

**GESCHÄFTS- UND  
WIRKUNGSBERICHT**

**2023**

ASB Lehrerkooperative gGmbH

Menschlich. Vielfältig. Multikulturell.



**WIRKUNGEN  
IN DEN  
BEREICHEN**

**INHALT**

| **05 VORWORT**

| **06 HERAUSFORDERUNGEN**

| **09 VISION, MISSION UND WERTE**

**13 ABSCHLÜSSE- BERUFSVORBEREITUNG-AUSBILDUNG**

**25 ERZIEHUNGSHILFEN UND LERNFÖRDERUNG**

**41 KINDERBETREUUNG**

43 KINDERTAGESPFLEGE UND KINDERZIMMER

53 KINDERTAGESSTÄTTEN

65 GANZTAG AN SCHULEN

**75 SPRACHE UND INTEGRATION**

**89 UNTERNEHMENSPROFIL**

90 FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

92 AUSWIRKUNGEN DURCH UNTERNEHMENSWACHSTUM

94 VERWIRKLICHUNG DER NACHHALTIGKEITZIELE

100 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND LOBBYING

102 ARBEITGEBERROLLE

102 AUSBILDUNGSFÖRDERUNG

104 ERGEBNISSE AUS DEN QUERSCHNITTSPROJEKTEN

104 BESCHÄFTIGTENZAHL

106 AUS- UND FORTBILDUNG

112 QUALITÄTSMANAGEMENT

114 MARKENAUFTRITT

114 LEISTUNGEN

116 AUFTRAGGEBER, PARTNER UND FÖRDERER

116 GOVERNANCE

| **118 FINANZEN**

| **121 AUSBLICK**



## ÜBER DIESEN BERICHT

Hauptsitz und Geschäftsstelle: Kasseler Straße 1a, 60486 Frankfurt am Main.

Dies ist der neunte Jahresbericht in Anlehnung an den Social Reporting Standard [<https://www.social-reporting-standard.de>].  
Berichtszeitraum: 1. Januar bis 31. Dezember 2023.

In diesem Bericht wird mit Sternchen „gedendert“. Das Sternchen steht dabei für Frauen, Männer und alle Identitäten, die sich nicht mit einem dieser beiden Geschlechter identifizieren.

### Urheberrecht und Copyright

Der vorliegende Geschäfts- und Wirkungsbericht ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung ohne Zustimmung der ASB Lehrerverein Bildung und Kommunikation gGmbH ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung und öffentliche Zugänglichmachung.

Fragen zum Bericht richten Sie bitte an: [helga.rodrigues@lehrerverein.de](mailto:helga.rodrigues@lehrerverein.de) [Presse- und Öffentlichkeitsarbeit].

# VORWORT

Liebe Leser\*innen

wir begrüßen Sie und freuen uns, Ihnen mit unserem Geschäfts- und Wirkungsbericht 2023 einen Einblick in unsere vielfältigen Aktivitäten und Entwicklungen zu vermitteln.

Wir stehen vor großen Herausforderungen, die nicht nur unsere Gesellschaft insgesamt, sondern auch jeden Einzelnen von uns betreffen. Bildung ist dabei ein zentraler Schlüssel, dem wir mit unserer Arbeit besondere Aufmerksamkeit schenken. Wir erkennen und erleben die Ängste und Sorgen vieler Menschen in Bezug auf die Zukunft. Die Furcht u. a. vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und die Unsicherheit über die Richtung, in die sich unsere Welt entwickelt, sind sehr präsent. Wir sind uns bewusst, dass Bildung nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch ein Fundament für eine stabile und demokratische Gesellschaft legt.

Unsere Projekte zielen darauf ab, das Demokratieverständnis zu stärken, stabile Strukturen für Klient\*innen und Mitarbeitende gleichermaßen vorzuhalten, Vielfalt zuzulassen und gewaltfreie Räume zu schaffen, in denen ein respektvoller Umgang miteinander gepflegt wird. Es erfüllt mich mit Stolz, zu sehen, wie unsere Mitarbeitenden, unsere Teams gemeinsam Hindernisse überwinden und für ihre Klientel innovative Lösungen entwickeln.

Die enge Verzahnung unserer verschiedenen Fachbereiche, sei es in der Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen, die den Einstieg in den Beruf Kindertagespflegeperson oder in soziale und gesundheitsorientierte Berufe ermöglicht, oder des Bildungscampus Heusenstamm als zentraler Ort des Austauschs, ist der beste Beweis dafür. Unsere Vision, mit wenigen Reibungsverlusten komplexe Projekte gemeinsam umzusetzen, ist Realität geworden. Dieses koordinierte Zusammenspiel ermöglicht es uns, maßgeschneiderte Bildungsangebote anzubieten, die den Bedürfnissen unserer Zielgruppen vor Ort entsprechen.

In dieser Zeit, in der digitale Kommunikation zunehmend an Bedeutung gewinnt, setzen wir uns dafür ein, dass auch online eine konstruktive Diskussionskultur und Schutzräume erhalten bleiben. Wir sind davon überzeugt, dass eine zivilisierte Streitkultur und die Freiheit, auch unpopuläre Meinungen zu äußern und zu ertragen, essentiell für eine lebendige Demokratie sind. Denn nur durch offenen Austausch, respektvolles Miteinander und Zusammenarbeit können wir als Gesellschaft wachsen, uns weiterentwickeln und uns künftigen Herausforderungen stellen.

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung und Ihr Interesse. Wir danken unseren Mitarbeiter\*innen für ihr unermüdliches Engagement und unseren Klient\*innen für Ihr Vertrauen in unsere Kompetenz.

Viel Spaß beim Blättern und Lesen.

Ihre

Ulrike Berger  
[Geschäftsführerin]

## UNSERE ANGEBOTE UND LÖSUNGSANSÄTZE →

### GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

In der ASB Lehrerkooperative gGmbH organisieren wir Bildungsprozesse, entwickeln passende Projekte und bieten soziale Dienstleistungen an. Wir wollen mit unserer Arbeit möglichst vielen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Bildung nahebringen. Durch unsere Angebote sollen Menschen [jeglicher Herkunft, Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Religion, Ethnie usw.] Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben, die sie zu einem selbstbestimmten Leben benötigen. Mit unserer Arbeit unterstützen wir sowohl einzelne Menschen als auch bestimmte Gruppen bei der Bewältigung ihrer individuellen Herausforderungen. Somit leisten unsere Angebote auch einen wichtigen Beitrag auf gesellschaftlicher Ebene.

- 01** BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- 02** VERHALTENSUFFÄLLIGKEITEN BEI KINDERN UND JUGENDLICHEN
- 03** EINGESCHRÄNKTE ERZIEHUNGSFÄHIGKEIT VON ELTERN
- 04** INKLUSION IN SCHULEN
- 05** JUNGE MENSCHEN OHNE SCHULABSCHLUSS
- 06** UNZUREICHENDE AUSBILDUNGSQUALIFIKATION
- 07** JUGENDARBEITSLOSIGKEIT
- 08** FACHKRÄFTEMANGEL
- 09** INTEGRATION VON ZUWANDERERN
- 10** VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

**BEREICH KINDER-TAGESSTÄTTEN**  
[Seite 53]  
**01 08 10**

Kindertagesstätten

Krippen

Horte

Ausbildung Quereinstieg PivA, Praktika [Erziehung]

> **Projekt Besonderer Förderauftrag der Kitas [Befö]**

Begabtenförderung in allen Kindertageseinrichtungen

> **Projekt Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“**

**BEREICH GANZTAG AN SCHULEN**  
[Seite 65]  
**01 02 10**

**BEREICH FACHDIENST KINDERTAGES-PFLEGE**  
[Seite 43] **01 10**

**BEREICH SPRACHE UND INTEGRATION**  
[Seite 75] **09**

Sprachenzentrum an der Zeil, Gallus, Obertshausen und Heusenstamm

Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte in Frankfurt, Obertshausen und Heusenstamm

Frauenprojekte:  
> Gallus  
> Niederrad

Lese-Schreib-Service und Schreibcafé

**ASB Lehrerkooperative Bildung und Kommunikation gGmbH**  
> Geschäftsstelle  
[Seite 102; 106] **08**

**BEREICH ERZIEHUNGSHILFEN UND LERN-FÖRDERUNG**  
[Seite 25]  
**01 02 03 04 07**

Ambulante Erziehungshilfen:  
> Sozialpädagogische Familienhilfe  
> Erziehungsbeistandschaft  
> Sozialpädagogische Lernhilfe

Begabungsdiagnostik - Beratungsstelle Frankfurt

Jugendsozialarbeit:  
> Sozialpädagogische Integrationshilfe  
> Schüler\*innen-Treff  
> Die Sternpiloten

Kinderschutzfachstelle

Eingliederungshilfen in Schulen  
> Schulbegleitung  
> Schulassistenten

**BEREICH ABSCHLÜSSE. BERUFSVORBEREITUNG. AUSBILDUNG.**  
[Seite 13]  
**05 06 07 09**

Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang

Vorkurs zum Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang

Freie Schule für Erwachsene

Praxislernprojekt

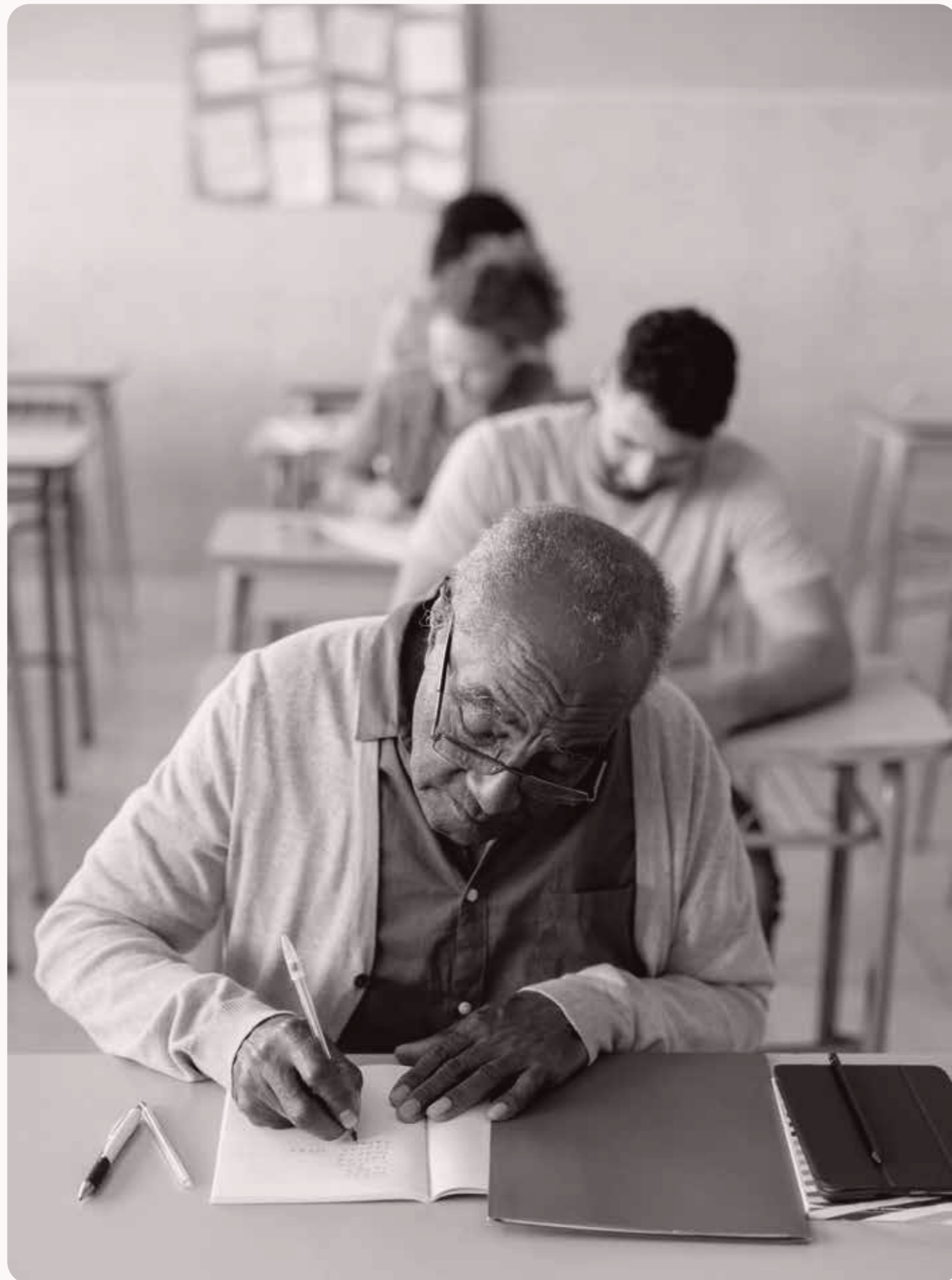
Jugendberufshilfe  
> Fechenheim  
> Höchst

> **Projekt der Jugendberufshilfe Fechenheim: "Digitalisierung und elektronische Bewerbungsverfahren"**

ZAB Offenbach [Zukunft - Ausbildung - Beruf]

PAE Offenbach [Perspektive: Arbeit für Erwerbslose]

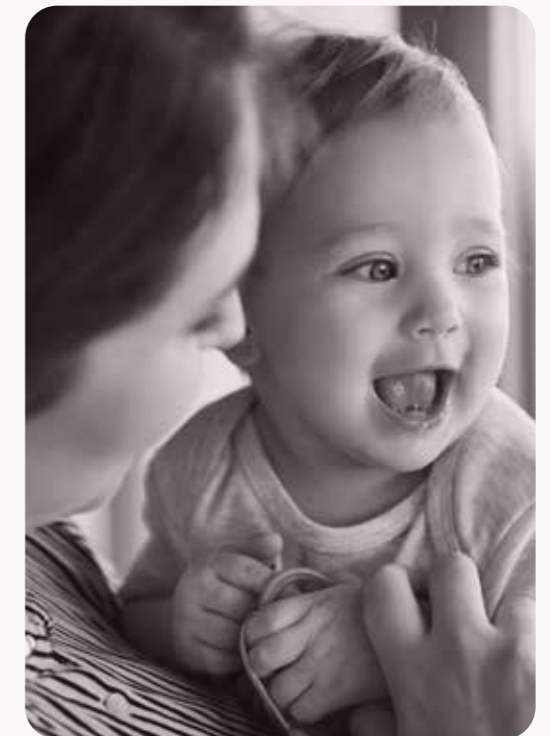
Ihr Weg in die Gesundheits- und Sozialberufe



# VISION

Wir verfolgen mit unseren Bildungsprojekten und sozialen Angeboten langfristig das Ziel, Menschen jeden Alters - unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, sozialer, ethnischer, konfessioneller, politischer, nationaler Herkunft und Zugehörigkeit - zu befähigen und zu ermutigen, ihre Chancen, Ressourcen und Gestaltungsspielräume zu erkennen und zu nutzen, um ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Leben zu führen.

Wir arbeiten täglich daran, so vielen Menschen wie möglich Zugang zu Bildung und Beteiligung [Teilhabe] zu eröffnen.



# Mission

Unsere Konzepte und Angebote schneiden wir auf die Menschen, auf ihre Bedürfnisse und Interessen zu. Wir widmen uns der Themen, die ihre Kompetenzen erweitern und ihnen einen Mehrwert bieten. Dabei achten wir kontinuierlich auf Professionalität und eine gleichbleibend hohe Qualität.

Unsere gemeinnützige Bildungsorganisation ist dafür da, die Bildung der Bevölkerung, die berufliche Aus- und Fortbildung sowie die internationale Denkweise und die Toleranz auf allen Gebieten der Kultur, Völkerverständnis, Wissenschaft und Forschung zu fördern.

## Unsere Werte

Wir sind

- **menschlich**
- **vielfältig**
- **multikulturell**

Wir arbeiten

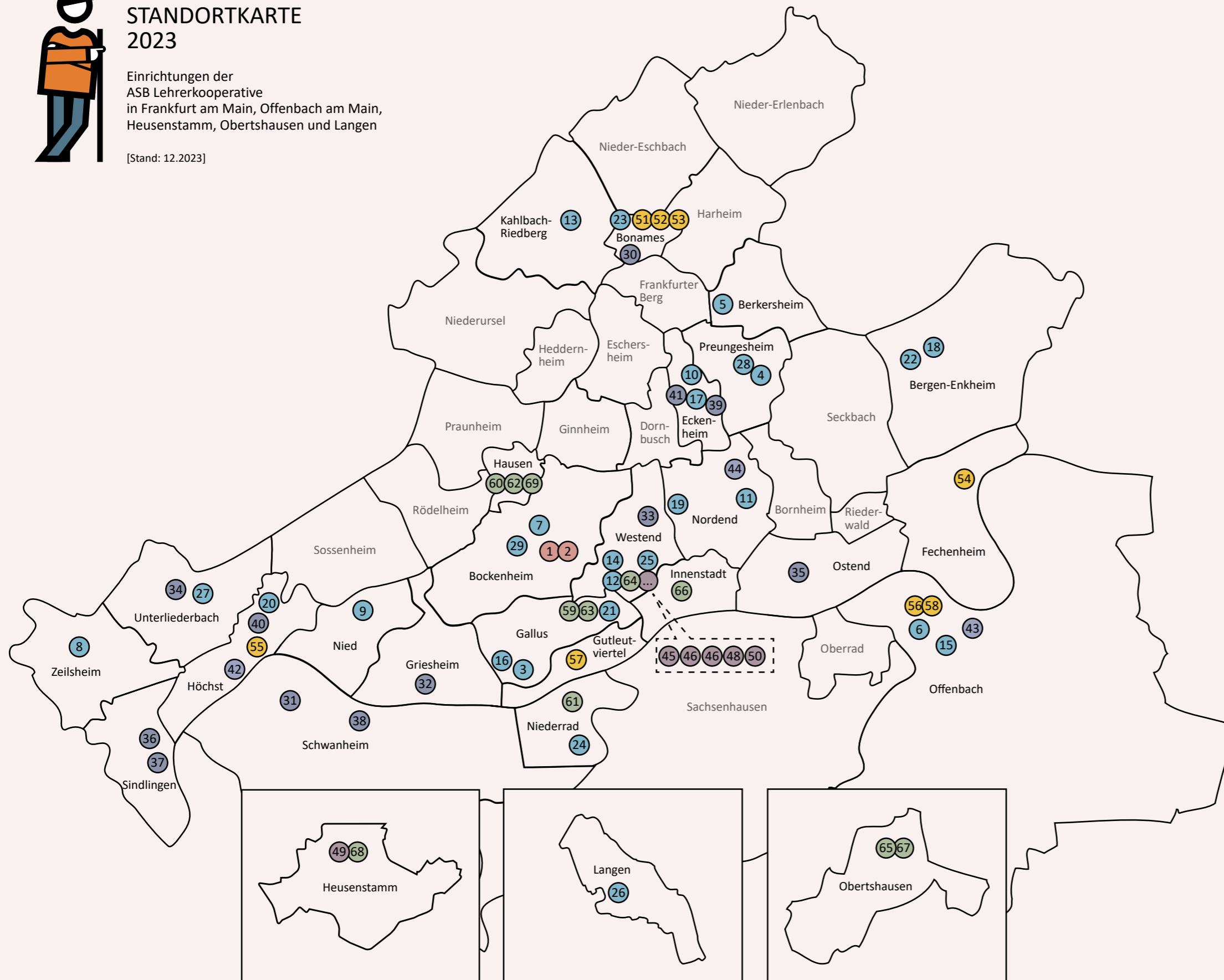
- **passgenau**
- **potenzialorientiert**
- **ortsbezogen**



## STANDORTKARTE 2023

Einrichtungen der  
ASB Lehrerverein  
in Frankfurt am Main, Offenbach am Main,  
Heusenstamm, Obertshausen und Langen

[Stand: 12.2023]



- [01] Geschäftsstelle
- [02] Kita-Verwaltung
- Kinderbetreuung**
- [03] Ackermannstraße
- [04] Alkmenestraße
- [05] Am Neuenberg
- [06] Andréstraße
- [07] Basaltstraße
- [08] Blauländchen
- [09] Brunnenpfad
- [10] Büdinger Straße
- [11] Die Günthersburger
- [12] Erasmus Kita Westend
- [13] Erasmus Kita Riedberg
- [14] Farbenland
- [15] Frankfurter Straße
- [16] Galluspark
- [17] Gederner Straße
- [18] Hohe Straße
- [19] Holzhausen Krippe
- [20] Karl-Blum-Allee
- [21] Kölner Straße
- [22] Mauerspatzen
- [23] Rasselbände
- [24] Rennmäuse
- [25] Sonnenschein
- [26] Sportkita Langen
- [27] Sternschnuppe
- [28] Weltreise
- [29] Wolkenstürmer
- Ganztags an Schulen**
- [30] August-Jaspert-Schule
- [31] August-Gräser-Schule
- [32] Boehleschule
- [33] Holzhausenschule
- [34] Karl-von-Ibell-Schule
- [35] Linnéschule
- [36] Ludwig-Weber-Schule
- [37] Meisterschule
- [38] Minna-Specht-Schule
- [39] Münzenbergerschule
- [40] Robert-Blum-Schule
- [41] Theobald-Ziegler-Schule
- Fachdienst Kindertagespflege**
- [42] Fachdienst Kindertagespflege
- [43] Betreutes Kinderzimmer - HfK
- [44] Betreutes Kinderzimmer BeKidz - UAS
- Erziehungshilfen und Lernförderung**
- [45] Ambulante Erziehungshilfen
- [46] Begabungsdiagnostik & Lerntherapie
- [47] Schulbegleitung
- [48] | [49] Schüler\*innen-Treff
- [50] Sozialpädagogische Integrationshilfe
- Abschlüsse, Berufsvorbereitung, Ausbildung**
- [51] Freie Schule für Erwachsene
- [52] Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang
- [53] Ihr Weg in die sozialen Berufe
- [54] Jugendberufshilfe Fechenheim und [55] Höchst
- [56] PAE - Perspektive: Arbeit für Erwerbslose
- [57] Praxislernprojekt
- [58] ZAB: Zukunft - Ausbildung - Beruf
- Sprache und Integration**
- [59] Frauenprojekt Gallus
- [60] Frauenprojekt Hausen
- [61] Frauenprojekt Niederrad
- [62] Lese- Schreibservice
- [63] | [64] | [65] Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
- [66] | [67] | [68] Sprachenzentren
- [69] Sprachenzentrum - Außenstelle Hausen



## WIRKUNGEN

**05 + 06 + 07 + 09**

- JUNGE MENSCHEN OHNE SCHULABSCHLUSS
- UNZUREICHENDE AUSBILDUNGSQUALIFIKATION
  - JUGENDARBEITSLOSIGKEIT
  - INTEGRATION VON ZUWANDERERN

**A B**  
**A**

**ABSCHLÜSSE. BERUFSVORBEREITUNG.  
AUSBILDUNG.**





- 24 hauptamtliche Mitarbeitende; 5 ehrenamtliche Hilfskräfte, 9 Honorarkräfte
- Interne Kooperationspartner: Fachbereich Sprache und Integration, Kindertagesstätten und Sprachenzentren als Praktikumsbetriebe, Fachbereich Erziehungshilfen und Lernförderung, ASB Mittelhessen
- Externe Kooperationspartner: Jugendgerichts- und Bewährungshilfe, Betreutes Wohnen, Sozialräthäuser, Rhein-Main-Jugendjobcenter, Pro Asyl, Frauenhaus, andere Träger, [Drogen-, Familien-, etc.] Beratungsstellen, Crespo-Foundation, Gesellschaft für Jugend und Beruf e.V., Refugee Buddies e.V., IHK und Handwerkskammer, AOK, Malteser, Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe, Agentur für Arbeit, Gesellschaft für Jugendbeschäftigung, Träger der Jugendhilfe, Jugendhäuser sowie soziale, rechtliche und psychologische Beratungsstellen, Schulen, Arbeitgeber auf dem freien Markt, Fachgruppe Jugend und Arbeit, Magistrat der Stadt Offenbach am Main, MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach, Kooperationsbetriebe, Berufsschulen, Innungen, Kammern, Verbände
- Auftraggeber: Jugend- und Sozialamt der Stadt Frankfurt am Main, Stadt Offenbach am Main / Förderung aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach

**EINGESETZTE MITTEL**  
IN DER JUGENDHILFE UND  
ERWACHSENENBILDUNG

**HAUPTSCHUL- UND  
BERUFVORBEREITUNGSLEHRGANG**

**Einjähriger, kostenfreier Lehrgang für Jugendliche und junge Erwachsene von 16 bis 27 Jahren**

- Alle Klassen im Präsenzunterricht
- Lehrgang 2022/2023: Aufnahme von 48 jungen Erwachsenen in 2022, Zulassung zur Abschlussprüfung in 2023: 34 Personen.
- 35 % weiblich, 65 % männlich
- 90 % der Schüler\*innen mit Migrationshintergrund, 41 % mit Fluchthintergrund
- 34 Hauptschulabschlüsse, davon 13 qualifizierende Abschlüsse
- 34 Praktikumsplätze im Februar [85%]
- 38 Jugendliche haben eine Anschlussperspektive, davon 11 in Realschulzweig, 9 in Berufsausbildung, 6 in sozialversicherungspflichtige Arbeit, 9 in berufsorientierende Maßnahmen, 3 an weiterführenden Schulen
- Altersdurchschnitt der Klassen: 19,7 Jahre

**ERBRACHTE LEISTUNGEN**  
IN DER JUGENDHILFE UND  
ERWACHSENENBILDUNG

**VORKURS ZUM  
HAUPTSCHUL-  
UND BERUFVORBEREITUNGSLEHRGANG**

**Einjähriger, kostenfreier Vorkurs für Jugendliche und junge Erwachsene von 16 bis 26 Jahren mit Fluchterfahrungen**

- Sprachsensibler Unterricht an vier Tagen die Woche
- Vorkurs 2022/2023: Aufnahme von sieben jungen Erwachsenen in 2022; Zulassung zum Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang in 2023: Drei Personen
- Altersdurchschnitt: 21 Jahre

**ERBRACHTE LEISTUNGEN**  
IN DER JUGENDHILFE UND ERWACHSENENBILDUNG

**FREIE SCHULE  
FÜR ERWACHSENE**

**Nacherwerb eines Schulabschlusses für junge Erwachsene ab 18 Jahren**

- Frühjahr 2023: 2 Abschlussklassen mit Präsenz- und Digitalunterricht
- 16 Praktikumsplätze im Mai [84%]
- Sommer 2023: 18 Realschulabschlüsse [78%], davon 12 qualifizierende Abschlüsse
- Herbst 2023: Start von 54 Realschüler\*innen ab 18 Jahren. Altersdurchschnitt: 27 Jahre

**IHR WEG IN DIE GESUNDHEITS- UND  
SOZIALBERUFE**

Maßnahme zur Vermittlung von B2-Deutschkenntnissen bei gleichzeitigem Erwerb des Hauptschulabschlusses und von Praktika in sozialen Berufen für Erwachsene [überwiegend im Alter von 20 bis 35 Jahren] zum Einstieg in einen sozialen/gesundheitlichen Beruf

- Projektstart: Jedes Jahr im Januar
- 15 Plätze
- Intensivdeutschkurs mit B2-Sprachzertifikat, Fachunterricht mit Hauptschulabschluss und Praktika für Berufserfahrung in sozialen oder gesundheitlichen Berufen.
- Ggf. Anerkennung ausländischer Abschlüsse parallel zum Hauptschulunterricht
- Zusätzliche Inhalte: EDV-Unterricht und Erste-Hilfe-Kurs, sozialpädagogische Begleitung während der gesamten Projektlaufzeit, Hybridunterricht [Möglichkeit, in Präsenz und online teilzunehmen], Selbstlerneinheiten als Wissensvertiefung





**PRAXISLERNPROJEKT**

Einjähriger Lehrgang zur Ausbildungs- und Berufsvorbereitung für Jugendliche und junge Erwachsene von 16 bis 27 Jahren

- Präsenzunterricht in Kleingruppen, Vermittlung in Praktika, Unterstützung im Bewerbungsverfahren.
- Lehrgang 2022/23: 4 Klassen/ 40 Teilnehmende [34 Teilnehmende mit Migrationshintergrund, davon 11 mit Fluchthintergrund]
- Praktika: 283 Praktikumswochen in 59 verschiedenen Betrieben
- Bewerbungen: 263 für Praktika, 183 für Ausbildungsplätze
- Vermittlungsquote: 27 Jugendliche haben eine Anschlussperspektive gefunden. 19 Jugendliche begannen eine Ausbildung, 3 weiterführende Schule, 3 wechselten in eine BVB-Maßnahme, 2 in Arbeit

**JUGENDBERUFSHILFE FECHENHEIM**

Ausbildungs- und Berufsberatung sowie aktive Unterstützung im Bewerbungsprozess für Jugendliche ab 16 und junge Erwachsene bis 27 Jahren

- Einzelberatung in Präsenz von insgesamt 203 Menschen [41% weiblich, 59% männlich], 93% mit Migrationshintergrund, davon 9% mit Fluchterfahrung. Beraten wurden Menschen im Alter von:
  - unter 18 J.: 23%
  - 18-27 J.: 29%
  - über 27 J.: 43%
- 614 Einzelberatungsgespräche

**JUGENDBERUFSHILFE FECHENHEIM: MASSNAHME "DIGITALISIERUNG UND ELEKTRONISCHE BEWERBUNGSVERFAHREN"**

Training von elektronischen Einstellungstests, Erstellung elektronischer Bewerbungsmappen, Berufsorientierung

- Durchführung im Unterrichtsfach „Arbeitslehre“ der „Schule am Mainbogen“ in Frankfurter Stadtteil Fechenheim Süd mit insgesamt neun Abschlussklassen Hauptschul- und Realschulzweig, vier Wochenstunden, zwei Klassen pro Woche.
- Gemeinsam mit den Lehrkräften der Schule.
- Gesamtanzahl: 316 Schüler\*innen [50% weiblich / 50% männlich] im Alter zwischen 14 und 18 Jahre.

**JUGENDBERUFSHILFE HÖCHST**

Ausbildungs- und Berufsberatung sowie aktive Unterstützung im Bewerbungsprozess für Jugendliche ab 16 und junge Erwachsene bis 27 Jahren

- Erstes Jahr seit Eröffnung
- Weiterer Aufbau von Beziehungen und Kontakten zu Kooperationspartner\*innen, Bekanntmachung der Einrichtung im Stadtteil.
- Einzelberatung [zwischen Januar und Dezember 2023] in Präsenz von insgesamt 102 Menschen [35% weiblich, 65% männlich], 84% mit Migrationshintergrund, davon 3% mit Fluchthintergrund. Beraten wurden Menschen im Alter von:
  - unter 18 J.: 40%
  - 18-25 J.: 55%
  - über 25 J.: 5%
- 410 Einzelberatungsgespräche

**ZUKUNFT - AUSBILDUNG - BERUF [ZAB]**

Maßnahme zur beruflichen Orientierung und Beschäftigung für junge Erwachsene von 15 bis 35 Jahren mit oder ohne Schulabschluss, inkl. Kinderbetreuung

- 27 Teilnehmende, davon männlich 40% und weiblich 60%
- Gesamtvermittlungsquote: 63,2%; Vermittlungsergebnis im Einzelnen: 5,26% in Arbeit, 57,89% in Ausbildung, 5,26% in Schule/FSJ

**PERSPEKTIVE: ARBEIT FÜR ERWERBSLOSE [PAE] BASISDEUTSCH 4**

Maßnahme zur Vermittlung von Basiskenntnissen der deutschen Sprache und des Arbeitsmarktes für Erwachsene mit Migrationshintergrund im SGB-II-Bezug, die Kinder haben

- Gesamtzahl: 45 Teilnehmende im Jahr.
- Vermittlungsquote in einen Integrationskurs liegt bei 51,61%. In Arbeit wurden 6,45% vermittelt.

ERBRACHT LEISTUNGEN  
IN DER JUGENDHILFE UND ERWACHSENENBILDUNG

ERBRACHT LEISTUNGEN  
IN DER JUGENDHILFE UND ERWACHSENENBILDUNG

*„Trotz Digitalisierung bleibt unsere persönliche Anwesenheit immer unersetzlich. Die sozialpädagogische Arbeit wird immer eine zwischenmenschliche Dimension behalten: menschliche Nähe, Anteilnahme und Unterstützung. Andererseits sind digitale Kompetenzen auch ein wesentlicher Bestandteil der Zukunft unserer sozialpädagogischen Arbeit, denn sie eröffnen uns neue Möglichkeiten für die Entwicklung digitaler Angebote und die Ansprache verschiedener Interessensgruppen.“*

In unserem Fachbereich „Abschlüsse – Berufsvorbereitung – Ausbildung“ stehen wir in engem Kontakt mit Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Erwachsenen. Unsere Arbeit ist geprägt von klaren Zielvorgaben, die sich aus unserem Bildungsauftrag ergeben. Unsere Hauptziele sind die intensive Bildung, sozialpädagogische Begleitung und Persönlichkeitsentwicklung unserer Teilnehmer\*innen. Unsere Unterstützung zielt konkret darauf ab, sie bei der Aufnahme einer Arbeit, dem Abschluss einer Schulbildung und der Verbesserung ihrer sprachlichen Fähigkeiten für weitere Bildungs- und Berufsmöglichkeiten zu begleiten. Im Jahr 2023 konnten wir diese Ziele äußerst erfolgreich umsetzen.

Die Bedeutung der Sprachkompetenz ist in unseren Projekten während der letzten Jahre deutlich gewachsen. Daher achten wir darauf, unsere Teilnehmenden beim Erwerb der deutschen Sprache verstärkt zu unterstützen, beispielsweise durch einen vorgeschalteten sprachsensiblen Vorkurs, bevor sie an dem Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang für einen Schulabschluss mit Praktika-Erfahrungen teilnehmen können.

Die Menschen, die zu uns kommen, möchten perspektivisch einen Beruf ausüben, einen gewissen Wohlstand erlangen und am öffentlichen Leben teilnehmen. Durch unsere Arbeit ermöglichen wir ihnen, ihren schulischen und beruflichen Zielen näherzukommen bzw. sie zu verwirklichen. Wir stärken damit auch ihr Selbstbewusstsein und fördern ihre Fähigkeiten im sozialen Miteinander. Zur Prävention und für den Umgang mit psychischen Erkrankungen unterstützen wir unsere Teilnehmer\*innen

auch dabei, Resilienz zu entwickeln, um ihre nächsten Bildungsschritte bewältigen zu können.

