweiligen Leitungen angesprochen. Ebenso werden betriebsinterne Ausschreibungen durchgeführt, damit sich Mitarbeiter/innen darauf bewerben können.

- Maßnahme 8: Längerfristige Qualifizierungs-Maßnahmen zu aktuellen Themen in den Einrichtungen (bspw. Kleinkind, Sprach-Kita)
  Zeitschiene: jährlich 2 - 3 Qualifizierungsmaßnahmen, wird schon umgesetzt
- Maßnahme 9: Unterstützung von Mitarbeiter/innen bei längerfristigen Weiterentwicklungen (bspw. Atelierpädagog/in)
  Zeitschiene: pro Jahr kann eine noch zu definierende Anzahl an Mitarbeiter/innen die Maßnahme in Anspruch nehmen oder es steht ein bestimmter Etat zur Verfügung
- Maßnahme 10: Nachqualifizierung von Personen mit einer beruflichen Qualifikation nach § 7 Absatz 2 Ziffer 10 Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG)
  Zeitschiene: jede/r Mitarbeiter/in, die die Anforderungen erfüllen muss, nimmt das Angebot in Anspruch.
- Maßnahme 11: Fit bleiben im Beruf für Mitarbeiter/innen in der Elternzeit, damit sie in der Pädagogik auf dem Laufenden bleiben und an das Unternehmen gebunden werden
  Zeitschiene: 1 - 2 Kurse pro Jahr
- Maßnahme 12: Zu Standards des Trägers (bspw. Bildungskonzept wie infans oder Eingewöhnung) damit Mitarbeiter/innen Handwerkzeug für ihre konkrete Arbeit bekommen, um die Standards des Trägers umzusetzen
  Zeitschiene: je nach Standard, immer fortlaufend
- Maßnahme 13: Schulungsmaßnahmen zum religionspädagogischen und pastoralen Profils der Kitas zur Umsetzung der Standards des Trägers und zur Stärkung des religionspädagogischen und pastoralen Profils für die Kindertagesstätten
  Zeitschiene: immer fortlaufend
- Maßnahme 14: Inhouseseminare für Teams zur Umsetzung der Standards des Trägers: Interkulturelles Theoriewissen mit pädagogischen Praxisanforderungen kultursensibel zu verknüpfen. Erarbeitung von konkreten handlungsorientierten Möglichkeiten zur kultursensiblen Gestaltung von Bildungs- und Entwicklungsprozessen in der Praxis
  Zeitschiene: pro Jahr ca. fünf Teams mit jeweils drei Schulungstagen und sechs Prozessbegleitungen à drei Stunden

Finanzierung der Maßnahmen

Zur Finanzierung der fünf vorgeschlagenen Maßnahmen für die Führungslaufbahn bzw. die neun vorgeschlagenen Maßnahmen für die fachliche Laufbahn stehen bereits jetzt / laufend folgende Mittel zur Verfügung:

- 1. Bildungsförderung und Qualitätsentwicklung in Stuttgarter Kindertageseinrichtungen, Finanzmittel der Stadt Stuttgart
- 2. Fortbildungsetat des Stadtdekanats
- 3. Gruppenförderung zur freien Verfügung der Einrichtungsleitungen

Ergänzende Informationen:

zu 1.: Der Gemeinderat hat am 14. Mai 2012 beschlossen, die im Haushalt 2012/13 bereitgestellten Finanzmittel für Bildungsförderung und Qualitätsentwicklung in Stuttgarter Kindertageseinrichtungen sowie die vom Land Baden-Württemberg bereitgestellten Fortbildungsmittel in Form eines Zuschusses an Träger von Stuttgarter Kindertageseinrichtungen zu gewähren. Für die Katholischen Tageseinrichtungen für Kinder in Stuttgart wird die Bildungsförderung im Verbund durch die Fachberatung für Katholische Kindertagesstätten (Caritasverband für Stuttgart e. V.) organisiert und umgesetzt. Die Qualifizierungsmaßnahmen und praxisbegleitenden Unterstützungsstrukturen orientieren sich am Orientierungsplan BaWü und an anerkannten Bildungsansätzen. Berechnungsgrundlage sind alle Gruppen (ohne Hortgruppen) mit unterschiedlichen Beträgen für Kindergarten-gruppen (1.080 €) und Ganztagesgruppen (1.620 €).

zu 2.: dieser Topf beinhaltet jährlich 90.000 €

zu 3.: die Gruppenförderung beträgt 500 € je Gruppe

Die Maßnahmen 9 und 11 können im Moment nicht geplant werden, da es dafür noch kein inhaltliches Konzept, keinen Maßnahmenträger und keine klare Aussage über die Quantität der Teilnehmer/innen gibt.

Umsetzung der Maßnahmen

Zur Umsetzung der Maßnahmen bedarf es weiterführend noch einer Weiterentwicklung der notwendigen Rahmenbedingungen (bspw. Honorierung der Tätigkeit sowohl in Bezug auf die Führungs- als auch die Fachlaufbahn) und Strukturveränderungen in Bezug auf die Organisation (bspw. die Steuerung der Fortbildungsplanung und Beschreibung der Verfahrensabläufe).

(3) Strategie ‚Leitungsfreistellung'[19]

Ausgangssituation:

Für die Leitungsfreistellung gibt es in Baden-Württemberg keine verbindliche Regelung. Die Notwendigkeit wird zwar im kommunalen und kirchlichen Bereich anerkannt. Ein Stellenschlüssel wurde aber bisher auf Landesebene nicht festgelegt. Ohne eine einrichtungsinterne organisatorische Regelung gilt für eine Einrichtung die Kindertagesstätten Verordnung (KiTaVO). Der darin festgeschriebene Mindestpersonalschlüssel enthält die erforderlichen Stellenanteile für die Leitung, wenn der Träger keine spezielle organisatorische Regelung trifft.

Aktuell gibt es von Seiten der Landeshauptstadt eine geförderte Leitungsfreistellung von 9% (entspricht: 3,5 Wochenstunden) pro Kita-Gruppe, die jedoch nicht für Krippengruppen gilt.

Zielsetzung:

Schrittweise Erhöhung der Leitungsfreistellung in den Kindertageseinrichtungen des Katholischen Stadtdekanats. Grundlage und Orientierung für diese Zielsetzung bildet die folgende Empfehlung des Landesverbandes Katholischer Kindertagesstätten der Diözese Rottenburg Stuttgart.

- Schritt 1: Einführung von 9% Freistellung auch für Krippengruppen
- Schritt 2: Erhöhung der Freistellung für Kita/Krippe von 9 auf 12 %
- Schritt 3: Erhöhung der Freistellung für Kita/Krippe von 12 auf 15%

Zeitschiene für die geplante Umsetzung

Die Umsetzung der Maßnahme soll in drei Abschnitten beginnend mit dem Kindergartenjahr 2018/19 durchgeführt werden. Abgeschlossen werden soll die geplante Maßnahme mit dem Kindergartenjahr 2020/21.

- Schritt 1: Kindergartenjahr 2018/19
- Schritt 2: Kindergartenjahr 2019/20
- Schritt 3: Kindergartenjahr 2020/21

Finanzierungsbedarf und – soweit möglich – Übernahme der Kosten

Der Antrag der freien Träger bei der Landeshauptstadt, mit dem Doppelhaushalt 2018/19 eine Ausdehnung der Leitungsfreistellung von 9% auch auf die Krippengruppen vorzunehmen, wurde nicht berücksichtigt. Die nachfolgende Berechnung geht davon aus, dass die Finanzierung als ‚Zwischenlösung' über aktuell nicht besetzte Fachkraftstellen erfolgen kann. Für die weitere Finanzierung sind Verhandlungen mit der Stadt Stuttgart zu führen, um schnellstmöglich die Leitungsfreistellung auch für die freien Träger zu finanzieren.

[19] Anlage 8: ‚Strategie Leitungsfreistellung'

Rahmendaten und Annahmen für die Berechnung:

Anzahl Kita-Gruppen im Stadtdekanat laut HH-Plan 2018:	180,5
davon Anzahl Krippen-Gruppen (ohne bezuschusste Leitungsfreistellung durch die Stadt Stuttgart)	40,5
Ansatz Brutto-Personalkosten Erzieher/in pro VK zur Kompensation der Freistellung (lt. Stellenplan 2018):	51.500 €
durchschnittliche Personalkostenerhöhung in den kommenden Jahren:	3,00%
bezuschusste Leitungsfreistellung in VK durch Stadt Stuttgart pro Gruppe Ü3 (aktueller Stand):	0,09
Umsetzungsschritt 1 (Kindergartenjahr 2018/2019): Einführung einer Leitungsfreistellung von 0,09 VK/Gruppe für alle Krippen-Gruppen der Kindertagesstätten im Stadtdekanat	
zusätzlicher Personalbedarf in VK: 40,5 Krippen-Gruppen x 0,09 VK	3,65
zusätzlicher Finanzierungsbedarf: 40,5 Krippen-Gruppen x 0,09 VK/Gruppe x 53.045 €/VK	193.349 €
Umsetzungsschritt 2 (Kindergartenjahr 2019/2020): Erhöhung der Leitungsfreistellung für alle Kita-Gruppen auf 0,12 VK/Gruppe	
zusätzlicher Personalbedarf in VK: 180,5 Gruppen x 0,03 VK	5,42
zusätzlicher Finanzierungsbedarf: 180,5 Kita-Gruppen x 0,03 VK/Gruppe x 54.636 €/VK	295.854 €
Umsetzungsschritt 3 (Kindergartenjahr 2020/2021): Erhöhung der Leitungsfreistellung für alle Kita-Gruppen auf 0,15 VK/Gruppe	
zusätzlicher Personalbedarf in VK: 180,5 Gruppen x 0,03 VK	5,42
zusätzlicher Finanzierungsbedarf: 180,5 Kita-Gruppen x 0,03 VK/Gruppe x 56.275 €/VK	304.729 €
Gesamtberechnung der drei Umsetzungsschritte:	
Personalbedarf in VK für schrittweise Erhöhung der Leitungsfreistellung für alle Kita-Gruppen auf 0,15 VK/Gruppe	14,48
Finanzierungsbedarf für schrittweise Erhöhung der Leitungsfreistellung für alle Kita-Gruppen auf 0,15 VK/Gruppe	**793.932**

(4) Strategie ‚Öffentlichkeitsarbeit'

Ausgangssituation:

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Katholischen Stadtdekanat Stuttgart wird federführend von der Pressestelle der Geschäftsstelle des Stadtdekanats verantwortet. Dort verortet sind stadtweit relevante, politisch bedeutsame und übergeordnete pastorale Themen. In der Kleinteiligkeit der notwendigen Öffentlichkeitsarbeit zur Bewerbung von Arbeitsstellen, Plätzen in Kindertagestätten etc. erscheint es notwendig, angegliedert an die Pressestelle des Stadtdekanats, eine zusätzliches Personalstelle/Stellendeputat für die Themen der Kindertages-einrichtungen zu schaffen. Die Finanzierung erfolgt über die Haushaltsstelle Kindertagesstätten im Haushalt.

Eine neue Aufmachung der Homepage des Stadtdekanats ist aktuell fertig und beinhaltet eine Suchfunktion für die Kindertageseinrichtungen. Die gemeinsame Homepage aller Tageseinrichtungen ist veraltet und im Internet nur unter Schwierigkeiten zu finden. Sie muss überarbeitet und mit der neuen Homepage des Stadtdekanats verknüpft werden.

