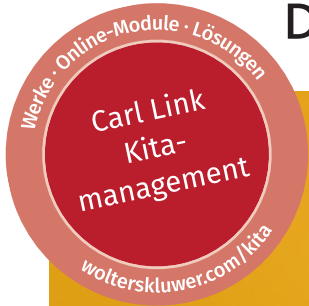


KiTa aktuell

DIE FACHZEITSCHRIFT FÜR KITA-MANAGEMENT



IM FOKUS

In Kitas den Schutz vor
Diskriminierung verankern

RECHT

Meldepflicht bei
Beeinträchtigung des
Kindeswohls in der Kita

REGIONAL

Kita-Führungskräfte
Mentoring

ExpertConsult Kitamanagement – Ihre Fragen, unsere Expertise!

Sind Sie eine Kitaleitung, die nach schnellen und präzisen Antworten auf dringende Fragen im Kitamanagement sucht?
Dann ist **ExpertConsult Kitamanagement** die Lösung, auf die Sie gewartet haben!

Mit **ExpertConsult Kitamanagement** können Sie einem Expertengremium Ihre Fragen stellen und in der Regel innerhalb von 48 Stunden eine fundierte Antwort erhalten. Egal, ob es um organisatorische Herausforderungen, pädagogische Fragen oder rechtliche Angelegenheiten geht (keine individualisierte Rechtsberatung) – **unsere Experten stehen Ihnen mit ihrem umfangreichen Fachwissen zur Seite.**

Vertrauen Sie auf **ExpertConsult Kitamanagement** und nutzen Sie unser Expertennetzwerk, um Ihre Fragen im Kitamanagement **schnell und zuverlässig** zu beantworten. Investieren Sie in den Erfolg Ihrer Kita und profitieren Sie von unserer Expertise!

ExpertConsult Kitamanagement – neben vielen weiteren Werken und Praxishilfen enthalten in den Modulen Carl Link Kita Recht & Praxis der jeweiligen Bundesländer auf Wolters Kluwer Online.



Artikel Nr. 08255165

Online Jahresabo € 49,90 mtl.
(zzgl. MwSt)



Mehr erfahren:

shop.wolterskluwer-online.de/expertconsult-kitamanagement →

Auch im Handel erhältlich



Petra Stamer-Brandt

Herausgeberin der KiTa aktuell ND

Partizipation & Demokratiebildung

Liebe Leser*innen,

ich freue mich jeden Monat auf eine neue Ausgabe von Kita aktuell und bin sehr neugierig darauf zu erfahren, welche Beiträge mich überraschen, in meiner Meinung bestätigen, nachdenklich machen oder mich dazu bringen wird, mich mit einem Thema neu, auch kritisch auseinanderzusetzen und dazu zu lernen. Dieses Heft bietet zahlreiche spannende Anlässe, um tiefer einzusteigen:

Petra Wagner, Beraterin am Institut Kinderwelten für diskriminierungskritische Bildung e.V. in Berlin beschreibt, wie Sie in der Kita den Schutz vor Diskriminierung verankern können. Für uns alle ist es selbstverständlich, dass es keine Diskriminierung geben darf, insbesondere in Kitas. Aber was genau bedeutet Diskriminierung? Haben wir (selbst eher privilegierte Personen) eine objektive Sichtweise auf Diskriminierung oder wie ist ein Perspektivwechsel möglich. Die Autorin Wagner macht deutlich, dass das Thema Diskriminierung aus der Perspektive von nicht diskriminierten Privilegierten unscharf bleibt bzw. gar nicht vorkommt. Kitas sind jedoch keine diskriminierungsfreie Orte; sie sollten Antidiskriminierung als Selbstverpflichtung ins Leitbild aufnehmen und eine Debatte im Team »entzünden« – lesen Sie selbst.

Woran denken Sie, wenn Sie »New Work« hören? In dem Beitrag »Gelingende Zusammenarbeit im Team in Zeiten des Fachkräftemangels« geht es um den Wandel der Arbeitswelt, um Selbstorganisation und Mitgestaltung: Mit »New Work« lieferte Bergmann in den 1980er Jahren einen Gegenentwurf zum Kapitalismus, verstanden als Abkehr von der klassischen Lohnarbeit. Von seinen bis heute visionären Ideen ist vor al-

lem der Satz geblieben, dass die Menschen das tun sollten, was sie »wirklich, wirklich tun wollen«. Konkret geht es darum, was Kitas wirklich brauchen, wie Strukturen funktional gestaltet werden können, wie – trotz des Fachkräftemangels – hohe Qualität erbracht werden kann und warum man Leitlinien für die Organisation und die Teams braucht.

»Macht das Licht aus! Wie demokratisch ist Bildung für nachhaltige Entwicklung?« so der Titel des Beitrags von Meike Rathgeber, BNE-Referentin bei der Stiftung Kinder forschen, Berlin. Sie befasst sich damit, was hinter dem Bildungskonzept »Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)« steckt und warum BNE und Demokratiebildung Hand in Hand gehen. Demnach ermutigt eine frühe BNE die Kinder (und Erwachsenen), zukunftsfähig zu denken und zu handeln, Verantwortung zu übernehmen und den Status Quo zu hinterfragen – alles grundlegende Bausteine für eine starke Demokratie.