Unsere Arbeit trägt sehr viel zur Stärkung von Beziehungen auch innerhalb des Umfelds unserer jungen und erwachsenen Teilnehmenden bei. Eltern und Familien, die darauf vertrauen können, dass ihre Kinder oder Partner\*innen gut unterstützt werden, sorgen sich weniger. Das führt zu einem harmonischeren Zusammenleben. Insbesondere Eltern, die in unsere Jugendberufshilfen kommen und uns um Berufsberatung und Bewerbungshilfe für ihre Kinder bitten, sind sehr dankbar für unsere Unterstützung. Wir kümmern uns somit nicht nur um unsere Teilnehmenden, sondern auch um ihr Lebensumfeld.

Darüber hinaus hat unsere Arbeit eine relevante gesellschaftliche Dimension. Wir tragen dazu bei, ein Potenzial an noch zu qualifizierenden Menschen zu erschließen, die ansonsten möglicherweise in schlecht bezahlten, ungelernten Tätigkeiten oder Arbeitslosigkeit verharren würden. Mit Hilfe unserer Bemühungen werden diese Personen zunächst zu Auszubildenden und anschließend qualifizierte Arbeitskräfte, wodurch wir das Potenzial an Fachkräften in der Gesellschaft steigern. Gleichzeitig eröffnen wir unseren Teilnehmer\*innen durch die Förderung ihrer Persönlichkeitsentwicklung und Sprachkompetenz den Zugang zu umfassender sozialer und sprachlicher Teilhabe an der Gesellschaft. Nicht zuletzt begleiten wir im Rahmen unserer sozialpädagogischen Erziehungs- und Unterstützungsarbeit Menschen auf dem Weg zu resilienten Staatsbürger\*innen.



Unser „Praxislernprojekt“ ist ein herausragendes Beispiel für eine Maßnahme, die als Bindeglied zwischen Schule und Arbeit fungiert. Es ermöglicht den Übergang in den Ausbildungsmarkt, indem es Fachunterricht in Vorbereitung auf die Berufsschule und Bewerbungscoaching anbietet sowie in Praktikumsplätze vermittelt und die Teilnehmenden durch schulische und betriebliche Lernphasen sozialpädagogisch begleitet. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch nach Abschluss des Lehrgangs langfristig in ihrer Arbeit,

Ausbildung oder weiterführenden Schule erfolgreich sind. Es ist unvermeidlich, dass einige Teilnehmende in Ausbildungs- und Berufsvorbereitungsprojekten für Jugendliche und Erwachsene die Maßnahme vorzeitig abbrechen. Dies bleibt eine Realität, mit der wir uns weiterhin in unseren Projekten auseinandersetzen müssen. Dennoch können wir eine gute Erfolgsbilanz in 2023 vorweisen, denn wir haben es geschafft, 53 Teilnehmende erfolgreich in feste Ausbildungsplätze und Arbeitsstellen zu vermitteln und auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen.

2023 ist es uns außerdem gelungen, unsere Zusammenarbeit mit anderen Organisationen zu intensivieren, da unsere Mitarbeitenden verstärkt in der Netzwerkarbeit engagiert waren. Dies war insbesondere erforderlich, da es für uns zunehmend schwieriger geworden ist, Jugendliche und junge Erwachsene für unsere Projekte zu gewinnen. Diese Herausforderung betrifft nicht nur uns, sondern die gesamte Branche der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung. Überall haben Träger mit ähnlichen Problemen zu kämpfen, unter anderem weil den Projekten weniger Teilnehmende zugewiesen werden.

Ein Beispiel dafür ist unsere Situation in Offenbach am Main, wo unser Projekt „Zukunft – Arbeit - Beruf“ mit Schwierigkeiten zu kämpfen hat. Dieses Angebot ist von immenser Bedeutung für erwerbslose Jugendliche und junge Erwachsene in der Stadt Offenbach. Ähnlich dem Praxislernprojekt bietet es ihnen Fachunterricht, Jobcoaching, Praktika, Vermittlung und durchgängige sozialpädagogische Begleitung. Seit der Corona-Pandemie gibt es ein Sanktionsmoratorium, das heißt, die Teilnehmenden erhalten weiterhin finanzielle Unterstützung, auch wenn sie sich entscheiden, nicht an unserem Projekt teilzunehmen. Dieses Moratorium führt unserer Beobachtung nach dazu, dass die Teilnehmenden freiwillig nicht teilnehmen, im aktuellen Zustand verharren und damit langfristig ihre berufliche Perspektive aus den Augen verlieren. Zugleich wird es unserem Projekt erschwert, neue Teilnehmende zu gewinnen und die bestehenden Plätze zu erhalten.

Durch regelmäßige Austauschtreffen, Tage der offenen Tür und Informationsveranstaltungen haben wir Interesse geweckt und Menschen unser Projekt nähergebracht. Diese Bemühungen waren erfolgreich, und wir konnten einige Interessierte für unser Angebot gewinnen. Die aktuellen Teilnahmezahlen des Projekts „Zukunft - Arbeit - Beruf“ in 2023 spiegeln das große Engagement unserer Mitarbeitenden wider, die sich für die effektive Akquise neuer Teilnehmenden eingesetzt haben. Trotz dieser Erfolge verzeichnen wir in den letzten Jahren niedrige Teilnahmezahlen, was unserer Erfahrung nach auf die Freiwilligkeit der Teilnahme zurückzuführen ist. Dennoch gibt es weiterhin viele unterstützungsbedürftige junge Menschen, und daher ist unsere Arbeit nach wie vor von immenser Bedeutung.

Uns stellt sich die Frage, wie wir diese jungen Menschen am besten erreichen können. Nicht alle unsere Projekte sind von sinkenden Teilnahmezahlen betroffen, grundsätzlich werden aber systematische und gut gestaltete Akquiseprozesse für uns immer wichtiger. Dies erfordert eine intensive Vernetzung mit anderen Trägern, um potenzielle Teilnehmende zu identifizieren und zu erreichen. Mitarbeitende bzw. der gesamte Bereich der Jugend- und Erwachsenenhilfe müssen bewusst, ihre gewohnten Grenzen zu überwinden. In der Vergangenheit haben sie hervorragende Arbeit geleistet, jedoch hat sich die Situation seit der Corona-Krise verändert und verschärft. Hemmungen bei der Akquise von Teilnehmenden müssen abgebaut und die Arbeitsweise umgestellt werden. Die

Haltung der Jugendlichen sowie ihre Problemlagen haben sich verändert. Wir erleben einen deutlichen Anstieg an psychischen Erkrankungen bei jungen Menschen, eine Entwicklung, die voraussichtlich in den nächsten Jahren nicht anhalten wird.

Um unsere Zielgruppe bestmöglich zu erreichen, überprüfen wir regelmäßig, ob unsere Medien wie Flyer, Website und Messestand nach wie vor aktuell, verständlich, angemessen und ansprechend gestaltet sind. Gleichzeitig informieren wir uns über die aktuellen Unterstützungs-, Kultur- und Freizeitangebote im Stadtteil, um unsere Teilnehmenden bei Bedarf weiter vermitteln zu können. Auch die Vernetzung innerhalb unserer Organisation ist entscheidend, um beispielsweise junge Menschen aus dem Fachbereich „Erziehungshilfen und Lernförderung“, der unter anderem sozialpädagogische Familien- und Lernhilfe betreibt, für unsere Angebote zu gewinnen.

Um die uns selbst gesetzten Ziele zu erreichen und externe Zielvorgaben zu erfüllen, bedarf es einer intensiven und engagierten sozialpädagogischen Arbeit. Unsere Mitarbeitenden leisten jeden Tag bewundernswerte Arbeit mit Menschen, die mit Lebensbrüchen konfrontiert sind, deren Lebenswege nicht geradlinig verlaufen. Sie bieten intensive Betreuung und Begleitung, damit Klient\*innen es schaffen, beispielsweise ihren Schulabschluss nachzuholen. Durch ruhige Gespräche und ermutigende Unterstützung helfen sie ihnen, ihre Ängste vor dem Scheitern zu überwinden. Diese kontinuierliche Begleitung und der persönliche Einsatz unserer Mitarbeitenden tragen dazu bei, dass unsere Teilnehmenden gerne zu uns kommen und unsere Arbeit hochschätzen.

In unseren Projekten schaffen wir eine positive und unterstützende Atmosphäre, damit sich alle Teammitglieder wohlfühlen und gerne arbeiten. Dazu gehört, dass wir die Möglichkeit haben, unsere Arbeit überwiegend nach unseren individuellen Stärken und Kompetenzen zu gestalten. Unsere Führungskräfte tragen mit ihrer Ansprechbarkeit und Zugewandtheit zur positiven Haltung bei. In der gesamten ASB Lehrerkooperative stimmen wir uns regelmäßig miteinander ab, um sicherzustellen, dass wir gemeinsam zielorientiert und erfolgreich arbeiten. Gleichmaßen wichtig ist, dass unsere Mitarbeitenden fair entlohnt werden und Arbeitsplatzsicherheit genießen.

Durch zwei neue Projekte in 2022 haben wir viele neue Kolleg\*innen in unserem Fachbereich eingestellt und integriert, ein wichtiger Aspekt für das Gelingen unserer anspruchsvollen Arbeit. Wir haben uns trotz der hohen Konkurrenz am Arbeitsmarkt gut präsentiert und sind mit unserer Entscheidung für die neuen Kolleg\*innen überaus zufrieden. In den beiden Jugendberufshilfen und dem Projekt „Ihr Weg in die Gesundheits- und Sozialberufe“ haben wir komplett neue Teams aufgebaut, die in 2023 sehr erfolgreich zusammengearbeitet haben. Glücklicherweise ist der Fachkräftemangel in unserem Fachbereich derzeit kaum spürbar, da wir relativ konstante Teams haben und die Fluktuation sehr niedrig ist. ■



## Umgang mit Verschwörungsmythen, Negativität im Internet, Diskriminierung, Auswirkungen von Kriegen, Ängsten und Unsicherheiten

In unserer Arbeit stellen wir uns immer wieder Diskussionen, um dabei beispielsweise klar gegen kursie-

rende Verschwörungserzählungen zu argumentieren. Die Negativität der letzten Jahre, die sich durch das Internet weit verbreitet hat, belastet auch unsere Teilnehmenden. Dem wirken wir durch Bildung und Aufklärung entgegen. Unsere Freie Schule für Erwachsene hat mit ihren Schüler\*innen zum Beispiel an der SchlaU-Werkstatt teilgenommen, um mit dem Thema Diskriminierung besser umzugehen. Unsere Mitarbeitenden besuchen zudem Arbeitskreise, in denen z. B. auch das Thema Antisemitismus intensiv behandelt wird.

Nach der Corona-Pandemie belasten uns jetzt Kriege und weltweite Krisen. Bei unserer Arbeit begleiten wir viele geflüchtete Jugendliche und Erwachsene, deren Familienmitglieder noch in Krisengebieten leben oder die sogar Angehörige verloren haben. Diese Erfahrungen prägen ihre Teilnahme an unseren Projekten. Die Unsicherheiten in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bei steigenden Preisen von Lebensmitteln und Strom sind besonders für unsere Teilnehmenden von großer Bedeutung. Durch unser ganzheitliches und auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Angebot tragen wir dazu bei, dass sie trotz der belastenden Umstände Perspektiven entwickeln und sich in unsere Gesellschaft integrieren können. ■



## Digitale Bildung

Wir sind in unseren Projekten sehr gut mit Hardware ausgestattet, sodass wir jetzt die Möglichkeit haben, noch stärker in die Entwicklung digitaler Angebote zu investieren. Deshalb planen wir, 2024 verstärkt Fortbildungen im Bereich digitaler Medien für unsere Mitarbeitenden durchzuführen. Uns ist wichtig, allen Mitgliedern unserer Teams den Erwerb umfassender Digitalkompetenzen zu ermöglichen, damit sie diese sowohl für sich selbst als auch für andere anwenden können. Nur auf diese Weise können wir auch in digitalen Belangen eine angemessene sozialpädagogische Unterstützung geben.

Trotz aller Digitalisierung, dazugehörigen Fähigkeiten und technischer Ausstattung ist die persönliche Präsenz in unseren Projekten mit Jugendlichen, jungen Erwachsenen sowie Erwachsenen von enormer Bedeutung. Unsere sozialpädagogische Arbeit wird niemals vollständig digitalisiert werden können. Doch können wir durch hohe Digitalkompetenz und Fachlichkeit Menschen effektiver auf die digitale Welt vorbereiten und ihnen digitale Teilhabe ermöglichen. ■



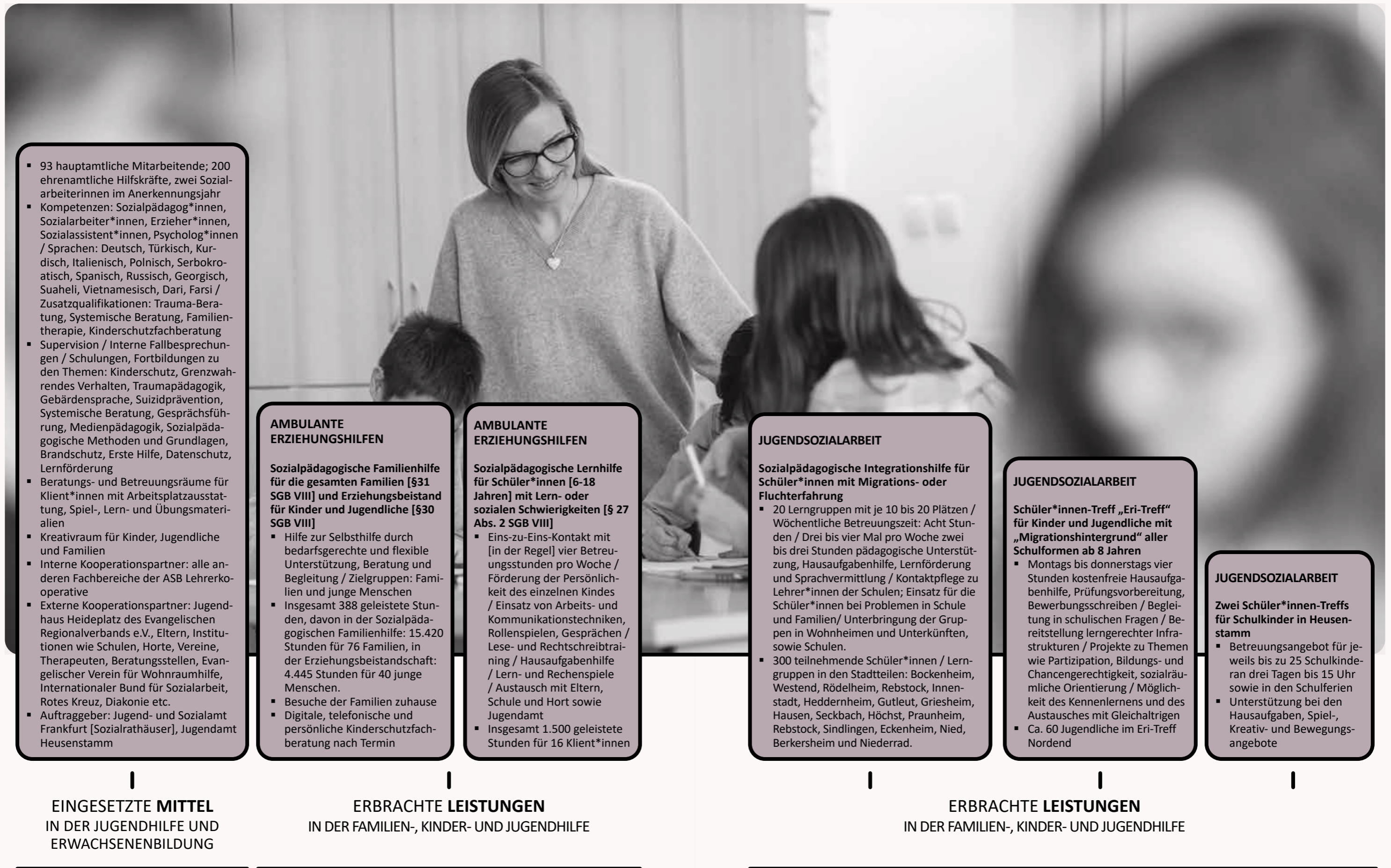
## WIRKUNGEN

**01 + 02 + 03 + 04 + 07**

- BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- VERHALTENSAUFFÄLLIGKEITEN BEI KINDERN UND JUGENDLICHEN
- EINGESCHRÄNKTE ERZIEHUNGSFÄHIGKEIT VON ELTERN
- INKLUSION IN SCHULEN
- JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

**E U**  
**L**

**ERZIEHUNGSHILFEN UND  
LERNFÖRDERUNG**



- 93 hauptamtliche Mitarbeitende; 200 ehrenamtliche Hilfskräfte, zwei Sozialarbeiterinnen im Anerkennungsjahr
- Kompetenzen: Sozialpädagog\*innen, Sozialarbeiter\*innen, Erzieher\*innen, Sozialassistent\*innen, Psycholog\*innen / Sprachen: Deutsch, Türkisch, Kurdisch, Italienisch, Polnisch, Serbokroatisch, Spanisch, Russisch, Georgisch, Suaheli, Vietnamesisch, Dari, Farsi / Zusatzqualifikationen: Trauma-Beratung, Systemische Beratung, Familientherapie, Kinderschutzfachberatung
- Supervision / Interne Fallbesprechungen / Schulungen, Fortbildungen zu den Themen: Kinderschutz, Grenzverhaltendes Verhalten, Traumapädagogik, Gebärdensprache, Suizidprävention, Systemische Beratung, Gesprächsführung, Medienpädagogik, Sozialpädagogische Methoden und Grundlagen, Brandschutz, Erste Hilfe, Datenschutz, Lernförderung
- Beratungs- und Betreuungsräume für Klient\*innen mit Arbeitsplatzausstattung, Spiel-, Lern- und Übungsmaterialien
- Kreativraum für Kinder, Jugendliche und Familien
- Interne Kooperationspartner: alle anderen Fachbereiche der ASB Lehrerkooperative
- Externe Kooperationspartner: Jugendhaus Heideplatz des Evangelischen Regionalverbands e.V., Eltern, Institutionen wie Schulen, Horte, Vereine, Therapeuten, Beratungsstellen, Evangelischer Verein für Wohnraumhilfe, Internationaler Bund für Sozialarbeit, Rotes Kreuz, Diakonie etc.
- Auftraggeber: Jugend- und Sozialamt Frankfurt [Sozialräthäuser], Jugendamt Heusenstamm

**EINGESETZTE MITTEL**  
IN DER JUGENDHILFE UND ERWACHSENENBILDUNG

**AMBULANTE ERZIEHUNGSHILFEN**

**Sozialpädagogische Familienhilfe für die gesamten Familien [§31 SGB VIII] und Erziehungsbeistand für Kinder und Jugendliche [§30 SGB VIII]**

- Hilfe zur Selbsthilfe durch bedarfsgerechte und flexible Unterstützung, Beratung und Begleitung / Zielgruppen: Familien und junge Menschen
- Insgesamt 388 geleistete Stunden, davon in der Sozialpädagogischen Familienhilfe: 15.420 Stunden für 76 Familien, in der Erziehungsbeistandschaft: 4.445 Stunden für 40 junge Menschen.
- Besuche der Familien zuhause
- Digitale, telefonische und persönliche Kinderschutzfachberatung nach Termin

**ERBRACHTE LEISTUNGEN**  
IN DER FAMILIEN-, KINDER- UND JUGENDHILFE

**AMBULANTE ERZIEHUNGSHILFEN**

**Sozialpädagogische Lernhilfe für Schüler\*innen [6-18 Jahren] mit Lern- oder sozialen Schwierigkeiten [§ 27 Abs. 2 SGB VIII]**

- Eins-zu-Eins-Kontakt mit [in der Regel] vier Betreuungsstunden pro Woche / Förderung der Persönlichkeit des einzelnen Kindes / Einsatz von Arbeits- und Kommunikationstechniken, Rollenspielen, Gesprächen / Lese- und Rechtschreibtraining / Hausaufgabenhilfe / Lern- und Rechenspiele / Austausch mit Eltern, Schule und Hort sowie Jugendamt
- Insgesamt 1.500 geleistete Stunden für 16 Klient\*innen

**JUGENDSOZIALARBEIT**

**Sozialpädagogische Integrationshilfe für Schüler\*innen mit Migrations- oder Fluchterfahrung**

- 20 Lerngruppen mit je 10 bis 20 Plätzen / Wöchentliche Betreuungszeit: Acht Stunden / Drei bis vier Mal pro Woche zwei bis drei Stunden pädagogische Unterstützung, Hausaufgabenhilfe, Lernförderung und Sprachvermittlung / Kontaktpflege zu Lehrer\*innen der Schulen; Einsatz für die Schüler\*innen bei Problemen in Schule und Familien/ Unterbringung der Gruppen in Wohnheimen und Unterkünften, sowie Schulen.
- 300 teilnehmende Schüler\*innen / Lerngruppen in den Stadtteilen: Bockenheim, Westend, Rödelheim, Rebstock, Innenstadt, Heddernheim, Gutleut, Griesheim, Hausen, Seckbach, Höchst, Praunheim, Rebstock, Sindlingen, Eckenheim, Nied, Berkersheim und Niederrad.

**ERBRACHTE LEISTUNGEN**  
IN DER FAMILIEN-, KINDER- UND JUGENDHILFE

**JUGENDSOZIALARBEIT**

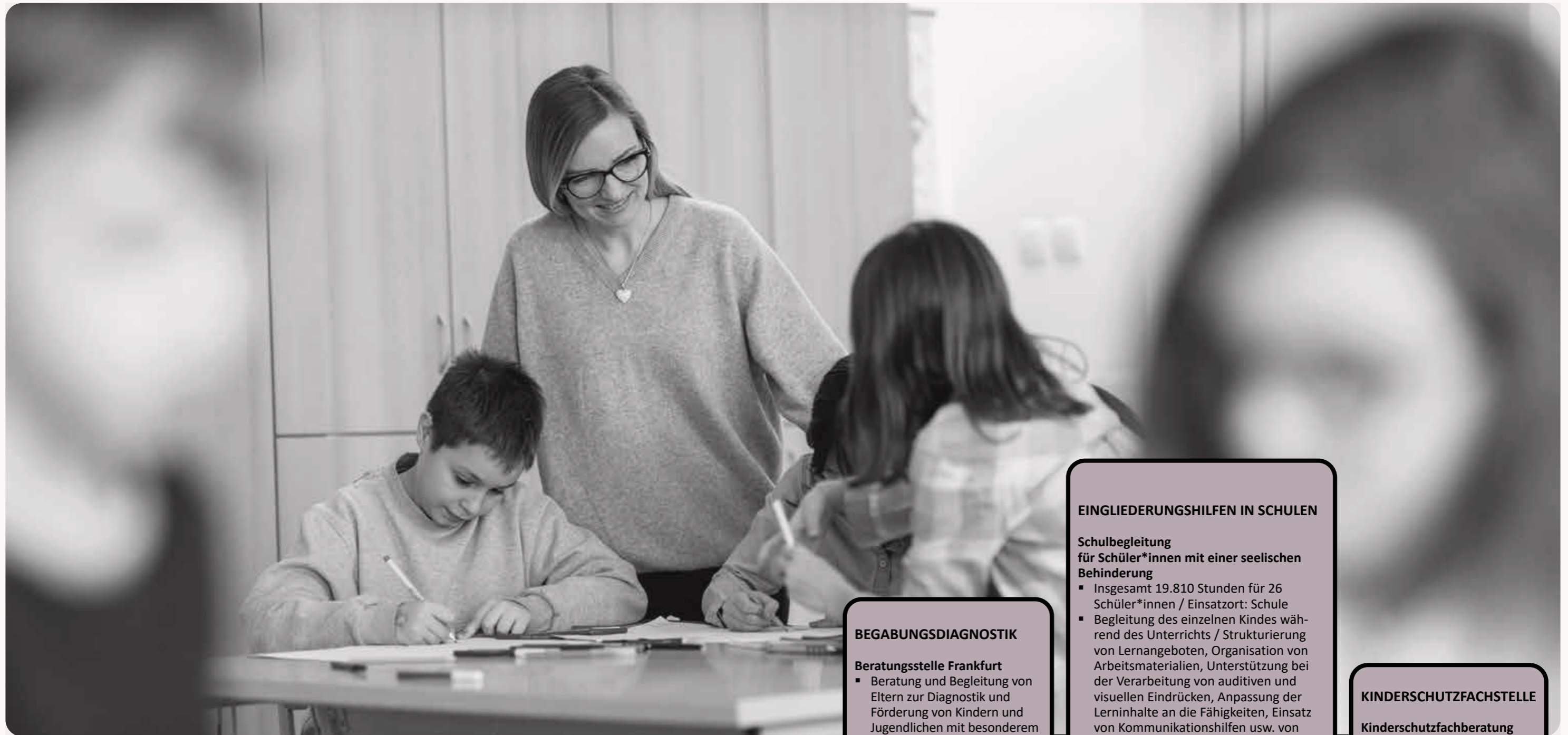
**Schüler\*innen-Treff „Eri-Treff“ für Kinder und Jugendliche mit „Migrationshintergrund“ aller Schulformen ab 8 Jahren**

- Montags bis donnerstags vier Stunden kostenfreie Hausaufgabenhilfe, Prüfungsvorbereitung, Bewerbungsschreiben / Begleitung in schulischen Fragen / Bereitstellung lerngerechter Infrastrukturen / Projekte zu Themen wie Partizipation, Bildungs- und Chancengerechtigkeit, sozialräumliche Orientierung / Möglichkeit des Kennenlernens und des Austausches mit Gleichaltrigen
- Ca. 60 Jugendliche im Eri-Treff Nordend

**JUGENDSOZIALARBEIT**

**Zwei Schüler\*innen-Treffs für Schulkinder in Heusenstamm**

- Betreuungsangebot für jeweils bis zu 25 Schulkinder an drei Tagen bis 15 Uhr sowie in den Schulferien
- Unterstützung bei den Hausaufgaben, Spiel-, Kreativ- und Bewegungsangebote



#### BEGABUNGSDIAGNOSTIK

##### Beratungsstelle Frankfurt

- Beratung und Begleitung von Eltern zur Diagnostik und Förderung von Kindern und Jugendlichen mit besonderem kognitiven Potenzial
- Durchführung von 120 Begabungsdiagnostiken bei Kindern und Jugendlichen, Einsatz von dafür bereits etablierten, wissenschaftlich fundierten Intelligenztests

#### EINGLIEDERUNGSHILFEN IN SCHULEN

##### Schulbegleitung für Schüler\*innen mit einer seelischen Behinderung

- Insgesamt 19.810 Stunden für 26 Schüler\*innen / Einsatzort: Schule
- Begleitung des einzelnen Kindes während des Unterrichts / Strukturierung von Lernangeboten, Organisation von Arbeitsmaterialien, Unterstützung bei der Verarbeitung von auditiven und visuellen Eindrücken, Anpassung der Lerninhalte an die Fähigkeiten, Einsatz von Kommunikationshilfen usw. von Kommunikationshilfen usw.

##### Schulassistenten für Schüler\*innen mit einer körperlichen oder kognitiven Behinderung

- Insgesamt 4.880 Stunden für 12 Schüler\*innen / Einsatzort: Schule
- Assistenz während des Unterrichts

#### KINDERSCHUTZFACHSTELLE

##### Kinderschutzfachberatung und Schulungen zum Kinderschutz

- Insgesamt 35 durchgeführte Kinderschutzfachberatungen und acht Schulungen zum Umgang mit Kindwohlgefährdung

ERBRACHTE LEISTUNGEN  
IN DER FAMILIEN-, KINDER- UND JUGENDHILFE

„Durch künstlerische Tätigkeiten, ob Bild, Theater oder Rollenspiel, kann das Unsagbare ausgedrückt werden, es wird sichtbar und bearbeitbar.“

## Kunsttherapie im Gruppenkontext

Unser Fachbereich „Erziehungshilfen und Lernförderung“ kümmert sich intensiv um Menschen in akuten Krisen. Unsere Expertin für Kunst- und Theaterpädagogik, spezialisiert auf Kunsttherapie und systemische Traumatherapie, hat umfangreiche Erfahrung in der Arbeit mit Menschen, die traumatische Erlebnisse durch Krieg, Flucht oder Familienprobleme zu verarbeiten haben.

Jedes Kunstwerk erzählt eine Geschichte. Für uns ist es wichtig, zu verstehen, was die erschaffende Person dazu bewegt hat, es zu kreieren. Unser therapeutischer Blick ermöglicht es zwar, viele Details zu erkennen, aber letztendlich ist es entscheidend, der Person einen Raum zu eröffnen. In diesem kreativen Raum erleben wir oft eine Transformation von Emotionen wie Angst, Wut oder Scham. Manche Gefühle oder Erlebnisse lassen sich nicht in Worte fassen, aber sie können von den Kindern durch Malerei und Theater frei ausgedrückt werden. Dadurch entstehen Gesprächsanlässe, sei es mit unserer Kunsttherapeutin, unseren Familienhelfer\*innen oder den eigenen Eltern. Und auch die Erwachsenen können Gedanken,

Erfahrungen oder Erlebnisse, die sie nicht in Worten ausdrücken können, zeigen.

### Kunsttherapie als Gruppenarbeit

In unserem Kreativraum bieten wir ein vielfältiges Angebot an Farben und Materialien an, sodass jeder Mensch alles ausprobieren kann. Kunst ergänzt unser sozialpädagogisches Portfolio sehr gut und auf eine besonders vielfältige Weise. In unseren ambulanten Erziehungshilfen [Sozialpädagogische Familienhilfe, Erziehungsbeistandschaft und Sozialpädagogische Lernhilfe] steht oft das Sprechen im Mittelpunkt, aber nicht für jede Person erfüllt das Gespräch allein alle Bedürfnisse. Unser kreatives Gruppenangebot ermöglicht es uns, andere Gefühls- und Ausdrucksebenen anzusprechen und Menschen dadurch besser bei der Bewältigung ihrer individuellen Herausforderungen zu unterstützen.

### Vernetzung durch Kunst

Wir versuchen mit unserer sozialen Arbeit, Kinder und ihre Familien, die sich in ähnlichen Lebenssituationen befinden, miteinander zu vernetzen und ein unterstützendes Netzwerk aufzubauen, in dem sie sich gegenseitig Halt und Sicherheit bieten können. In der Jugendsozialarbeit, d. h. in der Sozialpädagogischen Integrationshilfe, dem Schüler\*innen-Treff „Eri-Treff“ und im Projekt „Die Sternpiloten“, haben wir bereits gute Erfahrungen mit der Vernetzung zwischen Familien und zu ihrem Lebensumfeld gemacht. Wir betreuen und begleiten Lerngruppen von Kindern und Jugendlichen, darunter auch solche, die mit ihren Familien in Unterkünften für geflüchtete Menschen leben. Diese verschiedenen Gruppen kommen jetzt im Rahmen unseres Kunstangebots zusammen.

Dank Kooperationen mit Akteuren und Institutionen im Stadtteil, wie Sozialrathäusern, schaffen wir weitere Begegnungsorte im Sozialraum, an denen Menschen noch mehr Unterstützung finden. Wir haben dieses Jahr ein Kooperationsprojekt mit dem Sozialrathaus Bockenheim durchgeführt, bei dem die Kinder und Jugendlichen un-



serer Jugendsozialarbeit eine Wand im Stockwerk des Sozialrathauses bemalten.

### Theaterprojekte und kreative Zusammenarbeit

In unserer Gruppe „Die Sternpiloten“ haben wir im Rahmen eines Schultheaterfestivals mit dem Gallus Theater zusammengearbeitet. Die Kinder haben im Theater gemeinsam das Bühnenbild gemalt, Szenen entwickelt und für das Theaterstück geprobt. Diese Erfahrung war besonders beeindruckend, da die Kinder das erste Mal auf einer großen Bühne standen.

Während der Proben wurden die Kinder von unseren Kolleg\*innen unterstützt, die ihnen beispielsweise zeigten, wie ein Streit szenisch dargestellt oder verschiedene Gefühle durch Sprache und Musik ausgedrückt werden können. Ein besonderer Moment war, als ein Kollege das Didgeridoo spielte und unerwartete Reaktionen auslöste. Einige Kinder hatten aufgrund ihrer Kriegserfahrungen zunächst viel Angst vor dem ungewohnten Geräusch. Die Didgeridoo-Musik war der Auslöser, der bewirkte, dass sie gemeinsam über ihre Angst sprechen konnten. Nachdem sie erklärt bekamen, dass es ein Musikinstrument ist und welche Geräusche es machen kann, verschwand ihre Angst, und sie waren begeistert, es selbst auszuprobieren und sogar zu der Musik.

Im Theater kommen Sprache, Musik und Bewegung zusammen, was den Kindern die Möglichkeit gibt, sich

einmal ganz anders auszudrücken. Hier dürfen sie laut sein, auf den Tisch hauen oder einen Streit nachspielen. Wir führten das kleine Theaterstück vor anderen Kindern, Eltern sowie Kolleg\*innen im Gallus Theater auf. Auch mit den Gruppen der Jugendsozialarbeit haben wir im Kellertheater Frankfurt einmal die Woche geprobt.

Wir im Fachbereich Erziehungshilfen und Lernförderung sind stolz darauf, dass unsere Gruppenangebote in den Bereichen Kunst und Theater unser Portfolio erweitert haben und so viele positive Auswirkungen zeigen. Es bestätigt unsere Entscheidung, sie in der Einzelfallarbeit zu etablieren, und zeigt, dass dies eine sinnvolle Ergänzung zu unseren bestehenden Hilfsangeboten ist.

### Herausforderungen und Barrieren

Aufgrund unserer langjährigen sozialen und sozialpädagogischen Arbeit verfügen wir über Kontakt zu vielen Familien und kennen die Lebensumstände in den einzelnen Stadtteilen. Unsere Angebote sind zwar stadtweit verfügbar, für manche Familien ist es jedoch schwierig teilzuhaben. Zum einen sind genügend Angebote in ihrer unmittelbaren Umgebung, über den hilfreichen Eltern-Kind-Treff hinaus, nicht selbstverständlich, sodass sie über nur wenig soziale Erfahrungen verfügen. Zum anderen sind die eigenen Hemmschwellen, bestimmte Orte aufzusuchen oder sich selbst neue Aktivitäten zuzutrauen, oft zu hoch. Diese Barrieren versuchen wir zu überwinden, indem wir die Menschen bzw. Familien dort abholen, wo sie leben. Durch unsere vertrauensaufbauende Beziehungsarbeit erleichtern wir es ihnen aber



auch, sich ein Herz zu fassen und zu uns zu kommen. Wir haben unser kreatives Gruppenangebot für sie bewusst frei und einfach zugänglich gehalten.