Zielsetzung:

Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Kindertagesstätten im Katholischen Stadtdekanat Stuttgart soll darauf hinwirken, die Kindertagesstätten in ihrer besonderen Eigenheit zu präsentieren, freie Erzieher/innenstellen zu besetzen bzw. Bewerber/innen auf uns aufmerksam zu machen, und die Kindertagesstätten insgesamt positiv darzustellen und gegenüber anderen Anbietern abzuheben. Die Katholischen Kindertagesstätten im Stadtdekanat sollen als Marke sichtbar und mit einem gemeinsamen Corporate Design dauerhaft etabliert sein. Die Attraktivität für das Katholische Stadtdekanat zu arbeiten und/oder Kinder in Katholischen Kindertagesstätten betreuen zu lassen, soll erhöht werden.

Konkrete Umsetzungsschritte:

Die Darstellung ergibt auch die Reihenfolge in der Umsetzung von dringend bis aufschiebend bzw. von problemlos machbar bis aufwändig.

- Schritt 1 Layouting (auf Basis der von der Geschäftsstelle vorgegebenen Richtlinien für Corporate Design und Corporate Identity)
- Schritt 2 Gemeinsamer Internetauftritt aller Kindertageseinrichtungen im Stadtdekanat Stuttgart
- Schritt 3 Stellenausschreibungen über angepasste ‚Vertriebswege' und über innovative / soziale Medien
- Schritt 4 Öffentliche Präsenz bei Messen, Fachschulen und städtischen / kirchlichen ‚Events'
- Schritt 5 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Zeitschiene für die geplante Umsetzung:

- Schritt 1. bis zum Beginn des Kitajahres 2018
- Schritt 2. bis zum Beginn des Kitajahres 2018
- Schritt 3. bis zum Jahresende 2018
- Schritt 4. bis Frühjahr 2019
- Schritt 5. bis Frühjahr 2019

Finanzierungsbedarf:

Da insgesamt die Umsetzung der geplanten Schritte einen Personalbedarf nach sich zieht, der nicht aus dem vorhandenen Pool gedeckt werden kann, ist der Erfolg der Maßnahmen letztlich davon abhängig, ob es gelingt anfänglich mehr und dauerhaft ein Personaldeputat zu erhalten. Ein anfänglicher Personalbedarf von 65% könnten nach Etablierung diverser Maßnahmen auf ca. 50% reduziert werden.

- Personalkosten: (EG 9) wie oben angeführt bis ca. 45 TEUR (je nach Erfahrungsstufe) p.a.
- Sachkosten/Werbemittel: geschätzt ca. 60 TEUR je nach Umsetzungstiefe

(5) Strategie ‚Positives Trägerimage'

Das Stadtdekanat und die (Gesamt-)Kirchengemeinden erfüllen mit der Bereitstellung von Kindertagesplätzen eine gesetzliche öffentliche Aufgabe (§§ 22 ff SGB VIII) sowie einen kirchlichen Auftrag. Die Übernahme dieser Aufgabe von der Stadt Stuttgart hat eine jahrzehntelange Tradition. Die Arbeit wird von Oberbürgermeister und Gemeinderat geschätzt, gefördert und es wird ein eigenes kirchliches Profil zugestanden.

Das Profil der katholischen Einrichtungen ist im „Rottenburger Kindergartenplan" von Bischof Dr. Fürst seit 15. März 2008 verbindlich vorgegeben und mit einer „religionspädagogischen Rahmenkonzeption" und einem „pastoralen Rahmenkonzept zur Kooperation von Kindergarten und Kirchengemeinde" konkretisiert.

Diese Vorgaben prägen für alle Beteiligten ein positives Erscheinungsbild sowohl nach „außen", gegenüber den Familien, wie auch nach „innen", gegenüber den kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das bestehende Leitbild und ein gemeinsames Erscheinungsbild für die Kindertagesstätten werden nach Verabschiedung des Masterplans und unter Berücksichtigung der erarbeiteten Vision aktualisiert.

Zum positiven Trägerimage nach „außen“ trägt bei,

- dass die Kirchengemeinden im Stadtbezirk sich für ihre Kindertageseinrichtungen einsetzen und eine gute Vernetzung und Partnerschaft praktiziert wird
- dass Eltern als Partner wahrgenommen und aktiv in die Kindertageseinrichtung - und damit in die Erziehung und Bildung ihrer Kinder – eingebunden und integriert sind
- dass es in den katholischen Einrichtungen kein Online-Platzvergabeverfahren gibt. Eltern können sich zwar über ein Internetportal über die katholischen Kitas informieren und Interesse an einem Platz bekunden. Vor der endgültigen Aufnahme und der anschließenden „Eingewöhnung“ des Kindes erfolgt in der Kita ein persönliches Gespräch mit dem gegenseitigen Ziel zu prüfen, ob eine „gemeinsame erfolgreiche Erziehungspartnerschaft“ möglich ist
- dass ein gemeinsames Erscheinungsbild aller Katholischen Kindertages-einrichtungen im Stadtdekanat Stuttgart vorhanden ist
- ein attraktives und ansprechendes Auftreten bei Stellenausschreibungen sowie eine professionelle und zeitnahe Abwicklung des Bewerbungsverfahrens

Zum positiven Trägerimage nach „innen“ trägt bei

- dass die Kirchengemeinden sich für ihre Kindertageseinrichtungen verantwortlich sehen
- eine mindestens gleiche Bezahlung für Mitarbeiter/innen analog der Stadt bzw. anderer Träger mit einer positiven Ermessensauslegung des Tarifvertrages
- die Unterstützung bei Wohnungssuche und Fahrtkostenzuschüsse
- ein wertschätzender Umgang mit den Mitarbeiter/innen durch den Träger und ihre Leitung
- eine gute und gezielte Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen
- ein positiv denkendes Team in der Kita und beim Träger
- ein transparentes Qualitätsmanagement
- die Möglichkeit der Weiterqualifizierung sowohl für fachliche als auch für Leitungsaufgaben
- ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz

Dieses ‚positive Trägerimage‘ befindet sich in einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess und muss ständig auf den Prüfstand.

Bis 2025 werden die benannten Punkte in Bezug auf aktuelle Umsetzung und künftig notwendige Weiterentwicklung durch den Kita-Ausschuss bearbeitet.

Eine weitere Zukunftsaufgabe wird sein, den Mitarbeiter/innen spirituelle Angebote, beispielsweise Einkehrtage oder Exerzitien anzubieten, die durch das Stadtdekanat bezuschusst / finanziert werden.

6.2. Finanzierungsstrategien

(1) Investitionen bis zum Jahr 2022

Mit dem "Masterplan Baumaßnahmen Stadtdekanat Stuttgart" hat der Stadtdekanatsrat in seiner Sitzung am 18.10.17 den Finanzmittelbedarf 2017-2022 des Stadtdekanats für Kita-Baumaßnahmen mit einem Umfang von über 200.000 € beschlossen. Für den Kita-Masterplan 2025 hat die Abteilung Bauen & Liegenschaften eine detaillierte und einrichtungsbezogene Liste erstellt und mit den aktuell vorliegenden Investitionsbedarfen der nächsten Jahre ergänzt (Anlage 4). Dabei wurden auch Maßnahmen berücksichtigt, deren Finanzierungsbedarf unter 200.000 € liegt. Das Gesamtvolumen der Kita-Baumaßnahmen in den nächsten 5 Jahren wird dabei mit 25.585.000 € beziffert.

Risiken:

- Rücklagen stehen beim Stadtdekanat für Kita-Maßnahmen nur bedingt zur Verfügung, da diese meist zweckgebunden (Sprachförderung, evtl. Rückzahlungsverpflichtungen aus der Betriebskostenabrechnung) sind. Die tatsächlich freien Kita-Rücklagen betragen derzeit ca. 650.000 €.
- Eigenanteil der Kirchengemeinden
- Komplementärmittel der Landeshauptstadt und der Diözese

Fazit:

Die Finanzierung des Stadtdekanatsanteils am gesamten Kita-Investitionsvolumen der nächsten fünf Jahre in Höhe von ca. 25,6 Mio. € (Finanzierungsanteil Stadtdekanat max. 22 % = ca. 5,6 Mio. €) lässt sich - bei Erreichen einer Zuführungsrate von min. 15 % der Steuerzuweisung als Vorgabe des BO und freien Mitteln in Höhe von durchschnittlich ca. 3 Mio. € pro Jahr sowie eines max. 50%-igen Kitaanteils an den Investitionen - aus den laufenden Kirchensteuereinnahmen finanzieren.

Die Verwaltung wird gebeten zu prüfen, in welchen Fällen und in welchem Umfang Eigenbeteiligungen der Kirchengemeinden an Investitionen (derzeit 3% bzw. 5%) reduziert werden können. Ggf. sind dazu Beschlüsse der Gremien des Stadtdekanats zu fassen.

(2) Standortprüfung

Eine Standortprüfung erfolgt unter der Zielsetzung der notwendigen Weitereintwicklung der Tageseinrichtungen für Kinder. Das kann Abbau, Zusammenlegung oder Ausbau bedeuten.

Dazu hat der Stadtdekanatsrat im Rahmen seiner Resolution vom 17. April 2018 zum Ausdruck gebracht, dass der Kita-Bereich künftig unter pastoralen, strukturellen, qualitativen, finanziellen und gesellschaftspolitischen Aspekten weiterentwickelt werden soll.

Die Resolution ist als Anlage dem Masterplan angehängt.[20]

Entsprechend der pastoralen Herausforderungen und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit wurden in den vergangenen Jahren bereits 16 Kita-Gruppen an nachrangigen Standorten abgebaut und 12 Kita-Gruppen an einen anderen Träger abgegeben. An anderen Standorten wurden Gruppen neu aufgebaut. Im Zuge der Umwandlung von Ü3 in U3 Gruppen wurden Platzzahlen reduziert.

In Stuttgart werden auch künftig - im Rahmen des mit der Diözese abgestimmten Projekts „Aufbrechen“ - Kita-Standorte unter pastoraler und wirtschaftlicher Sicht bewertet. (vgl. Kapitel 9 Kriterien zur Weiterentwicklung)

(3) Möglichkeiten der Erhöhung der Finanzmittel durch das Stadtdekanat Stuttgart

Finanzsituation

In den Jahren 2019 und 2020 kann noch mit einer Erhöhung der Steuerzuweisung um jeweils 3,5% gerechnet werden. Gleichzeitig gibt es die Vorgabe des BO an das Stadtdekanat, eine Zuführungsrate von freien Mitteln in Höhe von 15% der Steuerzuweisung zu erreichen. Ausgehend von einem durchschnittlichen Kirchensteueranteil für den Kita-Betrieb von bis zu 15% innerhalb der Diözese und der Annahme einer Steigerung der Steuerzuweisung von durchschnittlich 2% in den Jahren 2021 bis 2025 können sich die Finanzmittel aus Kirchensteuern im Haushalt von geplanten 2,61 Mio. € für das Jahr 2018 auf ca. 2,89 Mio. € im Jahr 2025 erhöhen.