Uns ist es ein Anliegen, Familien als wesentlichen Bestandteil der Gemeinschaft im allgemeinen gesellschaftlichen Diskurs stärker in den Fokus zu rücken. Sie benötigen mehr Gehör für ihre Belange und viel mehr an unterstützenden Angeboten. Wir plädieren dafür, dass öffentlich thematisiert wird, wie wichtig die Durchführung solcher Angebote für Familien ist.

Unsere Gesellschaft würde auf vielerlei Ebenen davon profitieren: Indem wir Familien mit ausreichenden und auf ihre Situation zugeschnittenen Angeboten unterstützen, verbessern wir ihre Lebensqualität. Indem wir frühzeitig in Familien investieren und ihnen Unterstützung anbieten, können wir dazu beitragen, soziale Probleme und Herausforderungen zu reduzieren oder sogar zu vermeiden. Langfristig führt dies zu einer gesünderen Gesellschaft mit starkem, sozialem Zusammenhalt.

## Digitalisierung

In der sozialen Arbeit sind wir nicht primär beauftragt, Kindern und Eltern die Nutzung von digitalen Medien nahezubringen, vielmehr haben wir einen Auftrag zur Intervention und Handlung zu allen Themen. In Bezug auf die digitale Welt bedeutet es, dass unser Hauptaugenmerk darauf liegt, zu intervenieren, wenn wir sehen, dass die Nutzung von digitalen oder sozialen Medien in den Familien, die wir begleiten, zu Schwierigkeiten führt.

In unserer täglichen Arbeit geht es darum, sensibel auf Anzeichen von Problemen zu reagieren und angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Unser Fokus liegt vorrangig auf dem Kinderschutz und daher im Kontext der Digitalisierung auf dem Schutz der Kinder vor zu viel und ungeeignetem Medienkonsum. Durch Hilfestellung zur Nutzung von sozialen Medien und durch Aufklärung über die Folgen von eigenen Postings und Auswirkung von Cybermobbing setzen wir uns aktiv für ihren Schutz ein. Wir tragen dazu bei, potenzielle Gefahren, die mit der Nutzung digitaler Medien einhergehen können, zu minimieren. Insgesamt trägt unsere Arbeit zur Stärkung der Gesellschaft bei, denn wir schützen das Wohlergehen ihrer Mitglieder, indem wir eine sichere und verantwortungsvolle Nutzung digitaler Medien fördern.

## Gesundheit der Mitarbeitenden

Unser Sozialberuf stellt hohe Anforderungen an unsere Fachkräfte, da sie täglich mit einer Vielzahl von komplexen Herausforderungen konfrontiert sind, mit denen die von ihnen betreuten Menschen und Familien zu kämpfen haben. Die Herausforderungen reichen von finanziellen Schwierigkeiten über familiäre Konflikte bis hin zu psychischen Gesundheitsproblemen und sozialer Ausgrenzung.

Es besteht die Gefahr, dass unsere Mitarbeiter\*innen diese Themen mit nach Hause nehmen. Wir führen Jahresgespräche mit ihnen durch und thematisieren in diesen Gesprächen auch ihre psychische Belastung. Wir haben unsere Mitarbeitenden gefragt und sehr unterschiedliche Antworten erhalten: manche fühlen sich kaum, andere dagegen sehr belastet.

Es ist wichtig, in jedem Gespräch möglichst genau zu ergründen, welche Punkte die Belastung ausmachen, um gezielt darauf eingehen zu können. Zudem können wir von denjenigen lernen, die sich weniger belastet fühlen, wie sie sich erfolgreich abgrenzen. Die Anwendung strukturierter Fragebögen im Sinne der psychischen Gefährdungsbeurteilung ist eine vielversprechende Möglichkeit, um die Belastungsfaktoren besser zu verstehen. Darüber hinaus strebt unser Träger die Kooperation mit einer Fitnesskette an. Die sportlichen Aktivitäten, die dort angeboten werden, sollen potentielle Belastungen der Beschäftigten abmildern, ihr Wohlbefinden stärken und zur gezielten Entspannung beitragen.

Wir haben im Laufe der Jahre festgestellt, wie wichtig es ist, unsere Mitarbeiter\*innen eng zu begleiten. In

unseren Angeboten sind unsere Fachkräfte der Sozialpädagogik und Sozialarbeit oft alleine unterwegs. Sie tragen vor Ort eine große Verantwortung. Wir achten in unserer Führung darauf, sie nicht zu bevormunden, sondern sie in ihrem Arbeitsalltag selbst entscheiden zu lassen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass sie sich unterstützt und gesehen fühlen, um ihre Arbeit bestmöglich ausführen zu können. Als Leitung ist es entscheidend, ihnen Rückhalt und einen Rahmen zu geben, ihre Fragen zu beantworten und Unterstützung bei der Abgrenzung zu bieten.

## Zukunftsängste

Ängste sind bei den Kindern und Jugendlichen stark präsent, sie konfrontieren uns regelmäßig mit ihren Fragen, manchmal provokativ. Deshalb nehmen wir uns in unseren Teamsitzungen die Zeit, auch politische Themen zu diskutieren, unsere Argumente zu schärfen und einen gemeinsamen Standpunkt zu entwickeln, um Kindern, Jugendlichen und Familien im Gespräch ihre Zukunftsängste etwas zu nehmen. Es ist wichtig, dass wir uns Themen wie z. B. dem Nahostkonflikt widmen, weil sie einen

direkten Einfluss auf die Menschen haben, mit denen wir arbeiten. Wir können ihnen durch das Aufzeigen von Fakten, durch Gespräche und das Entwickeln einer reflektierten Position Sicherheit vermitteln.

Indem wir eine gemeinsame Haltung und fundierte Argumentationsketten entwickeln, können sich unsere Mitarbeiter\*innen ebenfalls sicher fühlen und im Sinne der ASB Lehrerkooperative handeln. Es ist wichtig, dass wir uns darüber austauschen und die verschiedenen Standpunkte und Perspektiven beleuchten. Denn Krieg und Klimawandel sind beides nachvollziehbare Ursachen von Zukunftsängsten, die wir als Organisation und als Gesellschaft sehr ernst nehmen müssen.

Durch den offenen Austausch leisten wir einen Beitrag dazu, dass komplexe Themen wie Krieg und Klimawandel in der Gesellschaft besprochen, Gefühle ernst genommen, Haltungen erarbeitet und Familiensysteme emotional entlastet werden können. Auf diese Weise helfen wir, dass Gefühle wie Angst oder Resignation nicht die Handlungen dominieren, vielmehr bieten wir Raum für die gemeinsame aktive und konstruktive Suche nach Lösungen. ■



*„Ein Kind kann mit herausragenden Leistungen in einem Bereich einen höheren Gesamt-IQ haben, auch wenn es in anderen Bereichen durchschnittlich oder weniger stark abschneidet.“*

## Begabungsdiagnostik und Beratung

Unser Hauptziel in der Beratungsstelle Begabungsdiagnostik ist es, Kinder mit einer sehr hohen kognitiven Begabung zu identifizieren, also die Themenbereiche Hochbegabung und Begabungen per Diagnostik anzugehen. Es geht in unserer Arbeit nicht nur darum, festzustellen, wie schlau ein Kind ist. Vorrangig möchten wir sein Verhalten besser verstehen und herausfinden, welches Umfeld am besten geeignet ist, damit es seine Fähigkeiten bedürfnisgerecht entfalten kann.

Im aktuellen Jahr 2023 haben wir 28 interne Testungen von Kindern aus unseren eigenen Kindertagesstätten und Ganztagsbetreuungen durchgeführt, zehn mehr als im Vorjahr. Externe Testungen von Kindern, die nicht in unseren Einrichtungen angemeldet sind, stiegen sogar auf 85 [2022: 64]. Die Erweiterung unserer Teamkapazitäten durch eine neue Kollegin ermöglicht es uns, mehr Kinder auf kognitive Begabungen zu testen.

Wenn Eltern uns kontaktieren, geht es ihnen vorrangig nicht darum, einen Quotienten für die Intelligenz ihres Kindes zu erfahren, sondern sie haben konkrete Fragen

und oft schon einen gewissen Leidensdruck erlebt, da sie beobachten, wie sich ihre Kinder in Kita und Schule verhalten. Sie hoffen auf Erklärungen und suchen nach geeigneten Ratschlägen, Optionen und Orten, in denen die Fähigkeiten ihrer Kinder erkannt, gefördert und weiterentwickelt werden können.

Eine hohe kognitive Begabung, auch Hochbegabung genannt, definieren wir als IQ-Werte ab 130, diese betreffen nur etwa 2,2 % der Kinder in einer Altersgruppe. 6,7 % der Kinder in einer Altersgruppe erreichen Werte von 119 bis 129, was eine überdurchschnittliche Begabung widerspiegelt. Wir haben also insgesamt 8,9 % Hochbegabte und Kinder mit überdurchschnittlichen Fähigkeiten, für die die Förderung ihrer Begabungen wichtig sind. Die Fördermaßnahmen sind in der Regel ein Mix, ein Puzzle, das individuell für jedes Kind zusammengestellt werden muss.

Es ist wichtig, bei der Testung verschiedene Intelligenzindizes zu berücksichtigen. Dazu gehören Sprachverständnis, visuelle und räumliche Verarbeitung, frühzeitiges Schlussfolgern, logisch-analytisches Denken, Arbeitsgedächtnis, Lernfähigkeit und Verarbeitungsgeschwindigkeit. Der Gesamt-IQ wird nicht einfach als Durchschnitt der Ergebnisse berechnet, sondern basiert auf sieben Untertests aus diesen oben genannten Indizes, die unterschiedliche Aspekte der Intelligenz messen. So kann ein Kind mit herausragenden Leistungen in einem Bereich einen höheren Gesamt-IQ haben, auch wenn es in anderen Bereichen durchschnittlich oder weniger stark abschneidet.

### Förderung

Wir bieten umfassende Beratung für Familien mit überdurchschnittlich begabten und hochbegabten Kindern an. Unser Ziel ist, die individuelle Entwicklung jedes Kindes zu unterstützen und Fördermöglichkeiten aufzuzeigen.

Unter den bewährten Fördermethoden, die wir gerne weiterempfehlen, sind zum Beispiel die Kurse des Hochbegabtenzentrums [HBZ] der Volkshochschule Frankfurt. Sie sind altersgerecht gestaltet und bieten den Kindern neben der praktischen Anwendung ihres Wissens die



Chance, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen und sich als Teil einer Gruppe zu fühlen.

Ein weiterer Förderansatz ist die Unterstützung der Kinder in ihrer Schule. In vielen allgemeinen Schulen richtet sich der Fokus aufgrund vieler unterschiedlicher Fragestellungen oft auf die Förderung schwächerer Schüler\*innen.

Deshalb bieten private Schulen eher spezielle Programme an, sodass sie häufig die erste Anlaufstelle für begabte Kinder sind. Doch auch hier hängt die Förderung hochbegabter Schüler\*innen im Klassenverband oft von einzelnen Lehrkräften ab. Dies liegt auch daran, dass es sich um eine nur kleine Gruppe von Schüler\*innen handelt.

Wir beraten Eltern zu effektiven Fördermöglichkeiten innerhalb des Schulsystems wie zum Beispiel Onlinekurse während des Unterrichts, Drehtürmodelle oder Mentorenprogramme in der Klasse. Die Onlinekurse, unterstützt vom Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen, können in einigen Grundschulen und weiterführenden Schulen parallel zum regulären Unterricht besucht werden. Wenn vertraute Inhalte wiederholt werden, verlassen die hochbegabten Schüler\*innen ihre Klasse für einen bestimmten Zeitraum und lernen online neue Inhalte.

Wir schlagen neben der herkömmlichen auch die „Digitale Drehtür“ vor, bei der die Kinder in ihrer Klasse und in ihrem Klassenraum bleiben und interessengeleitet an Selbstlernkursen teilnehmen. Darüber hinaus fördert die Möglichkeit, als Mentor\*innen für Mitschüler\*innen zu fungieren, ihr Verantwortungsbewusstsein und stärkt ihre sozialen Fähigkeiten.

Zusätzlich übergeben wir mit unserem Gutachten den Eltern eine Auflistung externer Institutionen. Je nach den Fähigkeiten und Interessen ihrer Kinder finden Eltern auch hier gezielte Unterstützung, wie z. B. Sprach- und Programmierkurse. Dabei liegt der Fokus unserer Beratung auf der ganzheitlichen Förderung der Kinder. Das heißt, es geht nicht nur um den reinen Wissenserwerb, sondern auch um die praktische Anwendung.

## Wirkungen

Es ist uns wichtig, diese Kinder bereits im Vorschulalter zu unterstützen und den Übergang von der Kita zur Grundschule gut zu begleiten. Besonders am Anfang ihrer Bildungshistorie ist die Begleitung von zentraler Bedeutung, da sie vor Einschulung häufig schon über erhebliche Kenntnisse verfügen, die eigentlich erst in der ersten Klasse vermittelt werden. Unsere Testung ermöglicht eine objektive Einschätzung des Potenzials der kognitiven Fähigkeiten des Kindes und hilft Eltern und Lehrkräften gleichermaßen, Verhaltensweisen besser zu verstehen und angemessen darauf zu reagieren. Wir bieten den Eltern in unserer Beratung an, dass wir für sie auch danach noch ansprechbar sind, wenn sie Unterstützung benötigen. Soziale und emotionale Auffälligkeiten der Kinder, die wir teilweise beobachten können, gehören nicht in unsere Fachkompetenz. Wir empfehlen den Eltern in solchen Fällen, sich zusätzlich den Rat von anderen Expert\*innen einzuholen.

Unsere Arbeit in der Begabungsdiagnostik von Kindern hat sofortige Wirkungen auf die Familien. Wir hören die Geschichten, die Eltern erzählen, weil sie oder die Kita-Mitarbeitenden Fähigkeiten erkannt haben und wir helfen ihnen dabei, ihr Kind zu verstehen, indem wir schnellstmöglich Ergebnisse liefern. Wenn Eltern den Test- und Beratungsprozess als sehr sinnstiftend erlebt haben, möchten sie manchmal nach einiger Zeit wieder ein aktuelles Ergebnis über die Fähigkeiten ihres Kindes

erhalten. Wir testen Kinder durchaus auch zwei Mal: beim Übergang von der Kita zur Grundschule und beim Übergang zur weiterführenden Schule.

Wir bekommen auch unmittelbares, positives Feedback von den getesteten Kindern selbst, was uns ganz besonders freut. Durch ihre positive Rückmeldung, unsere Beratungsgespräche und die Reaktionen auf unsere Gutachten sehen wir täglich, welche direkten Auswirkungen unsere Arbeit auf die Familien hat.

Ein konkreter Fall verdeutlicht die Bedeutung unserer Arbeit: Ein Junge wurde von uns mit einem IQ von 125 getestet und hatte eine Empfehlung für die Hauptschule erhalten. Doch aufgrund seiner besonderen Fähigkeiten und Interessen haben wir den Eltern empfohlen, dass er sofort von der Grundschule auf das Gymnasium wechselt, was die Eltern auch beherzigten. Solche Einzelfälle zeigen, wie wichtig es ist, Kinder individuell zu fördern und auf ihre Fähigkeiten einzugehen.

## Herausforderungen im Bildungssystem

Im deutschen Bildungssystem arbeiten wir tendenziell defizitorientiert, d. h. mit Fokus auf leistungsschwächeren Schüler\*innen, obwohl wir alle Kinder fördern möchten. Wir bekommen viele Rückmeldungen, dass der Bereich Hochbegabung in der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften nur sehr oberflächlich behandelt und im schulischen Kontext oft vernachlässigt wird. Daher ist es wichtig, hochbegabte und außergewöhnlich begabte Kinder bewusst in den Blick zu nehmen.

In unserer Beratungsstelle machen wir Erfahrungen mit Kindern aus den unterschiedlichsten sozialen Hintergründen. Wir haben beispielsweise einen vierjährigen Jungen getestet, der mit zwei Knete-Fässchen kam und nach unserem Lieblingsorgan fragte. Er knetete die Leber, die Bauchspeicheldrüse und formte auch Flaggen. Er erzählte uns von seinem Wunsch, später einmal bei der Ausstellung „Körperwelten“ mitzuarbeiten. Seine Eltern unterstützten ihn und erlaubten ihm, seinen Interessen entsprechende Online-Videos anzusehen, um seinen Wissensdurst zu stillen. Andere Fördermöglichkeiten konnten sie sich nicht leisten. Es ist sehr typisch für viele hochbegabte Kinder, sich für sehr spezielle Wissensgebiete zu begeistern. Trotzdem erleben wir in der Beratungspraxis selten so außergewöhnliche Fähigkeiten bei diesem talentierten Jungen.

Wir beobachten, dass es für viele Eltern grundsätzlich schwierig ist, für ihre Kinder alternative Beschäftigungen zu finden, es sei denn, sie erhalten Zugang zu speziellen Formen der Förderung, wie zum Beispiel im Rahmen von Kinderakademien für Hochbegabte, die ihre Kinder auf einem passenden Niveau abholen. Glücklicherweise erleben wir es in unserer Beratung selten, dass Kinder aufgrund ihrer Einzigartigkeit zum Sonderling werden.



Es ist wichtig, dass wir für Familien, die sich die Begabungsdiagnostik und -förderung nicht leisten können, geeignete Unterstützungsmöglichkeiten finden. Anfragen an Stiftungen im Bereich Begabungsförderung und Fundraising wären unserer Meinung nach sinnvolle Initiativen.

Für Berufsgruppen, die mit Kindern arbeiten, gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Stiftung „Kleine Füchse“ zum Beispiel stellt Fördergelder bereit, damit Erzieher\*innen und Lehrer\*innen geschult werden können, um eine mögliche Hochbegabung bei Kindern in ihren Gruppen und Klassen zu erkennen. Unser Fachbereich Erziehungshilfen und Lernförderung, zu dem unsere Beratungsstelle gehört, bietet ab 2024 Online-Fortbildungen und Web-Dialoge für pädagogische Fachkräfte sowie Web-Dialoge für Eltern an.

Besondere Fähigkeiten von Kindern wie ein extrem selbstmotiviertes Lernen brauchen mehr Beachtung. Es gibt Kinder, die sehr eigenmotiviert sind, andere, die eine außergewöhnlich gute Auffassungsgabe haben, und wieder andere, die sprachlich herausragend sind. Und manchmal erkennen Eltern in ihrem Alltag leider nicht, dass ihre Kinder solche außergewöhnlichen Fähigkeiten haben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Begabtenförderung in unserem Bildungssystem ausgeweitet und weiterentwickelt werden sollte.

## Perspektiven für die Gesellschaft

Durch unsere Diagnostik identifizieren wir überdurchschnittlich begabte Kinder und unterstützen Eltern dabei, deren Verhalten besser zu verstehen. Diese direkte Intervention trägt dazu bei, dass Familien die nötige Unterstützung erhalten und geeignete Umgebungen schaffen, damit die Kinder ihre Fähigkeiten entfalten können. Die Eltern schätzen nicht nur unsere Diagnose, sondern auch die konkreten Empfehlungen und Ratschläge, die ihnen helfen, die Bildungsbiographie ihrer Kinder besser mitzugestalten.

Unsere Diagnostik und unsere individuell zugeschnittene Beratung tragen letztendlich dazu bei, dass mehr dieser Kinder in einem für sie angemesseneren Umfeld aufwachsen können. Darüber hinaus arbeiten wir daran, das Bewusstsein für Hochbegabung zu schärfen und Lehrkräfte sowie Erzieher\*innen zu sensibilisieren und fortzubilden, um sicherzustellen, dass - wie alle anderen Kinder - auch überdurchschnittlich und hochbegabte Kinder ihren Fähigkeiten entsprechend gefördert werden.

Es ist wichtig, dass wir uns gesellschaftspolitisch aktiv für eine nicht nur defizitorientierte Bildung einsetzen. Unsere Qualifizierung in der Begabendiagnostik und -förderung erhöht die Sichtbarkeit hochbegabter Kinder und unterstützt das Lobbying für sie. Wir erhöhen die Chance, dass mehr Kinder mit hoher und überdurchschnittlicher Begabung erkannt werden. Auf gesellschaftlicher Ebene leisten wir auch unseren Beitrag dazu, eine inklusivere Bildungsumgebung zu schaffen, in der jedes Kind die Chance

erhält, sich bestmöglich zu entwickeln. So stärken wir das Fundament für eine Zukunft, in der geförderte hochbegabte Kinder aus allen Gesellschaftsschichten als Erwachsene wichtige Beiträge und Innovationen z. B. auf den Gebieten der Wissenschaft, Wirtschaft oder Ökologie leisten.

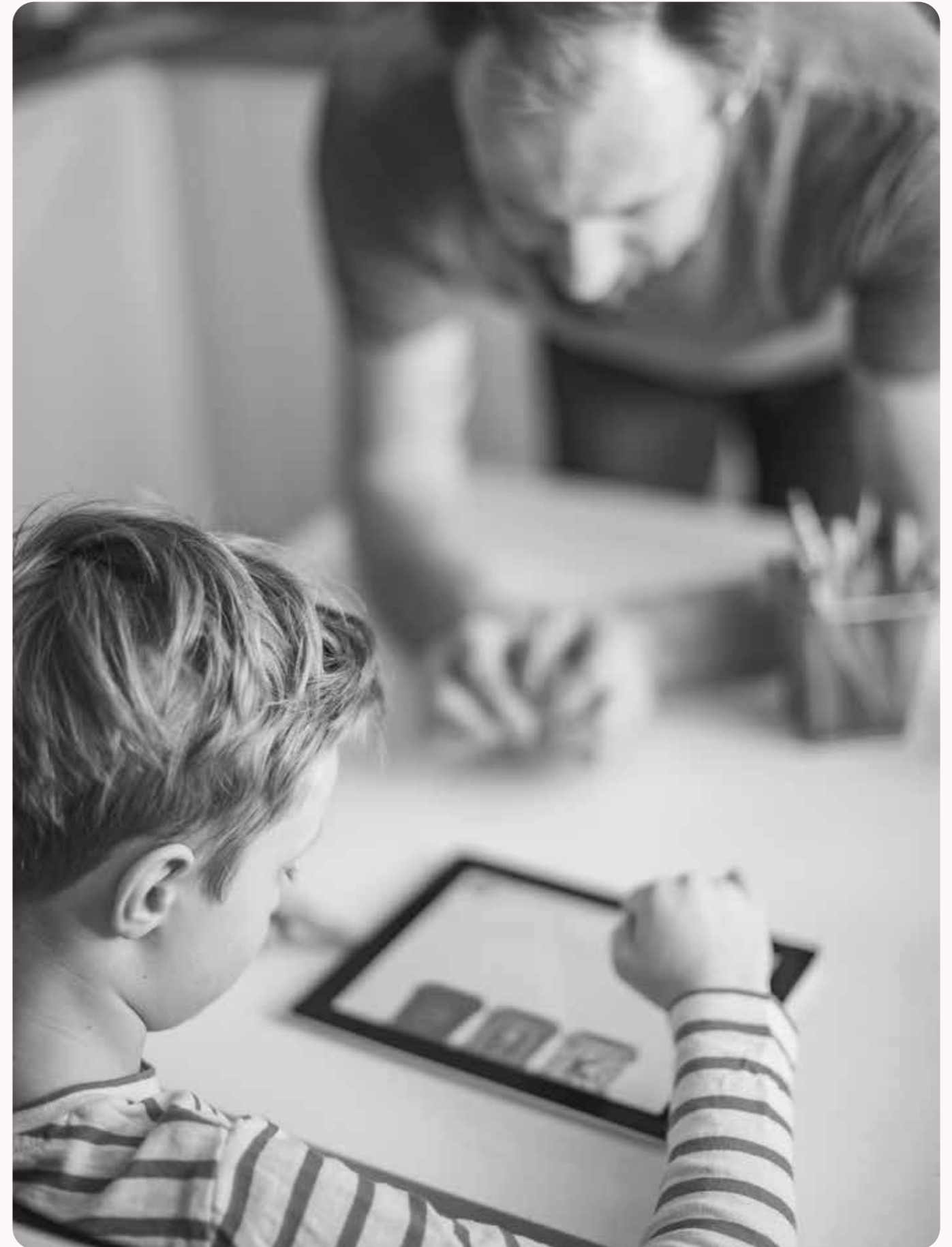
## Digitale Bildung

Genau wie andere Eltern erlauben auch die Eltern hochbegabter Kinder den Zugang zu digitalen Video-Plattformen wie YouTube, um ihren Wissensdurst zu stillen. Die Sogwirkung der sozialen Medien zeigt sich darin, dass Kindern ständig neue, interessensspezifische Inhalte vorgeschlagen werden, selbst wenn sie nicht aktiv danach suchen. Dies steht jedoch im Gegensatz zur Realität außerhalb der digitalen Welt, die nicht ständig Abwechslung und Unterhaltung bietet. Sobald die sozialen Medien ausgeschaltet werden, erscheinen im Vergleich alle anderen Beschäftigungen oft langweilig. Hochbegabte Kinder haben aber auch dann die Fähigkeit, sich selbst zu beschäftigen, was anderen Kindern möglicherweise weniger gut gelingt. Dank ihrer hohen Selbstmotivation können sie zielgerichtet lernen – auch durch Inhalte auf sozialen Online-Plattformen. Und das ist eine großartige und wertvolle Fähigkeit.

## Gesundheit

In den letzten Jahren beobachten wir zunehmend, dass einige Kinder, die zur Testung kommen, über weniger Geduld oder eine kürzere Aufmerksamkeitsspanne verfügen. Auch wenn in aktuellen Debatten immer wieder die Auswirkungen der Digitalisierung auf Kinder thematisiert werden, können wir nicht mit Sicherheit sagen, ob dieses Verhalten auf die gestiegene Nutzung von sozialen Medien zurückzuführen ist. Insbesondere bei Jungen in der dritten Klasse fällt auf, dass sie oft darauf bedacht sind, schneller als ihre Mitschüler\*innen zu sein. Für sie ist es ein Zeichen von Qualität, der Schnellste zu sein. Dieser Drang führt dazu, dass sie bei unserem Test oft nicht bemerken, dass sie bei den Fragen konzentriert und um die Ecke denken sollten, weil sie daran gewöhnt sind, mit hoher Geschwindigkeit zu arbeiten. Manchmal müssen wir sie im Test bremsen, damit sie in dieser Zeitspanne selbst erkennen können, dass ihr schnelles Ausfüllen nicht ihre tatsächlichen Fähigkeiten, die Aufgaben zu lösen, widerspiegelt.

Der Bewegungsmangel bei Kindern stellt auch uns vor eine gesellschaftliche Herausforderung. Wir raten Eltern, basierend auf unserer Beobachtung und Diagnostik, gezielt sinnvolle Aktivitäten für ihr Kind auszuwählen. Es ist wichtig, dass auch besonders begabte Kinder sich bewegen, Sport ausüben und Zeit für freies Spiel haben, um einfach Kind zu sein. Es geht nicht darum, sie von einem Kurs zum nächsten zu hetzen, um nur ihre kognitiven Fähigkeiten zu fördern. Unser Ziel ist es, ganzheitlich im Blick zu behalten, was die Kinder für eine gesunde und ihren individuellen Bedürfnissen entsprechende Entwicklung brauchen. ■





## WIRKUNGEN

# KINDER- BETREUUNG

Die Auswirkungen von ungenügender Kinderbetreuung sind gesellschaftlich relevant: Wenn Träger nicht genug Plätze in Kindertagesstätten bereitstellen können, wenn Familien, insbesondere vor dem Hintergrund finanzieller Sorgen, Überforderung und fehlender Integrationsmöglichkeiten, nicht ausreichend erziehungsfähig sind und wenn Kindertagespflegepersonen sich nicht in der Lage fühlen, bestimmte Kinder angemessen zu betreuen, bedeutet dies, dass diese Kinder keine ausreichende Förderung erhalten. Dies kann nicht nur zu weiteren Herausforderungen in der individuellen Entwicklung der Kinder führen, sondern auch gesamtgesellschaftliche Konsequenzen haben, wie zum Beispiel Bildungsbenachteiligungen, früher Schulabbruch, eingeschränkte Ausbildungs- und Berufschancen, Langzeitarbeitslosigkeit und eine verstärkte soziale Ungleichheit.

---

### **Kindertagespflege und Kinderzimmer**

[Seite 43]

---

### **Kindertagesstätten**

[Seite 53]

---

### **Ganztag an Schulen**

[Seite 65]

---



## WIRKUNGEN

**01 + 10**

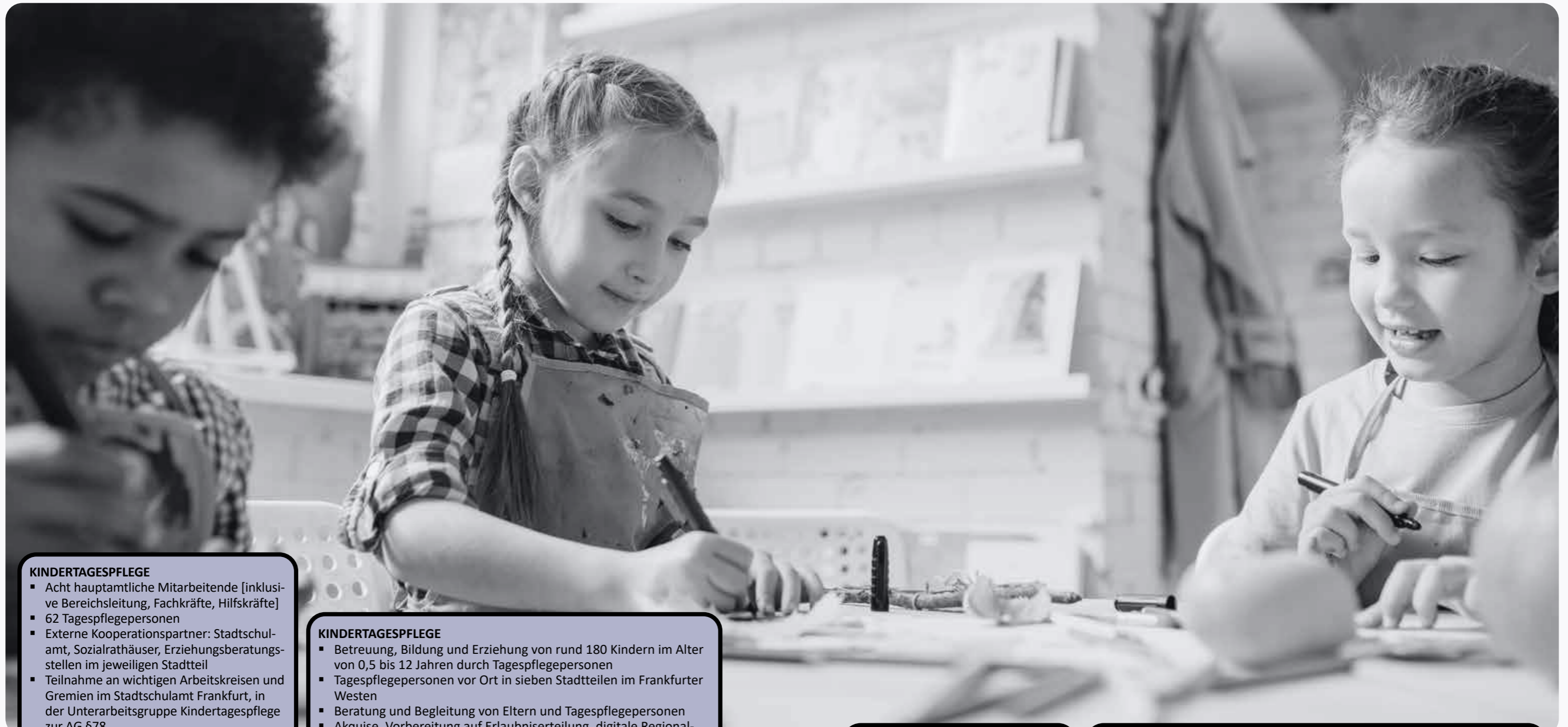
- BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

**FD**  
**KTP**

**KINDERTAGESPFLEGE UND KINDERZIMMER**

---





**KINDERTAGESPFLEGE**

- Acht hauptamtliche Mitarbeitende [inklusive Bereichsleitung, Fachkräfte, Hilfskräfte]
- 62 Tagespflegepersonen
- Externe Kooperationspartner: Stadtschulamt, Sozialräthäuser, Erziehungsberatungsstellen im jeweiligen Stadtteil
- Teilnahme an wichtigen Arbeitskreisen und Gremien im Stadtschulamt Frankfurt, in der Unterarbeitsgruppe Kindertagespflege zur AG §78
- Zuschüsse der Stadt Frankfurt am Main

---

**KINDERTAGESPFLEGE: SCHULUNGSANGEBOT [AB SEPTEMBER 2023]**

- Zugelassener Träger des Bundesverbands für Kindertagespflege

EINGESETZTE MITTEL  
IN DER KINDERBETREUUNG

**KINDERTAGESPFLEGE**

- Betreuung, Bildung und Erziehung von rund 180 Kindern im Alter von 0,5 bis 12 Jahren durch Tagespflegepersonen
- Tagespflegepersonen vor Ort in sieben Stadtteilen im Frankfurter Westen
- Beratung und Begleitung von Eltern und Tagespflegepersonen
- Akquise, Vorbereitung auf Erlaubniserteilung, digitale Regionaltreffen und Seminare, Sprachförderung für Tagespflegepersonen

---

**KINDERTAGESPFLEGE: SCHULUNGSANGEBOT [AB SEPTEMBER 2023]**  
Schulung in Heusenstamm:

- „Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson“ für Frauen mit Migrationshintergrund: [11 Teilnehmerinnen]

ERBRACHTE LEISTUNGEN  
IN DER KINDERBETREUUNG

**BETREUTE KINDERZIMMER**

- Fünf pädagogische Hilfskräfte

EINGESETZTE MITTEL  
IN DER KINDERBETREUUNG

**BETREUTE KINDERZIMMER**

- Betreuung von 18 Kindern im Alter von drei Monaten bis 12 Jahre
- Betrieb des Kinderzimmers an der Hochschule für Gestaltung, Offenbach am Main
- **Neu:** Einrichtung eines weiteren Kinderzimmers an der Frankfurt University of Applied Sciences, Frankfurt am Main

ERBRACHTE LEISTUNGEN  
IN DER KINDERBETREUUNG

*„Unsere Qualifizierung schafft Plätze in der Kindertagespflege und unterstützt Tagespflegepersonen mit Migrationshintergrund dabei, sich gesellschaftlich zu integrieren und beruflich weiterzuentwickeln.“*

## Familiäre Betreuung für bessere Vereinbarkeit

Unser Fachbereich „Kindertagespflege und Kinderzimmer“ umfasst den Fachdienst Kindertagespflege sowie seit diesem Jahr zwei betreute Kinderzimmer an Hochschulen.