Ab 2018 stehen mit Verabschiedung des DHH 2018/19 der Landeshauptstadt Stuttgart jährlich zusätzliche Einnahmen von ca. 95.000 € aus der PIA-Förderung und 180.000 € durch Erhöhung der Sachkostenpauschale zur Verfügung.

Risiken

- Mittelfristig wird die Kirchensteuerzuweisung selbst bei ähnlich hohem Wirtschafts-Wachstum und steigenden Löhnen aufgrund der sinkenden Katholikenzahlen zurückgehen. Die Schere zwischen einerseits steigenden Personal- und Sachkosten (nicht nur im Kita-Bereich) und andererseits geringer ausfallender Steuerzuweisung wird daher weiter aufgehen.
- Komplementärmittel (Betriebskostenförderung) der Landeshauptstadt

Fazit

Es stehen keine zusätzlichen Finanzmittel aus der Kirchensteuer zur Verfügung.

[20] Anlage 9: ‚Stellungnahme des SDR zur Kritik des angeblichen „Kita-Überengagements“ in den Prüfungsbemerkungen des BO‘

(4) Akquise von Drittmitteln

Gründung einer Stiftung / Treuhandstiftung

Die Gründung einer weiteren Stiftung neben den Stiftungen Kath. Kirche in Stuttgart, Caritasstiftung und Hospizstiftung ist nicht sinnvoll, wenn diese aus Mitteln des Stadtdekanats stammen und dort gebunden bleiben. Eine neue Stiftung erfordert zudem eine separate Gremienstruktur und zusätzlichen Verwaltungsaufwand.

Vielmehr wäre eher die Gründung einer Treuhandstiftung unter dem Dach der Stiftung Kath. Kirche in Stuttgart zu initiieren. Voraussetzung hierfür wäre, dass Privatpersonen oder Firmen das Stiftungskapital in Höhe von mind. 100.000 € einbringen und der Erlös und Spenden der Kita-Aufgabenerfüllung dienen.

Anzustreben sind:

- Fundraisingaktivitäten für einzelne Projekte oder
- Sozialinvestoren für Kita-Neubauten.
- Gründung von Kita-Fördervereinen

Diese kapitalkräftigen Geldgeber könnten evtl. über das Stiftungszentrum im Haus der Katholischen Kirche gefunden werden.

(5) Investoren für Neubau / Sanierung von Kitas durch Verkauf von Baugelände und/oder Wohnraum

Der Bau von Kitas über ein Investoren-Betreibermodell hat auch beim Stadtdekanat an Bedeutung gewonnen. Die überwiegenden Kita-Gebäude sind derzeit im Eigentum des Stadtdekanats bzw. der Kirchengemeinden. Einige wenige Kitas wurden von der Stadt gebaut und die Trägerschaft an das Stadtdekanat übertragen. Diese Gebäude werden von der Stadt gemietet. In der Regel werden 90% der Miete vom Jugendamt im Rahmen der Kita-Förder-Richtlinien wiedererstattet.

Aktuell entsteht ein Investoren-Betreiber-Modell bei der Gesamtkirchengemeinde Johannes XXIII mit dem Siedlungswerk in Birkach. Das Areal wurde von der Kirchengemeinde zur Überbauung mit Kita, Wohnungen, Studenten- und Flüchtlingsunterkünfte an das Siedlungswerk veräußert Die neue Kita wird von der Gesamtkirchengemeinde angemietet. Die gemeinsame Planungsphase mit dem Investor ist sehr gut verlaufen. Mit dem Bau wird derzeit begonnen.

Ein weiteres Investoren-Betreiber-Modell entsteht mit dem Caritasverband Stuttgart e.V. im Haus Martinus. Hier wird eine viergruppige Kita in ein modernes Senioren- und Pflegeheimprojekt integriert. Betreiber der Kita wird das Stadtdekanat sein. Die Flächen werden vom CV angemietet. Die Planung ist gemeinsam mit dem CV erfolgt. Mit dem Bau soll dieses Jahr begonnen werden.

Ein drittes Projekt stellt der Ersatzneubau des Kinderhauses Regenbogen dar. Das Gebäude der 6-gruppigen Kita muss entweder generalssaniert oder neu gebaut werden. Aufgrund der großen Anzahl von fehlenden Kita-Plätzen im Stuttgarter Westen wird auf Wunsch der Jugendhilfeplanung der Neubau einer 10-gruppigen

Einrichtung untersucht. Die Ausschreibung für Investoren erfolgt professionell über die Firma Drees & Sommer. Mit dem Immobilienexperten wird derzeit das Raumprogramm erarbeitet und noch dieses Jahr eine Ausschreibung an potentielle Investoren durchgeführt. Durch die Einbeziehung der Firma Drees & Sommer werden wichtige Erkenntnisse über die Investorensuche gewonnen.

Ebenfalls in einem Investoren-Betreibermodell soll der Ersatzneubau in Stuttgart-Mönchfeld (Kita St. Johannes M. Vianney) gebaut werden. Mit den Planungsarbeiten hat der Caritasverband für Stuttgart e.V. begonnen, der die Kita, ähnlich wie beim Haus Martinus, mit einer Senioren-/Pflegeeinrichtung verbinden will. Mieter wird das Stadtdekanat werden.

Darüber hinaus gibt es weitere Überlegungen.

Fazit:

Das Investoren-Betreiber-Modell ist für das Stadtdekanat für die Zukunft eine interessante Betreibervariante für Neubauten, bedingt durch die Förderrichtlinien der Stadt Stuttgart. Voraussetzung ist ein langfristiger Mietvertrag und eine Miete im Rahmen der Vorgaben der Förderrichtlinien. Die ersten, beschriebenen Maßnahmen sind durchweg positiv.

(6) Weitere Vorgehensweise bzgl. Verhältnis Kirchengemeindegröße und stadtteilbezogener Bedarf an personellen / finanziellen Ressourcen

- **Finanzielle Ressourcen**

Seitens der Diözese werden die Rahmenbedingungen für die Finanzierung Kath. Kitas und von Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren im Kirchlichen Amtsblatt 2012, Nr. 12 vom 05.11.2012 definiert. [21]

Mitgliederzahl der Kirchengemeinde	Anzahl der Gruppen
500 – 1.500	1
Über 1.500	2
Über 3.000	3
Über 4.500	4
Über 6.000	5
Über 7.500	6ff.

Beim Regelengagement nach Ziff 3.2 liegt das Stadtdekanat mit seinen aktuell 180,5 Gruppen weit darüber (das Regelengagement läge bei 84 Gruppen). Aber in den weiteren Ausführungen der Diözese wird ausdrücklich erklärt, dass die Festlegung

[21] Anlage 10: ‚Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2012, Nr. 12, 05.11.2012‘

pro 1.500 Gemeindemitglieder / eine Gruppe „grundsätzlich keine absolute Begrenzung des Engagements einer Kirchengemeinde darstellt …“ Bei einem höheren Engagement der Kirchengemeinde werden zusätzliche Anforderungen an die Mitfinanzierung an die bürgerliche Gemeinde gestellt.

Im Folgenden werden die Anforderungen an die Mitfinanzierung durch die Stadt Stuttgart dargestellt: [22]

Komplementärfinanzierung durch die Landeshauptstadt Stuttgart:

Mindestforderungen bei Investitionen	Forderung BO	Zuschuss Stadt Stuttgart
Kindergarten Ü-3	70%	75%
Kinderkrippe U-3	75%	75%
Mindestforderung beim Betrieb Gesetzliche Vorgabe	Forderung BO	Zuschuss Stadt Stuttgart
Kindergarten Ü-3	63%	63%
Kinderkrippe U-3	68%	68%
Ergänzende Förderung		
Kindergarten Ü-3 für Gruppen beim Überengagement	20%*v.anrechn. Aufw. 100% v.anrech. Aufw.	Entspricht ca. 85%**
Kinderkrippe U-3 für Gruppen beim Überengagement	60%*v.anrechn. Aufw. 100% v.anrech. Aufw.	Entspricht ca. 85%**
**Berechnung Forderung BO:* *Betriebsausgaben* *./. gesetzl. Zuschuss (63%/68%)* *./. Elternbeiträge* *./. weitere Betriebseinnahmen* *Ohne Verwaltungskostenanteile (3,5%)*		** *Berechnung Stadt Pausch.-sonst. Ausg.* *+Pausch. Abschreib.* *Inkl. Verw.kosten*

[22] In Stuttgart werden die Elternbeiträge dem Träger nicht angerechnet. Für die Fachkräfte werden 90% des Aufwands erstattet und für den restlichen Aufwand eine Pauschale, differenziert nach der Betriebsform gewährt. Darüber hinaus gibt es noch weitere sachbezogene Pauschalen. Der Eigenanteil des Stadtdekanats für alle Kitas lag bei knapp 5% - damit weit über der Mindestförderung des BO

Fazit:

Das finanzielle Engagement des Stadtdekanats liegt erheblich unter den Mindestforderungen der Diözese und bietet damit ausreichend Ressourcen für eine Weiterentwicklung des Kita-Bereichs.

- **Personelle Ressourcen**

Im Verwaltungszentrum

Die personellen Ressourcen sind auf allen Ebenen / in allen Abteilungen unterschiedlich nicht ausreichend vorhanden.

Im Verwaltungsbereich ist nach dem PWC-Gutachten 2016 ‚auf dem Papier' eine ausreichende Anzahl von Mitarbeiter/innen vorhanden.

Die Deputats Ausgestaltung der KBVs errechnet sich wie folgt:

- 2009: BO-Vorgabe 165 Gruppen à 0,35 Std/W = 1,46 VK KBV
- Beschluss Stadtdekanat = 2,10 VK KBV
- 2015 – BO-Vorgabe 175 Gruppen à 0,50 Std/W = 2,24 VK KBV
- 2018 – BO-Vorgabe 180 Gruppen à 0,50 Std/W = 2,28 VK KBV (=IST: 2,30 VK)

Die Realität ist jedoch bei den Kindergartenbeauftragten Verwaltung und bei der Personalabteilung eine andere.

Die Deputatsstunden der KBVs haben sich seit deren Einführung 2009 nur geringfügig verändert. Dem gegenüber steht ein großer Aufgabenzuwachs.

Zusätzliche Aufgaben seit 2009:

- Umsetzung Rechtsanspruch auf einen U-3 Betreuungsplatz ab dem 01.08.2013
- Umstellungen von VÖ auf GT (in der Konsequenz Neubauten, Umorganisation, Einführung von Essen, Schichtpläne für das Personal, Personalfindung und Anstellung, Änderungsverfahren für Betriebserlaubnis)
- Verschärfung des Fachkräftemangels / Fluktuation / Personalgewinnungs-maßnahmen (Messeauftritte, Personalgewinnung / Konzeptionsentwicklungen …)
- Einführung der PIA-Ausbildung und Ausweitung auf 65 Ausbildungsstellen im Stadtdekanat
- Verstärkte Bauaktivitäten mit Großbauvorhaben und Sanierungen (Abstimmungen mit der Jugendhilfeplanung, Mitwirkung bei der Erstellung des Raumprogramms, Betriebsbeschreibungen, Betriebserlaubnis
- Verstärktes Zuarbeiten zum KVJS (aufwändigeres Betriebserlaubnisverfahren, Zunahme der Meldepflichten, Erstellung einer Gesamtkonzeption für jede einzelne Einrichtung…)
- Verstärkte Mitarbeit bei der Personalentwicklung (Fortbildungsmotivation, …)
- Einführung von jährlich 3-4 großen Leitungskonferenzen (regional)
- Abwicklung Beschwerdemanagement für Eltern.

In den Tageseinrichtungen für Kinder

Viele der Kita-Einrichtungen leiden unter einem mehr oder weniger großen Fachkräftemangel. Dem wird mit einem spürbaren höheren Engagement im Ausbildungsbereich und weiteren Personalgewinnungsaktionen entgegengewirkt. Nachteilig wirkt sich in diesem Bereich die äußerst restriktive Auslegung des Tarifvertrags für Fachkräfte durch das BO und der fehlende Wohnraum, sowie die hohen Lebenshaltungskosten in Stuttgart aus.

Es werden derzeit trägerübergreifende Überlegungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation angestellt. Ebenso werden Anstrengungen zu einer positiveren Auslegung des Ermessens bei den Tarifregelungen unternommen. Bezüglich des Wohnraums werden noch 2018 Zimmer für eine WG in Botnang angemietet.

Fazit:

Das Stadtdekanat Stuttgart muss gemeinsam mit Gesamtkirchengemeinden in anderen Dekanaten, insbesondere mit solchen mit Zentralortzuschlag, gegenüber dem Bischöflichen Ordinariat zur Anpassung der Deputatsstunden der KBVs an die neu hinzugekommenen Aufgaben „am Ball bleiben“.

Es muss geprüft werden, ob durch eine andere Betriebsform des Kita-Bereichs eine Entspannung im Verwaltungsbereich geschaffen werden kann und wie Aufgaben, Verantwortungsbereiche und Entscheidungskompetenzen zwischen den KBVs und den Kitaleitungen verteilt werden können (siehe Kapitel 8). Schließlich müssen die Schnittstellen zur Personal- und anderen Abteilungen klar definiert werden.

Die personellen Probleme in den Kindertageseinrichtungen sind eine gesellschaftliche und kirchliche Herausforderung. Das Stadtdekanat muss als guter und wertschätzender Arbeitgeber publik werden. Hierzu muss das Bischöfliche Ordinariat mit „ins Boot“ genommen werden. Zielsetzung ist, dem Stadtdekanat eine den Anforderungen einer Großstadt entsprechende Unterstützung zu gewähren (beispielsweise bei der Auslegung des Tarifvertrags für Fachkräfte).

7. Verbindliche Standards

Im Rahmen der Erarbeitung des Masterplans wurden einige Standards neu erarbeitet bzw. ergänzt. Einige Standards sind bereits verabschiedet und wurden der Vollständigkeit wegen mit aufgenommen. Die Aufzählung erfolgt analog der Gliederung des ‚KTK Gütesiegels Bundesrahmenhandbuch‘.

7.1 Standards ‚Kinder und Eltern‘

Zu diesen Standards zählen alle pädagogoischen Prozesse, die Eltern und Kinder betreffen (bspw. Qualität des Essens, Sprachbildung, Beobachtung, Elterngespräch zur Entwicklungsbegleitung usw.). Die Erarbeitung und Weiterentwicklung der pädagogischen Standards erfolgt - unter Beteiligung aller katholischen Kitas - im Rahmen der Überarbeitung des QM-Handbuchs. Die Federführung für diesen Prozess übernimmt die Fachberatung.

- **Standard für Essen**[23]

  Zielsetzung:

  Das Katholische Stadtdekanat befürwortet die Mahlzeitenverpflegung - mindestens das Mittagessen - in allen Kindertagesstätten / über alle Betreuungsvariante hinweg - als Angebot. Dabei ist eine gesunde Balance zwischen gesunder und ausgewogener Ernährung und der gebotenen notwendigen Wirtschaftlichkeit zu finden. Eine vertiefte Prüfung welche Art der Verpflegung (Anlieferung, Weiterverarbeitung oder eigene Zubereitung) muss im Nachgang erfolgen.

  Aktuelle Situation:

  Das momentane System der Verpflegung sieht nur in Ganztagesgruppen (GT) verpflichtend das Mittagessen vor. In mehreren Einrichtungen mit Verteilerküchen gibt es auch für Kinder in der Verlängerten Öffnungsform (VÖ) das Mittagessenangebot. Eltern können hierzu ihre Kinder auf freiwilliger Basis anmelden. Bei beiden Betreuungsformen wird von den Eltern derselbe Eigenanteil erhoben. Das VÖ-Essensangebot kann wegen fehlender Verteilerküchen nicht in allen Einrichtungen angeboten werden. Sowohl GT-, wie auch VÖ-Essen werden von der Stadt mit 1,10 €/Essen bezuschusst.

  Sollzustand und Umsetzung:

  In allen Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden erfolgt über alle Betreuungsvarianten hinweg das Angebot für mindestens das Mittagessen. Die Verpflegung erfolgt über ‚cook and chill' mit ergänzenden frisch zubereiteten Salaten, Desserts zusätzlich gereichtem Obst etc.!

  Im Herbst 2018 erfolgt eine Überprüfung inwieweit in jeder Kita die Standards umgesetzt werden.

7.2 Standards ‚Pastoraler Raum / Kirchengemeinde'

Zu diesen Standards gehören die Vernetzung und Kooperation zwischen Kita und Kirchengemeinde sowie Angebote die gemeinsam bzw. füreinander umgesetzt werden. Das Umsetzungskonzept zum Rottenburger Kindergartenplan ‚Gemeinde erLeben' ist Grundlage für die pastorale Arbeit der KBPs.

[23] Durch sich verändernde Lebensbedingungen vieler Familien gewinnt die Versorgung von Kindern mit Mittagsverpflegung an Bedeutung. Gesunde Ernährung spielt daher zunehmend eine zentrale Rolle in Kindertagesstätten. Kinder sammeln zudem alltägliche Erfahrungen bei der aktiven Vorbereitung des Essens. Das Essen in der Gemeinschaft mit anderen Kindern und der Erzieherin trägt dazu bei, dass die Essenssituation als etwas Positives erlebt wird. Die Entwicklung von Ess- und Ernährungskultur ist bedeutsam für das Wohlbefinden des Kindes und der Gruppe. Der Leitsatz lautet: „Freude am Essen; Essen mit Freude" (QM-Handbuch). Dieser Standard ist bereits vorhanden und wurde um das Angebot des Mittagessens über alle Betreuungsvarianten hinweg ergänzt.

- Jedes Pastoralteam der Gesamtkirchengemeinde weist eine Person explizit als KBP aus, die die entsprechenden Aufgaben für die Kita und die Kirchengemeinde übernimmt.

Der Auftrag zur Erarbeitung weiterer Standards erfolgt an die AG Kita Pastoral.

7.3 Standards ‚Sozialer Raum / Sozialraum'

Zu diesen Standards gehört die Vernetzung und Kooperation zwischen Kita und weiteren Organisationen im Sozialraum, Angebote die gemeinsam bzw. füreinander umgesetzt werden sowie die ‚Rolle' die eine Kita im Sozialraum einnimmt (bspw. als Kinder- und Familienzentrum oder als Mehrgenerationenzentrum). Die Standards wurden neu entwickelt.

- Die Katholische Kita ist durch eine Vertretung mit den Handlungsfeldkonferenzen (HFK-Kinder) der Stadt Stuttgart im jeweiligen Stadtteil vernetzt.
- Die Katholischen Kitas sind durch eine Person in der Regionalen Trägerkonferenz vertreten. (RTK)
- Die Katholische Kita steht im Kontakt mit anderen Einrichtungen des Stadtteils und bringt sich bei Veranstaltungen im Stadtteil ein, wenn sie der Kooperation und Vernetzung dienen.
- Die Mitarbeiter/innen sind über die verschiedenen Hilfsangebote im Stadtteil informiert und geben diese bei Bedarf an die Familien weiter.
- Die Kita ist offen für die Belange der Familien und ist bereit, sich zu einem Familienzentrum weiterzuentwickeln, wenn dies der Arbeit vor Ort und den Familien dient. Das Stadtdekanat setzt sich für entsprechende Förderungen ein.
- Die Kita ist ein Ort, an dem sich verschiedene Generationen treffen. Sie schafft dafür Räume der Begegnung.
- Im Blick auf die Zukunft gibt es die Bereitschaft, sich zu einem Mehrgenerationenhaus weiter zu entwickeln.
- **Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen**

  Die Öffnungszeiten orientieren sich am Bedarf der Familien im jeweiligen Stadtteil / der jeweiligen Kirchengemeinde. In der Konsequenz wird

  - der Bedarf bei den Familien erfragt
  - werden die Öffnungszeiten – modular – angepasst
  - oder werden Kooperationen mit anderen Trägern eingegangen (bspw. mit Tageseltern, wenn der Bedarf der Familien nach längeren Öffnungszeiten besteht die Einrichtung dies aber nicht leisten kann/will)

7.4 Standards ‚Glaube'

Zu diesen Standards gehört bspw. die religionssensible Erziehung, interkulturelle Arbeit, Feiern von Festen etc. Die Standards orientieren sich am Umsetzungskonzept zum Rottenburger Kindergartenplan ‚Religion erLeben'.

Die Kitas sind nach § 22a Abs. 1 SGB VIII gesetzlich dazu verpflichtet, eine individuelle Konzeption für die Einrichtung zu erstellen. Bestandteil dieser Konzeption ist der religionssensible Ansatz der Kita mit Aussagen zur Einbettung der Kita-Arbeit in die (Gesamt-)Kirchengemeinde mit ihrem pastoralen Auftrag.

Eine wirkungsvolle und auf Nachhaltigkeit ausgelegte Konzeption muss gemeinsam mit allen Akteuren (Kita-Team mit Unterstützung von KBP, KBV und Fachberatung) erarbeitet und vereinbart werden. Die Vorarbeiten für den religionssensiblen und pastoralen Schwerpunkt erfolgen durch die KBPs. Mit den Kita-Teams werden darauf aufbauend gemeinsame und verbindliche Kita-Standards entwickelt und vereinbart, die dann in die Kita-Konzeption verbindlich übernommen werden.

Der Umsetzungsauftrag für diesen Prozess ergeht an die AG Kita Pastoral.

7.5 Standards ‚Träger und Leitung' sowie ‚Personal'

- **Unbefristete Arbeitsverträge für pädagogische Kita-Fachkräfte**

  Künftig werden grundsätzlich alle Fachkräfte sowohl in Trägervariante I als auch in Trägervariante II unbefristet eingestellt. Von dieser Regel können nur dann Ausnahmen gemacht werden, wenn

  - es ausdrücklich von einem/einer Bewerber/in gewünscht wird
  - ein gewichtiger Sachgrund bei der Stellenbesetzung vorliegt, beispielsweise weil eine Stelle nur befristet finanziert ist, es sich um eine personenbezogen Leistung (Integrationskraft) handelt oder eine erforderliche Zusatzausbildung nach § 7 Abs. 2 Ziff. 10 KiTaG erforderlich ist.

- **Eingruppierung**[24]

  Für die Eingruppierung aller Mitarbeiter/innen liegt eine überarbeitete Tabelle vor.

- **Baustandards**

  Baustandards werden aktuell von der Abteilung ‚Bauen und Liebenschaften' im Verwaltungszentrum unter Beteiligung des Fachbreichsleiters Kindertagesstätten, der Fachberatung, einer KBV sowie den Leitungen der Tageseinrichtungen für Kinder erarbeitet.