Mit unserer Arbeit leisten wir einen Beitrag zur Erfüllung des gesetzlich garantierten Wunsch- und Wahlrechts, wonach Eltern die für ihre Kinder passende Betreuungsform selbst aussuchen können. Die familiäre Betreuung durch Kindertagespflegepersonen ist für Eltern eine gute und gleichwertige Alternative zu den Kindertagesstätten. Uns ist es sehr wichtig, die Eltern mit unserem Angebot der Kindertagespflege effektiv zu entlasten und durch hohe Flexibilität bestmöglich in ihrer Berufstätigkeit zu unterstützen. Zum anderen ist es unser großes Ziel, dank des engen Bindungsbezugs der Kindertagespflegeperson zum einzelnen Kind, Eltern in ihren Erziehungsfähigkeiten zu stärken und neue Impulse für einen anderen Umgang mit Kindern zu vermitteln.

Die Kindertagespflege in Form von Tagespflegepersonen oder als Betreuung in Kinderzimmern bietet bedeutende Vorteile: Oft wird angenommen, dass Kindertagespflege nur für kleine Kinder gedacht sei. Doch sie bietet auch eine wertvolle Chance für Kinder unter zehn Jahren, die sich z. B. in großen Gruppen nicht gut zurechtfinden. Die Kindertagespflege ermöglicht es ihnen, in einer überschaubaren und familiären Umgebung betreut zu werden, was ihren Bedürfnissen besser entspricht.

Gleichzeitig eröffnet sie den Eltern die Möglichkeit, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. So unterstützt die Kindertagespflege nicht nur die individuelle Entwicklung von Kindern, sondern trägt auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. ■



## Neues Kinderzimmer

In diesem Jahr haben wir unseren Fachbereich um ein zweites betreutes Kinderzimmer erweitert. Mit dem neuen Kinderzimmer haben wir ein zusätzliches niederschwelliges Angebot für Eltern geschaffen, die an der University of Applied Sciences in Frankfurt arbeiten oder studieren. Unser Angebot ist seit September 2023 an drei Tagen die Woche in Betrieb. Nach Abschluss der Verträge waren die Plätze bereits kurz darauf vergeben. Das Kinderzimmer ist seitdem mit durchschnittlich zehn Kindern gut belegt. Auf gesellschaftlicher Ebene erkennen wir den Bedarf an Kinderbetreuung und reagieren entsprechend darauf. Wir haben bereits weitere Anfragen zur Inbetriebnahme weiterer Kinderzimmer erhalten, die wir sorgfältig prüfen. ■



## Gemeinschaftsprojekt: Gezielte Förderung von Frauen durch „Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson“

Ein weiteres wichtiges Ziel unseres Fachbereichs, das 2023 besonders im Fokus stand, ist die gezielte Förderung von Frauen. Diese Förderung richtet sich insbe-

sondere an Frauen mit Migrationsgeschichte, die noch nicht fest im Arbeitsmarkt etabliert sind, um ihnen einen einfachen Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Mit einem Hauptschulabschluss ist für sie der Zugang zur modularen Qualifizierung bereits möglich, um sich alle notwendigen Bildungs- und Praxisinhalte anzueignen und anschließend als Kindertagespflegeperson arbeiten zu können.

Seit 2022 sind wir daher in dem Kooperationsprojekt „Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson“ mit dem Fachbereich „Sprache und Integration“ aktiv und bilden gemeinsam Frauen zu qualifizierten Kindertagespflegepersonen aus. In diesem Jahr haben unsere Teilnehmerinnen erfolgreich das erste Modul der „Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson“ abgeschlossen. Alle Kinderbetreuerinnen, die im Fachbereich Sprache und Integration angestellt und tätig sind, haben ebenfalls an der Qualifizierung teilgenommen. Ab März 2024 befinden sich die Frauen im zweiten Modul der Qualifizierung, in ihrer Praxisphase.

Dank unseres Kooperationsprojekts können wir Frauen, die noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, um eine Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson zu absolvieren, sprachlich begleiten und bedürfnisgerecht unterstützen. Viele Frauen unserer Zielgruppe beziehen Bürgergeld oder Sozialhilfe und benötigen



zusätzliche sozialpädagogische Unterstützung. Unsere neue Qualifizierungsmaßnahme zielt darauf ab, genau diese Bedürfnisse zu adressieren und gleichzeitig dazu beizutragen, die herausfordernde Situation im Bereich der Kinderbetreuung zu entschärfen. Dies entspricht auch dem starken Wunsch und dem Ziel des Landkreises Offenbach, welcher die Kooperationsinitiative unserer zwei Fachbereiche aufgriff und uns beauftragte.

Unser Gemeinschaftsprojekt ist von Beginn an Teil eines europäischen Projektmanagements von Pro Arbeit Kreis Offenbach Kommunales Jobcenter, durch das Frauen zusätzliche Unterstützung erfahren. Es handelt sich um ein neues Kooperationsprojekt auf verschiedenen Ebenen mit unterschiedlichen Partnern, die erstmalig zusammenarbeiten. Die Auswahl der Frauen, die im Kreis Offenbach für unsere Qualifizierung infrage kamen, erfolgte auf der Grundlage statistischer Kriterien und war auf alle Frauen mit Migrationsgeschichte ausgerichtet. Zukünftig könnte der Prozess durch eine stärkere Fokussierung auf individuelle Rückmeldungen ergänzt werden, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden persönlich an der Kinderbetreuenden Tätigkeit interessiert sind.

Insbesondere der deutsche Hauptschulabschluss, der Grundvoraussetzung für die Teilnahme an unserem Angebot ist, stellt für einige Frauen eine Hürde dar. Die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Anerkennung von Bildungsabschlüssen verschiedener Herkunftsländer sind noch nicht vollständig gelöst. Letztendlich wurden zwölf Frauen für die „Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson“ ausgewählt, die das reguläre Eignungsverfahren erfolgreich durchliefen.

Oft wird betont, dass der Zugang zur Qualifizierung nur mit weitreichenden Deutschkenntnissen möglich sei. Doch im Bildungs- und Erziehungsplan ist nicht festgelegt, dass die betreuten Kinder im Alter von drei Jahren perfekt Deutsch sprechen müssen. Unser Ansatz und Verständnis einer guten Kindertagespflegeperson basieren nicht darauf, dass sie die deutsche Sprache perfekt beherrschen muss, sondern darauf, dass sie situationsangemessen kommunizieren kann, verbal und nonverbal. Pädagogische Schlüsselkompetenzen können in verschiedenen Sprachen erworben werden. Unsere Tagespflegepersonen arbeiten äußerst bedürfnisorientiert und sensibel. Sie bieten den Kindern einen sicheren und unterstützenden Ort mit einer engen Bindung, selbst wenn ihr Deutsch noch nicht perfekt ist. Darüber hinaus fördern wir unsere Teilnehmerinnen gezielt, damit sie ihre Deutschkenntnisse stetig verbessern können.

Die Verbreitung der Informationen über die neue Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson war eine wichtige Vernetzungsaufgabe, die wir erfolgreich bewältigt haben. Die Frauen finden mittlerweile nicht nur über Job Coaches und das europäische Projektmanagement der Pro Arbeit, sondern auch über weitere Kanäle zu uns, z. B. über unsere Homepage und auf Empfehlung von Fachberatungen, die auf unsere Qualifizierung mit Deutschkurs und sozialpädagogischer Unterstützung verweisen.

Persönliche Weiterempfehlungen spielen ebenfalls eine große Rolle, da Frauen, die an der Qualifizierung teilnehmen oder nur von ihr gehört haben, ihre Erfahrungen mit Freundinnen, Angehörigen und Bekannten teilen. Wir erleben bereits eine hohe Nachfrage nach dem Anfangsmodul des nächsten Durchgangs ab Herbst 2024. Sowohl unser Fachbereich als auch die Kursleitung erhalten positive Rückmeldungen. Wir freuen uns sehr darüber, dass unser Angebot der „Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson“ so gut angenommen wird und wir den teilnehmenden Frauen eine nachhaltige berufliche Perspektive eröffnen können.

Unsere Anerkennung als Bildungsträger wurde vom Bundesverband für Kindertagespflege ausgesprochen, nachdem wir die Voraussetzungen erfüllt hatten, darunter den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen und die Teilnahme an einer Zusatzqualifikation „Train the Trainer“, die unsere Bereichsleitung absolvierte. Unsere Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson wird über einen Bildungsgutschein finanziert und hat das Ziel, das Qualitätshandbuch des Bundesverbandes, das Standards, Richtlinien und Best Practices für die Kindertagespflege definiert, effektiv umzusetzen. Sowohl für unseren Fachbereich Kindertagespflege und

Kinderzimmer als auch für die ASB Lehrerkooperative gGmbH insgesamt ist es die erste Maßnahme, die mit Bildungsgutschein gefördert wird. So sammeln wir viele wertvolle Erfahrungen, die uns bei der Konzeption und Umsetzung künftiger Projekte mit Bildungsgutscheinen zugutekommen werden.

Die Wirkungen unseres Projekts „Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson“ sind vielfältig. Einerseits schaffen wir weitere Betreuungsplätze für Kinder in der Kindertagespflege und unterstützen somit Familien. Andererseits bieten wir Frauen die Möglichkeit, sich aus dem Sozialleistungsbezug zu lösen und stärker gesellschaftlich zu integrieren. Wenn Frauen in einer Familie zum Einkommen beitragen, gewinnen sie finanzielle Unabhängigkeit und Selbstbestätigung, was wiederum ihre Rolle und ihren Status innerhalb der Familie und der Gemeinschaft stärkt. Gesellschaftlich gesehen können wir es uns nicht leisten, auf diese Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verzichten. Sie leisten einen hervorragenden Job bei der Betreuung von Kindern.

Da es sich um unser erstes Projekt dieser Art handelt, werden wir daran arbeiten, wie wir es als dauerhaftes Angebot etablieren können. Unsere hier erworbenen

Erkenntnisse eröffnen uns zudem neue Möglichkeiten für zukünftige Maßnahmen, die sich genauso positiv auf die jeweilige Zielgruppe und die Gesellschaft als Ganzes auswirken können. Wir hoffen, dabei die Interessen aller Beteiligten ideal berücksichtigen zu können.

Da unsere Maßnahme zertifiziert ist, benötigen wir in anderen Landkreisen oder Kommunen nur eine neue Kooperationsvereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitsamt. Allerdings erfordert die Implementierung von Maßnahmen mit Bildungsgutschein im Vorfeld eine sorgfältige Planung. Wichtig ist, gemeinsam zu prüfen, wie groß der eigentliche Bedarf an Kindertagespflegepersonen ist und wie viele potenzielle Teilnehmende tatsächlich in einer Kommune oder einem Landkreis Interesse an dieser Qualifizierung zeigen und dafür infragekommen.

Unser Fachdienst Kindertagespflege stellt sicher, dass unsere qualifizierten Tagespflegepersonen in ihrer Betreuungsarbeit nicht isoliert arbeiten, damit die hohe Qualität ihrer Betreuung positiv weiterentwickelt wird. Wir unterstützen und begleiten sie in allen Fragen der Kindererziehung und -entwicklung und nehmen unsere Kontrollaufgabe für die Qualitätssicherung verantwortungsvoll wahr. ■



## Zukunftsängste

Gesellschaftliche Veränderungen wirken sich unmittelbar und direkt auf unsere Tagespflegepersonen aus, da die Kindertagespflege ein sehr persönliches Betreuungsangebot ist. Bei den Tagespflegepersonen, die wir im Fachdienst Kindertagespflege betreuen und unterstützen, erkennen wir Belastungen, insbesondere solche, die infolge von veränderten Lebenslagen der von ihnen betreuten Kinder und Familien spürbar werden. Sie beobachten, wie sich die Verhaltensweisen der Kinder verändern, und stellen auch fest, dass das Alter der betreuten Kinder zunimmt, da es nicht genug Kitaplätze gibt. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen und führt zu politischem Druck auf die Kindertagespflege. Um die Qualität der Betreuung und die Sicherheit der Kinder zu gewährleisten, dürfen Tagespflegepersonen maximal fünf Kinder gleichzeitig betreuen.

Mit fortschreitendem Alter der betreuten Kinder werden unsere Tagespflegepersonen zunehmend mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Zum Beispiel fällt auf, dass Kinder, die sehr früh mit digitalen Medien in Kontakt kommen, Schwierigkeiten haben, sich auf reale Spiele zu konzentrieren und soziale Interaktionen zu pflegen. Die zunehmende Digitalisierung stellt daher auch eine Herausforderung für die Kinderbetreuung dar, die es zu bewältigen gilt. Unsere Tagespflegepersonen wirken dieser einseitigen Entwicklung entgegen. Im Rahmen der Betreuung verwenden sie keine digitalen Medien und Geräte wie Handys oder Fernseher. Ihr Ziel ist es, kreatives Spiel, Konzentrationsfähigkeit und ein gemeinschaftliches Miteinander zu fördern.

Darüber hinaus spüren wir in der Kindertagespflege die Belastung der Familien, mit denen wir täglich arbeiten. Viele Familien im Frankfurter Westen, dem Wirkungskreis unseres Fachdienstes Kindertagespflege, machen sich

Sorgen um ihre finanzielle Lage und Zukunft, insbesondere in niedrig entlohnten oder ungelernten Berufen, da in diesem Bereich viele Arbeitsplätze wegfallen und die Perspektiven für betroffene Familien ungewiss werden. Zudem wirken sich Sprachbarrieren aufgrund des hohen Migrationsanteils der Region auf die Arbeit unserer Tagespflegepersonen aus.

Zu dieser Mischung aus Herausforderungen, angefangen bei Digitalthemen bis hin zu finanziellen Sorgen und Sprachbarrieren, gesellt sich noch eine gewisse Überforderung der Eltern hinzu. Wir erleben zunehmend, dass manche Eltern nicht genau wissen, wie sie ihre Kinder erziehen und mit ihnen umgehen sollen. Daher arbeitet unser Fachdienst gemeinsam mit den Kindertagespflegepersonen daran, Eltern in ihren pädagogischen Kompetenzen zu stärken und ihnen mehr Handlungssicherheit für den Umgang mit ihren Kindern zu vermitteln.

Ebenso zeigt sich die gesellschaftliche Belastung in unserer alltäglichen Zusammenarbeit, obwohl wir das Thema Kriege und internationale Konflikte in unseren Räumen und mit unseren Tagespflegepersonen nicht aufgreifen und uns als Fachdienst auch nicht positionieren. Denn auch ohne Diskussion über politische Themen, nehmen wir am Rande wahr, welche Einstellung jede Tagespflegeperson vertritt. Infolge des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine war anfangs der Unmut über die Ungleichbehandlung von geflüchteten Menschen spürbar und es ist auch erkennbar, wer welche politische Meinung in Bezug auf Palästina und Israel hat.



Die Mehrheit unserer Tagespflegepersonen würde kein Kind aufgrund der politischen Ausrichtung, Ansichten oder Herkunft seiner Eltern ablehnen. Diese Haltung zeichnet unsere Tagespflegepersonen im Frankfurter Westen aus: Sie betrachten jedes Kind als eigenständiges Individuum und lassen sich bei der Betreuung nicht von politischen oder sozialen Hintergründen beeinflussen.

Zur Unterstützung und weiteren Qualifizierung der Kindertagespflegepersonen im Umgang mit übermäßig mediengewöhnten Kindern führen wir als Fachdienst eine Entwicklungsbeobachtung der Kinder durch. Wir klären, woher bestimmte Verhaltensweisen der Kinder kommen können, und bieten konkrete Anleitung und Beratung, wenn eine Tagespflegeperson danach fragt. Einige Kindertagespflegepersonen wollen und können diese Herausforderung alleine bewältigen, während andere entscheiden, Kinder mit entsprechenden Verhaltensweisen nicht mehr aufzunehmen. Sie haben die Freiheit, die Kinder auszuwählen, die sie betreuen möchten. ■

## Digitale Bildung

Im Bereich der digitalen Bildung wird für Kindertagespflegepersonen eine spezifische Fortbildung im Rahmen der Aufbauqualifizierung von anderen Bildungsträgern angeboten. Unser Fachdienst Kindertagespflege konzentriert sich darauf, die Tagespflegepersonen im Alltag zu begleiten und sie bei Bedarf zu unterstützen. Wenn wir während unserer Begleitung bestimmte Bedarfe im Bereich der digitalen Bildung erkennen, greifen wir auf Ressourcen wie Qualifizierungshandbücher zurück und sprechen Empfehlungen aus. Wir ermutigen unsere Kindertagespflegepersonen, sich gegebenenfalls extern fortzubilden, und bieten ihnen dabei Unterstützung an. ■





## WIRKUNGEN

**01 + 08 + 10**

- BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- FACHKRÄFTEMANGEL
- VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

**KI  
TA**

**KINDERTAGESSTÄTTEN**





- 436 hauptamtliche Mitarbeitende; vier Bereichsleitungen
- 27 Kindertageseinrichtungen: Vier Krippen, vier Horte, fünf Kindergärten und 14 Kindertagesstätten in Frankfurt am Main, Offenbach am Main und Langen
- Externe Kooperationspartner: Stadtschulamt, Schulen, Sozialräthäuser, Sportvereine, Träger von Frühen Hilfen, Erziehungsberatungsstellen im Stadtteil, ASB Bildungswerk, Arbeiter-Samariter-Bund, Paritätische, Raule-Stiftung usw.
- Teilnahme an wichtigen Arbeitskreisen und Gremien im Stadtschulamt Frankfurt
- Zuschüsse der Stadt Frankfurt am Main
- Qualitätsmanagement „Qualität für Kinder“ seit 2013

INGESETZTE MITTEL  
IN DER KINDERBETREUUNG

- Betreuung, Bildung und Erziehung von 1.726 Kindern im Alter von 0,5 bis 10 Jahren
- Individuelle Förderung, Persönlichkeitsentwicklung, pädagogische Tagesgestaltung, verlässliche Betreuungszeiten
- Je nach Altersstruktur der Kinder unterschiedliche Schwerpunkte in den Kindertageseinrichtungen und Angeboten
- Digitale Teilnahme an Messen, Arbeitskreisen und Gremien im Stadtschulamt Frankfurt, in den Stadtteilen

**Kinderförderprogramme:**

- Sieben eigene Kitas und ein Krippenhaus des ASB Südhessen sind Sprach-Kitas gemäß Bundesprogramm „Sprache ist der Schlüssel zur Welt“
- Projekt „Besonderer Förderauftrag der Kitas“ [BeFö] in acht eigenen Kitas
- Förderung von [hoch]begabten Kindern in unseren Kindertageseinrichtungen durch begabungspädagogisch qualifizierte Fachkräfte

ERBRACHTE LEISTUNGEN  
IN DER KINDERBETREUUNG

„Statt uns auf Hindernisse zu konzentrieren, entwickeln wir in Teams gemeinsam konstruktive Ansätze, um die Herausforderungen in der Kinderbetreuung zu meistern.“

## Gemeinsam stark

In 2023 legte unser Fachbereich „Kindertagesstätten“ besonderen Wert auf die Stärkung der Führungs- und Teamkompetenzen. Diese haben wir unter anderem durch eine Klausurtagung und einen Teambuilding-Tag gefördert. Beide Veranstaltungen trugen mit ihren vertrauensbildenden Maßnahmen dazu bei, die Vernetzung und Zusammenarbeit innerhalb der Teams unserer in Quartiere zusammengefassten Kindertagesstätten und das Miteinander in den Stadtteilarbeitskreisen zu fördern. In der Folge sind unsere Mitarbeiter\*innen näher zusammengerückt, kommunizieren besser untereinander und arbeiten gemeinsam an verschiedenen Projekten. Die gruppenübergreifenden Angebote für Kinder wurden verstärkt in den pädagogischen Mittelpunkt gerückt, was zu Beginn des Jahres noch eine Herausforderung dargestellt hat.

Eine andere erfolgreiche Maßnahme zur Stärkung unserer Teams bestand in der Verdopplung der Anzahl unserer Bereichsleitungen von zwei auf vier Personen. Durch die Aufteilung von 27 Kinderbetreuungseinrichtungen auf vier Bereichsleitungen konnten diese viel enger mit ihren

Leitungskräften und Teams zusammenarbeiten und in intensiverem Austausch stehen. Das führte zu kürzeren Entscheidungswegen.

Ein weiterer wichtiger Schritt war die Durchführung eines Workshops für Leitungskräfte und ihre Stellvertretungen, bei dem es darum ging, die Zusammenarbeit zwischen ihnen zu festigen. Das direkte Feedback nach dem Workshop war sehr positiv, da die Kolleg\*innen sich wertgeschätzt fühlten und gestärkt daraus hervorgingen. Ein zentraler Aspekt des Workshops war die Förderung der Kommunikation. Hier haben unsere Mitarbeitenden aktiv daran gearbeitet, Schnittstellen zu identifizieren und die Aufgabenbereiche klarer zu definieren. Dabei lag ein besonderes Augenmerk auf der Vereinbarung, dass bei Konflikten oder unklaren Situationen die Bereichsleitungen einbezogen werden. Unser Ziel im Fachbereich ist es, dass alle Beteiligten transparent und effektiv zusammenarbeiten und potenzielle Probleme frühzeitig angegangen werden.

Auf Teamebene haben wir einen Teambuilding-Tag organisiert, um das Vertrauen und die Zusammenarbeit zwischen unseren Mitarbeitenden zu stärken. Die Leitungen wurden gemeinsam mit ihrem Team freigestellt, um eine Aktivität auszuwählen, die der Teamfindung dienen sollte. Der Rahmen für den Teambuilding-Tag war vorgegeben und gleichzeitig relativ offen gestaltet. Diese Flexibilität ermöglichte es unseren einzelnen Teams, die für sie individuell passenden Aktivitäten auszuwählen und förderte von Beginn an eine positive Atmosphäre.

Ein wichtiges Ziel des Teamfindungstags war es, die Möglichkeit zu schaffen, in entspannter Atmosphäre miteinander zu reden und einen Perspektivenwechsel außerhalb des gewohnten Arbeitsumfelds zu erleben. Besonders nach der Corona-Pandemie, in der jedes Kita-Team seine eigenen Herausforderungen alleine bewältigen musste, war der bewusste Raum für Miteinander an diesem Tag umso wichtiger. Der Grundgedanke bestand darin, als Team gemeinsam etwas zu unternehmen, bei dem die Kolleg\*innen einander brauchen, sich unterstützen und miteinander austauschen. Es ging bei allen Unternehmungen vor allem darum, sich in einem völlig anderen Setting kennenzulernen und die Kolleg\*innen auf eine neue Art und Weise zu erleben. Das Feedback von unseren Teams war durchweg positiv.



Ein zentraler Aspekt bei der Vorbereitung und Ausarbeitung des Teambuilding-Tages war für uns auch das anstehende Thema Schutz vor Gewalt. Bereits in diesem Jahr haben wir damit begonnen, die für unsere gesamte Organisation verpflichtende Thematik in unserem Fachbereich „Kindertagesstätten“ und all unseren Kindertageseinrichtungen zu implementieren. Es war uns wichtig, dass unsere Teammitglieder Aktivitäten durchführen, die das Vertrauen zueinander stärken. So können wir auch den Schutz vor Gewalt erfolgreich in die Praxis umsetzen. Der Strategietag mit dem Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hessen e.V. hat uns die Möglichkeit gegeben, uns mit anderen Regionen über deren Konzepte auszutauschen. Durch diese Zusammenarbeit können wir uns gegenseitig inspirieren und neue Ideen entwickeln.

Wir möchten noch einmal die Bedeutung eines starken Miteinanders betonen. Unsere Eltern springen ein und organisieren mit, wenn wir aufgrund von Personalmangel beispielsweise ein Laternenfest für die Kinder hätten ausfallen lassen müssen. Sie zeigen sich bereit, aktiv mitzuwirken und gegenseitig Unterstützung zu leisten. Diese erziehungspartnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Eltern und Fachkräften ist ein zentraler Bestandteil, um gerade in schwierigen Zeiten eine erfolgreiche Bildungsarbeit sicherstellen zu können. Gemeinsam gestalten wir die Kindheit unserer Kinder und als systemrelevante Berufsgruppe die Entwicklung ganzer Generationen.

### Teilnahme bei „Frankfurt zaubert“

Das Projekt „Frankfurt zaubert“, das die Stadt Frankfurt bereits zum zweiten Mal angeboten und finanziert hat,

war für uns hervorragend geeignet. Drei unserer Kindertagesstätten haben teilgenommen. Es gab eine breite Auswahl an verschiedenen Angeboten, um die Kinder aus der Isolation, die sie in der Corona-Zeit erlebt haben, herauszuholen und ihr gemeinsames Handeln und Interagieren, besonders im Bereich des Sozialverhaltens, zu stärken.

Unser Schwerpunkt lag daher darauf, dass die Kinder gemeinsam etwas unternehmen. Obwohl jede Kita ihr eigenes Projekt durchgeführt hat, mischten sie die Kinder, d. h. die Kleinsten kamen mit den Kindergarten- und den Hortkindern zusammen oder es wurden drei verschiedene Kindergartengruppen kombiniert. Alle drei Kitas haben sich für Musik als Schwerpunkt entschieden, bei dem auch Bewegungsanreize im Mittelpunkt standen. Es gab verschiedene Aktivitäten, darunter Mitmachkonzerte und Trommelworkshops. Ein externer Musikpädagoge besuchte über drei Monate hinweg einmal pro Woche die Einrichtungen.

### Umsetzung „Welttag des Buches“

Unser Hauptanliegen bei der Umsetzung des „Welttags des Buches“ bestand darin, auch die Eltern in unsere Aktivitäten einzubeziehen und zu begeistern. Der Welttag des Buches wurde von mehreren Kitas auf unterschiedliche Weise aufgegriffen und hervorragend organisiert. Einige Kitas haben die Eltern stark eingebunden, sodass sie das Event für andere Eltern mitgestaltet haben, während sie bei anderen Einrichtungen als Gäste eingeladen, aber aktiv am Vorlesen beteiligt waren. Verschiedene Kitas haben ein vielfältiges Programm mit Vorleseaktivi-

täten entwickelt. Es wurden Lese-Tunnel und gemütliche Vorlese-Ecken aufgebaut, Buchausstellungen oder Familienbibliotheken eingerichtet, Lesestunden mit Eltern organisiert und Kamishibai-Erzähltheater aufgeführt.

Uns ist es wichtig, den Eltern unsere pädagogischen Ansätze und Ideen zu vermitteln und ihnen Einblick in die Inhalte unserer Arbeit zu geben, die sie als Familie unterstützen können. In unserer Buchausstellung wird eine Auswahl pädagogisch wertvoller Kinderbücher präsentiert, um den Eltern zu zeigen, was an geeignetem, kindgerechten Lesematerial verfügbar ist. Sie haben die Möglichkeit, die ausgestellten Bücher anzuschauen und durchzublättern oder sie zu einem reduzierten Preis zu erwerben. Die Idee der Familienbibliothek besteht darin, dass ausgemusterte Bücher von Familien für andere Familien zur Verfügung gestellt werden, die sie sich dann über das Wochenende ausleihen können. Die Ausleihe ist zudem nachhaltig, da ein Buch nicht nur einmal, sondern mehrmals gelesen wird. Wir unterstützen mit diesen Aktivitäten die Lesebildung und Lesefreude in unseren Familien und fördern ihr gemeinsames Interesse an Büchern sowie speziell das [Vor]Lesen.

Zugleich ist es auch eine Form von Chancenangleichung, da Kinder, die aus ärmeren oder bildungsfernen Haushalten kommen, in der Kita die Möglichkeit erhalten, Bücher [Literatur] kennenzulernen, die ihre Freund\*innen möglicherweise schon kennen oder über die wir gemeinsam sprechen. Wir schaffen Gesprächsanlässe: Ein buchbegeistertes Kind teilt seine Begeisterung mit anderen. Die

Kita wird so zu einem Ort, an dem sich Kinder unabhängig von ihrem familiären Hintergrund über Geschichten austauschen können, die ihre Fantasie anregen und ihren Wortschatz und Horizont erweitern. Dieses gemeinsame Erleben schafft Gemeinsamkeit zwischen den Kindern und stärkt ihr Zugehörigkeitsgefühl. Gleichzeitig wird ihr Sprachgefühl geschult.

Etwa ein Drittel unserer Kitas sind Sprach-Kitas. In unseren Sprach-Kitas wird das Augenmerk täglich auf alltagsintegrierte Sprachförderung gelegt und auch hier zeigt sich, dass Bücher als wichtige Werkzeuge dienen, um Kindern nicht nur Sprache zu vermitteln, sondern ihnen zugleich die Freude am Entdecken und Verstehen der Welt näherzubringen.

Neben den spezifischen Aktivitäten im Rahmen von „Frankfurt zaubert“ und dem „Welttag des Buches“, um nur zwei Beispiele für Kita-Projekte zu nennen, organisieren wir regelmäßig Sommerfeste und Weihnachtsfeiern. Diese Veranstaltungen bieten Familien die Möglichkeit, andere Familien im Stadtteil kennenzulernen, sich auszutauschen und gemeinsam Zeit zu verbringen.

In unseren Augen stärken diese Projekte und Feste für Kinder und Familien unser diesjähriges internes, gemeinschaftliches Motto. Denn sie ergänzen auf gewisse Weise die Veranstaltungen [Workshop, Klausurtagung, Teambuilding-Tag], die wir für unsere Mitarbeiter\*innen durchgeführt haben und fördern gegenseitigen Austausch, Zusammenarbeit und Miteinander. ■



aus Kitas, die gemeinsam ein Quartier bilden, bei der Verständigung durch Sprachmittlung. So können noch mehr Familien teilnehmen. Allen Beteiligten ist klar: Das Wohl der Kinder steht im Mittelpunkt und wir schaffen neutrale Räume, in denen Begegnung und Toleranz gefördert werden.

Unser Fachbereich Kindertagesstätten übernimmt die Finanzierung der Ferienprogramme und Ausflüge, sodass alle Kinder teilnehmen können und keine Ausgrenzung, beispielsweise von armutsgefährdeten Kindern, stattfindet. Wir erhalten die erforderlichen Mittel von der Stadt Frankfurt, um diese flexibel für pädagogisch geeignete Unternehmungen zu verwenden. Wir bieten eine breite Palette an Aktivitäten an, von Besuchen auf dem Bauernhof und beim Zirkus Zarakali bis hin zu Schnuppertagen beim Radiosender FFH. Die Angebote werden gemeinsam mit den Kindern ausgewählt. ■

## Gleichstellung

Jede unserer Kindertageseinrichtungen – ob Krippe, Kita, Kindergarten oder Hort – fungiert als Ort der Gleichstellung, in denen Kinder unvoreingenommen aufeinander zugehen und miteinander spielen. Herkunft, Geschlecht, Finanzstatus oder die Tatsache, dass ihre Herkunftsländer miteinander im Krieg stehen, spielen dabei keine Rolle. Unsere Fachkräfte vor Ort leiten die Kinder entsprechend an und schaffen einen Raum, in dem alle gleichgestellt sind. Auch mit den Eltern pflegen wir einen gemeinschaftlichen und respektvollen Umgang. Wir organisieren Elterncafés in verschiedenen Stadtteilen, die gut besucht werden. Unsere pädagogischen Fachkräfte engagieren sich dabei in besonderem Maß. Beispielsweise helfen mehrsprachige Fachkräfte



## Grüne Schränke

Nicht nur durch das Nutzen bzw. Verleihen von Büchern, die dadurch mehr als einmal gelesen werden, schonen wir Ressourcen [Papier, Bäume], sondern wir schaffen im Sinne der Nachhaltigkeit auch andere Tausch- und Spendenmöglichkeiten. In unseren Kitas haben wir einen Platz, an dem ganz unkompliziert Dinge abgegeben und ohne Stigmatisierung mitgenommen werden können. Es spielt keine Rolle, wer etwas gibt oder nimmt. An diesem Ort können Eltern Spiele und Kleidung abgeben, die von anderen Eltern, die sie benötigen, weiterverwendet werden. Diese Spenden- und Tauschmöglichkeiten durch unseren „Unser grüner Schrank“ werden gerne und rege genutzt. Es ist nicht vorgesehen, dass nur bedürftige Familien etwas nehmen dürfen – jede Familie kann davon Gebrauch machen. Wir kontrollieren nicht; alles steht offen und direkt im Eingangsbereich bereit. Jede Familie versteht intuitiv die Idee dahinter. ■

## Bewegungsförderung

Bewegung ist ein fester Bestandteil unseres Kita-Alltags. Die Kinder fordern sie ohne Wenn und Aber ein, das gilt bereits für die Kleinsten. Wir machen die praktische Erfahrung, dass Kinder von Natur aus Bewegungslust haben. Unsere Kitas sind für jedes Wetter gut ausgestat-

tet und wann immer es unseren Fachkräften möglich ist, gehen sie mit den Kindern nach draußen - die Kinder erwarten das täglich. Die Annahme, dass Kinder durch Medien zu passiven Menschen werden und sich eine bewegungsreduzierte Lebensweise angewöhnen, widerspricht unseren Erfahrungen im Kita-Alltag.

Bei neuer Raumausstattung unserer Kitas setzen wir besonders auf die Förderung von Bewegung. Wir überlegen bewusst, ob es beispielsweise möglich ist, nur Möbel auf Rollen zu kaufen, sodass wir Räume flexibel gestalten und die Kinder sich auch bei schlechtem Wetter viel bewegen können. Die Kinder haben dadurch die Freiheit, ihre Räume selbst zu gestalten und ihre Bewegungsfreiheit zu maximieren. Zudem übt die Gruppendynamik eine große Sog-Wirkung aus. Wenn zehn Kinder nach draußen gehen und spielen, dann möchte üblicherweise auch das letzte Kind mitgehen und spielen. Wir merken, dass die Kinder Bewegung genießen und aus eigenem Antrieb einfordern.