[24] Anlage 11: ‚Eingruppierung der Mitarbeiter/innen in Kindertageseinrichtungen'

- **Hausmeister**[25]

  Zielsetzung:

  Jede Kita hat Anspruch auf Hausmeisterleistungen. Das Katholische Stadtdekanat befürwortet den Einsatz von expliziten Hausmeistern für Kindertagesstätten mit einer Anstellungsträgerschaft beim Stadtdekanat für die Kindertagesstätten in der Trägervariante 1 (Stadtdekanat). Es sind dafür Vollzeitstellen zu schaffen, die mit qualifiziertem Personal besetzt werden. Die Aufgabenzuständigkeit erstreckt sich über mehrere Kindertagesstätten.

  Aktuelle Situation:

  Aktuell gibt es innerhalb der Katholischen Kirche in Stuttgart lediglich fünf reine Hausmeister/innen, hauptsächlich in der Betreuung von rentierlichen Objekten des Stadtdekanats. Alle anderen Hausmeistertätigkeiten sind mit den Aufgaben eines Mesners / einer Mesnerin gekoppelt, wobei in vielen Fällen die Mesner-Tätigkeit überwiegt. Die Beschäftigungsumfänge zugunsten der Kitas variieren von 5% bis 15%.

  Ein zukünftig auftretendes Problem bei der momentanen Hausmeisterbetreuung liegt in der Tatsache der unterschiedlichen Kita-Trägervarianten. Hausmeister einer Gesamtkirchengemeinde, deren Kitas zwischenzeitig auf den Träger Stadtdekanat übergegangen sind, sind als Hausmeister dieser Kitas genau genommen für zwei Rechtsträger tätig. Diese sogenannten Bestandleistungen könnten ab 2020 im Zuge der neuen Umsatzsteuerregelungen dazu führen, dass Arbeitnehmerverleihungen entstehen.

  Sollzustand und Umsetzung:

  Die Bildung eines Faktors Hausmeisterdeputat je Gruppe muss noch erfolgen bzw. konkretisiert werden. Vorschlag hierfür ist: 3,80% Betreuungsumfang je Gruppe höchstens 20,25% je Einrichtung (das entspricht aufgerundet 1,5 bis 8,0 Wochenstunden).

[25] Neben den sakralen Einrichtungen gibt es im Eigentum der Kirchengemeinden und dem Katholischen Stadtdekanat Stuttgart eine Vielzahl von weiteren Gebäuden und Liegenschaften. All diese Einrichtungen bedürfen einer hausmeisterlichen Betreuung. Die Intensität an technischem und rechtlichem know how nimmt stetig zu und erfordert adäquates, verständiges und lernwilliges Personal. Dies gilt auch bei Kindertagesstätten, wobei diese Einrichtungen zudem einem deutlichen Mehraufwand an Sicherheitserfordernissen unterliegen und ständiger Kontrollen - nicht nur der üblichen Gebäudeeinbauten, sondern auch der Spielgeräte bedürfen. Aufgaben der Hausmeister sind u.a. Inspektion des Gebäudes, der technischen Einrichtungen, Außenanlagen, Instandhaltung und Kleinreparaturen. Der Winterdienst ist aus Haftungsgründen in Gänze fremd zu vergeben. Eine Verknüpfung mit dem laufenden Projekt „Technischer Dienst“ ergibt Synergieeffekte in allen Facetten der Tätigkeit; vor allem kann die Nutzung der darin beschriebenen Standardisierungen und vorgedachten Checklisten eine schnelle Umsetzung gewährleisten. Letztendlich in der Verantwortung - mithin der Betreiberverantwortung - steht der Gebäudeeigentümer, schlussendlich der Pfarrer - oder für die Kitas in der Trägervariante I der Stadtdekan.

Eine personelle Umsetzung auf Basis bestehender Arbeitsverträge und der bestehenden Kopplungstätigkeiten (Mesner + Hausmeister) macht in der Umsetzung Probleme. Es erscheinen lediglich zwei Möglichkeiten als umsetzbar.

1. Einstellung von expliziten Hausmeistern und somit Zusatzkosten alternativ
2. Abwarten bis sich personelle Veränderungen ergeben, um dann sukzessive umzustellen.

Entsprechend der Zielsetzung ist die Möglichkeit 1 zu bevorzugen.

- **Hauswirtschaftskräfte**[26]

Zielsetzung:

Das Katholische Stadtdekanat befürwortet den Einsatz von Hauswirtschaftspersonal entsprechend der Empfehlung vom Landesverband Katholischer Kindertagesstätten. [27]

Aktuelle Situation:

Das in den Einrichtungen bisher eingesetzte Personal ist (abhängig von der o.a. Art der Verpflegung und der durchschnittlichen Zahl der abgegebenen Mahlzeiten) mit einem Beschäftigungsumfang von 15% bis 67% angestellt. Allgemein gültige Berechnungsfaktoren gibt es zurzeit nicht.

Sollzustand und Umsetzung:

Die vom Landesverband Katholischer Kindertagesstätten erarbeitete Empfehlung ist nachvollziehbar und gibt inhaltlich eine sehr gute und rasch umsetzbare Grundlage für den Einsatz von Hauswirtschaftspersonal. Die Empfehlung soll als Standard für Hauswirtschaftskräfte gelten.

Im Herbst 2018 erfolgt eine Überprüfung inwieweit in jeder Kita die Standards umgesetzt werden. Die notwendige Anpassung (bspw. Aufstockung von Personalstellen bei den Hauswirtschaftskräften) erfolgt im Rahmen der kommenden Hauhaltsplanung.

- **Leitungsstrukturen in den Kitas**

Im Rahmen des Projektes des Zukunftsfond der Diözese im Kinderhauses Regenbogen „Die Kita als Organisation“ werden die Leitungsstrukturen (unter Berücksichtigung aller Verantwortungsbereiche von Leitung - bspw. auch Ausbildungsbegleitung, Einarbeitung von Mitarbeiter/innen mit der Schulfremdenprüfung) modellhaft erarbeitet. Es wird davon ausgegangen, dass die dabei dabei entwickelten Standards und Erkenntnisse im Anschluss an das

[26] Um möglichst viel frisch aufbereitete Speisen (vgl. Standard ‚Essen‘) - ebenso wie die damit verbundene Einhaltung von Hygienestandards gewährleisten zu können, ist es unerlässlich erfahrenes und empathisches Hauswirtschaftspersonal vor zu halten.

Eine gute und gesunde Ernährung ebenso wie alle damit verbundenen vor- und nachgelagerten hauswirtschaftlichen Arbeiten garantieren den Kindern im Kindergartenalltag Fürsorge und Geborgenheit.

[27] Anlage 12: Empfehlung zur Berechnung des Stundenumfanges von hauswirtschaftlichen Mitarbeiter/innen in Kitas. Kath. Landesverband Kindertagesstätten. Februar 2016

Projekt auch auf andere Kitas im Stadtdekanat Stuttgart übertragen werden können.

- **Leitungsfreistellung**

  In drei Umsetzungsschritten (vgl. Strategien zur Personalgewinnung) beträgt die Leitungsfreistellung ab dem Kindergartenjahr 2020/2021 für jede Gruppen 0,15 VK.

- **Ständige stellvertretende Leitungen**

  In den Kitas im Stadtdekanat gibt es, mit Ausnahme größerer Einrichtungen, bisher neben der Einrichtungsleitung nur „Abwesenheitsvertretungen". Diese Aufgabe nimmt eine Fachkraft aus dem Kita-Team wahr. Eine besondere Vergütung erhält die Stellvertretung nur bei längerer Übernahme einer Krankheitsvertretung.

  Nachdem die Notwendigkeit der Leitungsfunktion für eine Kita unbestritten ist, muss auch die Vertretungsfunktion strukturiert geklärt werden. Bisher wurde innerhalb eines Fachkräfteteams die Abwesenheitsvertretung organisiert. Alternativ ist es möglich, eine „ständige" Stellvertretungsposition einzurichten. Für eine bessere tarifliche Eingruppierung sind die Leitungsaufgaben für die ständige Stellvertretung klar zu beschreiben und zu bewerten. Die Aufgabenverteilung zwischen Leitung und stellv. Leitung sowie die Stellenanteile werden in einer Aufgabenbeschreibung festgeschrieben.

  Die Leitungsaufgaben sind in der „Handreichung für die Regelung der Leitungszeit in Kindertageseinrichtungen auf örtlicher Ebene" des Landesverbands Katholischer Kindertagesstätten[28] beschrieben. Die Handreichung ist Grundlage für die Delegation, die von den zuständigen Kirchengremien genehmigt werden muss. Das Verfahren wird von der zuständigen Kindergartenbeauftragten (KBV) initiiert.

  Die Träger werden aufgefordert entsprechende Stellenbeschreibungen zu erstellen, um eine Genehmigungsfähigkeit durch das BO zu erreichen.

  Die Einführung einer „ständig stellv. Leitungen" muss auch unter dem Gesichtspunkt der Personalbindung gesehen werden. Junge motivierte Fachkräfte können sich über die stellv. Leitungsfunktion zu Kita-Leitungen weiterentwickeln.

- **Fachkräfte ohne ACK-Zugehörigkeit**

  Die multikulturelle und multireligiöse Vielfalt in den kath. Kitas im Stadtdekanat Stuttgart erfordert multikulturelle und multireligiöse Fachkraftteams. Es werden die diözesanen Richtlinien zur Stellenbesetzung, die die Einstellung von Nicht-ACK-Mitgliedern ermöglichen, umgesetzt.

[28] Anlage 13: ‚Handreichung für die Regelung der Leitungszeit in Kindertageseinrichtungen auf örtlicher Ebene' - kath. Landesverband

Für die Zukunft wird die Notwendigkeit gesehen, dass das BO zusätzlich zur Definition der Ausnahmeregelungen des Konfessionserlasses eine Vereinfachung des Verfahrens möglich macht.

- **Mittelbare pädagogische Arbeit, Verfügungszeit**

  Die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit der pädagogischen Mitarbeiter/innen besteht aus der Arbeit mit dem Kind und der Verfügungszeit. Die Verfügungszeit ist die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit. Dazu gehört u.a. auch die Zusammenarbeit mit den Eltern.

  Die Aufteilung der Arbeitszeit erfolgt nach den Kindergartenrichtlinien der Diözese. Diese sehen derzeit vor, dass die Verfügungszeit in der Regel 25 % der festgelegten Arbeitszeit der pädagogische Fachkraft in der Einrichtung beträgt.

- **Qualifizierung von Fachkräften und Leitungskräften**

  Im Anschluss an die Erarbeitung des Masterplans wird ein Konzept zur Qualitätssicherung für fachliche Anforderungen und Anforderungen an Leitung (inkl. Fortbildungsplanung) erarbeitet. Für diesen Prozess wird eine externe Prozessbegleitung ausgeschrieben.

- **Fachberatung / Teambegleitung**[29]

  Die Träger/Trägerverantwortlichen, Leitungen und Mitarbeiter/innen nutzen die Angebote der Fachberatung für Katholischen Kindertagesstätten zur Sicherung und Weiterentwicklung ihrer Tageseinrichtungen für Kinder.

  Die **Beratung** wird je nach Bedarf einmalig oder prozessbegleitend genutzt - von einzelnen Trägerverantwortlichen, Leitungen und Mitarbeiter/innen, von Teams und von den einrichtungsspezifischen und einrichtungsübergreifenden Gremien.

  Die Inanspruchnahme von **Qualifizierungsmaßnahmen** geschieht funktionsbezogen, personenzentriert und inhaltsbezogen in halb- bis mehrtägigen Fortbildungen, Qualifizierungsreihen, Fachtagen, Netzwerken, Foren und einrichtungsspezifischen Inhouse-Veranstaltungen.

  In die Planung der einrichtungsspezifischen wie einrichtungsübergreifenden Maßnahmen bringen sich Träger, Leitungen und Mitarbeiter/innen mit ihren Kompetenzen ein.

[29] Anlage 14: ‚Themenbereiche der Inanspruchnahme von Beratung'. Die Fachberatung / Teambegleitung erfolgt bereits bisher.

- **Digitale Ausstattung**[30] [31]

  Zielsetzung

  Die katholischen Kitas des Stadtdekanats Stuttgart sowie der Gesamtkirchengemeinden verfügen über eine Grundausstattung digitaler Medien.

  Konkrete Umsetzungsschritte[32]

  Um die katholischen Kitas mit digitalen Medien auszustatten ist ein Pilotprojekt geplant. Die Projekt-Kitas werden von einer medienpädagogisch ausgebildeten Fachkraft (Kooperation mit der Hochschule der Medien) sowie der Fachberatung für katholische Kitas begleitet.[33]

  - 2019: Erstellung einer Konzeption „Medienerziehung in der Kita“ unter Federführung der Fachberatung.
  - 2020: Durchführung von 2 – 3 Pilotprojekten in Kitas zur digitalen Ausstattung und zur Medienerziehung
  - 2021: Finanzierungsantrag bei der Stadt Stuttgart zum Doppelhaushalt 2022/23.
  - Umsetzung in allen Kitas ab 2023.

- **Vertretungsregelungen in den Kindertageseinrichtungen**

  Planbare Ausfälle wie beispielsweise Abwesenheiten durch Urlaub, Fortbildungen etc. werden im Dienstplan verbindlich geplant. Hierfür sind 8% Stellenumfang im städtischen Personalschlüssel eingerechnet, an dem sich die katholischen Kindertageseinrichtungen bei der Personalstellenberechnung orientieren.

  Personelle Besetzung im Notfall[34]

  Der Standard zur Besetzung im Notfall beschreibt die Verfahrensweise bei nicht planbarem Personalausfall. Personelle Notsituationen liegen vor, wenn die Fortsetzung des Betriebs in der Kindertageseinrichtung aus Personalmangel auf Grund der Aufsichtsführung nicht gewährleistet ist. Der Standard wird in allen Kitas bereits umgesetzt und ist den Eltern bekannt.

---

[30] Ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz trägt wesentlich zur Arbeitsplatzattraktivität bei und bietet die Chance, die Kitas des katholischen Stadtdekanats und der Gesamtkirchengemeinden klar von Kitas anderer Träger abzuheben. Eine gute Grundausstattung mit digitalen Medien erleichtert und professionalisiert die tägliche Arbeit des pädagogischen Fachpersonals, der Verwaltung sowie anderer Beteiligter wesentlich. Die Vorgaben der IT-Abteilung des BO sind dabei zu beachten und einzuhalten.

[31] Anlage 15: ‘Hintergrundinformationen Digitalisierung‘

[32] Anlage 16: ‚Grundausstattung digitaler Medien für die kath. Kitas des Stadtdekanats Stuttgart sowie der Gesamtkirchengemeinden‘

[33] Anlage 17: ‚Pilotprojekt‘

[34] Anlage 18: ‚Umgang mit personeller Notsituation bei nicht planbarem Personalausfall‘. Der Standard wurde bereits am 25.07.2013 durch das Steuerungsgremium des Stadtdekanats Stuttgart zur Umsetzung freigegeben.

8. Strukturen zur Steuerung der Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden

Maßgeblich für die künftigen Organisationsstrukturen war die Fragestellung, wie künftig die Steuerung zwischen den Kitas, der Verwaltung, den Kirchengemeinden und der Fachberatung angesichts der Zwei-Träger-Varianten erfolgen kann, welche Organisationsformen möglich sind und ob dafür ggf. eine neue Rechtsform sinnvoll ist.

8.1 Argumente für eine neue Organisationsform mit einer Verantwortlichkeit explizit für die Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart

- Im Verwaltungszentrum gibt es Schnittstellenprobleme und lange Bearbeitungswege zwischen den Abteilungen, die in den vergangenen Jahren - trotz erheblicher Anstrengungen - nicht beseitigt werden konnten, da sie ‚systemimmanent' sind.

  In einer eigenen Organisationsform sind Schnittstellen einfacher und schneller zu ‚händeln', viele Schnittstellenprobleme würden schlicht wegfallen. Grundsätzlich müssen auch in einer neuen Organisationsform Schnittstellen neu gedacht werden, was allerdings einfacher ist als „Flickschusterei" bzw. bestehende Strukturen zu ändern.

- Es gibt insgesamt weniger Ansprechpersonen, deren Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche besser geklärt sind, da sie ausschließlich für die Tageseinrichtungen für Kinder arbeiten. In Folge können Priorisierungen für anstehende Vorhaben einfacher vorgenommen werden.

- Aktuell sind viele Entscheidungskompetenzen nicht definiert, es gibt unklare Entscheidungswege und komplizierte Abstimmungsprozesse – auch diese können nicht einfach definiert bzw. vereinfacht werden, da Entscheidungskompetenzen bei den Abteilungsleitungen und nicht bei der Fachbereichsleitung für die Kindertageseinrichtungen liegen – auch dies ist ‚systemimmanent'. In Folge davon ist die Steuerung und Prozessverantwortung zwischen den Beteiligten oftmals unklar.

  In einer eigenen Organisationsform liegen Entscheidungskompetenzen bei der Geschäftsführung, was geklärtere Entscheidungswege und Entscheidungs-kompetenzen bedeutet.

- Entscheidungskompetenzen in Bezug auf die Gremien bleiben in weiten Teilen bestehen. Einzelne Entscheidungskompetenzen – insbesondere in Detailfragen - können als Bevollmächtigung / Vollmacht durch die Gremien erteilt werden, wodurch Prozesse schneller umgesetzt werden können.

- Als eigene Rechtsform besteht gegenüber Verhandlungspartnern / Kooperationspartnern ein geschärfteres Profil. Damit ist ein stärkeres Auftreten bzw. die Wettbewerbsfähigkeit als ‚großer Verbund' mit Geschäftführer/in möglich.

8.2 Mögliche Organisationsformen: Eigenbetrieb oder Zweckverband[35]

Als mögliche Organisationsformen wurden die beiden Alternativen ‚Eigenbetrieb' und ‚Zweckverband' betrachtet.

	Eigenbetrieb	Zweckverband (14a KGO)
Rechtsform	▪ keine rechtliche Selbständigkeit	▪ kann eigene Körperschaft sein ▪ Rechtsverhältnis wird durch Satzung geregelt
Organe	▪ Stadtdekanatsgremien ▪ Stadtdekan ▪ Geschäftsführer ▪ evtl. Aufsichtsrat	▪ Verbandsversammlung aus Vertreter/innen der Körperschaften ▪ Verbandsvorstand
Rechtsgrundlage für den Betrieb	▪ Beschluss des Stadtdekanatsrats	▪ Beschlüsse der teilnehmenden Körperschaften ▪ Satzung
Betriebsführung	▪ Geschäftsführer/in	▪ Geschäftsführer/in
Haushalt	▪ Wirtschaftsplan	▪ Haushaltsplan
Kassenführung	▪ kaufmännisch	▪ kameralistisch oder kaufmännisch
Personal	▪ dem Betrieb zugeordnetes Personal zur Erledigung des gesamten Aufgabenbereichs ▪ Dienstleistungen durch Dritte möglich	▪ eigenes zur Betriebserledigung erforderliches Personal ▪ Dienstleistungen durch Dritte möglich
Vor- und Nachteile	▪ Berücksichtigung der Trägervariante II muss überprüft werden ▪ Bezug zum Stadtdekanat vorhanden ▪ Gut funktionierende Aufbaustruktur und Organisation des Verwaltungszentrums bleibt bestehen ▪ Verbund der	▪ Trägervariante I und Trägervariante II können voll umfänglich berücksichtigt werden ▪ Zweckverbände wurden vom BO bereits genehmigt, Eigenbetriebe nicht ▪ weitere Körperschaften im Stadtdekanat ▪ Verwaltungszentrum wird geschwächt, Kompensationsmöglichkeiten entfallen, Aufbau einer weiteren (neuen) Verwaltung mit eigenem Personal in anderem Gebäude ist aufwändig.

[35] Grundlage der vorgenommenen Einschätzung ist die „Ordnung zur Bildung von kirchlichen Zweckverbänden in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (ZweckVO)

	Eigenbetrieb	Zweckverband (14a KGO)
	Kassengemeinschaft Kath. Stadtdekanat und Abwicklung des Kassen- und Rechnungswesens können erhalten werden ▪ Vernetzung ist im Eigenbetrieb einfacher	▪ Doppelstrukturen im Verwaltungszentrum und Zweckverband werden geschaffen / Doppelstrukturen u.a. bei der Antragstellung beim BO (viele Akteure) ▪ viele neue Schnittstellen (bspw. Leitung des VZ mit der Geschäftsführung im Zweckverband ▪ Schaffung neuer Gremien ▪ keine Änderung der Entscheidungs-kompetenzen in Bezug auf die Gremien des Stadtdekanats, beispielsweise Haushalt, Bauvorhaben und das BO ▪ Mit 42 Kirchengemeinden müssen Kooperationsvereinbarungen zur Nutzung der Kita-Räume abgeschlossen werden. ▪ Zweckverband wird vom Kirchenmitglied kaum oder nicht als kirchlicher Betrieb erkannt / Zweckverband ‚hört sich (gefühlt) so weit weg an' / Sorge, sich weiter von den Kirchengemeinden zu entfernen

Fazit:

Die Notwendigkeit einer Struktur- und Organisationsveränderung wird gesehen und diese soll realisiert werden. Die Trägervarianten I und II sollen dabei wie bisher umgesetzt werden.

Eine abschließende Bewertung über die Organisationsform, in der die Strukturveränderung umgesetzt wird, muss allerdings noch erfolgen. Es muss ein Prüfauftrag erteilt werden inwieweit Trägervariante I und Trägervariante II im Eigenbetrieb möglich sind. Sollte die Situation eintreten, dass als einziges Kriterium gegen den Eigenbetrieb spricht, dass die Trägervariante II nicht umgesetzt werden kann, muss diskutiert werden – und nur dann – ob beide Trägervarianten wie bisher erhalten bleiben können.

Exemplarisch wurde eine Konkretisierung für die Organisationsform ‚Zweckverband' erarbeitet.[36] Die Ideen könnten in Teilen auch auf einen ‚Eigenbetrieb' übertragen werden.