Auch für den Spielzeugtag bevorzugen wir Spielzeuge, die zum Miteinander und zur Interaktion ermuntern und dabei auch Fantasie, Kommunikation und die Entwicklung sozialer Fähigkeiten anregen. Klassische Spielzeuge wie Bücher und Plüschtiere sind gute Beispiele dafür, während unserer Beobachtung nach Elektronikspielzeug wie ein ferngesteuertes Auto, Laserschwert u. ä. weniger geeignet sind, da sie den Kindern Funktionen und Handlungen vorgeben. ■



## Externe Unterstützung

Da wir das Wohl der Kinder im Blick haben, sorgen wir dafür, dass sie von allen Bildungsbereichen profitieren können. Gerade Musik fördert Kreativität, und stärkt das Gemeinschaftsgefühl und die Zusammenarbeit. Aktuell setzt das Team „Besonderer Förderauftrag in Kitas“ einmal in der Woche ein musikalisches Programm für die Kinder um. Dieses Angebot möchten wir ausweiten und achten daher noch gezielter auf Möglichkeiten der musikalischen Förderung, um sicherzustellen, dass die verschiedenen Bildungsbereiche ausgewogen und regelmäßig in unseren Kita-Alltag integriert werden. Es ist wichtig, zu erkennen, welche Stärken und Fähigkeiten unsere pädagogischen Fachkräfte besitzen und diese gegebenenfalls durch externe Unterstützung zu ergänzen. Wenn wir unsere Mitarbeitenden nicht überfordern und bei Bedarf externe Fachkräfte hinzuziehen, trägt dies letztlich zur Entlastung und Stärkung unserer Teams bei. Zugleich stellen wir sicher, dass die Kinder nicht benachteiligt werden, nur weil das Kita-Team vor Ort zufälligerweise nicht ausreichend musikalisch ist. ■

bei Engpässen mit Personal aushelfen, während ihre Fachkräfte davon profitieren, dass sie sich in den Teams, Kindergruppen und Abläufen der anderen Quartier-Kitas ebenfalls gut auskennen. Auch lassen sich pädagogische Events wie z. B. Fußballturniere für die Kinder in einem Quartier leichter organisieren und gemeinsam durchführen.

Für das nächste Jahr planen unsere Kita-Leitungskräfte eines Quartiers beispielweise bereits den gemeinsamen Besuch des Zirkus Zarakali. Solche gemeinschaftlichen Events machen mehr Spaß und ermöglichen es, Personalressourcen effizienter zu nutzen. Letztendlich zeigen diese Beispiele erfolgreiche Quartiersarbeit und Vernetzung, die dazu beiträgt, den Auswirkungen des Fachkräftemangels aktiv entgegenzuwirken und die Belastungen auf mehrere Schultern zu verteilen.

In diesem Jahr haben wir intensiv an einem Personalbarometer gearbeitet. Dieses Instrument wird es unseren Leitungskräften erleichtern, fundierte Entscheidungen zu treffen. Sie können beispielsweise besser einschätzen, wie sie die pädagogische Arbeit oder die Öffnungszeiten anpassen, basierend darauf, wie viele pädagogische Fachkräfte in ihrem Team zur Verfügung stehen. Sie können deeskalierend eingreifen, bevor sie über Einschränkungen entscheiden müssen. Diese Initiative wurde von der Gewerkschaft ver.di ins Leben gerufen. Wir haben sie für unseren Fachbereich Kindertagesstätten aufgegriffen, unsere Leitungskräfte wurden aktiv in den Prozess einbezogen. Sie haben Maßnahmen gemeinschaftlich erarbeitet, die ihnen helfen sollen, die jeweilige Dringlichkeit richtig einzuschätzen. Das Personalbarometer befindet sich derzeit in der Verhandlungsphase zwischen der Geschäftsführung und den Arbeitnehmervertretungen und wird für die gesamte ASB Lehrerkooperative gelten. ■

## Gesundheit der Mitarbeitenden

Durch die Stärkung unserer Leitungskräfte und ihre aktive Beteiligung an Arbeitsprozessen tragen wir maßgeblich zur Gesundheit unserer Mitarbeitenden bei. Unsere Bereichsleitungen haben alle 27 Kitas in Frankfurt, Offenbach und Langen unter Berücksichtigung der Altersstufen der von ihnen betreuten Kinder in acht Quartiere aufgeteilt, um den Austausch zwischen allen Leitungskräften und Teams zu intensivieren.

Durch diesen Zusammenschluss von bis zu vier Kitas in Quartiere können sich die Beteiligten eigenständig vernetzen und bewährte Praktiken untereinander austauschen. Darüber hinaus können sie sich gegenseitig

## Fachkräftegewinnung

Die Stadt Frankfurt bietet verschiedene Ansätze, um den Fachkräftemangel zu bewältigen. Als Fachbereich beteiligen wir uns aktiv an Initiativen zur Gewinnung von Fachkräften. Besonders Kitas in Randbezirken sind schwieriger mit Personal zu besetzen. Das liegt unter anderem an schlechten Verkehrsanbindungen und an der Tatsache, dass viele Fachkräfte kein Auto besitzen, was in Großstädten wie Frankfurt besonders häufig der Fall ist. Wir nehmen an der Unterarbeitsgruppe [UAG] zur Fachkräftegewinnung der AG 78 „Arbeitsgemeinschaft Träger Frankfurter Einrichtungen“ nach §78 SGB VIII [Sozialgesetzbuch Achte Buch, Kinder- und Jugendhilfe, der Stadt Frankfurt am Main]] teil, in der es um eine Vorlage für die kommunale Politik zur Rekrutierung von Personal geht. Außerdem treten wir bei Veranstaltungen wie der Berufsbildungsmesse auf und werben mit Kampagnen aktiv um Personal. Ein Beispiel für erfolgreiche Fachkräftegewinnung ist eine Quereinsteigerin, die nach ihrem Einstieg mittlerweile eine Leitungsposition innehat, öffentlich über ihren Weg berichtet und so den Quereinstieg bewirbt. Dennoch bleibt es eine Herausforderung, Fachkräfte für den Kita-Bereich zu gewinnen.

Durch klare Regelungen und einen etablierten Rahmen schaffen wir Sicherheit für alle Beteiligten und verteilen gleichzeitig die Verantwortung auf mehrere Schultern. Unsere Kita-Teams sind durch die Aufteilung in gemeinsame Quartiere näher zusammengerückt, um ein essentielles Angebot der ASB Lehrerverband, nämlich die Kinderbetreuung, für die Eltern und die Gesellschaft zu gewährleisten. Durch Transparenz und Arbeitshilfen arbeiten wir nachhaltig daran, die psychische Belastung und den Arbeitsdruck unserer Mitarbeitenden zu reduzieren. Dabei konzentrieren wir uns darauf, nicht nur Hindernisse anzuprangern, sondern vielmehr konstruktive Lösungsansätze aufzuzeigen.

Durch die verschiedenen geschilderten Maßnahmen gelingt uns die effektive Erfüllung unseres Bildungs- und Betreuungsauftrags gegenüber der Gesellschaft. Dazu gehören die gegenseitige Unterstützung unserer Kitas innerhalb eines Quartiers bei Engpässen, das gemeinsame Planen und Durchführen von Ausflügen, die Entwicklung eines Personalbarometers, die Organisation von Teamtage, die Einbindung externer Unterstützung, und vieles mehr. Die Kinder werden nicht von ständig wechselnden Kräften, sondern von einem vertrauten Kreis an Bezugspersonen des gleichen Quartiers betreut. Dadurch können wir unserem hohen pädagogischen Anspruch gerecht werden.

Qualifizierte Praxisanleiter\*innen begleiten unsere rund 60 Kolleg\*innen, die sich in der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung [PivA], im Berufspraktikum zur Erzieher\*in sowie in weiteren Ausbildungs- und Studiengängen befinden. Dadurch können wir - gemeinsam mit unseren vielfältigen Maßnahmen - unser Angebot aufrechterhalten und es Eltern ermöglichen, Familie und Beruf bestmöglich zu vereinbaren.

Trotz all dieser Bemühungen haben wir als ASB Lehrerverband allein keine umfassende Antwort auf gesellschaftliche Herausforderungen wie Finanzierungslücken oder den allgemeinen Fachkräftemangel. Der pädagogische Beruf muss attraktiver gestaltet werden, da ansonsten immer weniger Bewerber\*innen, Auszubildende und Fachkräfte zur Verfügung stehen. ■







WIRKUNGEN

**01 + 02 + 10**

- BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- VERHALTENSUFFÄLLIGKEITEN BEI KINDERN UND JUGENDLICHEN
- VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

**GT**  
**A**

**GANZTAG AN SCHULEN**

---



- 190 hauptamtliche Mitarbeitende; zwei Bereichsleitungen.
- Zwölf Ganztagsbetreuungen an Frankfurter Grundschulen
- Partner-Grundschulen: Holzhausenschule im Westend, Minna-Specht-Schule und August-Gräser-Schule in Schwanheim; Münzenbergerschule und Theobald-Ziegler-Schule in Eckenheim; Steffi-Jones-Schule in Bonames, Böhleschule in Griesheim, Karl-von-Ibell-Schule in Unterliederbach, Linneschule im Ostend, Ludwig-Weber-Schule und Meisterschule in Sindlingen, Robert-Blum-Schule in Höchst.
- Externe Kooperationspartner: Stadtschulamt, Sportvereine, Musikschulen u.v.m.
- Kommunale und Landesmittel
- Qualitätsmanagement „Qualität für Kinder“ seit 2013

INGESETZTE MITTEL  
IN DER KINDERBETREUUNG

- 1.534 Schülerinnen und Schüler im Ganztags im Alter von 6 bis 10 Jahren:
  - Bildung, Betreuung und Begleitung von Kindern an ihrer Schule am Nachmittag
  - Non-formale, informelle Bildungsangebote
  - Angebote der Erlebnis- und Freizeitpädagogik
- Mitgestaltung der Ganztagschulentwicklung
- **Kinderförderprogramme:**
  - „Die Sternpiloten“: Sozialpädagogische Kleingruppen für Schüler\*innen in ihren Grundschulen
  - Förderung von [hoch]begabten Kindern in unseren Ganztagsbetreuungen

ERBRACHTE LEISTUNGEN  
IN DER KINDERBETREUUNG

„Unsere Bemühungen in der Ganztagsschulentwicklung zielen darauf ab, die Bedürfnisse der Kinder ganzheitlich zu erfüllen und ein breites Spektrum an Angeboten zu integrieren.“

## Beitrag zur Ganztagsschulentwicklung

Ab 2026 gilt in Deutschland ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter. Das Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter [Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG] regelt die stufenweise Einführung des bundesweiten Ganztagsanspruchs ab dem Schuljahr 2026/27. Mit dem Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung wird die Betreuungslücke geschlossen, die nach dem Kita-Besuch für viele Familien entsteht, wenn ihre Kinder eingeschult werden. Diese gesetzliche Regelung bedingt nicht nur den Ausbau von Ganztagsangeboten und ihre Verzahnung, sondern auch zusätzlich die Integration verschiedener, bisher außerschulischer Angebote an sämtlichen Grundschulen für eine ganzheitliche Abdeckung der Kinderbedürfnisse.

Unsere Betreuungsteams an den drei Grundschulen Holzhausen-, Theobald-Ziegler- und Robert-Blum-Schule arbeiten mit im Pilotprojekt zur Ganztagsschulentwicklung. Als Teilnehmende am Pilotprojekt haben wir in Zusammenarbeit mit dem Stadtschulamt Frankfurt bereits wertvolle Erfahrungen gesammelt, die es uns als Träger ermöglichen, erfolgreiche Ganztagskonzepte z. B.

zur multifunktionalen Raumnutzung zu erarbeiten. Wir engagieren uns zudem in einer Steuergruppe, die dem Erfahrungsaustausch zwischen den Trägern und der Stadt Frankfurt dient, um dazu beizutragen, den Übergang zur Ganztagschule ab 2026 gut zu meistern.

Aufgrund der bereits jetzt hohen Bedarfe der Familien nach Betreuung setzen wir uns mit unseren schulischen Partnern für wirkungsvolle Maßnahmen auf kommunaler Ebene ein. Darüber hinaus erweitern wir bereits jetzt kontinuierlich unsere Kapazitäten, um den steigenden Bedarf an schulischer Nachmittagsbetreuung zu decken.

Im Hinblick auf die weitere Ganztagsschulentwicklung priorisieren wir [als Fachbereich „Ganztage an Schulen“ mit dem Stadtschulamt und den Schulleitungen] die Grundschulen, in denen der Umbau zur Ganztagschule vorrangig beginnen muss. In der Planung und Gestaltung berücksichtigen wir die uns bekannten Anforderungen und Bedürfnisse der verschiedenen Stadtviertel. Zudem gestalten wir die vielfältigen Herausforderungen, von der Raumgestaltung bis zur Sicherstellung der Bedarfsabdeckung, gemeinsam mit weiteren Akteuren, wie Horten sowie Vereinen aus den Bereichen Sport, Theater, Kultur und Musik. Wir setzen uns dafür ein, dass die Vernetzung und Informationsweitergabe zwischen den Eltern, dem Lehrkollegium und uns weiter verbessert und intensiviert wird. Quartierslösungen und Vernetzung sowie regelmäßige Gespräche mit allen Akteuren sind entscheidend, um gemeinsam die Herausforderungen der Ganztagsschulentwicklung erfolgreich zu bewältigen.

Wir erkennen, dass nicht nur die inhaltliche Vielfalt der Kinderangebote wächst, sondern dass auch unsere Kolleg\*innen in Schule und Betreuung, von den außerschulischen Profis in den Bereichen Musik, Sport und anderer Fachgebiete profitieren. So können sie ihre Handlungssicherheit im pädagogischen Alltag erweitern und neue Perspektiven für sich entdecken und nutzen.

Ein Beispiel für die erfolgreiche Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren ist unsere Initiative für die Ferienbetreuung. Bei reduziertem Personal aufgrund von Urlauben nutzen wir unser Budget für Honorare, um Fachleute einzubeziehen. Ein Gärtner konnte beispielsweise für Projektwochen in den Sommerferien gewonnen werden,



um gemeinsam mit den Lehrer\*innen ein Schulgartenprojekt durchzuführen. Gärtnern trägt unserer Erfahrung nach sehr zur Entspannung der Kinder bei und ist für sie Lern- und Erfahrungsfeld. Daher ist unser Ziel, an allen Schulen, die wir im Ganztage betreuen, Schulgärten zu implementieren. Die Pflege und Betreuung dieser Gärten wird nach Beendigung der Projektzeit von unseren Ganztagesteams sichergestellt werden.

Die Schulgartenprojekte dienen verschiedenen Zwecken, der Förderung einer gesunden Ernährung, dem Wohlbefinden der Kinder, der Nachhaltigkeit sowie Entspannung und dem Lernen. Die Umsetzung ist auch darauf ausgerichtet, dass Kindern Verantwortung übernehmen und dadurch ihr Selbstwirksamkeitsgefühl und ihre Selbstständigkeit stärken. Dies trägt zur positiven Integration aller Kindern bei, insbesondere derjenigen, die Schwierigkeiten im deutschen Schulkontext hätten.

Die Ernte aus den Schulgärten nutzen wir, um verschiedene Snacks und Dips mit den Kindern herzustellen. Wir ernten nicht nur die Früchte aus dem Schulgarten, sondern im übertragenen Sinn wertvolle Erfahrungen und positive Auswirkungen auf die schulische Gemeinschaft. Unsere Projekte, von der Gestaltung von Schulhöfen durch die Kinder bis hin zu von uns einrichtungsübergreifend organisierten Fußballturnieren, haben ebenfalls weitreichende Wirkungen. Wir setzen uns dafür ein, dass

die Kinder in den Ferien schulübergreifende gemeinsame Projekte im Bereich Sport und künftig auch mehr im Bereich Medienbildung durchführen können, um sich besser kennenzulernen und auszutauschen. Wir möchten Freundschaften zwischen den Menschen und gleichzeitig Synergien zwischen den Schulen schaffen. Wir sehen deutlich, dass solche Initiativen die Kinder dazu ermutigen, sich aktiv einzubringen und Veränderungen in ihrer Umgebung herbeizuführen. Ein Beispiel dafür ist die Neugestaltung des Schulhofs durch eine unserer Ganztagsbetreuungen in Zusammenarbeit mit einem Künstler in den Sommerferien. Die Kinder haben ihre Wünsche und Vorstellungen spielerisch und künstlerisch dargestellt und so ein kleines Denkmal für sich und ihr Umfeld geschaffen.

Unsere Ganztagesteams kooperieren auch mit den Intensivklassen in den Grundschulen, in denen Kinder, die neu nach Deutschland gekommen sind und wenig oder kein Deutsch sprechen, intensiv in der deutschen Sprache unterrichtet werden. Hier setzen wir uns dafür ein, durch Erweiterungsanträge Plätze in unseren Ganztagsbetreuungen zu schaffen, um die Kinder aus den Intensivklassen so früh wie möglich in den normalen Schulltag zu integrieren. Wir bemühen uns, zusätzlich ehrenamtliche Unterstützung zu gewinnen, um auch Kindern, die noch wenig Deutsch sprechen und daher eine persönliche 1:1-Begleitung benötigen, eine angemessene Betreuung am Nachmittag zu bieten. ■



## Unterstützungsmaßnahmen für unsere Teams

Durch die Optimierung unserer digitalen Infrastruktur und technischen Prozesse konnten wir die zeitlichen und personellen Ressourcen für die vielfältigen administrativen Aufgaben in unseren Teams reduzieren. Ein weiteres Ziel in diesem Jahr war es, weniger Kinder pro Raum zu betreuen, um den Lärmpegel zu senken. In Zusammenarbeit mit dem Stadtschulamt konnten wir erreichen, dass

mehr Schulräume multifunktional ausgestattet wurden und wir so unser Vorhaben erfolgreich umsetzen konnten. Die ruhigere und angenehmere Lernumgebung schuf nicht nur einen Mehrwert für unsere pädagogischen Fach- und Hilfskräfte, sondern auch für die Kinder.

Ein weiterer Schwerpunkt lag dieses Jahr darauf, die psychische Belastung unserer Kolleg\*innen zu mindern und die gegenseitige Wertschätzung zu fördern. Im Ganztags begleitet uns eine agile Teamdynamik. Durch die häufigen Veränderungen im Team, besonders durch die Zusammenarbeit zwischen Fach- und Hilfskräften, müssen wir immer wieder eine Basis finden, um Neuzugänge zu integrieren und zugleich mit dem bestehenden Personal und den Kindern effektiv weiterzuarbeiten. Hierzu wurden innerhalb der Teams Ideen erarbeitet, von denen einige im Rahmen von Teamtage umgesetzt werden konnten. Ein Beispiel war die innovative Zusammenarbeit in gemischten Geocaching-Teams, um die jeweiligen Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen der Kolleg\*innen besser kennen zu lernen.

Solche gemeinsamen Erlebnisse ermöglichen einen neuen Blick auf das Gesamtteam und tragen zur gegenseitigen Wertschätzung bei. Diese positiven Erfahrungen sorgen im pädagogischen Alltag und auch besonders in stressigen Situationen dafür, dass Hand in Hand und mit hohem Vertrauen gemeinsam gearbeitet wird. Wir sind weiter zusammengewachsen und haben unser kollegiales Miteinander gestärkt, um die Herausforderungen im Team noch besser zu bewältigen. ■

## Alltägliche Armut und Auswirkungen von globalen Konflikten

Ein drängendes Problem ist die finanzielle Situation einiger Familien, die dazu führt, dass sie für ihre Kinder das Mittagessen nicht bezahlen können. Wir versuchen, die Kinder diskret zu unterstützen und bieten ihnen zusätzliche Snacks an. Es ist jedoch ein ernsthaftes Problem für die Kinder, wenn ihre Eltern nicht in der Lage sind, die Beiträge zum Mittagessen aufzubringen. Wir setzen uns dafür ein, dass das Land Hessen und die Stadt Frankfurt im Rahmen der Ganztagschulentwicklung auch die Möglichkeit eines kostenlosen Mittagessens und deren positive Auswirkung auf das Lernumfeld der Kinder prüft. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, sie gut versorgt zu wissen und jede Ausgrenzung und Diskriminierung zu verhindern.

An der Steffi-Jones-Schule im Stadtteil Bonames unterstützt die Uschi-Glas-Stiftung die Kinder mit einem gesponserten freiwilligen Frühstück im Rahmen der Frühbetreuung vor Unterrichtsbeginn. Den hohen Bedarf erkennen wir daran, dass das Frühstücksangebot teilweise nicht ausreicht. Viele Kinder kommen ohne Frühstück zu uns, sei es, weil die Eltern kein Geld haben oder es im stressigen Alltag einfach nicht schaffen. Wir haben viele ehrenamtliche Mitarbeitende, die dieses zusätzliche Angebot unterstützen.

Das Thema Armut hat auch noch einen anderen Aspekt. Viele Kinder sind unzureichend gekleidet, angefangen bei den fehlenden Winterjacken. An notwendigen Schultensilien fehlt es ebenfalls oft. Angesichts der steigenden Zahl und des hohen Bedarfs wird es immer schwieriger, die bedürftigen Kinder passend zu unterstützen und dies gleichzeitig diskret zu regeln, ohne sie bloßzustellen. Um Hilfe auf nicht beschämende Weise anzubieten und darüber hinaus Nachhaltigkeit zu fördern, führen wir in den Schulen einen „grünen Schrank“ ein. Eine Art Tauschbörse von gebrauchten Sachen für Familien, mit der wir bereits in Kindertagesstätten gute Erfahrungen gemacht haben. In diesem „Unser grüner Schrank“ können Schulmaterialien

wie z. B. Schulranzen oder Kleidung wie Jacken, Matschhosen, Gummistiefel usw., die einige Familien nicht mehr benötigen, kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Wir wissen, dass es für die von Armut betroffenen Familien Unterstützungsprozesse gibt, aber oft ist ihnen nicht bekannt, wo und wie Unterstützungsleistungen beantragt werden können. Um ihnen zu helfen, diese bürokratische Hürden zu überwinden, wäre das Angebot von Beratungsmöglichkeiten auch im Ganztagsbereich von großer Bedeutung.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit aktuellen globalen Konflikten. Zusätzlich zum Ukraine-Krieg ist der Nahostkonflikt ein wichtiges und bewegendes Thema auch für unsere Kinder geworden. Es ist entscheidend, sie in diesen Themen zu unterstützen, auch digital, da sie aus verschiedenen Medien mit Nachrichten und Berichten konfrontiert werden und lernen müssen, diese für sich und im Kontext einzuordnen. Das Thema Fake News spielt dabei eine große Rolle. Nicht nur Kriege, sondern auch Konflikte und Ängste werden über digitale Medien präsenter. Hier sind wir gefordert, diese verschiedenen Stränge zu erkennen und den Kindern dabei zu helfen, einen sicheren und reflektierten Umgang damit zu finden.

Wir haben in unseren Ganztags Teams eine neutrale Position eingenommen und versuchen, einen geschützten Raum zu schaffen, in dem jedes Kind unabhängig von seiner Nationalität und Herkunft als Individuum respektiert wird. Wir haben Aktivitäten durchgeführt wie z. B. mit den Kindern Flaggen aller Nationen zu malen, um die Vielfalt zu zeigen und Toleranz unter ihnen zu fördern. Es ist wichtig, den Kindern einen geschützten Rahmen zu bieten, damit sie sich wertgeschätzt und gehört fühlen, ohne dass politische Konflikte ihren Alltag beeinträchtigen. ■



## Digitale Bildung

Wir sind uns bewusst, wie wichtig es ist, die Eigeninitiative der Kinder bei der Nutzung digitaler Medien zu unterstützen und ihnen pädagogische Anleitung sowie Orientierungshilfe anzubieten.

Fast jede\*r Zweitklässler\*in ist heute in der Lage, ein Smartphone zu bedienen sowie eigenständig Accounts, beispielsweise bei Youtube oder TikTok zu erstellen. An vielen Schulorten bieten wir bereits einen Computerführerschein an, bei dem die Kinder lernen, mit Computern

umzugehen und sich kompetent in der digitalen Welt zu bewegen. Wir vermitteln ihnen, wie sie sicher im Internet recherchieren können und zeigen ihnen, wie sie Programme zur Präsentation, Textverarbeitung oder Kalkulation für ihre Schullaufbahn nutzen können. Wir klären die Kinder auch über die Risiken im Internet und im Umgang mit sozialen Medien auf. Beispielsweise gibt es spezielle Angebote, die geeigneter für Kinder sind wie YouTube Kids. Wir sind uns der Gefahr bewusst, dass Kinder heimlich YouTube-Accounts für Erwachsene erstellen und Zugriff auf für ihr Alter vollkommen ungeeignetes Videomaterial erhalten.

Kinder im Grundschulalter können sich digital sehr kompetent darstellen, sind aber oft nicht in der Lage, die damit verbundenen Gefahren zu erkennen. Unsere Aufgabe als Team ist es daher, die Kinder zu unterstützen und auch die Eltern aufzuklären, da die Kinder in ihren digitalen Fähigkeiten mittlerweile oft die Eltern übertreffen. Wir setzen auf Prävention, begleiten und schaffen Bewusstsein für die möglichen Risiken und Konsequenzen, um die Kinder sicher im Umgang mit digitalen Medien zu machen.

Zur Förderung digitaler Kompetenzen unserer Mitarbeitenden haben wir einen Medienfachtag zum Thema Digitale Medien für das kommende Jahr 2024 geplant. Für diesen Fachtag ziehen wir Expert\*innen hinzu, die vermitteln, wie wir die digitale Bildung sowohl bei Erwachsenen als auch bei Kindern in kleinen Schritten vorantreiben können. Dabei geht es um verschiedene Aspekte, wie die Nutzung von Stop-Motion-Filmen, die Implementierung von Kindernachrichten als festen Bestandteil im Alltag und den Umgang mit aktuellen Themen, die die Kinder bewegen. Der geplante Fachtag soll dazu beitragen, die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden zu stärken und bestehende Hürden abzubauen. ■





WIRKUNGEN

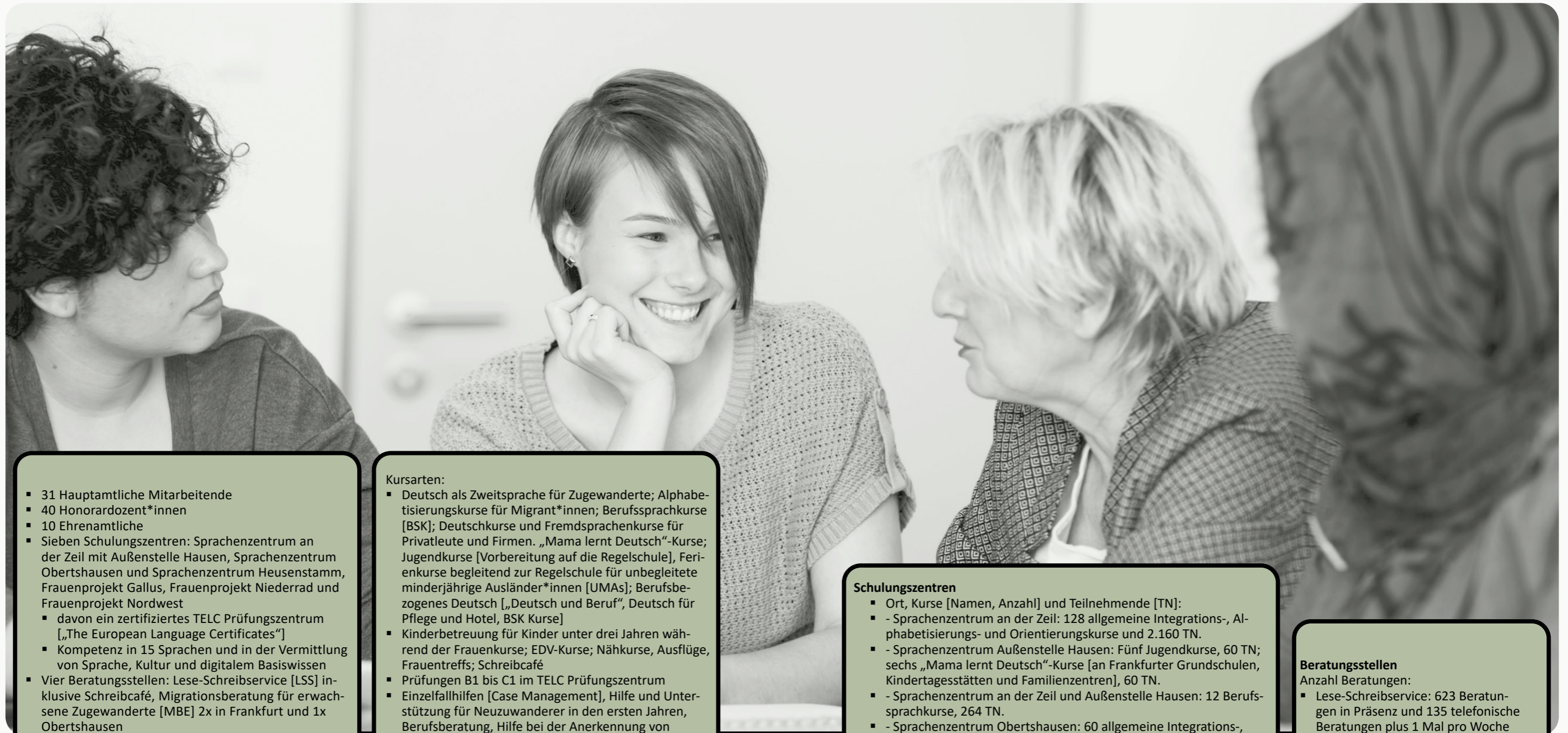
09

→ INTEGRATION VON ZUWANDERERN

SU  
I

**SPRACHE UND INTEGRATION**





- 31 Hauptamtliche Mitarbeitende
- 40 HonorarDozent\*innen
- 10 Ehrenamtliche
- Sieben Schulungszentren: Sprachenzentrum an der Zeil mit Außenstelle Hausen, Sprachenzentrum Obertshausen und Sprachenzentrum Heusenstamm, Frauenprojekt Gallus, Frauenprojekt Niederrad und Frauenprojekt Nordwest
  - davon ein zertifiziertes TELC Prüfungszentrum [„The European Language Certificates“]
  - Kompetenz in 15 Sprachen und in der Vermittlung von Sprache, Kultur und digitalem Basiswissen
- Vier Beratungsstellen: Lese-Schreibservice [LSS] inklusive Schreibcafé, Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte [MBE] 2x in Frankfurt und 1x Obertshausen
- Kooperationspartner: Frankfurter Stiftung für Gehörlose und Schwerhörige
- Auftraggeber und Förderer: u. a. das Frauenreferat, Stadtschulamt und das Jugend- und Sozialamt der Stadt Frankfurt, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] sowie Firmen
- Qualität: AZAV-Zertifikat

- Kursarten:**
- Deutsch als Zweitsprache für Zugewanderte; Alphabetisierungskurse für Migrant\*innen; Berufssprachkurse [BSK]; Deutschkurse und Fremdsprachkurse für Privatleute und Firmen. „Mama lernt Deutsch“-Kurse; Jugendkurse [Vorbereitung auf die Regelschule], Ferienkurse begleitend zur Regelschule für unbegleitete minderjährige Ausländer\*innen [UMAs]; Berufsbezogenes Deutsch [„Deutsch und Beruf“, Deutsch für Pflege und Hotel, BSK Kurse]
  - Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren während der Frauenkurse; EDV-Kurse; Nähkurse, Ausflüge, Frauentreffs; Schreibcafé
  - Prüfungen B1 bis C1 im TELC Prüfungszentrum
  - Einzelfallhilfen [Case Management], Hilfe und Unterstützung für Neuzuwanderer in den ersten Jahren, Berufsberatung, Hilfe bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen [Verweisberatung], bei Anträgen, bei der Suche von Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten, bei der Wohnungssuche, bei Behördenangelegenheiten etc.
  - Mitwirkung: Externe Trägertreffen, Arbeitskreise, Gremien, Fachgruppe Migration; Paritätisches Bildungswerk Hessen

- Schulungszentren**
- Ort, Kurse [Namen, Anzahl] und Teilnehmende [TN]:
  - - Sprachenzentrum an der Zeil: 128 allgemeine Integrations-, Alphabetisierungs- und Orientierungskurse und 2.160 TN.
  - - Sprachenzentrum Außenstelle Hausen: Fünf Jugendkurse, 60 TN; sechs „Mama lernt Deutsch“-Kurse [an Frankfurter Grundschulen, Kindertagesstätten und Familienzentren], 60 TN.
  - - Sprachenzentrum an der Zeil und Außenstelle Hausen: 12 Berufssprachkurse, 264 TN.
  - - Sprachenzentrum Obertshausen: 60 allgemeine Integrations-, Alphabetisierungs- und Orientierungskurse, 1.040 TN.
  - - Sprachenzentrum Heusenstamm: Elf Module Integrationskurse, 198 TN; ein Firmenkurs, 4 TN; fünf Jugendkurse, 55 TN.
  - - Frauenprojekte in Gallus, Niederrad und Hausen: 111 Frauenintegrations-, Alphabetisierungs- und Orientierungskurse, 1.747 TN
  - - Extern, d. h. in Kooperation mit der Stiftung für Gehörlose: Drei Erstorientierungskurse [EOK] für Gehörlose, 25 TN.

- Beratungsstellen**
- Anzahl Beratungen:
- Lese-Schreibservice: 623 Beratungen in Präsenz und 135 telefonische Beratungen plus 1 Mal pro Woche Gruppentreff im Schreibcafé
  - Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte:
    - MBE Frankfurt: 488 Beratungen, teilweise mit langfristiger Begleitung [Case-Management]
    - MBE Obertshausen: 79 Beratungen

**EINGESETZTE MITTEL**

KINDER-, JUGEND- UND ERWACHSENENBILDUNG

**ERBRACHTE LEISTUNGEN**

KINDER-, JUGEND- UND ERWACHSENENBILDUNG

**ERBRACHTE LEISTUNGEN**

KINDER-, JUGEND- UND ERWACHSENENBILDUNG

*„Unsere Sprachkurse sind Orte der Vielfalt und des Respekts, an denen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Alter gemeinsam die deutsche Sprache erlernen und Kontakte schließen können. Wir geben Orientierung zu den gesellschaftlichen Regeln und unterstützen sie dabei, sich in Deutschland zurechtzufinden.“*

## Orte der Vielfalt und des Respekts

Unser Fachbereich „Sprache und Integration“ bietet in seinen Sprachzentren, Frauenprojekten und Beratungsstellen ein vielfältiges Programm für unterschiedliche Zielgruppen an. Von individueller Bildungsberatung bis hin zu einem breiten Angebot an Sprachkursen für Teilnehmende mit Migrations- und Fluchtgeschichte – wir unterstützen Menschen dabei, Sprachbarrieren zu überwinden und sich in ihrer neuen Umgebung zurechtzufinden und wohlfühlen. Unsere qualifizierten Lehrkräfte vermitteln neben Sprachkenntnissen auch interkulturelles Verständnis und praktische Alltagskompetenzen, die für ein erfolgreiches Zusammenleben in Deutschland entscheidend sind. Wir stellen sicher, dass unsere Angebote auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden zugeschnitten sind und entwickeln gemeinsam konkrete Lernziele und langfristige Perspektiven.

Wir schaffen Raum für persönliche Begegnung, um Toleranz, Gleichberechtigung und ein friedliches Miteinander zu ermöglichen und zu fördern. Wir engagieren uns im Sinne der Völkerverständigung<sup>1</sup> dafür, dass sich Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen persönlich kennenlernen und austauschen können. Dabei legen wir viel Wert darauf, dass die in unseren Sprachkursen erlernte Sprache, wie z. B. Deutsch, auch praktisch angewendet wird. Im direkten Miteinander setzen wir uns dafür ein, Diskriminierung und Vorurteile zu überwinden.

In unseren Sprachkursen und Integrationsangeboten lernen Teilnehmende jeder Herkunft gemeinsam. Unsere klare Haltung, nicht zwischen Nationalitäten zu unterscheiden, zeigt positive Wirkung. Wir stellen den einzelnen Menschen in den Mittelpunkt: Bei der Auswahl der Kurse berücksichtigen wir nicht nur das Deutschniveau, sondern auch individuelle Bedürfnisse wie Kinderbetreuung oder den Bedarf nach weiterführender Beratung. Auf dieser Grundlage finden wir gemeinsam den am besten geeigneten Standort, sei es in Obertshausen, Heusenstamm oder in einem unserer Sprachzentren in Frankfurt.

Die Gründe für Migration und Flucht sind vielfältig. Unabhängig von den persönlichen Geschichten der einzelnen Teilnehmer\*innen kommen die Menschen in unseren Räumen zusammen, um sich Perspektiven für ihr Leben in Deutschland aufzubauen. Sie alle verfolgen dasselbe Ziel: die deutsche Sprache zu erlernen, und wir unterstützen sie dabei. Dafür schaffen wir eine Umgebung, in der sich alle auf das gemeinsame Ziel konzentrieren, einander kennenlernen und Kontakte schließen können. Die Teilnahme von Menschen unterschiedlicher Herkunft an unseren Sprachkursen erweitert die sozialen Netzwerke der Teilnehmenden und erleichtert ihnen die Integration.

Manchmal genügt bereits eine kleine Intervention, um bemerkenswerte Fortschritte in den Sprachkompetenzen zu erreichen. Ein Beispiel. In diesem Jahr haben wir noch Kur-



se, an denen hauptsächlich Ukrainer\*innen teilnehmen. Einige unserer langjährigen Kursleitungen sprechen Ukrainisch oder Russisch. Obwohl sie diese Sprachen nicht im Unterricht nutzten, stellten wir fest, dass es in ihren Kursen länger dauerte, bis die Teilnehmenden ihre Deutschkenntnisse verbesserten. Das lag daran, dass sie sich untereinander auf Ukrainisch unterhielten und von den Kursleitungen

verstanden wurden, wenn sie ihnen Fragen in ihrer Muttersprache stellten. Um das einzuschränken, haben wir eine wirkungsvolle Maßnahme ergriffen: An mindestens zwei Tagen pro Woche setzen wir eine Kursleitung ein, die weder Ukrainisch spricht noch versteht. Dadurch haben die ukrainischen Teilnehmenden deutliche Fortschritte in ihrem mündlichen Deutsch erzielt. ■

<sup>1</sup> Siehe auch Mission der ASB Lehrerkooperative als Träger



## Gemeinschaftsprojekt: „Los geht’s – Ihr Weg in die Gesundheits- und Sozialberufe“

Seit 2022 kooperieren wir im Projekt „Los geht’s – Ihr Weg in die Gesundheits- und Sozialberufe“ in Frankfurt mit dem Fachbereich „Abschlüsse-Berufsvorberei-

„tung-Ausbildung“ [ABA]. Das Angebot richtet sich an Menschen, die in ihrer Erstsprache problemlos einen Hauptschulabschluss erreichen könnten, jedoch keine Unterlagen für die Anerkennung eines Abschlusses in Deutschland besitzen. Sie erwerben daher im Lehrgang „Los geht’s – Ihr Weg in die Gesundheits- und Sozialberufe“ den Hauptschulabschluss und nehmen parallel am Deutschunterricht bis zur B2-Prüfung teil. Zusätzlich absolvieren sie Praktika in Gesundheits- und Sozialberufen.

Vom Projektteam erhalten sie außerdem eine umfassende sozialpädagogische Betreuung. Der besondere Reiz dieses Projekts liegt darin, dass die Teilnehmer\*innen die Chance erhalten, herauszufinden, ob sie sich für gesundheitsorientierte oder soziale Berufe begeistern. Falls sie in ihren Praktika feststellen, dass beispielsweise pflegerische Tätigkeiten nicht ihren Neigungen entsprechen, können sie nach Abschluss des Lehrgangs mit ihren neu erworbenen Kenntnissen eine andere Berufswahl treffen.

Die B2-Prüfung wurde von den Teilnehmer\*innen erfolgreich gemeistert und der Hauptschulabschluss konnte im Dezember 2023 abgelegt werden. Für 2025 planen wir, dieses gelungene Projekt auch in Heusenstamm zu etablieren. Wir freuen uns darauf, noch mehr Menschen auf ihrem Bildungs- und Berufsweg zu begleiten. ■



## Gemeinschaftsprojekt: „Qualifizierung zur Kindertagespflege- person“

Im Jahr 2022 haben wir erstmals in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich „Kindertagespflege und Kinderzimmer“ die Weiterbildung „Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson“ für migrantische Frauen entwickelt. Das gemeinsame Projekt wird seit September 2023 in unserem Sprachenzentrum Heusenstamm durchgeführt. Wir sind ein zertifizierter Träger, um Kindertagespflegepersonen für den Kreis Offenbach auszubilden. Zum ersten Mal in unserer Geschichte bieten wir eine Weiterbildungsmaßnahme mit Bildungsgutschein an.

Um als Kindertagespflegeperson arbeiten zu können, ist das mündliche Sprachniveau B2 eine grundlegende Voraussetzung. Deshalb begleiten wir Teilnehmerinnen ohne ausreichende Sprachkenntnisse zunächst durch einen Deutschkurs mit abschließender Prüfung.

Die Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson in Heusenstamm ermöglicht Migrantinnen mit und ohne eigene Kinder aus dem Landkreis Offenbach den Erwerb einer anerkannten Qualifikation und den Einstieg in die Arbeitswelt. Das ist ein bedeutender Erfolg, der sowohl ihre persönliche als auch ihre berufliche Entwicklung fördert. Gleichzeitig trägt die Qualifizierung dazu bei, dass andere Familien ihre Kinder in guten Händen wissen. Dies verbessert nicht nur die Lebensqualität vieler Familien, sondern entschärft die gesamte Betreuungssituation im Kreis Offenbach. Nicht zuletzt fördert die Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson die berufliche Integration der Teilnehmerinnen in die Gesellschaft, indem sie ihnen Selbstständigkeit, berufliche Perspektiven und Teilhabe ermöglicht.

Alle Kinderbetreuerinnen der ASB Lehrerkooperative gGmbH, die bereits langjährig in der parallel zu den Sprachkursen angebotenen Kinderbetreuung unseres Fachbereichs tätig waren, haben sich zur Kindertagespflegeperson weiterqualifiziert. Zusätzlich konnten wir vier



neue Mitarbeiterinnen befristet für zwei Jahre einstellen, die ebenfalls an der Qualifizierung teilnehmen. Sie sind sehr motiviert und haben sich eigenständig Praktikumsplätze gesucht. Auch die Bereichsleitung von „Kindertagespflege und Kinderzimmer“ engagiert sich sehr für ihren Fachbereich und überträgt als Kursleitung ihre Leidenschaft für diesen Beruf unmittelbar auf die teilnehmenden Frauen. Sie erkennen, wie wichtig die Qualifizierung und ihre persönliche Teilnahme daran für die eigene berufliche Zukunft ist und haben somit kaum Fehlzeiten.

Fast alle Frauen werden das erste Modul der Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson voraussichtlich im März 2024 erfolgreich abschließen. Anschließend folgt als zweites Modul die Praxiserprobungsphase, in der sie bereits Kinder betreuen und eine vorläufige Pflegeerlaubnis erhalten werden. Voraussichtlich Anfang 2025 schließen sie die Weiterbildungsmaßnahme mit Bildungsgutschein ab und stehen als vollwertig qualifizierte Kindertagespflegepersonen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. ■

## Integrationsprojekt: „Mama lernt Deutsch“ dank Stiftungen

Wir sind sehr stolz darauf, dass wir unser langjähriges Bildungs- und Integrationsprojekt „Mama lernt Deutsch“ für migrantische Mütter und ihre Kinder erfolgreich weiterführen können. Dank der wertvollen Unterstützung engagierter Stiftungen sowie unseres eigenen Beitrags konnten wir unsere Arbeit bereits im vergangenen Jahr wieder aufnehmen. Die Stadt Frankfurt am Main hatte sich aufgrund der angespannten Haushaltslage leider vollständig aus der Finanzierung zurückgezogen. Wir haben die Hoffnung, diese Zeit weiterhin überbrücken zu können und setzen uns mit ganzer Kraft für den Erhalt des Projekts ein. Mit Hilfe der beachtlichen Fördergelder von verschiedenen bekannten Stiftungen können wir die „Mama lernt Deutsch“-Kurse mindestens bis zum Sommer 2024 ohne Unterbrechung anbieten und die teilnehmenden Mütter mit unserem lebensweltorientierten Lern- und Teilhabeprojekt stärken.

Wir sind den Frankfurter Stiftungen Crespo Foundation, Stiftung Citoyen, Helder Stiftung, Oddo BHF Stiftung, Stiftung Polytechnische Gesellschaft Frankfurt am Main sowie der Metzler Stiftung für ihre großzügige Unterstützung sehr dankbar. Besonders die Crespo Foundation hat unser Projekt stark unterstützt und uns mit der ersten Förderzusage neue Zuversicht gegeben. Wir schätzen es sehr, dass Cora Stein, Fachbereichsleitung im SABA-Bildungsstipendium, und ihr Team sogar in ihren Stiftungskreisen für uns warben und andere Stiftungen empfohlen haben. Das „Mama lernt Deutsch“-Konzept stieß auf großes Interesse, da es sich gezielt an migrantische Frauen richtet und gleichzeitig Kinderbetreuung für ihre Kinder bis zu drei Jahren anbietet. Die gesellschaftliche Bedeutung unserer Arbeit für Migrantinnen und ihre Kleinkinder wurde durch den finanziellen Rückzug der Stadt Frankfurt besonders sichtbar. Es wurde deutlich, wie notwendig und wertvoll unser Integrationsprojekt für diese Zielgruppen ist und

wie dringend es auf Unterstützung angewiesen ist, um weiterhin bestehen zu können.

Wir haben die anfänglichen Schwierigkeiten bewältigt, die sich aus der halbjährigen Unterbrechung unserer „Mama lernt Deutsch“-Kurse aufgrund fehlender Finanzierung ergeben haben. Wir konnten unsere qualifizierten und erfahrenen Lehrkräfte, die wir speziell für diese Kurse ausgewählt hatten, wieder mobilisieren. Auch die Zusammenarbeit mit Kindertagesstätten und Schulen konnten wir erneut aufnehmen. Zudem haben wir im Rahmen unserer Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit verstärkt darauf hingewiesen, dass unsere „Mama lernt Deutsch“-Kurse wieder angeboten werden. Es war eine Herausforderung, den Kursbetrieb erneut in Gang zu bringen. Daher freuen wir uns umso mehr, dass wir wieder viele Mütter mit unserem Angebot erreichen. Insbesondere die Möglichkeit, ihre Kleinkinder in die Betreuung unserer erfahrenen Kindertagespflegepersonen zu geben [siehe vorherigen Abschnitt: „Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson“], erleichtert den Frauen die Teilnahme an unserem Projekt erheblich. So können wir Bildungsbarrieren wie beispielsweise fehlende Betreuungsmöglichkeiten gemeinsam überwinden und den Müttern grundlegenden Zugang zu Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe ermöglichen. ■



## Jugendkurse für geflüchtete Minderjährige

Wir pflegen eine enge Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt [AWO Ortsverein] in Heusenstamm, die vor Ort eine Unterkunft für geflüchtete Menschen betreut. Dadurch konnten wir erneut eine Vielzahl von Teilnehmenden in unseren Kursen begrüßen und bilden. Aktuell befinden sich in der Unterkunft viele Menschen aus Afghanistan. Aber auch Geflüchtete aus der Ukraine finden dank der Empfehlungen von Bekannten und Familienmitgliedern den Weg zu uns. Es ist schön zu sehen, dass unsere Spracharbeit und Lernatmosphäre so positiv in Erinnerung bleiben. Eine persönliche Weiterempfehlung ist für uns immer das größte Lob, und auf das sind wir stolz.

Während der Ferien haben wir in unserem Sprachenzentrum Heusenstamm viele Deutschkurse für unbegleitete minderjährige Geflüchtete durchgeführt. Hier arbeiteten wir eng mit den Jugendeinrichtungen zusammen. Unser Ziel ist es, die Jugendlichen umfassend auf den Alltag in einer Regelschule vorzubereiten. Dabei vermitteln wir auch wichtige Werte wie Pünktlichkeit und respektvollen Umgang miteinander. So unterstützen wir diese jungen Menschen auf ihrem Weg in ein neues Leben in Deutschland.

Die Jugendlichen wurden von uns in verschiedenen Lerngruppen unterrichtet, und je nach Zusammensetzung und Dynamik haben wir sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Wir gaben ihren Bezugsbetreuer\*innen regelmäßiges Feedback und standen in kontinuierlichem Austausch mit anderen Einrichtungen. Diese gemeinsame pädagogische Begleitung ist von großer Bedeutung. Viele der Jugendlichen stammen aus Afghanistan und wir beobachten, dass sie sich anders verhalten als die vorherigen Migrationsgenerationen. Wir erleben jetzt eine Generation von Jugendlichen, die von den Taliban geprägt wurde. Diese jungen Menschen müssen erst lernen, dass Gewalt als Lösung für Probleme in Deutschland nicht akzeptabel ist. Einige Jugendliche haben darüber



hinaus Schwierigkeiten, ihre schulischen und beruflichen Perspektiven zu erkennen, da diese aus ihrer Sicht noch weit in der Zukunft liegen.

Wir übernehmen hier einen Bildungsauftrag, der grundsätzlich bei den Schulen liegt. Da die InteA-Klassen [„Integration durch Anschluss und Abschluss“] jedoch überfüllt sind, springen wir gern ein und bieten eine wertvolle Alternative. In InteA-Klassen werden Kinder und Jugendliche, die neu nach Deutschland kommen und kaum bis gar kein Deutsch sprechen, sprachlich und schulisch auf den Unterricht in Regelklassen vorbereitet. Die von uns beschulten jungen Menschen besuchen statt der InteA-Klasse jeden Tag für vier Stunden vormittags unsere Kurse. So lernen sie nicht nur die deutsche Sprache, sondern erleben auch einen strukturierten Tagesablauf, ähnlich dem in der Schule. Sobald sie einen Schulplatz erhalten, wechseln sie in die Regelklasse. Unser Ziel ist es, sie bestmöglich zu fördern und zu begleiten, bis sie einen Platz in einer regulären Klasse finden. ■

## Hörende und gehörlose Lehrkräfte im Team

Eine langjährige Kooperation besteht zwischen unserem Fachbereich und der Stiftung für Gehörlose und Schwerhörige in Frankfurt. Alle Teilnehmer\*innen unserer Erstorientierungskurse nehmen auch an unseren weiterführenden Integrationskursen für gehörlose Menschen teil, was für uns eine Bestätigung der Qualität unseres Bildungsangebots ist. Unsere beiden Kursleitungen sind ausgebildete Gebärdenlehrkräfte und ebenfalls gehörlos. Mit einer Sondergenehmigung konnten sie anfangs in den Integrationskursen für gehörlose Menschen unterrichten und haben parallel eine Zusatzqualifizierung zur Integrationskursleitung bei einem vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] zugelassenen Fortbildungsträger erfolgreich absolviert. Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Frankfurter Stiftung für Gehörlose und Schwerhörige können wir zahlreichen Teilnehmenden einen Platz in unseren Kursen anbieten, damit sie Deutsch lernen, Zugang zur Kultur erhalten und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Wir freuen uns sehr über die glückliche Fügung, dass die Integrationskurse für gehörlose Menschen in unserem Sprachenzentrum an der Zeil stattfinden. Ursprünglich war von unseren Gebärdenlehrkräften geplant, die Kurse in den Räumlichkeiten der Stiftung abzuhalten, weil dort alle erforderlichen Ausstattungen vorhanden sind. Da die Räume zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht verfügbar waren, haben wir passende Räumlichkeiten in unserem Sprachenzentrum an der Zeil zur Verfügung gestellt. Dadurch sind unsere gehörlosen Gebärdenlehrkräfte nun Teil unseres Teams im Sprachenzentrum geworden und bereichern den gesamten Fachbereich Sprache und Integration.

Wir erkennen noch mehr positive Effekte: Die Gebärdenlehrkräfte erweitern mit der Fortbildung zur Integrationslehrkraft für gehörlose und schwerhörige Menschen ihr

eigenes Berufsportfolio und werden dadurch vielseitiger und flexibler auf dem Arbeitsmarkt. Das Miteinander von hörenden und gehörlosen Kolleg\*innen in einem neuen Arbeitskontext trägt zur gegenseitigen Verständigung und Akzeptanz bei. Es ist uns wichtig, in unseren Teams und bei den Kursteilnehmenden auf Vielfalt zu achten, um Verständnis, Austausch und Normalität zu fördern. Diese Vielfalt und offene Interaktion schaffen ein herzliches und inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle voneinander lernen. Ein schönes Resultat besteht beispielsweise darin, dass einige unserer hörenden Kursleitungen nun auch die Gebärdensprache lernen möchten. ■



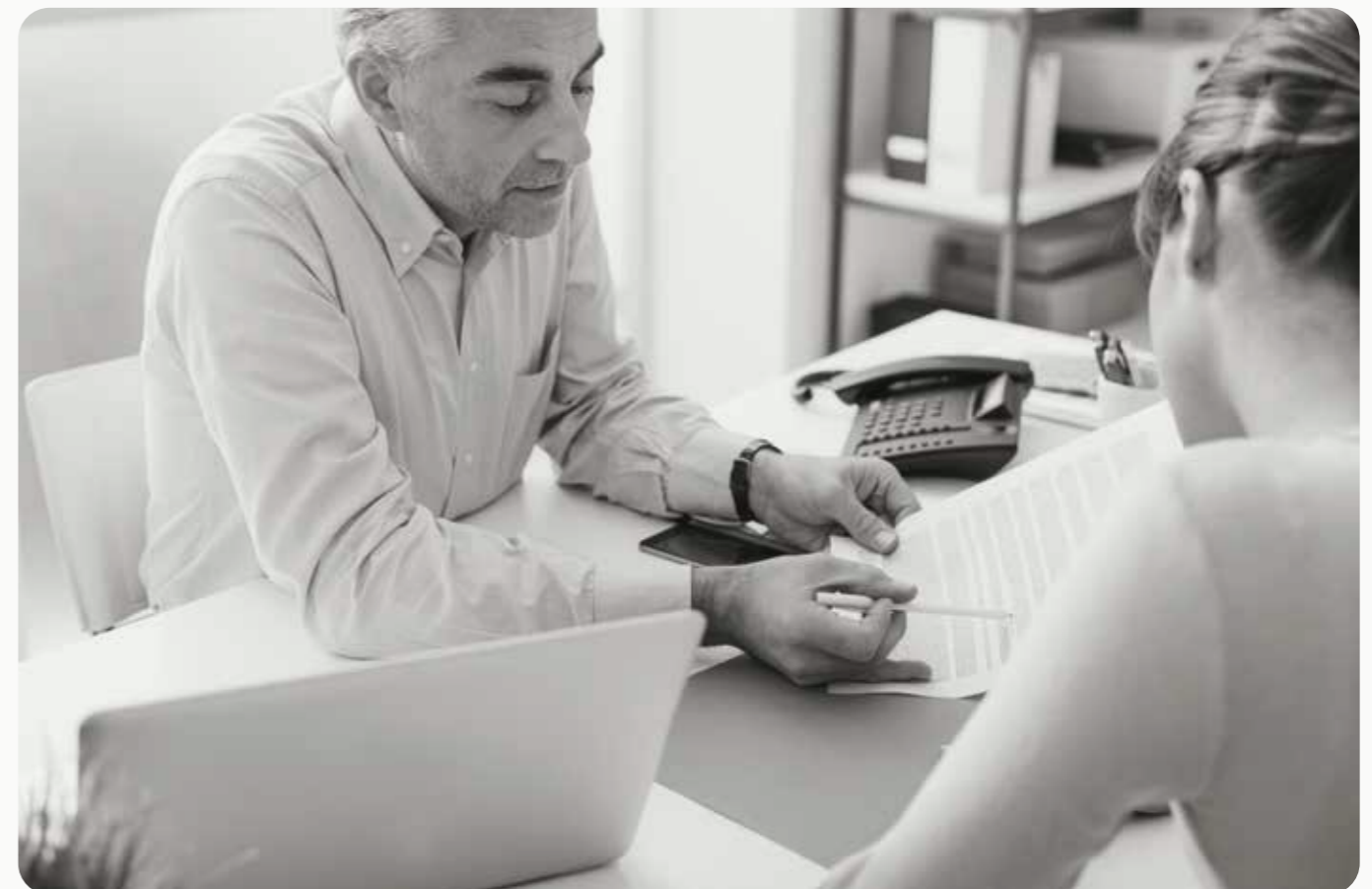
## Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte [MBE]

In der Migrationsberatung beobachten wir, dass der Unterstützungsbedarf seitens der zugewanderten Menschen steigt, da Kommunikation zunehmend online stattfindet. In Frankfurt am Main beispielsweise erfolgt etwa 90% der Kommunikation mit der Ausländerbehörde digital, vom

Dokumentenversand bis zur Terminvereinbarung. Weil viele Menschen Schwierigkeiten haben, diese digitalen Schritte alleine zu bewältigen, sind unsere Teams stark gefordert. Ohne passende Kenntnisse und Unterstützung erleiden sie Nachteile in ihrem Leben.

Ein Beispiel aus der Praxis verdeutlicht die Bedeutung unserer Arbeit: Ein Mann hatte sein Visum nicht rechtzeitig verlängern können. Das führte dazu, dass er seinen Arbeitsplatz und seine Wohnung verlor. Glücklicherweise wandte er sich an unsere Migrationsberatung, die ihm bei der Verlängerung seines Visums half. So gelang es, dass ihn sein bisheriger Arbeitgeber erneut einstellte. Unsere Unterstützung ermöglichte es ihm, wieder Mut zu fassen und den Weg in ein geregeltes Leben weiterzugehen, eine Perspektive für die Zukunft zurück zu erlangen.

Im Bereich der Migrationsberatung haben wir dieses Jahr in Frankfurt ein Bündnis mit anderen Trägern der MBE gegründet. Gemeinsam arbeiten wir daran, finanzielle Unterstützung von der Kommune und dem Land Hessen zu erhalten, da die Finanzmittel für die Migrationsberatung aufgrund steigender Gehälter und Mietkosten nicht mehr ausreichend sind. Wir entwickeln Strategien und formulieren Schreiben, um unsere Anliegen klar zu kommunizieren, zuletzt an den Bürgermeister. Die Zusammenarbeit erregt Aufmerksamkeit, stärkt unsere Position und ermöglicht es uns, gemeinsam für die Interessen von Migrant\*innen einzutreten. ■



## Digitale Bildung

In unseren Kursen nutzen wir digitale Medien zur sinnvollen Ergänzung des Unterrichts und zur Vermittlung von digitalen Fertigkeiten und Medienkompetenz. Unseren Teilnehmenden stehen Tablets zum Lernen zur Verfügung und wir setzen digitale Whiteboards ein. Allerdings bieten wir unsere Kurse weiterhin vor Ort an, anstatt sie hauptsächlich digital durchzuführen. Wir beobachten, dass Lernende im Präsenzunterricht deutlich mehr und besser sprechen. Aufgrund der vielfältigen Zusammensetzung unserer Sprachkurse, in denen Menschen aller Nationalitäten zusammenkommen, wird Deutsch schneller als gemeinsame Verständigungssprache gewählt. Die sozialen Kontakte, die kurzen Gespräche in den Pausen oder im Unterricht fördern die mündliche Kommunikation enorm. Diese natürlichen Austauschmöglichkeiten sind digital nur schwer zu realisieren.

Wir denken allerdings darüber nach, Firmenkurse oder Abendkurse für höhere Sprachniveaus zukünftig auch digital anzubieten. Damit wollen wir vor allem diejenigen Menschen erreichen, die im Alltag bereits viel Deutsch sprechen, weil sie zum Beispiel ganztätig berufstätig sind, und lieber von Zuhause aus lernen möchten. Es geht uns darum, ihnen mehr Flexibilität beim Lernen zu bieten.

Im Fachbereich Sprache und Integration begleiten wir Menschen mit ganz unterschiedlichen [Lern-] Bedürfnissen engagiert auf ihrem persönlichen Bildungsweg. Dabei bleiben wir aufgeschlossen für frische Ideen und neue Entwicklungen. So können wir unsere Teilnehmenden bestmöglich fördern und sie innovativ unterstützen. ■





UNTERNEHMENSPROFIL

**ASB**  
**LK**

**ASB LEHRERKOOPERATIVE**  
Bildung und Kommunikation gGmbH



## Führungsverantwortung

Unser Ziel besteht darin, sicherzustellen, dass unser Unternehmen zukunftsfähig ausgerichtet ist, wirtschaftlich stabil bleibt und seine Dienstleistungen zuverlässig erbringen kann. Dabei orientieren wir uns stets an den strategischen Grundzielen unserer Muttergesellschaft ASB Landesverband Hessen e.V. sowie an unseren eigenen Zielsetzungen, die aus unserer Mission, Vision und Satzung abgeleitet sind.

Ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Leistungserbringung ist die strikte Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, insbesondere der Regelungen aus den verschiedenen Sozialgesetzbüchern. Sie bilden die gesetzliche Grundlage für unsere Arbeit. Darüber hinaus liegt es auch in unserer Verantwortung, die Einhaltung besonderer Regelungen aus dem Handelsgesetzbuch und der Handelsgesetzgebung zu gewährleisten, da sich unsere Organisation mittlerweile zu einer großen Kapitalgesellschaft entwickelt. Diese zusätzlichen Anforderungen setzen wir als Führungsebene um und stellen deren Wirksamkeit in unserer Organisation sicher.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie ist die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Führungskräfte. Um den gestiegenen Anforderungen und den schnellen Veränderungen in der Gesellschaft gerecht zu werden, ist die Professionalisierung ein Schwerpunkt unseres Projektmanagements. Ziel unserer Fortbildung für das Projektmanagement ist, unsere Effektivität in bereichsübergreifenden Projekten zu steigern sowie unser Führungshandeln regelmäßig zu überprüfen und neu zu bewerten. Diese Maßnahme wirkt sich direkt auf unsere Struktur und Prozesse aus, sodass unsere Organisation nun grundsätzlich mit einer gemeinsamen Vorgehensweise und Projektführung an neuen und bereichsübergreifenden Themen arbeitet.

Wir versprechen uns als Ergebnis des gemeinsamen Projektmanagements, dass letztendlich alle Beteiligten über das gleiche Wissen und die gleichen verbindlichen Strukturen verfügen. Die gemeinsame Bearbeitung von bereichsübergreifenden Themen bzw. Querschnittsthemen soll dazu beitragen, Ressourcen einzusparen und Anpassungsschwierigkeiten zu minimieren, damit erfolgreichere Projekte entstehen. Diese optimierte und koordinierte Projektarbeit führt letztlich zur Verbesserung der Erlössituation und ermöglicht es uns, Ausschreibungen gezielter zu bedienen, neue Projekte zu initiieren und innovative Ideen zu entwickeln.

Ein positives Beispiel hierfür ist u.a. die Erarbeitung und Konkretisierung unserer Haltung zum Schutz vor Gewalt sowie konkreter Umsetzungsmaßnahmen. Die aktuellen globalen Konflikte und Krisen auch Änderungen im Sozialgesetzbuch zum Gewaltschutz haben uns veranlasst, ein Projekt aufzusetzen, das unsere gesamte Organisation auf allen Ebenen einbezieht. Dieses Jahr haben wir allgemeingültige Leitsätze entwickelt, die unsere Ideen zu diesem Thema bündeln. In 2024 werden diese Leitsätze in den einzelnen Fachbereichen vertieft, verfeinert und wo sie beginnt, mit individuellen Anpassungen umgesetzt.

Beim Thema Schutz vor Gewalt beschäftigen wir uns intensiv mit den Fragen, was Gewalt ist, wie wir sie definieren, wo sie beginnt, und mit welchen Maßnahmen wir uns vor ihr schützen können. Aus unserer Perspektive ist dieses Thema im gesamtgesellschaftlichen Kontext und in der Gesetzgebung verankert und unser Ziel ist es, dass sich jede\*r einzelne Mitarbeiter\*in dazu positioniert. Die Identifikation mit unserem Selbstverständnis und Führungshandeln zum Schutz vor Gewalt wird somit zur Grundvoraussetzung für die Mit- und Zusammenarbeit in unserer Organisation.

Im Bereich des Führungshandelns haben wir an weiteren Wirkungen gearbeitet: Wir haben aus den Erfahrungen der Corona-Pandemie gelernt, dass Digitalisierung unter anderem deswegen eine wichtige Rolle spielt, weil sie administrative Ressourcen spart und neue Möglichkeiten eröffnet. Gleichzeitig ist uns sehr deutlich bewusst geworden, dass Bindungs- und Beziehungsarbeit nicht ausschließlich digital erfolgen kann.

Deshalb haben wir uns intensiv damit auseinandergesetzt, welche Aufgaben digitale Präsenz erfordern, um Ressourcen effizient zu nutzen, und welche Diskussionen und Beziehungen Zeit und persönliche Präsenz benötigen. Dieses Jahr haben wir das Besprechungswesen auf der oberen Führungsebene [Geschäftsführung, Bereichsleitungen und Stabsstellen] entsprechend angepasst. Wir haben digitale und Präsenzmeetings klar voneinander getrennt. Um die Zeitressourcen aller zu optimieren und die Effektivität zu steigern, haben wir die regelmäßigen Besprechungen auf monatliche digitale Meetings umgestellt. Am Ende jedes Monats findet jeweils eine Präsenzveranstaltung statt, die der kollegialen Weiterentwicklung, dem Austausch sowie der Bewertung und



Diskussion inhaltlicher Themen dient, die aus unseren gemeinsamen Projekten resultieren. Wir sind überzeugt, dass diese Strukturanpassung maßgeblich zum Fortschritt und zur Weiterentwicklung unserer Organisation beiträgt.

Zusätzlich zu den Besprechungsstrukturen gibt es Klausurtage für unsere Führungskräfte, die in diesem Jahr Nachhaltigkeit zum Thema haben. Diese Klausurtage dienen als Kick-Off für verschiedene Themen, die im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit für uns wichtig sind. Ein Beispiel dafür ist die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die wir in den nächsten Jahren veröffentlichen werden. Zusätzlich hat sich unsere Geschäftsführung in diesem Jahr intensiv mit Themen wie Risikomanagement, Verga-

bemanagement und im Hinblick auf das Hinweisgeberschutzgesetz mit der Rolle der Ombudsperson beschäftigt. Zudem spielten die Verträge mit dem ASB Landesverband Hessen e.V. und unserer Schwestergesellschaft ASB Hessen Service GmbH als wichtige Bausteine unserer Aktivitäten eine zentrale Rolle.

Alle diese Maßnahmen zielen darauf ab, sicherzustellen, dass unsere Organisation jederzeit finanziell solide aufgestellt ist. Wir sorgen dafür, dass die ASB Lehrerverbande verantwortungsvoll mit öffentlichen Geldern umgeht. Wir sind jederzeit in der Lage, nachzuweisen, dass wir die Mittel, die wir als freier Träger aus der öffentlichen Hand erhalten, sorgfältig und überlegt einsetzen. ■

# Auswirkungen durch Unternehmens- wachstum

Als Resultat unseres kontinuierlichen Engagements und der erfolgreichen Umsetzung unserer Strategien konnten wir im letzten Jahr ein signifikantes Wachstum unseres Unternehmens verzeichnen. Ein bedeutender Schritt dieses Jahr war u. a. der Abschluss einer neuen Leistungsvereinbarung gemäß den Leistungen aus dem SGB IX im Fachbereich Erziehungshilfen und Lernförderung. Diese Vereinbarung betrifft insbesondere die Schulassistenz. Als bereits zuverlässiger Träger für die Schulbegleitung gemäß SGB VIII konnten wir uns in diesem Jahr auch als verlässlicher Träger für Schulassistenz beweisen. Als der freie Träger CeBeeF e.V. sein Angebot der Schulassistenz reduzieren musste, waren wir in der Lage, die entstandene Notlage der Kinder, der gekündigten Schulassistent\*innen sowie der Stadt Frankfurt teilweise abzufedern. Im Rahmen der SGB IX-Verhandlungen intensivierten und beschleunigten wir die Gespräche mit der Stadt Frankfurt, um die Leistungsvereinbarung zeitnah abzuschließen. Dank dieser neuen Vereinbarung konnten wir 25 Mitarbeitende des CeBeeF e.V. in unsere Abteilung „Eingliederungshilfen in Schulen“ einstellen und somit eine Arbeitsplatzsicherheit für sie und ein solides Fundament für die Weiterversorgung der Kinder schaffen. Diese Erweiterung ist ein wichtiger Schritt, um unser Angebot im Bereich der Erziehungshilfen und Lernförderung in der Region auszubauen und unsere Position als verlässlicher Partner zu stärken. ■



In Übereinstimmung mit unserer Vision betrachten wir diese Anforderungen nicht nur als Pflicht, sondern als zentrale Bausteine für unseren langfristigen Erfolg und als Chance, uns kontinuierlich zu verbessern. Im Rahmen der Weiterentwicklung dieser Themen haben wir im Herbst 2023 ein Meeting zum Thema Beschwerdemanagement durchgeführt. Dabei haben wir Beschwerden nicht nur als Herausforderungen, sondern als Chancen zur Verbesserung identifiziert. Für uns ist klar, dass die Auseinandersetzung mit Beschwerden eine Möglichkeit ist, unsere internen Prozesse und Strukturen fortlaufend zu optimieren.

Beschwerden sind ein wichtiges Instrument zur Weiterentwicklung und bieten allen Fachbereichen die Gelegenheit, spezifische Erkenntnisse und Verbesserungen zu erzielen. Damit dies gelingt, müssen alle Fachbereiche die gleiche Haltung einnehmen – ähnlich wie bei unserem Engagement für den Schutz vor Gewalt. Jeder Mensch sollte sich die Frage stellen, was eine Beschwerde in seinem Arbeitsfeld konkret bedeutet, welche Maßnahmen zur Lösung zu ergreifen sind und wie diese die bestehenden Strukturen optimieren können.