[36] Anlage 19: ‚Idee einer Konkretisierung für einen Zweckverband'

8.3 Zeitschiene zur Umsetzung

In einem ersten Schritt müssen umfänglich und juristisch die möglichen Organisationsformen geprüft werden. Dazu gehört insbesondere ob Trägervariante I oder II auch in einem Eigenbetrieb umsetzbar sind.

Wenn die Trägervariante I und II in der Organisationsform ‚Eigenbetrieb' nicht umgesetzt werden können – und wenn dieses Kriterium als Einziges gegen einen Eigenbetrieb spricht – muss diskutiert werden ob beide Trägervarianten wie bisher erhalten werden.

In einem zweiten Schritt wird ein Ablaufverfahren für die Entscheidungen in den Gremien sowie ein Umsetzungskonzept bis Ende 2021 - inkl. Aufbau- und Ablauforganisation und Klärung aller offenen Fragen – erarbeitet.

Der Umsetzungsbeschluss sowie die Vorbereitung der Umsetzung erfolgt in 2022.

Die Umsetzung erfolgt dann auf 1. Januar 2023.

8.4 Klärungsbedarf im Rahmen einer anschließenden Organisations-entwicklung

Folgender Klärungsbedarf – weiterer wird sich noch ergeben - muss im Rahmen eines folgenden OE-Prozesses unter Beteiligung der relevanten Akteure bearbeitet werden:

- Die Schnittstelle zwischen der neuen Organisationsform und dem Verwaltungszentrum.
- Die Schnittstelle zwischen Kirchengemeinden und der neuen Organisationsform.
- Die Schnittstelle zwischen Tageseinrichtungen für Kinder und der neuen Organisationsform.
- Die Darstellung des Haushaltes im Rahmen des Gesamthaushalts des Stadtdekanats.
- Die Identifizierung der Kirchengemeinden und Kindertageseinrichtungen vor Ort mit der neuer Organisationsform, damit keine ‚Entfremdung' stattfindet.
- Personalressourcen
- Die strukturelle Anbindung der Kindergartenbeauftragen Pastoral (KBP) bzw. die Vernetzung mit diesen.
- Die Vernetzung mit der Fachberatung.
- Verantwortungsbereiche und ‚Spezialisierungen' in der neuen Organisationsform.
- Leitlinien zu verschiedenen Abläufen und Tätigkeitsbereichen.
- Entscheidungskompetenzen handelnder Personen und Entscheidungswege in der neuen Organisationsform und mit den Gremien.
- Entscheidungskompetenzen der Kita-Leitungen.
- Ggf. Räumlichkeiten der neuen Organisationsform.

- Die Bedeutung der neuen Organisationsform für die sonstigen katholische Träger.

9. Weiterentwicklung der ‚Kita-Landschaft' der Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden

9.1 Kriterien zur Weiterentwicklung der Kita-Landschaft 2025[37]

Kritierien zur (Teil-) Schließung von Kindertageseinrichtungen der kath. Kirchengemeinden

- Wenn die Bedarfsplanung der Stadt Stuttgart / Jugendhilfeplanung der Stadt Stuttgart für einen Standort keinen Bedarf mehr sieht bzw. wenn die Kita nicht mehr in die örtliche Standortentwicklung / -konzeption eingebunden werden kann und es dadurch keine weitere Förderung durch die Stadt Stuttgart für eine Einrichtung gibt
- Wenn gesetzliche Vorgaben / Auflagen / Rahmenbedingunen trotz eingehender Prüfung zur Realisierung nicht erfüllt werden können (z.B. Fluchtwege, Brandschutz etc.)

Kriterien für keinen weiteren Ausbau / Neubau von Kindertageseinrichtungen der kath. Kirchengemeinden

- Wenn die Bedarfsplanung der Stadt Stuttgart / Jugendhilfeplanung der Stadt Stuttgart für einen Standort keinen zusätzlichen Bedarf sieht bzw. wenn der Ausbau / Neubau nicht in die örtliche Standortentwicklung / -konzeption eingebunden werden kann und es dadurch keine Förderung durch die Stadt Stuttgart für eine Einrichtung gibt
- Wenn kein Beschluss der Kirchengemeinde / des Stadtdekanats für einen weiteren Ausbau / Neubau vorliegt
- Wenn ein nachhaltiger (langfristiger) Betrieb aufgrund der baulichen Infrastruktur nicht möglich ist
- Wenn für einen Ausbau / Neubau Wohnraum umgewandelt werden müsste

Kriterien, die zu einer situationsbedingten Überprüfung führen

Die Situationen wurden beispielhaft erarbeitet und erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

Situation 1

Wenn eine Kirchengemeinde ihre vertraglichen Anteile bei den Investitionskosten nicht aufbringen kann

[37] Im Rottenburger Kindergartenplan werden Rahmenbedingungen für die Abgabe von Kindergärten formuliert (S. 52) „Vor einer endgültigen Entscheidung ist die konkrete pastorale Situation in der Kirchengemeinde zu erörtern und im Kontext mit den pastoralen Prioritäten und der pastoralen Zielplanung in der Seelsorgeeinheit zu bewerten. Sofern die Aufgabe einer Kindergartengruppe nicht auf rückläufigen Kinderzahlen in der Kommune beruht, bedarf es wie bisher der vorherigen Zustimmung des Bischöflichen Ordinariats."

Überprüfung mit der Zielsetzung dafür eine Lösung zu finden, da diese Situation nicht dazu führen kann, dass es das ‚Aus' für eine Kita bedeutet:

- Überprüfung der Gründe weshalb die Gesamtkirchengemeinde die notwendigen finanziellen Mittel nicht aufbringen kann
- wenn dies nicht der Fall ist: Überprüfung des Übergangs der Betriebsträgerschaft auf das Stadtdekanat
- Überprüfung ob andere freie katholische Träger die die Kita übernehmen können/wollen
- Überprüfung ob eine andere Trägerschaft in Frage kommt (das Investoren-Modell ist nur für Neubau möglich)

Situation 2

Wenn eine Kirchengemeinde ihr Engagement für die Kita zurückfahren will

Überprüfung:

- Überprüfung der Gründe welches Engagement die Gesamtkirchengemeinde für die Kita hat
- wenn dies nicht der Fall ist: Überprüfung des Übergangs der Betriebsträgerschaft auf das Stadtdekanat
- Überprüfung ob andere freie katholische Träger die Kita übernehmen können/wollen
- Überprüfung ob eine andere Trägerschaft in Frage kommt

Situation 3

Keine Investitionskostenförderung durch die Stadt Stuttgart für Sanierungs- bzw. Umbaubedarf

Überprüfung:

- der Rechtsmittel / der rechtlichen Situation
- Überprüfung ob eine (Co-)Finanzierung durch die Kirchengemeinde / Gesamtkirchengemeinde / das Stadtdekanat möglich ist
- Überprüfung ob es Zuschüsse vom BO bzw. sonstige Drittmittel (Land, Bund) gibt

Situation 4

Keine Wiedererteilung der Betriebserlaubnis durch den KVJS

Überprüfung:

- Ob die Mängel im Prüfbericht behoben werden können
- Mit welchem baulichen / finanziell vertretbaren Aufwand die Mängel behoben werden können
- Umsetzung der geforderten Maßnahmen ggf. tritt Situation 3 ein

Situation 5

Fehlendes Fachpersonal in einer Kita

Überprüfung der Notwendigkeit / Möglichkeit:

- Personalgewinnung
- Öffnungszeiten zu reduzieren
- Gruppen / Teilgruppen zu reduzieren;
- Prüfung der Möglichkeit zwei Kitas zusammen zu fassen
- Änderung der Betriebsform (GT – VÖ), Beantragung einer neuen Betriebserlaubnis durch den KVJS
- Schließung der Einrichtung

Situation 6

Wenn für weiteren Ausbau / Neubau keine personellen Ressourcen im Verwaltungszenrum zur Verfügung stehen und damit keine ordnungsgemäße Umsetzung möglich ist.

Überprüfung:

- Ob eine zeitliche Verschiebung möglich ist
- Ob eine Fremdvergabe an einen Bauträger (o.ä.) möglich ist
- Ob eine Auslagerung der Verwaltungsarbeit an Dritte möglich ist
- Ob eine Verlagerung der Verwaltungsarbeit in die Kita gewollt und/oder möglich ist
- Ob die Kita in anderer Trägerschaft (Auslagerung an einen freien kath. Träger) möglich ist

Situation 7

Wenn der Bedarf eine Anpassung (bspw. U3 / GT) erforderlich macht

Überprüfung:

- Es muss geprüft werden ob / wie personelle, räumliche und bauliche Anpassungen an den veränderten Bedarf möglich sind

Kriterien zur Weiterentwicklung / zum Ausbau oder Neubau von Kindertageseinrichtungen der kath. Kirchengemeinden

Engagement im Sinne von Ausbau oder Neubau wird, entsprechend der pastoralen Entwicklungsplanung, prioritär dort umgesetzt, wo soziale Not ist.

Dies bedeutet u.a.

- Die bewusste Orientierung am Sozialraum und den Bedürfnisse vor Ort, um mit dem Angebot gezielt darauf einzugehen
- Ein vernetztes Vorgehen im Sozialraum und Kooperation mit der Kirchengemeinde um das Potential, das Mitglieder der Kirchengemeinde haben, einzubinden und zu nutzen (beispielsweise für eine Erweiterung des Betreuungsangebots durch Ehrenamtliche, Zusatzangebote in der Kita)
- Wo der Bedarf am Ausbau einer Kita zu einem Familienzentren besteht, setzen wir uns dafür ein, dass eine Finanzierung und Umsetzung möglich ist
- Wenn künftig Bedarf an der Entwicklung eines Mehrgenerationenhauses im Sozialraum entsteht, setzen wir uns dafür ein, dass eine Finanzierung und Umsetzung möglich ist
- Bewusst werden kleine Einrichtungen (ein- und zweigruppig) geschätzt und als Nische für Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf (beispielsweise Kinder mit einer Behinderung, Kinder mit Fluchterfahrung) gefördert. Dies hat Auswirkungen auf die personelle Ausstattung und auf die notwendige Qualifizierung des Personals (bspw. Einsatz von Heilpädagog/innen, FSJler).
- Projekte (Drittmittel) werden insbesondere für Soziale Belange akquiriert (beispielsweise für Familien, Netzwerkarbeit, Kinder mit besonderem Bedarf)
- Bei Neubauten oder einer Erweiterung einer Einrichtungen ist ein Konzept vorhanden, das das Augenmerk auf das einzelne Kind legt.
- Die Mitarbeiter/innen zeichnen sich durch eine erhöhte soziale Sensibilität, durch gezielte und weitreichende Elternbegleitung, durch einen systemischen Blick auf die ganze Familie und vernetztes Denken und Handeln im Stadtteil aus

9.2 Sozialraumbezogene Weitereintwicklung der Kita-Landschaft 2025

Im Verlauf des Prozesses hat sich gezeigt, dass Aussagen zum künftigen Marktanteil bzw. zu einer künftigen flächenmäßigen Abdeckung und Verteilung zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich sind.

Dies liegt daran, dass zunächst die Verwaltung und die Gremien hinsichtlich der Gesamtplatzzahl einvernehmlich mit dem BO eine Zielvorgabe vereinbaren müssen, die quantitativ über dem derzeitigen Engagement liegt und damit Raum für die notwendige Weiterentwicklung gibt sowie der Situation von Kindern und Familien in Stuttgart gerecht wird.