Indem wir klare Strukturen schaffen, erleichtern wir es unseren Mitarbeitenden, in jeder Situation angemessen zu reagieren und kontinuierlich die Qualität unserer Angebote und Projekte zu fördern. Dies trägt nicht nur dazu bei, gesetzliche Vorgaben zu erfüllen, sondern hilft auch, Risiken für unsere Organisation frühzeitig zu erkennen und zu mindern.

Die Wirkung ist weitreichend: Durch ein systematisches Beschwerde- und Risikomanagement schaffen wir ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden und sorgen gleichzeitig für Vertrauen bei unseren Klient\*innen, Auftraggebern, der Öffentlichkeit und Politik. Auf diese Weise tragen wir nachhaltig zum Erfolg der ASB Lehrerkooperative gGmbH bei und stärken unsere Position im Bildungs- und Sozialmarkt. ■

## Beschwerde- und Risikomanagement

Auf unser wachsendes Unternehmen kommen gesetzliche Anforderungen zu, die wir in den nächsten Jahren in unsere Unternehmensführung einbetten werden. Dies betrifft insbesondere die Nachhaltigkeitsberichtserstattung, ein Compliance-konformes Risikomanagement sowie ein strukturiertes Beschwerdemanagement. Wir achten bereits auf diese Aspekte, setzen uns jetzt jedoch zunehmend intensiver damit auseinander.

# Verwirklichung der Nachhaltigkeitsziele

Bei unserem diesjährigen Strategietreffen haben wir mit der obersten Führungsebene der ASB Lehrerkooperative gGmbH und des ASB Landesverbandes Hessen e.V. die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der von allen Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen beschlossenen Agenda 2030 durchgesehen und unsere gemeinsamen Ziele auf dieser Grundlage abgestimmt. Dabei haben wir die Nachhaltigkeitsziele identifiziert, auf die unsere Organisation den größten Einfluss hat, und die sie unterstützen kann. Zu den sieben Zielen, die für uns prioritär sind, gehören: „Hochwertige Bildung“, „Weniger Ungleichheiten“, „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, „Gesundheit und Wohlergehen“, „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“, „Geschlechtergleichheit“ sowie „Keine Armut“.

## Bildung, Chancengerechtigkeit, menschenwürdige Arbeit und Bekämpfung von Armut

Für unsere Mitarbeitenden möchten wir gute Arbeitsbedingungen und eine ausgewogene Life-Balance schaffen. Durch unseren Tarifvertrag und der damit einhergehenden gleichberechtigten Entlohnung, unabhängig vom Geschlecht, stellen wir die Basis sicher.

Neben neuen Tarifabschlüssen haben wir die Anpassung an den öffentlichen Tarifvertrag TVÖD schrittweise eingeführt, was zu einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit beiträgt. Zudem haben wir das Jobticket durch das Deutschlandticket ersetzt, wodurch unsere Mitarbeitenden nun mit einer geringen Eigenbeteiligung deutschlandweit unterwegs sein können. Wir haben einen Inflationsausgleich geleistet, um die Auswirkungen der Inflation abzufedern. Wir führen die Anpassung der Gehälter und die Anpassung der Stufenlaufzeiten fort. Unser Ziel ist, dass unsere Mitarbeitenden in Orientierung an den öffentlichen Sektor entlohnt werden und damit die Gleichstellung erreicht wird.

Der diesjährige Tarifstreit im öffentlichen Dienst wird auch Auswirkungen auf unsere Tarifstruktur haben.

Wir haben unsere Bereichsleitungen ebenfalls in die Tarifstruktur überführt, um uns von außertariflichen Arbeitsverträgen zu lösen und zu zeigen, dass wir die uns zugeteilten Gelder im Sinne der öffentlichen Hand verantwortungsvoll verwalten.

Unsere Regelungen zur persönlichen Weiterentwicklung und Qualifizierung konzentrieren sich auf die fachlichen Anforderungen. In unseren Stellenbeschreibungen ist klar definiert, welche fachlichen Fähigkeiten erforderlich sind und welche Kompetenzen eine Person für ihre jeweilige Stelle benötigt. Wenn sie diese noch nicht im ausreichenden Maß besitzt, stellen wir uns gemeinsam den Fragen: „Welche Voraussetzung benötigst du, um dieses Ziel zu erreichen?“ und „Wie kannst du deine Weiterentwicklung fördern und dich qualifizieren?“. Die gleichen Fragen stehen im Fokus unserer sozialen und pädagogischen Arbeit mit unseren Klient\*innen und Kursteilnehmer\*innen.

Jedes unserer Projekte steht für hochwertige Bildung. Unsere Angebote sind größtenteils darauf ausgerichtet, Menschen entsprechend ihrer individuellen Biografien Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung zu bieten. Ob in Sprachkursen oder Erziehungshilfen, in Jugendprojekten, Kindertagespflege, Kitas oder im Ganztagschulkontext – unsere Konzepte zielen auch darauf ab, Chancenunterschiede und Auswirkungen von Armut auszugleichen, beispielsweise zwischen Kindern aus armen und reichen Familien. Durch Projekte in unseren Kindertagesstätten wie den „Grünen Schrank“ engagieren wir uns aktiv für die soziale Unterstützung von Familien.

Zu den Zukunftsängsten unserer Mitarbeitenden gehören die Sicherung ihrer Arbeitsplätze. Ein Beispiel ist das Integrationsprogramm „Mama lernt Deutsch“, das wir in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Frankfurt am Main, insbesondere dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten [AmkA], durchgeführt haben. Leider hat das AmkA dieses Projekt aufgrund von Budgetkürzungen eingestellt. Ebenso betroffen war unser „Hippy“-Projekt, ein Grundschulvorbereitungsprogramm für Vorschulkinder mit Migrationsgeschichte und deren Familien, das ebenfalls aus finanziellen Gründen beendet wurde.

Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen ist es uns gelungen, unser Bildungs- und Integrationsprogramm „Mama lernt Deutsch“ aufrechtzuerhalten. Durch die erfolgreiche Akquise von Stiftungsgeldern konnten wir die Kurse für Frauen mit Kindern weiterführen und somit auch die Beschäftigung unserer Mitarbeitenden in diesem Bereich sichern. Im Gegensatz dazu mussten wir das „Hippy“-Projekt leider einstellen, da sich keine alternative Finanzierungsmöglichkeit auftat. Dadurch war es uns nicht möglich, Mitarbeitende fair zu beschäftigen, ohne auf ehrenamtliche oder prekäre Arbeitsverhältnisse zurückzugreifen.



Unser Ziel ist es, keine prekären Beschäftigungsverhältnisse zu fördern. Wir besprechen uns regelmäßig mit den Betriebsratsmitgliedern, welche Möglichkeiten zur beruflichen Qualifizierung bestehen. Wir ermutigen besonders unsere pädagogischen Hilfskräfte eine Ausbildung im pädagogischen Bereich zu absolvieren, die wir gerne begleiten, sodass ihre Beschäftigungsmöglichkeit und ihr Einkommen erhöht werden. ■

## Gesundheit und Wohlergehen

Wir sorgen für Rahmenbedingungen und solide Grundlagen, um die Arbeitsbelastung unserer Mitarbeitenden zu begrenzen und gleichzeitig ihre Bedürfnisse zu berücksichtigen. Gemeinsam mit dem Betriebsrat wurde viel Zeit investiert, um Betriebsvereinbarungen zu verhandeln und einzuführen. Wir haben die Ressourcen im Qualitätsmanagement für unsere Gesamtorganisation erhöht, da wir die Qualitätssicherung im pädagogischen Bereich für den gesamten ASB Landesverband Hessen e.V. übernehmen. Bereits im letzten Jahr haben wir Belastungsgrenzen festgestellt und frühzeitig erkannt, wenn zusätzliche personelle Unterstützung notwendig wurde, um eine Überlastung des Systems zu vermeiden. Unsere Planungen bieten eine gewisse Sicherheit und ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, Belastungen im Arbeitsleben besser zu bewältigen und diese nachhaltig zu reduzieren.

In unserem größten Fachbereich Kindertagesstätten stellen wir unter anderem eine grundlegende Dienstplangestaltung und verlässliche Dienstpläne in den Fokus. Dieses Jahr haben wir uns bei einem Kick-Off mit der Entwicklung eines Personalbarometers und eines Notfallplans beschäftigt, insbesondere für Situationen wie den unerwarteten Personalausfall in der Kinderbetreu-

ung. Wir haben überlegt, wie wir sicherstellen können, dass wir jederzeit über geeignete Strukturen und Maßnahmen verfügen, um handlungsfähig zu bleiben und flexibel reagieren zu können. Darüber hinaus haben wir aktiv auf das Wachstum an Kindertageseinrichtungen reagiert, indem wir zwei neue Bereichsleitungen eingestellt haben.

Ein weiterer entscheidender Punkt für diese Einstellungen ist unser Unternehmenswachstum. Wir planen mittelfristig nicht nur zwei Neueröffnungen im kommenden Jahr, sondern auch die Inbetriebnahme weiterer Kindertageseinrichtungen. Die Erfahrung aus der letzten Kita-Eröffnung hat uns gezeigt, dass eine Bereichsleitung etwa ein halbes Jahr lang stark in Anspruch genommen wird, um eine neue Einrichtung erfolgreich zu etablieren. Es ist notwendig, dass Führungskräfte und neue Teams intensiv begleitet werden. Neben fachlichem Input ist mehr Beziehungsarbeit erforderlich und diese benötigt Zeit. Um stabile Teams, hochwertige Konzepte und eine gute Qualität sicherzustellen, sind daher zusätzliche Ressourcen unerlässlich.

Wir haben jeweils drei bis fünf Kitas zu einem gemeinsamen Quartier gebündelt. Die Zusammenarbeit im Quartier erzeugt wirkungsvolle Synergien zwischen den Teams der verbundenen Kindertagesstätten. Gleichzeitig erfordert sie ein spezifisches Führungsverständnis, damit sich alle Hilfs- und Fachkräfte als Teil eines großen Quartier-Teams sehen können. Dies war auch ein wesentlicher Aspekt bei der Entscheidung, die Ressourcen der Bereichsleitung [in diesem Fachbereich] zu erhöhen.

Darüber hinaus haben wir verstärkt Ressourcen in die Entwicklung unserer Kita-Leitungen investiert. Wir haben dieses Jahr unter anderem in Klausurtagen gemeinsam gearbeitet, um das Rollenverständnis von Einrichtungsleitungen und ihren Stellvertreter\*innen zu stärken. Führungskräfte spielen eine maßgebliche Rolle bei der Fachkräftegewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. In unserem Geschäftsfeld Kindertagesstätten mit über 450 Beschäftigten macht sich dies besonders bei der Einführung neuer Strukturen wie der Dienstplangestaltung und Einsatzplanung bemerkbar. Auch die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben wie die diesjährige Änderung des Fachkraftschlüssels laut dem neuen Fachkraftkatalog im Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch [HKJGB] braucht gute Führung. Daher legen wir großen Wert darauf, dass unsere Führungskräfte der mittleren Ebene ihre Teams effektiv und kompetent leiten können.

Im Bereich der Arbeitssicherheit haben wir kontinuierlich an den Gefährdungsbeurteilungen gearbeitet, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das gesundes Arbeiten ermöglicht. Da uns coronabedingte Ausfälle weiterhin begleiten, stellen wir als Arbeitgeber Tests und Masken zur Verfügung. Es ist uns wichtig, dass an COVID-19 erkrankte Mitarbeitende nicht zur Arbeit kommen, selbst wenn sie mittlerweile gesetzlich dazu berechtigt sind. Unsere Organisation hat entschieden, dass positiv getestete Mitarbeitende zu Hause bleiben. Unser Ziel ist es, sowohl die



Infektionsketten und zusätzliche Ausfälle zu vermeiden als auch die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und Klient\*innen zu schützen.

Als Arbeitgeber haben wir dieses Jahr auch Maßnahmen ergriffen, um Suchterkrankungen bei Mitarbeitenden zu adressieren, die leider seit der Pandemie zugenommen haben. Dies wurde besonders im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements [BEM] deutlich. Seit 2023 steht unseren Mitarbeitenden eine betriebliche Suchtberatungsressource zur Verfügung. Eine Suchtberatung ist einmal wöchentlich für 2 bis 3 Stunden im Unternehmen geöffnet, um betroffene Personen zu unterstützen. Auf diese Weise haben unsere Mitarbeitende eine direkte Ansprechperson im eigenen Unternehmen. In diesem Jahr haben wir zudem intensiv an der Qualität

unserer Arbeit gewirkt und diese stetig verbessert. Wir haben nicht nur die AZAV-Rezertifizierung erfolgreich abgeschlossen, sondern auch die neue Zertifizierung von Weiterbildung Hessen e.V. erhalten, die die hohe Qualität unserer Angebote bestätigt. Während die Zertifizierung von Weiterbildung Hessen e.V. besonders die inhaltlichen, didaktischen und methodischen Grundlagen betont, legt die AZAV [Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung] den Fokus eher auf die Organisationsstruktur. Durch beide Zertifizierungen können wir nun mit berechtigtem Stolz nachweisen, dass unsere Projekte sowohl inhaltlich als auch organisatorisch stimmig sind und externe Qualitätsstandards von Zertifizierungsstellen erfüllen. Dies stärkt unsere Position auf dem Bildungsmarkt und wirkt sich positiv auf unsere Klient\*innen und Mitarbeitende aus. ■

## Frieden und Gerechtigkeit

Wir können den großen Zukunftsängsten, die beispielsweise durch Inflation und Krieg entstehen, in unseren Projekten nicht beseitigen. Aber durch die Förderung eines starken Demokratieverständnisses und indem wir im Umgang mit Themen wie Schutz vor Gewalt sensibilisiert sind, können wir helfen, diese Ängste ein Stück weit zu verringern. Unser Schutz umfasst auch Menschen, die aus Kriegsgebieten kommen oder aus Regionen, die selbst Aggressoren waren oder noch sind. Ein gutes Beispiel unter vielen für Schutz vor Gewalt und ein friedliches Miteinander, das wir im Alltag umsetzen, sind unsere Integrationskurse. Hier stellen wir für Menschen aller Nationalitäten eine neutrale, geschützte Lernumgebung bereit, in der sie sich unabhängig von ihrer Herkunft auf ein gemeinsames Ziel konzentrieren können. ■



## Klimaschutz

Auch in Bezug auf unsere Umwelt und den Klimaschutz setzen wir alles daran, bewusst zu handeln. Wir haben unsere im Vorjahr begonnene Stromsparkampagne erfolgreich weitergeführt und unsere Mitarbeitenden sensibilisiert. Wir engagieren uns aktiv für Nachhaltigkeit in Projekten wie der Anlage von Schulgärten, Einrichtung von „grünen Schränken“ zur Wiederverwendung von Kinder- und Schulsachen, dem Umgang mit Lebensmitteln und der Mülltrennung. Zudem beteiligen wir uns an einem Projekt zur Analyse und Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks im Rahmen der „ASB Motor“-Kampagne des ASB Bundesverbandes. Unsere Geschäftsführerin engagiert sich zudem im Nachhaltigkeitsbeirat des ASB Landesverbandes Hessen e.V., um weitere Schritte in Richtung Umweltfreundlichkeit anzustoßen und kontinuierlich Verbesserungen zu prüfen. Obwohl wir in unserer Rolle als Mieterin in unseren 60 Einrichtungen punktuell eingeschränkt sind, wirken wir bestmöglich auf nachhaltige Umbaumaßnahmen hin. Wir rüsten z. B. auf LED-Technologie um und prüfen sämtliche Ausgaben für Instandhaltung auf ihre Umweltverträglichkeit. Unsere Firmenwagen sind überwiegend Hybridfahrzeuge, und wir haben zusätzlich ein vollelektrisches Poolfahrzeug. ■



# Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying

Unsere Geschäftsführung erzielt zusammen mit den Bereichsleitungen auch im öffentlichen Raum Wirkung und vertritt unsere Interessen aktiv. Im Amt für multikulturelle Angelegenheiten haben wir dieses Jahr intensiv Kontakte geknüpft und gepflegt, unter anderem zu Bürgermeisterin Eskandari-Grünberg, um auf die Bedeutung unserer Projekte [z. B. Mama lernt Deutsch] für die Frankfurter Stadtgesellschaft aufmerksam zu machen.

Wir engagieren uns auch auf politischer Ebene. Ein Erfolg war unser Engagement im Bereich der Sprach-Kitas. Wir haben uns aktiv dafür eingesetzt, dass das Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ durch eine Finanzierung des Landes Hessen verlängert wird. Unser Protest und die Aufrufe, dieses Projekt am Leben zu halten, haben erheblich zur politischen Dynamik beigetragen. Die Verlängerung des Programms stellt einen wichtigen Schritt dar, um die Sprachförderung in Kitas weiter auszubauen und sicherzustellen.

Darüber hinaus haben wir uns in verschiedenen Trägertreffen des Bildungsdezernats eingebracht, wo wir sowohl fachlichen als auch inhaltlichen Input geben. Es bestehen Arbeitsgruppen, darunter Unterarbeitsgruppen wie die der Arbeitsgemeinschaft zum § 78 SGB VIII, in denen unsere obere Führungsebene aktiv mitarbeitet. Zusätzlich engagiert sich die ASB Lehrerkooperative aktiv in Arbeitsgruppen der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe in den kommunalen Gremien. Unser Ziel ist es, Themen wie Nachhaltigkeit und Zukunftsängste in die Diskussion einzubringen und positive Veränderungen herbeizuführen. Wir tun dies nachdrücklich, um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe zu erreichen.

Unsere Geschäftsführerin hat ihre Kandidatur für den Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V. eingereicht. Beim ASB Bundesverband in Berlin ist sie in den Fachgruppen für Kindertagesstätten und Ganztagschulen, Kinder- und Jugendschutz [KJS] vertreten. Sie wirkt aktiv in den Arbeitsgruppen Integration und Asylkonvent des Hessischen Landtags mit. Seit zwei Jahren haben wir selbst einen Sitz in diesen Gremien. Sowohl im Hessischen Landtag als auch beim ASB Bundesverband vertritt unsere Geschäftsführung den ASB Hessen und bringt als Spezialistin für Bildung die Expertise der ASB Lehrerkooperative mit ein.

Die ASB Lehrerkooperative vertritt den ASB Hessen bei Gesetzesanhörungen und gibt für ihn Stellungnahmen ab. Diese Stellungnahmen enthalten Einschätzungen zu Chancen und Risiken, die der ASB in Bezug auf gesetzliche Änderungen oder neue Richtlinien sieht. Die Mitwirkung bei solchen Gremien ist wichtig, da wir als ASB Feedback und Vorschläge aus der Praxis einbringen und damit Einfluss auf politische Entscheidungen nehmen können. Ein konkretes Beispiel ist die Diskussion um den Fachkräftecatalog, bei der wir auf potenzielle Risiken für die Mitarbeitenden hingewiesen haben. Aufgrund des Inputs verschiedener Vertreter\*innen aus der Praxis und von Gewerkschaftsseite wurde ein Förderprogramm aufge-

setzt, das zusätzliche Gelder bereitstellt, um den Umgang mit multiprofessionellen Teams zu fördern. Das Ziel unserer Beteiligung ist es, konstruktive Beiträge zu Gesetzesänderungen oder neuen Richtlinien einzubringen, damit sie eine positive Wirkung auf die Praxis entfalten. ■



# Arbeitgeberrolle

08

→ FACHKRÄFTEMANGEL

# Ausbildungs- förderung

Wir als Unternehmen investieren sowohl Zeit als auch Ressourcen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden sich intensiv mit relevanten Themen auseinandersetzen können. Dafür bieten wir in Qualitätsdialogen und -zirkeln einen entsprechenden Rahmen. Darüber hinaus stellen wir in den Konzeptionstagen jeder Einrichtung Zeit zur Verfügung, um diese Themen umfassend zu bearbeiten. Dabei wird jeder Konzeptionstag finanziell unterstützt, um Expert\*innen wie Referent\*innen, Coaches und Supervisor\*innen einzubinden.

Für jedes Fortbildungsthema gibt es einen zentralen Leitgedanken. Im Jahr 2024 wird das Leitthema „Schutz vor Gewalt“ sein. Im vergangenen Jahr 2022 lag der Fokus auf Gesundheitsförderung, ergänzt durch verschiedene Fachtage, um gesundes Arbeiten zu fördern und spezifische Bedürfnisse der Teams zu adressieren. Auch das Thema Inklusion wurde in gezielten Fortbildungen behandelt.

Unsere Organisation investiert erhebliche finanzielle Mittel, um die Qualität unseres Personals zu sichern und dessen Weiterentwicklung zu fördern. Dies wird von unseren Fachbereichen als sehr wichtig erachtet und von der Geschäftsführung unterstützt. Dabei geht es nicht nur um berufliche Abschlüsse und Qualifikationen, sondern auch darum, sich im täglichen Arbeitsalltag kontinuierlich weiterzubilden und stets auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Ein Beispiel dafür ist die geplante Umsetzung digitaler Lehrmethoden im Fachbereich Abschlüsse - Berufsvorbereitung - Ausbildung. Neben der Verwendung digitaler Endgeräte liegt unser Fokus auf dem Ausbau von Methodik und Didaktik für den digitalen Unterricht. Unser Ziel ist es, digitalen Unterricht ohne Qualitätsverlust umzusetzen.

Dieses Jahr erlebten wir als Tochtergesellschaft des Arbeiter-Samariter-Bundes [ASB] das erste Mal einen Cyberangriff. Dank unserer umfassenden Sicherheitsmaßnahmen waren wir bereits nach drei Tagen wieder voll arbeitsfähig. Diese Erfahrung zeigt, dass wir in Krisensituationen gut vorbereitet sind. Bereits während der Corona-Pandemie haben wir dies bewiesen, als wir innerhalb eines Tages unsere Angebote erfolgreich auf digitale Formate umstellten, ohne dass es zu wirtschaftlichen Ausfällen kam.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Sicherheit von Daten. Wir legen großen Wert darauf, dass die Daten unserer Mitarbeitenden und Klient\*innen sicher sind, auch beim Wechsel zu einem neuen Dienstleister. Die Gewährleistung der Datensicherheit wirkt sich auch auf die psychische Gesundheit positiv aus, da unsere Mitarbeitenden und Klient\*innen darauf vertrauen können, dass ihre sensiblen Informationen geschützt sind. ■

Um unsere finanzielle Sicherheit, die Stabilität unserer Dienstleistungen und die Qualität unserer Arbeit zu gewährleisten, ist die Gewinnung von Fachkräften extrem wichtig. Angesichts des spürbaren Fachkräftemangels arbeiten wir intensiv und kontinuierlich an Lösungen, indem wir vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten schaffen und anbieten. Um dies zu unterstützen, haben wir eine spezielle Stelle für „Aus- und Fortbildung“ geschaffen. Diese Ressource wurde 2022 eingeführt und spielt eine wichtige Rolle in der konzeptionellen Gestaltung und Steuerung der Ausbildungsmaßnahmen.

Wir helfen Menschen, prekäre Arbeitsverhältnisse aufzugeben und sich weiterzuentwickeln, indem wir sie durch Bildungschancen dabei unterstützen, beispielsweise einen Abschluss zu erwerben. Unsere Ausbildungsmaßnahmen umfassen nicht nur die Qualifikation zur pädagogischen Fachkraft, sondern auch den Erwerb eines allgemeinen Abschlusses, der vielfältige berufliche Möglichkeiten eröffnet. Menschen, die den Haupt- oder Realschulabschluss erwerben möchten, bieten wir Unterricht im „Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang“, im Projekt „Ihr Weg in die Gesundheits- und Sozialberufe“ und in der „Freien Schule für Erwachsene“ an.

Frauen mit Migrationsgeschichte können sich in unserer Qualifizierungsmaßnahme mit Bildungsgutschein zu Kindertagespflegepersonen weiterbilden. Wir bieten auch intern Ausbildungsmöglichkeiten an. Eine Hilfskraft, die in einer unserer Kindertageseinrichtungen beschäftigt ist, kann sich beispielsweise zur pädagogischen Fachkraft qualifizieren. Kinderbetreuerinnen, die bei uns angestellt sind und parallel zu den Integrationskursen die Kinder der Kursteilnehmerinnen beaufsichtigen, nehmen an der Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson teil.

Als Organisation betrachten wir die Ausbildung als einen unserer zentralen Schwerpunkte. Wir ermutigen jeden Menschen, der die Möglichkeit dazu hat, eine Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren - sei es in einem unserer Haupt- und Realschulkurse, einem Integrationskurs oder im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme. Auch Quereinsteiger\*innen bilden und fördern wir in unserer Organisation bewusst. Wir unterstützen diese verschiedenen, auf die Bedürfnisse der jeweiligen Person zugeschnittenen Bildungswege aktiv. Zugleich ist es für uns als Unternehmen und Arbeitgeber entscheidend, unsere Leistungsfähigkeit langfristig sicherzustellen, indem wir über qualifiziertes Personal verfügen. ■

# Ergebnisse aus den Querschnittsprojekten

# Beschäftigtenzahl

Wir sind sehr stolz darauf, dass die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Fachbereichen der ASB Lehrerkooperative so erfolgreich gestaltet wird. Querschnittsprojekte, die mehrere Themen wie Schulabschlüsse, Sprachkurse und Kindertagespflege betreffen oder in den Aufbau des BildungsCampus Heusenstamm an einem neuen Standort münden, werden in enger Abstimmung zwischen den Teams unserer Fachbereiche umgesetzt. Diese Erfolge sind das Ergebnis unseres gemeinsamen Engagements und Prozesses, die interne Zusammenarbeit stetig zu verbessern.

Passgenaue Bildungsangebote bestehen selten nur aus einem Baustein, sondern erfordern das Zusammenspiel mehrerer Komponenten. Ein Beispiel ist der Erwerb eines Hauptschulabschlusses in Kombination mit einem Betriebspraktikum und einem Deutschkurs. Dank dieser erfolgreichen Kooperationen können wir qualitativ noch bessere und passendere Angebote für unsere Zielgruppen entwickeln.

Insbesondere bei der pädagogischen und sozialen Arbeit mit sehr diversen Zielgruppen ist dieses Zusammenspiel unserer verschiedenen Leistungsbereiche entscheidend für wirkungsvolle, maßgeschneiderte Angebote. Wenn wir diese erfolgreichen Kooperationen aufrechterhalten und weiter ausbauen, können unsere Teams und Fachbereiche ihr gesamtes Potenzial entfalten, um gemeinsam herausragende Ergebnisse zu erzielen, bestmögliche Angebote zu gestalten und einen wichtigen Beitrag zur Bildungs- und Integrationslandschaft zu leisten. ■



Für die ASB Lehrerkooperative arbeiteten insgesamt **1.199 Mitarbeitende**, darunter rund **67 Auszubildende**.

Anzahl per 31.12.2023	Insgesamt
Hauptamtlich Mitarbeitende im Durchschnitt:	799
Darunter Beschäftigte: ...im Quereinstieg	46
...im Praktikum	18
...im FSJ [Freiwilliges Soziales Jahr]	-
...im BFD [Bundesfreiwilligendienst]	-
...im dualen Studium	1
...als Erzieher in Ausbildung	6
Ehrenamtlich Mitarbeitende	290
Honorarkräfte	110
<b>Insgesamt</b>	<b>1.199</b>

Insgesamt  
**1.199**  
Mitarbeitende

Hauptamtlich  
Mitarbeitende  
im Durchschnitt

**799**

.....  
Darunter rund  
**67 Auszubildende**

„Die Ausbildung ist ein sicherer Weg, um qualifizierte Mitarbeitende zu entwickeln und zu halten. Unsere Erfolgsgeschichten zeigen, wie wichtig es ist, Menschen auf ihrem Weg zu unterstützen und sie zu ermutigen, ihre berufliche Entwicklung bei uns fortzusetzen.“

## Ausbildung



Im Jahr 2023 waren durchschnittlich **67 Auszubildende** in verschiedenen, praxisintegrierten Ausbildungsgängen sozialversicherungspflichtig eingestellt.

Stand	Quereinsteiger*innen	Praktikanten*innen	FSJ	Erzieher*innen Ausbildung	Duale Studenten*innen
31.03.2023	48	16	-	6	1
30.06.2023	46	8	-	6	1
30.09.2023	47	17	-	5	1
31.12.2023	46	18	-	6	1
<i>Einfacher Durchschnitt</i>	<b>46,75</b>	<b>14,75</b>	-	<b>5,75</b>	<b>1</b>
Anteil an Festangestellten insgesamt	<b>5,85%</b>	<b>1,85%</b>	-	<b>0,72%</b>	<b>0,13%</b>

## 08 → FACHKRÄFTEMANGEL

# Aus- und Fortbildung

Fachkräftegewinnung ist heutzutage unverzichtbar und wir sind glücklicherweise in der Lage, viele unserer pädagogischen Fachkräfte selbst auszubilden. Insgesamt haben wir rund 60 Auszubildende in unserem Unternehmen, die mehrheitlich in den Kindertageseinrichtungen unserer beiden Fachbereiche „Kindertagesstätten“ und „Ganztag an Schulen“ eingesetzt sind. Die Ausbildung ist ein sicherer Weg, um qualifizierte Mitarbeitende zu entwickeln und zu halten.

Unsere Auszubildenden bereichern unsere Einrichtungen mit ihrem frischen Blick sowie den neuesten Erkenntnissen aus Pädagogik, Erziehung und Lehre. Ihre Motivation, Neugier und Lernbereitschaft sind ansteckend und regen unsere Teams dazu an, Routinen zu hinterfragen. Durch sie werden unsere Teams dynamischer und diverser. Somit ist die Ausbildung für alle Beteiligten eine inspirierende und intensive Zeit.

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Auszubildenden bedürfnisgerecht und individuell begleitet werden. Wenn sie Probleme haben oder Fragen aufkommen, sind wir für sie da. Diese gezielte Unterstützung hat eine enorme Wirkung auf ihre Zufriedenheit und ihre Bindung an unser Unternehmen.

Die Kooperation mit den Ludwig Fresenius Schulen Frankfurt/Main hat sich über die Jahre bewährt. Durch unsere begleitende Rolle z. B. in Form von Besuchen an den Einsatzorten und die enge Zusammenarbeit mit der Schule können wir Probleme frühzeitig erkennen und gemeinsam angehen. Wir verzeichnen eine sehr geringe Abbruchquote, unser ganzheitlicher Ansatz erzielt seine Wirkung.

Die intensive Zusammenarbeit zwischen Schule und Praxisort gewährleistet eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die auf den Bedürfnissen der Erziehungsbranche basiert. Durch den ständigen Abgleich von Theorie und Praxis können wir sicherstellen, dass unsere Auszubildenden bestmöglich auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet werden. Unsere Partnerschule ist digital gut ausgestattet, Unterlagen sind online abrufbar und auch der Kompetenzbereich „Medien“ ist im Curriculum verankert. Es gibt jedoch noch Potenzial, die digitale Bildung in der pädagogischen Ausbildung zu stärken. Ein gezielterer Fokus auf die Vermittlung digitaler Tools wie zum Beispiel gängiger Softwareprogramme wie MS Word oder Lern-Apps für Kinder ist wünschenswert, um angehende pädagogische Fachkräfte noch besser auf die Praxis vorzubereiten.

Unsere Auszubildenden haben die Möglichkeit, verschiedene Bereiche und Kindertageseinrichtungen unserer Organisation kennenzulernen. So können sie herausfinden, wo ihre Stärken liegen und in welchem Bereich sie nach ihrer Ausbildung gerne fest arbeiten möchten. Wir berücksichtigen bei unseren Übernahmegesprächen die Wünsche unserer Auszubildenden, und lassen zusätzlich die fachkundigen Einschätzungen ihrer Einrichtungsleitungen aus der Praxiszeit mit einfließen.

Die Entwicklung und Umsetzung unseres Anleitungskonzeptes ist ein wichtiger Baustein für unseren Aus- und Fortbildungserfolg. Unsere Anleiter\*innen werden mittels einer internen Fortbildung kontinuierlich geschult um die effektive Betreuung unserer Auszubildenden zu gewährleisten. In unserer Anleiter\*innen-Fortbildung wird auf Praxisnähe und Qualität geachtet. Dafür aktualisieren wir kontinuierlich die Vorgaben unseres Qualitätsmanagement-Bausteins „Anleitung“ und gleichen die Inhalte mit den Bedürfnissen und Herausforderungen in den einzelnen Einrichtungen ab.

Die Einrichtungsleitungen und Fachkräfte, die Auszubildende anleiten, arbeiten Hand in Hand. Wir führen neben der Fortbildung für Anleiter\*innen auch eine Informationsveranstaltung für die Einrichtungsleitungen durch, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten ihre Rolle im Anleitungsprozess bestmöglich wahrnehmen können und wissen, welche Erwartungen an sie gestellt werden.

So können wir gemeinsam eine qualitativ hochwertige, praxisnahe Anleitung gewährleisten.

Durch die hohe Qualität der Anleitung fühlen sich unsere Auszubildenden gut betreut und unterstützt, was wiederum zu einer positiven Erfahrung während der Ausbildung führt. Unsere Fachkräfte in der Anleitung wiederum sehen, dass sich ihre Arbeit und ihr Engagement positiv auf die Entwicklung der Auszubildenden auswirken. Sie schätzen die interne Fortbildung und den Austausch mit Kolleg\*innen und Einrichtungsleitungen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.

Die praxisintegrierte vergütete Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieher\*innen [PivA] dauert drei Jahre. Wir teilen unsere Auszubildenden in drei Jahrgänge ein. Pro Jahrgang befinden sich zwischen 15 und 17 Personen in Ausbildung. ■



### Anzahl der Auszubildenden pro Ausbildungsjahr

Die Anzahl der Quereinsteiger\*innen und Erzieher\*innen in praxisintegrierter Ausbildung in den Ausbildungsjahren:

Schuljahr:	2022	QE*	PivA**
<b>Anfang des Jahres [Schuljahr 2022/2023]</b>	1. Ausbildungsjahr	9	3
	2. Ausbildungsjahr	15	2
	3. Ausbildungsjahr	18	1
	4. Ausbildungsjahr [Verlängert]	6	0
	Summe	48	6
<b>Ende des Jahres [neues Schuljahr 2023/2024]</b>	1. Ausbildungsjahr	13	0
	2. Ausbildungsjahr	11	5
	3. Ausbildungsjahr	12	1
	4. Ausbildungsjahr [Verlängert]	10	0
	Summe	46	6

\* Im Quereinstieg; \*\*In praxisintegrierter, vergüteter Ausbildung



Wir haben dieses Jahr einen Ausbildungstarifvertrag mit den Vertreter\*innen der Gewerkschaften vereinbart. Zwölf Auszubildende aus dem dritten Ausbildungsjahr sind seit ihrer erfolgreich bestanden Prüfung im Sommer 2023 als pädagogische Fachkräfte in unserer Organisation beschäftigt.

Unsere zukünftigen Fachkräfte gewinnen wir auf verschiedenen Wegen. Auf Recruiting-Messen lernen wir potenzielle Auszubildende kennen, die sich für unsere praxisnahe, vergütete Ausbildung interessieren. Gern stellen wir ihnen unser Ausbildungskonzept und unsere Philosophie vor und erhalten dadurch regelmäßig neue Bewerbungen. Einige unserer Auszubildenden haben zuvor Studiengänge abgebrochen und sich entschieden, den Weg der Erzieher\*innen-Ausbildung bei uns einzuschlagen. Manche unternehmen bei uns einen zweiten Anlauf, nachdem sie Ausbildungsprogramme andersorts aus verschiedenen Gründen nicht abgeschlossen haben. Andere wiederum waren zunächst als pädagogische Hilfskräfte und Aushilfskräfte bei uns tätig. Einige von ihnen hätten es ursprünglich nicht in Erwägung gezogen, eine Ausbildung zu absolvieren. Doch die positiven Erfahrungen zufriedener Auszubildenden, die sie

in ihrem Arbeitsalltag in den Kindertageseinrichtungen miterleben konnten, inspirierten sie. Die Gewissheit, dass Unterstützung und Begleitung während der Ausbildung selbstverständlich sind, ermutigte sie, diese Chance zu ergreifen.

Solche Erfolgsgeschichten zeigen, wie wichtig es ist, Menschen auf ihrem Weg zu unterstützen. Es ist beeindruckend zu sehen, dass rund 80 % unserer Auszubildenden erfolgreich sind und nach Abschluss als Fachkräfte bei uns bleiben und bisweilen auch Positionen als Führungskräfte übernehmen. Wir sind sehr stolz darauf, mit unserer eigenen Abteilung Aus- und Fortbildung einen positiven Beitrag zu ihrer beruflichen Entwicklung zu leisten.

Unsere Investition und unser Engagement in Ausbildung zahlen sich für uns als ASB Lehrerverband gGmbH aus. Wir tragen zudem zur Diversität und Stärkung des Fachkräftepotenzials in unserer Zivilgesellschaft bei. Unser durchdachtes Konzept für die Anleitung, unser Fokus auf Ausbildungsqualität und unsere große Anzahl an Auszubildenden - das Sechsfache im Vergleich zu anderen Akteuren - machen uns zu einem wichtigen und attraktiven Ausbildungsbetrieb im Rhein-Main-Gebiet. ■



## Fortbildung

Wir als Organisation möchten sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand sind, ihr Fachwissen kontinuierlich vertiefen und ihre Begeisterung für die Arbeit erhalten können. Dafür schaffen wir eine Umgebung, in der Lernen und persönliche Entwicklung gefördert werden. Wir bieten sowohl externe als auch viele interne Fortbildungen für unsere Beschäftigten an.

Ein besonderer Vorteil der internen Fortbildung ist, dass wir sie auf unsere spezifischen Bedarfsinhalte und Ziele abstimmen können. Dadurch decken wir genau die Themen und Kompetenzen ab, die für unsere Mitarbeitenden

relevant sind. So können wir eine gezielte und effektive Weiterentwicklung garantieren, die sich direkt auf unsere Organisation auswirkt.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden bei den internen Fortbildungen hohe Qualität, Praxisrelevanz und Aktualität. Der gegenseitige Austausch von Ideen, Arbeitsweisen und Best-Practice-Beispielen während der Fortbildung bereichert sie nicht nur persönlich, sondern auch ihre jeweiligen Einrichtungen und Teams. Durch die Vernetzung zwischen den Teilnehmenden verschiedener Einrichtungen entstehen Kontakte und Synergien, sodass sie bei Engpässen einrichtungsübergreifend Unterstützung leisten und den Betrieb der Einrichtungen aufrechterhalten können. Gut fortgebildete Fachkräfte gestalten zudem die Angebote für die Kinder und die Erziehungspartnerschaften mit den Eltern angemessen aus.

Wir bieten allen pädagogischen Fachkräften und Hilfskräften in unserer Kinderbetreuung regelmäßig die Schulung „Erste Hilfe in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder“ als interne Fortbildung an, die alle zwei Jahre verpflichtend besucht werden soll. Unsere Mitarbeitenden sollen in der Lage sein, Kindern im Bedarfsfall angemessene Hilfe zu leisten. Diese interne Fortbildung hat nicht nur eine unmittelbare Wirkung auf ihre Arbeit, sondern insgesamt auf ihre Fähigkeit, auch in ihrer Freizeit anderen helfen zu können. Unsere Ersthelfer\*innen für Kinder in Notfallsituationen leisten damit einen weiteren bedeutenden Beitrag zum Wohl der Gesellschaft.

Notwendige Pflichtschulungen, wie beispielsweise Datenschutz und Brandschutz, können über unser eigenes E-Learning-Angebot durchgeführt werden. So ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden, sich unkompliziert ort- und zeitflexibel weiterzubilden. ■





„Unsere Zertifizierung durch Weiterbildung Hessen e. V. belegt unsere Qualität in der Jugend- und Erwachsenenbildung und ermöglicht es uns, Vertrauen zu festigen und mit noch mehr Professionalität an die Öffentlichkeit zu treten.“

# Qualitätsmanagement



Anfang 2023 haben wir einen bedeutenden Meilenstein erreicht: Die Zertifizierung durch Weiterbildung Hessen e. V. ist das Ergebnis unseres kontinuierlichen Engagements für Qualitätssicherung, Transparenz und Schutz von Verbraucher\*innen. Gegenüber unseren Kund\*innen und Auftraggebern belegt das Gütesiegel die hohe Qualität unseres Angebots, vermittelt Vertrauen in unsere Organisation und signalisiert unsere Professionalität. Zudem wird die Zertifizierung auch für Fördermittel anerkannt.

Darüber hinaus haben wir dieses Jahr intensiv an unserem Qualitätsmanagementsystem "Qualität für Kinder" weitergearbeitet, insbesondere in den zwei großen Fachbereichen Kindertagesstätten und Ganztags an Schulen. Die Wirkung dieser Qualitätsarbeit wird sich in 2024 voll entfalten. Es ist unserem Qualitätsstab gelungen, alle 39 Einrichtungen beider Fachbereiche zu besuchen. In anschließenden Qualitätsdialogen erhielten die Teams wertvolle Rückmeldungen zu den von ihnen erarbeiteten und gelebten Qualitätsstandards.

Im Rahmen von "Qualität für Kinder" bieten wir allen Kindertageseinrichtungen auch die Möglichkeit zur Selbstevaluation und zur intensiven Reflexion ihrer Arbeit. Diese angeleitete Möglichkeit wird von unseren Führungskräften und Teams sehr geschätzt. Im Fokus der Evaluations- und Reflexionszeit stehen die für sie als Teammitglieder wichtigen Aspekte ihrer Pädagogik. Hier erfahren sie ihre Tätigkeit aus einer positiven und professionellen Perspektive und können sich ihre qualitative Arbeit - unabhängig von täglichen Herausforderungen wie Fachkräftemangel, Krankenständen und Eingewöhnungsphasen - vergegenwärtigen und sie wertschätzen. Dadurch erlangen unsere Teams noch mehr Sicherheit im täglichen Handeln. "Qualität für Kinder" unterstreicht auch auf Trägerebene unse-

ren hohen Qualitätsanspruch und unsere Bestrebungen, die von uns bereits etablierten pädagogischen Standards kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern.

Durch die Entwicklung von Leitsätzen und die Implementierung eines Projektsystems konnten wir organisationsweit ein Bewusstsein für den Umgang mit Gewalt schaffen.

## Fachkräftegewinnung

Ein weiterer wichtiger Aspekt unseres Qualitätsmanagementsystems ist die Gewinnung von Fach- und Führungskräften. Durch klare Qualitätsstandards und die Förderung von persönlicher Weiterentwicklung heben wir uns als ASB Lehrerkooperative gGmbH von Mitbewerbern ab. Wir schaffen ein Arbeitsklima, in dem sich unsere Beschäftigten gesehen, wertgeschätzt und wohl fühlen. So bleiben unsere Mitarbeitenden gerne und länger bei uns, während wir gleichzeitig neue Fachkräfte gewinnen können.

## Digitale Bildung

Wir nutzen die Qualitätsmanagementsoftware roXtra, um eine barrierefreie Kommunikation und den Zugriff auf relevante Informationen für alle Mitarbeitenden sicherzustellen. Die digitale Softwarelösung trägt wesentlich zur internen Kommunikation, Zuverlässigkeit von Prozessen und Handlungssicherheit für die Mitarbeitenden bei.

Unser Qualitätsmanagementsystem zeigt Wirkung. Die Erfolge sind sowohl intern als auch extern spürbar. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unser System zu verbessern. So stellen wir sicher, dass wir den Bedürfnissen unserer Kund\*innen und Mitarbeitenden gerecht werden und entwickeln uns dabei stetig weiter. ■

# Markenauftritt

# Leistungen

Unser Internetauftritt [www.lehrerkooperative.de](http://www.lehrerkooperative.de) entspricht nicht mehr dem aktuellen Zeitgeist. Deshalb haben wir dieses Jahr entschieden, eine neue Homepage zusammen mit einer aktualisierten Bildmarke zu entwickeln. Ziel ist es, unsere Wirkung im Anbieter- und Arbeitgebermarkt mit einem modernen Außenauftritt zu erhöhen. Erste Projektgedanken und -schritte wurden mit einer Multimedia-Agentur ausgetauscht und unsere sechs Fachbereiche haben ihr ihre Anregungen und Bedarfe eingebracht. Im nächsten Jahr beginnen wir mit der Ausarbeitung des Konzepts, der Entwicklung und dem Aufbau der neuen Homepage und Bildmarke. ■

## Gesellschaftliche Herausforderungen meistern helfen

Sinn und Ziel unserer gemeinnützigen Arbeit als ASB Lehrerkooperative gGmbH ist es, mit unseren Angeboten Wirkungen zu erzielen und Einzelpersonen, Gruppen und die Gesellschaft insgesamt dadurch zu unterstützen und voranzubringen [siehe Kapitel: Herausforderungen]. Wir kamen auch in diesem Jahr unserem Bildungsauftrag nach und boten Unterstützung auf allen Ebenen. Wir sprachen insbesondere Menschen an, die Unterstützung brauchten und entwickelten Ausbildungsmaßnahmen mit Bildungsgutschein wie die Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson für Frauen mit Migrationshintergrund [siehe Kapitel: Kindertagespflege und Kinderzimmer].

## Qualität sicherstellen

Digital und offline durchgeführte Fortbildungen halten unser Methodenwissen zur Erfüllung unserer Aufgaben aktuell. Durch ein kontinuierliches Qualitätsmanagement stellen wir zusätzlich eine zeitgemäße und gute Qualität unserer pädagogischen Arbeit und Angebote sicher. So wenden wir unser Qualitätsmanagementprojekt „Qualität für Kinder“ in unseren Fachbereichen „Kindertagesstätten“ und „Ganztag an Schulen“ seit 2013 und in unserem Fachbereich „Erziehungshilfen und Lernförderung“ seit 2017 an. Zertifizierungen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung [AZAV] weisen uns in unseren Fachbereichen „Sprache und Integration“, „Abschlüsse - Berufsvorbereitung - Ausbildung“ sowie „Kindertagespflege und Kinderzimmer“ als zugelassenen Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung aus [vgl. Unterkapitel: Qualitätsmanagement].

## Vielfalt und Entlohnungsgleichheit abbilden

Unsere Unternehmenskultur basiert von jeher auf Vielfalt. Wir sind, wie die Rhein-Main-Region, in der wir leben und agieren, von Internationalität und Interkulturalität geprägt. Insgesamt 34 Nationalitäten sind in unserer Organisation vertreten. Die ASB Lehrerkooperative ist zudem ein konfessionsungebundener Arbeitgeber, Menschen vieler Religionen arbeiten hier zusammen. Die Entlohnung wird für alle Geschlechter [m/w/d] gleich in unserem Entgelttarifvertrag geregelt und richtet sich ausschließlich nach der Tätigkeit und Berufserfahrung unserer Mitarbeitenden.

## Balance zwischen Beruf und Freizeit ermöglichen

Dank flexibler Arbeitszeiten und verschiedener Teilzeitarbeitsmodelle können unsere Mitarbeitenden ihre Arbeit anpassen. Die Kernarbeitszeit wird mit den Vorgesetzten flexibel geregelt. Ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit oder zwischen Familien- und Fürsorge-Arbeit ist dadurch möglich. Mitarbeitende mit Kindern wird nach Verfügbarkeit ein Betreuungsplatz für ihren Nachwuchs in den organisationseigenen Kindertageseinrichtungen zur Verfügung gestellt.

## Ansätze gegen den Fachkräftemangel ergreifen

Wir setzen auf gesicherte, geschlechtergleiche Arbeitsbedingungen und arbeiten an der schrittweisen Überführung unseres Haustarifvertrages in den Tarif des öffentlichen Dienstes. Wir verfügen über einen Ausbildungstarifvertrag.

Wir wirken mit unseren Ausbildungsjahrgängen unserem personellen Engpass in der Kinderbetreuung, insbesondere in den zwei größten Fachbereichen „Kindertagesstätten“ und „Ganztag an Schulen“ proaktiv entgegen [siehe Unterkapitel Aus- und Fortbildung]. Bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften ist unser Qualitätsmanagementsystem ein wichtiger Aspekt [siehe Unterkapitel Qualitätsmanagement]. ■



## Auftraggeber, Partner und Förderer

- Stadt Frankfurt am Main:
  - Stadtschulamt
  - Amt für multikulturelle Angelegenheiten
  - Frauenreferat Frankfurt
  - Jugend- und Sozialamt
  - Jobcenter Frankfurt am Main
- Stadt Offenbach am Main
- MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach
- Stadt Obertshausen
- Land Hessen:
  - Hessische Landesregierung
  - Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen
  - „DigitalPakt Schule“ Hessen
- Stadt Langen
- Turnverein 1862 Langen e. V. [TVL]
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte [MBE]
- L.O.S. Lehrer organisieren Selbsthilfe e. V.
- Weiterbildung Hessen e. V.
- Europäischer Sozialfonds für Deutschland
- Stadt Heusenstamm

## Governance, Eigentümerstruktur, verbundene Organisationen und Mitgliedschaften

### Geschäftsführung

Die ASB Lehrerkooperative gGmbH wird seit 2016 von **Ulrike Berger** als Geschäftsführerin geführt. Gesamtpersonal hat **Beate Zitterbart**.

### Aufsichtsorgan

Der Gesellschafter ASB Landesverband Hessen e. V. wird in der Gesellschafterversammlung, dem Aufsichtsorgan, durch die stimmberechtigten Mitglieder seines Landesvorstandes vertreten. Diese Vertretung erfolgt kraft Amtes. Die sieben Gesellschaftervertreter\*innen verfügen jeweils über eine Stimme und fassen ihre Beschlüsse in den Gesellschafterversammlungen.

Eine Gesellschafterversammlung muss in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen einberufen werden. Unabhängig davon muss - jeweils bis spätestens zum 30.08. eines jeden Jahres - eine ordentliche Gesellschafterversammlung stattfinden. Die Gesellschafterversammlung ist berechtigt, den Geschäftsführern Weisungen zu erteilen; geleitet wird sie vom ersten Landesvorsitzenden Ludwig Frölich, vertreten durch den zweiten Vorsitzenden des ASB Landesverband Hessen e. V.

Die ASB Lehrerkooperative verfügt zudem über einen [freiwilligen] Aufsichtsrat, der aus sechs Mitgliedern besteht. Er setzt sich zusammen aus dem ersten und zweiten Landesvorsitzenden des ASB Landesverband Hessen e. V. sowie drei weiteren Mitgliedern, die in leitender Funktion, ggf. ehrenamtlich, für den ASB Landesverband Hessen e. V. tätig sein müssen und von der Gesellschafterversammlung auf unbestimmte Zeit bis zur Abberufung zu wählen sind.

Aufgabe unseres Aufsichtsrats ist unter anderem die Geschäftsführung zu überwachen. Der Aufsichtsrat fasst seine Beschlüsse in seinen Sitzungen und tagt mindestens zwei Mal pro Jahr.

### Mitglieder des Aufsichtsrats

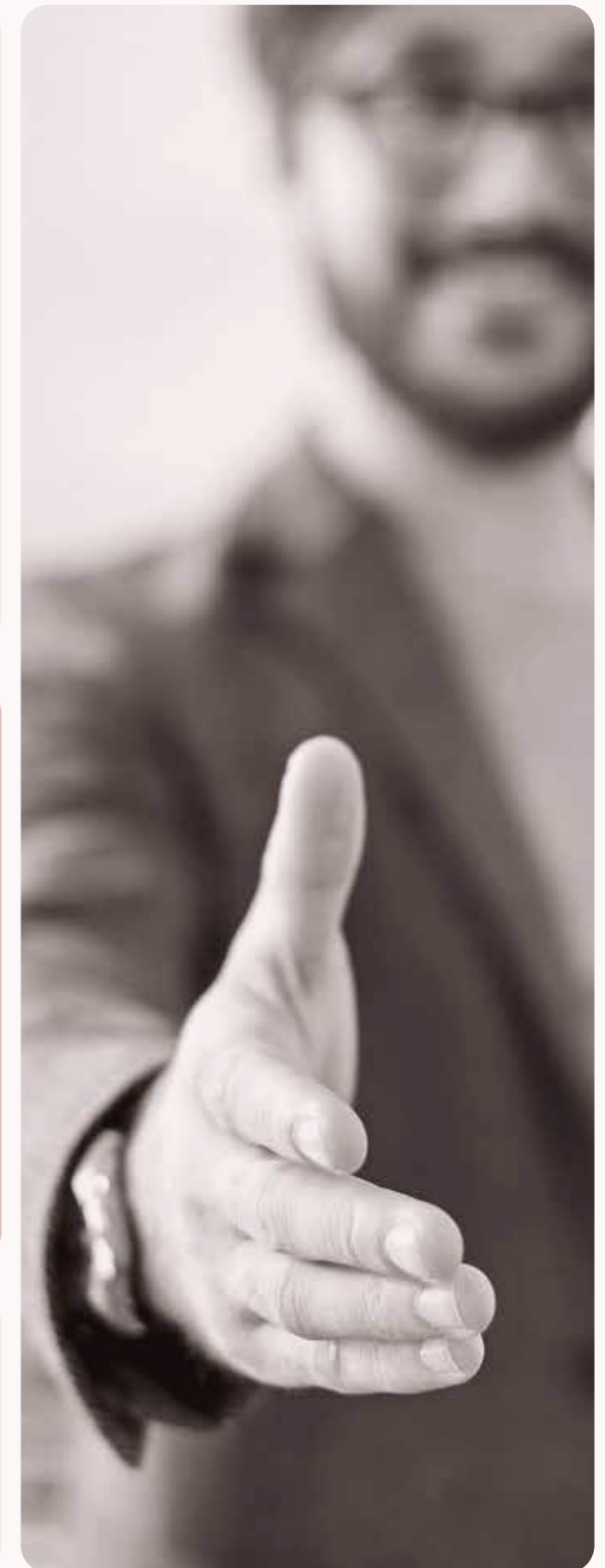
- Ludwig Frölich, Erster Vorsitzender
- Marcus Schönbach, Zweiter Vorsitzender
- Stefan Falke
- Dr. Manuela Kerger
- Dr. Stephanie Prochnow
- Günter Lurz
- Daniela Nippraschk

### Eigentümerstruktur und verbundene Organisationen

Die ASB Lehrerkooperative ist zu hundert Prozent Tochter des Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hessen e. V. und verfügt über ein Stammkapital von 200.000 Euro. ■

## Mitgliedschaften in anderen Unternehmen

Die ASB Lehrerkooperative gGmbH ist Mitglied beim Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Hessen e.V. [der Dach- und Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen] und beim Paritätischen Bildungswerk Hessen e.V. [Dachverband hessischer Bildungseinrichtungen] sowie beim Trägerverein L.O.S. [Lehrer organisieren Selbsthilfe e.V., Solidarverein zur Förderung hessischer Selbsthilfeprojekte im Bildungs- und Kulturbereich], Verband Deutscher Privatschulverbände e.V. [VDP] und bei Weiterbildung Hessen e. V. ■



# Finanzen

## Buchführung und Jahresabschluss

Für die gemeinnützige Gesellschaft ASB Lehrerkooperative besteht nach § 238 HGB Buchführungspflicht.

Die ASB Lehrerkooperative gGmbH hat die ASB Hessen Service GmbH wieder mit der Erstellung ihrer Finanz-, Anlagen- und Lohnbuchführung beauftragt und einen Dienstleistungsvertrag geschlossen. Die Verarbeitung der Daten erfolgt auf einem eigenen EDV-System mit Anschluss an ein Rechenzentrum. Als Software für die Finanzbuchhaltung steht das Programm „DATEV Pro“ der Firma DATEV eG zur Verfügung.

Die Geschäftsführung der ASB Lehrerkooperative hat die MLG Steuerberatung GmbH, Rüdeshheim am Rhein beauftragt, den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2023 zu erstellen. Dies erfolgt auf Basis der deutschen handelsrechtlichen gesetzlichen Vorschriften, des Gesellschaftsvertrags und der vorgelegten Bestandsnachweise der Finanzbuchhaltung.

Als mittelgroße, gemeinnützige Kapitalgesellschaft mit beschränkter Haftung ist die ASB Lehrerkooperative prüfungspflichtig. Sie wird von der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Rödl & Partner GmbH, Köln abschließend geprüft.

## Ertragslage

Die Gesamtleistung der ASB Lehrerkooperative gGmbH belief sich in 2023 auf T€ 46.635 [im Vorjahr T€ 43.563].

Dies bedeutet einen Anstieg um T€3.072 oder 7,0% gegenüber 2022. Dieser Anstieg resultiert vor allem aus der Steigerung der BAMF Kursentgelte [+ T€ 678], BKZ Zuschüssen [+ T€ 138], Zuschüssen der Stadt Frankfurt am Main [+ T€ 2.429] und Essen [+ T€ 247]. Dagegen verzeichnen wir dieses Jahr Erlösrückgänge bei den Elternentgelten [- T€ 139], AMKA Zuschüssen [- T€ 155] und der Landesförderung für Kitas [- T€ 134]. Die sonstigen betrieblichen Erträge sind durch die Auflösung von Rückstellungen [T€ 125] und von Rücklagen [T€ 111], von steuerlichen Sachbezügen [T€ 305] und AAG Erstattungen [T€ 217] sowie von periodenfremden Erträgen [T€ 176] geprägt. Unser Personalaufwand hat sich im Geschäftsjahr 2023, um T€ 3.615, rund 12,7% gegenüber 2022 erhöht.

Wir konzentrieren unsere Arbeit weiterhin auf die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden im Umgang mit Krisen und deren Folgen. Dies stellt einen nicht unwesentlichen Teil unserer Personalaufwendungen dar [T€ 104 für Supervisionen]. Für Fortbildungen wendeten wir T€ 278 auf. Unsere Werbekosten konnten wir wieder auf



das Normalniveau von T€ 118 [im Vorjahr T€ 248 wegen Fachkräftekampagne] zurückführen.

Unsere Sachaufwendungen in 2023 gestalteten wir erneut rückläufig [- T€ 822]. Dies ist unserem konsequenten Kostenmanagement auf allen Ebenen zu verdanken. Eine wesentliche Kostenposition in den Sachaufwendungen sind die Mieten und die damit in Verbindung stehenden Kosten in Höhe von T€ 4.543.

Im Vergleich zu dem Jahresüberschuss 2022 [T€ 32,1] konnten wir im Kalenderjahr 2023 ein um T€ 72,6 erhöhten Jahresüberschuss erzielen. Mit dem Gewinnvortrag von T€ 76,8 und einer Einstellung in die anderen Gewinnrücklagen in Höhe von T€ 105 verbleibt ein auszuweisender Bilanzgewinn in Höhe von T€ 76,6 [Vorjahr: T€ 76,8].

## Finanzlage

Zur Finanzierung des Geschäftsbetriebes steht unserer Organisation eine Eigenkapitalausstattung in Höhe von T€

3.427 zur Verfügung. Bei einer Bilanzsumme von T€ 16.709 entspricht dies einer Eigenkapitalquote von 20,5%. Wesentlich zur Finanzierung tragen auch die noch nicht ausgegebenen, nach 2024 übertragenen Mittel der Stadt Frankfurt bei. Die ASB Lehrerkooperative gGmbH ist berechtigt, bis zu zwei Monatsumsätze aus der Betriebskostenfinanzierung der Kindertagesstätten ohne Rückzahlungsverpflichtung auf das neue Jahr vorzutragen. Die Mittel von T€ 8.513 sind dann im Folgejahre zweckbestimmt einzusetzen. Ein neuer Förderkredit valutiert mit T€ 4,5.

Fremdverpflichtungen zum 31.12.2023 bestehen gegenüber Lieferanten in Höhe von T€ 582 und gegenüber verbundenen Unternehmen in Höhe von T€ 413. Die sonstigen Verbindlichkeiten in Höhe von T€ 9.132 resultieren im Wesentlichen aus Überzahlungen [T€ 8.513] von Projektabrechnungen gegenüber der Stadt Frankfurt am Main und der Stadt Offenbach am Main. Die Überzahlungen werden durch Leistungserbringungen in der Zukunft ausgeglichen.

Die Finanzierung des Anlage- und Umlaufvermögens erfolgt fristenkongruent. Die Zahlungsfähigkeit unserer Organisation war jederzeit gegeben. ■

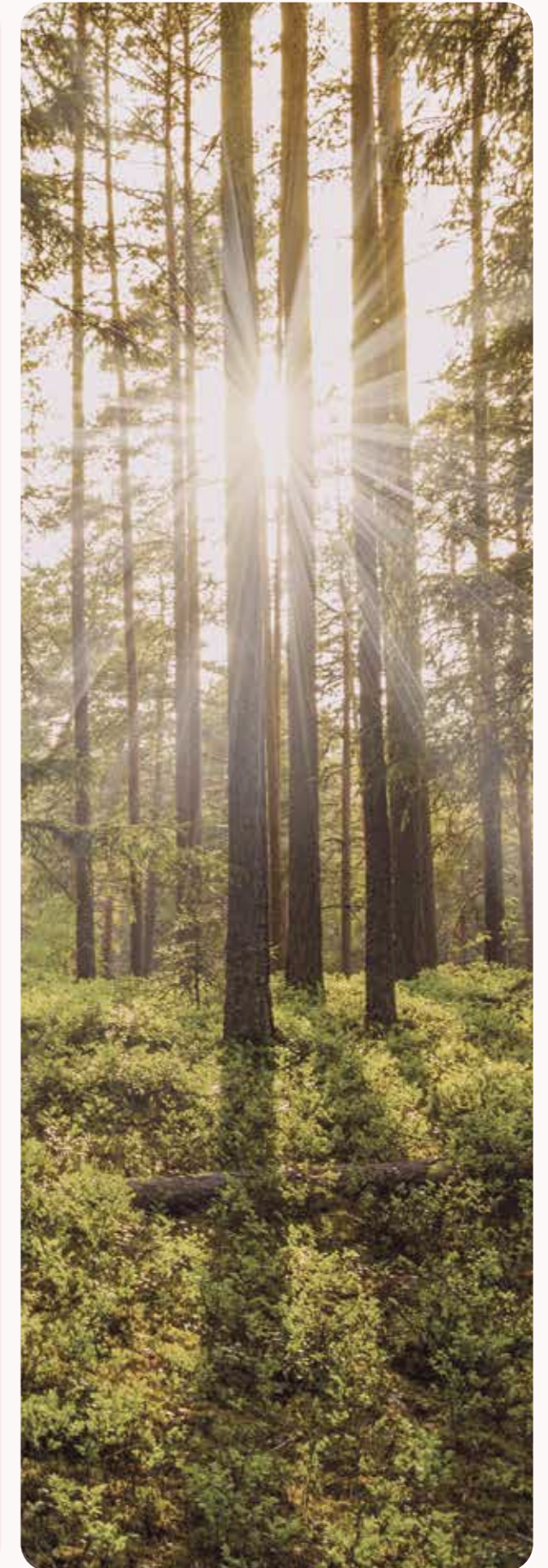
# Aussicht

In 2024 werden wir erfolgreich die Projekte fortsetzen, die wir im Jahr 2023 begonnen haben. Es ist uns bewusst, wie wichtig es ist, unsere Prozesse zu optimieren und Nachhaltigkeit sowie Verbindlichkeit kontinuierlich zu stärken. Diesen Kurs werden wir beibehalten und fortlaufend anpassen. Die nachhaltige und verbindliche Umsetzung der vielen Ideen aus dem Vorjahr wird eine Herausforderung sein, der wir uns jedoch gerne und mit vollem Einsatz stellen.

Wir stehen mit unserer ASB Lehrerverband gGmbH vor einem Wachstumsschub, der – dank zwei großer Projekte - eine Erhöhung der Beschäftigtenzahl um etwa 100 Personen und einen Erlös auf geschätzt dreieinhalb Millionen Euro mit sich bringt. Wir werden unsere administrativen Ressourcen weiterhin sorgfältig im Blick behalten, um zu garantieren, dass wir die finanziellen Mittel vernünftig verwalten. Auch werden wir sicherstellen, dass unsere Prozesse mit einem wachsenden Team ebenso effizient wie bisher funktionieren.

In den kommenden Jahren wird viel unserer Energie in die Vorbereitung auf den Nachhaltigkeitsbericht inklusive der EU-Taxonomie-Berichterstattung fließen, der für alle Fachbereiche eine Ressourcenherausforderung darstellen wird. Es wird einiges an Arbeit erfordern, die erforderlichen Kennzahlen zu entwickeln, aber dies wird uns letztendlich auch voranbringen. Sobald der Nachhaltigkeitsbericht fertiggestellt ist, werden wir mit ihm eine Struktur und ein Steuerungsinstrument in der Hand haben, das uns künftig deutlich entlasten wird und eine solide Grundlage für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter\*innen und für zusätzliches Wachstum bildet.

Und parallel stehen noch weitere Änderungen an: Im Oktober 2024 werden wir unsere tariflichen Gehaltszahlungen an die Regelungen und Entgelte des TVöD anpassen. Wir werden zudem unseren Bildungskern stärken und uns mit einem neuen, frischen und modernen Außenauftritt der breiten Öffentlichkeit präsentieren. So unterstreichen wir unsere Position als Bildungsexpert\*innen und fördern zugleich unser angestrebtes Wachstum im Rhein-Main-Gebiet. Innerhalb des ASB Landesverbandes Hessen e.V. bleiben wir die zentrale Ansprechpartnerin für alle Bildungsfragen. Wir freuen uns darauf, uns weiterhin gemeinsam für Chancen und Bildung zu engagieren. ■



# IMPRESSUM

© 2023 ASB Lehrerkooperative Bildung und Kommunikation gGmbH

Hauptsitz / Geschäftsstelle  
Kasseler Straße 1a  
60486 Frankfurt am Main

## Vertreten durch

### Geschäftsführung

Ulrike Berger  
Alle Rechte vorbehalten.

### Kontakt

Telefon: 069 970636-0  
Telefax: 069 970636-36  
info@lehrerkooperative.de  
<https://lehrerkooperative.de>  
<https://karriere.lehrerkooperative.de>

### Spendenkonto

ASB Lehrerkooperative gGmbH  
IBAN: DE62 3702 0500 0007 6011 00  
BIC: BFSWDE33MNZ [BIC]  
Bank für Sozialwirtschaft AG

### Vorsitzender des Aufsichtsrats

Ludwig Frölich

### Handelsregister

Frankfurt am Main HRB 91699

### Redaktion und Konzeption

Helga Rodrigues

### Umsetzung und Gestaltung / Fotorecherche und Fotoauswahl

Aksel Bora

### Bildnachweise

S. 2: iStock/VladGans; S. 4: iStock/lisegagne; S. 6: iStock/PinkBadger; S. 8: iStock/andresr; S. 9: iStock/gpointstudio; S. 12: iStock/sturti; S. 14, 16: iStock/Daniel de la Hoz; S. 19: iStock/Halfpoint; S. 21: iStock/Stígur Már Karlsson /Heimsmýndir; S. 22: iStock; S. 23: iStock/jacoblund; S. 24: iStock/vgajic; S. 26, 28: iStock/StockPlanets; S. 35: iStock/skynesher; S. 37: iStock/KatarzynaBialasiewicz; S. 39: iStock/JulPo; S. 40: iStock; S. 42: iStock/Zinkevych; S. 44: iStock/shironosov; S. 46, 47: iStock/FatCamera; S. 49: iStock/SilviaJansen; S. 50: iStock/NoelUroz; S. 52: iStock/X-Star; S. 54: iStock/Caiaimage/Robert Daly; S. 57: iStock/adamkaz; S. 59: fotolia/Jürgen Fälchle; S. 60: iStock/gpointstudio; S. 62: iStock/PeopleImages; S. 63: iStock/Paperkites; S. 66: iStock/Image Source; S. 69: iStock/Liderina; S. 74: iStock; S. 76: iStock/SilviaJansen; S. 79: iStock/ljubaphoto; S. 33, 80: iStock/SDI Productions; S. 72, 81: iStock/DGLimages; S. 64, 82: iStock/fotografixx; S. 83: iStock/DragonImages; S. 84: iStock/Lokibaho; S. 85: iStock/demaerre; S. 31, 58, 71, 87: iStock/monkeybusinessimages; S. 91: iStock/Rawpixel Ltd; S. 93: iStock/piranka; S. 97: iStock/Tempura; S. 98: iStock/Morsa Images; S. 99: iStock; S. 101: iStock/littlehenrabi; S. 51, 70, 73, 88, 105: iStock/alvarez; S. 107: iStock/Christa Boaz; S. 108: iStock; S. 109: iStock/FancyStudio; S. 110: iStock/MmeEmil; S. 111: iStock/nicomenijes; S. 113: iStock/FG Trade; S. 115: iStock/hobo\_018; S. 117: iStock/shironosov; S. 119: iStock/Mckyartstudio; S. 121: iStock/llvllagic  
ASB Lehrerkooperative: alle Abbildungen und Tabellen

### Urheberrecht und Copyright

Der vorliegende Geschäfts- und Wirkungsbericht ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung ohne Zustimmung der ASB Lehrerkooperative Bildung und Kommunikation gGmbH ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung und öffentliche Zugänglichmachung.

Stand: 31. Dezember 2023

ASB Lehrerkooperative gGmbH | Kasseler Straße 1a | 60486 Frankfurt | [www.lehrerkooperative.de](http://www.lehrerkooperative.de)

Passgenau. Potenzialorientiert. Ortsbezogen.