Des Weiteren sind zur Klärung der notwendigen Bedarfe, Fragen, Rahmenbedingungen, Themenstellungen und Entwicklungsnotwendigkeiten / Entwicklungsmöglichkeiten die jeweils relevanten Akteure für eine Weiterarbeit notwendig. Die flächenmäßige Abdeckung und Verteilung kann nicht auf der Ebene des Stadtdekanats, sondern nur in kleinräumigeren Verbünden vor Ort erfolgen.

Im Masterplan wird von daher vorgeschlagen, die konkrete Weiterentwicklung der Kita-Landschaft 2025 sozialraumbezogen durchzuführen.

- Jede Gesamtkirchengemeinde erarbeitet – unabhängig von Trägervariante 1 oder 2 – in einem regionalen Verbund einen sozialraumbezogenen Entwicklungsplan.
- Die Präsentation der Entwicklungspläne erfolgt im Rahmen der Pastoralvisitation des Stadtdekans 2023/2024.
- Es wird 2019 modellhaft in einer Gesamtkirchengemeinde ein Entwicklungsplan erarbeitet, der als ‚Prototyp' für die weiteren Gesamtkirchengemeinden und deren Entwicklungspläne dient.

Vorgeschlagene Vorgehensweise für den Gesamtprozess:

(1) Auftaktveranstaltung für die Akteure aller katholischen Gesamtkirchengemeinden zur Präsentation des Masterplans sowie der geplanten Erarbeitung von Entwicklungsplänen

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung sollen auch die räumlichen Verbünde mit den jeweils dort verorteten Kirchengemeinden und Kitas festgelegt werden

(2) Festlegung des Pilotprojektes für 2019 und Entwicklung eines ‚Prototypen' in einem räumlichen Verbund

(3) Erarbeitung der Entwicklungspläne in allen Gesamtkirchengemeinden 2020-2023. Die Umsetzung erfolgt federführend durch die jeweiligen KBPs

(4) Präsentation der Entwicklungspläne im Rahmen der Pastoralvisitation des Stadtdekans 2023/2024

Die Gesamtsteuerung für den Prozess liegt bei der Fachbereichsleitung Kindertagesstätten im Verwaltungszentrum.

Vorgeschlagene Vorgehensweise zur Erarbeitung der Entwicklungspläne in den räumlichen Verbünden:

- Durchführung einer ‚Auftaktveranstaltung' zur Weiterentwicklung der Kita-Landschaft
- Beteiligte im Prozess festlegen
  - ‚Gesetzt' sind der/die zuständige KBP (Prozessverantwortung), die zuständige KBV, die zuständige Fachberaterin, ein/e KGR-Vertreter/in, zuständige Kita-Leitungen
  - Weitere Beteiligte sind u.a. Mitarbeiter/innen (Fachleute) vom Verwaltungszentrum, interessierte Ehrenamtliche oder Vertreter/innen der Kirchengemeinde, Eltern, Vertreter/in Caritas, Vertreter/in der freien kath. Träger, Vertreter/in der Jugendhilfeplanung, Vertreter/in Bezirksbeirat, Vertreter/in Grundschule, sowie weitere Akteure
  - Bei Bedarf Unterstützung durch externe Moderation

- Auftrag und Zielsetzung für die Erarbeitung der Entwicklungspläne
  - Analyse der unterschiedlichen Sozialräume (Vernetzungsmöglichkeiten / Vernetzungsnotwendigkeiten, Sozialstrukturen, anstehende Stadtentwicklungsprozesse, demographische Daten, Infrastruktur, topographische Struktur etc.)
  - Analyse der Bedarfslagen der Familien und der Kirchengemeinden
  - Abgleich der IST-Situation mit dem Kita-Masterplan 2025 für die katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart (Umsetzung der formulierten Standards), Umsetzung der pädagogischen Konzepte und der religionspädagogischen Rahmenkonzeption, bauliche und räumliche Voraussetzungen, Ableiten von Handlungsnotwendigkeiten etc.
  - Erarbeitung eines Entwicklungskonzeptes für die Kitas im räumlichen Verbund u.a.
    - Pastoraler Entwicklungsplan
    - Vernetzung zwischen Kita-Kirchengemeinde
    - Vernetzung im Stadtteil
    - Rahmendaten (Platzzahlen, Öffnungszeiten, Fachkräfte)

10. Abschluss-Gedanken

Die Mitglieder der Lenkungs- und Resonanzgruppe, sowie die Projektleiterin, haben in den letzten Monaten die katholische Kita-Landschaft in Stuttgart aus den unterschiedlichsten Perspektiven angesehen und daraus Zukunftsvorstellungen entwickelt. Die Akteure hoffen, dass die Erkenntnisse und die daraus sich ergebenden Folgerungen so nachvollziehbar sind, dass sie von den Gremien des Stadtdekanats, wie auch von der Diözese als Grundlage für die künftige Steuerung des Kita-Bereichs akzeptiert werden. Sie hoffen, dass bei allen Verantwortlichen der Ausbau der beschriebenen Standards unterstützt und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Mit dem Masterplan für die katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart sollen Familien mit Ihren Kindern pastoral und gesellschaftspolitisch die Anerkennung und Unterstützung erhalten, die Jesus Christus formuliert hat und in der Bibel dokumentiert sind.

Der Zeitrahmen für die Erarbeitung des Masterplans war sehr eng bemessen. Dies hat nun zur Folge, dass manche Arbeitsaufträge von den beteiligten Akteuren nicht zum Abschluss gebracht werden konnten. Die noch nicht abschließend ausformulierten Standards und Aufgaben im Masterplan müssen weiterverfolgt werden. Der Masterplan ist aber bereits im vorliegenden Werk mit seinen Visionen und Anregungen, mit dem Aufzeigen von Richtlinien, Bestimmungen und Standards eine Steuerungsgrundlage für die Dekanatsgremien geworden.

Mit dem Masterplan sind Zukunftsvorstellungen erstellt worden. Die Feststellung des Masterplans bedeutet noch keine Beschlussfassung zu haushaltsrelevanten

Maßnahmen. Darüber entscheiden der Stadtdekanatsrat bzw. seine Ausschüsse zur gegebenen Zeit gesondert.

Im Rahmen der Erarbeitung des Masterplans zeigte sich, dass die Zielsetzung für die Erstellung des Masterplans (vgl. Kapitel 1 ‚Einleitung') nicht vollumfänglich erreicht werden konnte. Des Weiteren zeigte sich, dass über die formulierte Zielsetzung hinaus weitere Themen (bspw. Strategien zur Personalgewinnung) bearbeitet werden mussten. Hintergrund dafür ist

- Um eine Aussage zu treffen, wie die Kita-Landschaft der katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart bis 2025 aussehen soll, ist es erforderlich alle relevanten Akteure - also auch die handelnden Akteure vor Ort mit ihrem Wissen, ihren Kompetenzen und ihrem jeweiligen Blickwinkel - mit einzubeziehen.

  Von daher wurden Standards und Kriterien zur Weiterentwicklung erarbeitet. Es wurde ein Prozess beschrieben, wie eine sozialraumbezogene Weiterentwicklung der Kita-Landschaft 2025 gestaltet werden kann.

- Zur Klärungen in welchen Strukturen / in welcher Rechtsform eine optimierte Steuerung erfolgen kann, wurde die Notwendigkeit einer Struktur- und Organisationsform begründet, wurden Ideen zur Umsetzung entwickelt sowie ein Umsetzungskonzept erarbeitet. Die abschließende Klärung in welcher Rechtsform dies umgesetzt wird, konnte nicht erfolgen, da diese einer umfassenden juristischen Prüfung bedarf, die im Rahmen des Umsetzungskonzeptes erfolgen muss.

- Quantitative Aussagen zum Umfang des Kita-Engagements der katholischen Kirche in Stuttgart wurden noch nicht formuliert da dabei weitere Akteure beteiligt werden müssen. Es wurde in der Resonanzgruppe am 10. Juli 2018 beschlossen, dass Verwaltung und Gremien hinsichtlich der Gesamtplatzzahl mit dem BO einvernehmlich eine Zielvorgabe vereinbaren sollen, die quantitativ über der derzeitigen liegt und der Situation von Kindern und Familien in Stuttgart gerecht wird.

- In den ersten Sitzungen der Lenkungs- und Resonanzgruppe wurde die Notwendigkeit gesehen eine gemeinsame Vision für die Kindertageseinrichtungen der katholischen Kirchengemeinden in Stuttgart zu entwickeln. Dies geschah an einem Klausurtag unter Beteiligung der Vertreterinnen des BO.

- Bei diesem Klausurtag wurden gesellschaftspolitische, personelle und finanzielle Herausforderungen herausgearbeitet. In Folge wurden Personalstrategien und Finanzstrategien erarbeitet.

Kinder werden groß und werden irgendwann die Verantwortung für unsere Gesellschaft übernehmen. Es ist unsere Aufgabe, Ihnen das Rüstzeug mitzugeben, dieser Verantwortung gerecht zu werden. Unsere Kindertagesstätten sind Orte, in denen ganz entscheidende Weichen bei der Entwicklung eines Kindes gestellt werden. Der Masterplan wird dazu beitragen, dass die heutige Erwachsenen-Generation dieser Verantwortung gerecht werden kann.

Teilnehmer/innen der Lenkungsgruppe waren

Georg Kolb (Fachbereichsleiter Kita)

Siegfried Bauer (Abteilungsleiter, VZ Personal & Organisation)

Thorsten Kemmler (Abteilungsleiter, VZ Finanzen) / Herr Frisch (stellv. Abteilungsleiter)

Alexander Schmidt (Abteilungsleiter, VZ Bauen und Liegenschaften)

Sabina Eckermann (KBV)

Regina Reber (KBV)

Ute Hienerwadel (Teamleitung Fachberatung)

Christine Göttler-Kienzle (KBP, GKG Stuttgart-Mitte)

Andreas Hofstetter-Straka (KBP, GKG Stuttgart-Süd)

Alexandra-Maria Friese (Kita Leitung, Kita Franziskus, Kaltental)

Elke Stegmeier (MAV) / Herr Ruthofer

Teilnehmer/innen der Resonanzgruppe waren

Georg Kolb (Fachbereichsleiter Kita)

Pfarrer Werner Laub (stellv. Stadtdekan)

Hubert Hiller (Leiter des Verwaltungszentrums)

Andreas Schardt (Abteilungsleiter, VZ Soziales)

Clemens Homoth-Kuhs (Mitglied des Stadtdekanatsrats)

Martina Siegl (Mitglied des Stadtdekanatsrats)

Ute Niemann-Stahl (BO, HA VI - Caritas), am 18. Juli 2018

Anna Saile (BO, Abteilung XIII – Kirchengemeinden und Dekanate), a 18. Juli 2018

Teilnehmer/innen beim Klausurtag zur Visionsentwicklung im Januar 2018 waren als weitere Beteiligte

Carmen Gremmelspacher (KBP), Silke Jourdan (KBP), Simone Lehnig-Bauer (Kita-Leitung Seelberg), Katharina Feldhoff (Kita-Leitung St. Nikolaus), Anna Saile (BO) und Ute Niemann-Stahl (BO)

Projektleitung

Sabine Brommer (i.kom Institut für Kompetenzentwicklung Stuttgart)