In einer Zeit, in der Menschen das Gefühl haben, vor unlöslichen Problemen zu stehen weist die Therapeutin Nicole Plinz aus Hamburg darauf hin, dass es in unserem Leben keinen Anspruch auf Glück gibt und vieles nicht in unserer Hand liegt (»Stern« Nr. 26 5/25). Unsere Beiträge machen Mut. Sie zeigen, dass wir einerseits Situationen so annehmen müssen, wie sie sind, und andererseits in der Lage sind, Strategien zu entwickeln, die uns hoffnungsvoll in die Zukunft blicken lassen. Manchmal dauert es halt es länger. Ich hoffe, Sie sind geduldig genug, um Initiative zu ergreifen, statt auf Anweisungen »von oben« zu warten und dass Sie genügend Verbündete finden, um mutig und aktiv nach vorne zu blicken.

Petra Stamer-Brandt



In drei Schritten zu Ihren digitalen Praxishilfen der KiTa aktuell

- 1 Nutzen Sie Ihren **Freischaltcode WZ5BQBFJM** (gültig für 2025), um Zugang zu Ihren exklusiven **Online-Plus Materialien** (wie Checklisten, Online-Seminare, Links zu Gesetzestexten), Ihrem gesamten **KiTa aktuell-Archiv** der letzten Jahre und der neuesten Ausgabe – noch vor Auslieferung des Heftes – zu erhalten.
- 2 Gehen Sie auf <https://shop.wolterskluwer-online.de/code> oder scannen Sie den QR-Code ein: Nach Ihrer Anmeldung/Registrierung können Sie Ihren Freischaltcode einlösen.
- 3 Ihre Ausgabe der KiTa aktuell steht Ihnen online zur Verfügung und wird automatisch Ihrer Bibliothek hinzugefügt. Über »Meine Inhalte« können Sie direkt darauf zugreifen.



Eine Freischaltung ist nur **einmal** im Jahr erforderlich und neue Ausgaben Ihrer Zeitschrift werden automatisch hinzugefügt. Nutzen Sie Ihre Chance auf diesen – für Sie als Abonnent:in – **kostenlosen Online-Service!**

Viel Spaß beim Stöbern und Entdecken
wünscht Ihnen
Ihre KiTa aktuell-Redaktion



KONTAKT:

Ihre Ansprechpartnerin bei Fragen:
Sabine Weiner (Redaktion)
sabine.weiner@wolterskluwer.com



Betreuungszeiten von Vätern nehmen leicht zu, der Unterschied zu Müttern bleibt jedoch weiterhin groß

Daten des DJI-Surveys »Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten (AID:A)« zeigen stärkeres Engagement von Vätern bei der Kinderbetreuung

2,26 Stunden beziehungsweise 2 Stunden und 16 Minuten verbringen Väter in heterosexuellen Paarfamilien an Wochentagen durchschnittlich mit der Betreuung ihrer Kinder. Das ergibt die Analyse von 2.294 Elternpaaren, die im Rahmen des Surveys »Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten (AID:A)« des Deutschen Jugendinstituts (DJI) im Jahr 2023 befragt wurden.

An der Befragung nahmen Väter und Mütter teil, die mit mindestens einem minderjährigen Kind zusammen im Haushalt lebten. Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2019 verbringen Väter damit in etwa 9 Minuten pro Werktag mehr Zeit mit ihren Kindern. Das entspricht einem Anstieg von etwa 7 Prozent. 2019 wurden 2.337 Personen hierzu befragt.

Väter ziehen Engagement in der Familie verstärkt beruflichen Zielen vor

Dieser Zuwachs zeigt, dass Väter in Deutschland immer häufiger eine engagiertere Rolle in ihren Familien anstreben und Sorgetätigkeiten für ihre Kinder übernehmen wollen. Neue Rollenvorstellungen und Ideale ihrer Elternschaft umfassen unter anderem, dass Väter ihre beruflichen Ziele zugunsten eines höheren Engagements in der Familie zurückstellen und ihre Partnerinnen entlasten. Zu diesem Ergebnis kam unter anderem der »Väterreport 2023: Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland« des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Dennoch gehen der Wunsch nach einer gleichmäßigen Aufteilung der Sorgearbeit und ihre Verwirklichung auseinander. Denn die Mütter aus den in AID:A befragten Familien, haben mit der Kinderbetreuung im Jahr 2023 durchschnittlich 4,76 Stunden, also 4 Stunden und 46 Minuten, je Werktag verbracht und damit mehr als doppelt so viel wie Väter. Die Betreuungszeit von Müttern verringerte sich damit im Vergleich zum Jahr 2019 um durchschnittlich etwa 25 Minuten, was einem Rückgang von ungefähr 7 Prozent entspricht. Besonders groß sind die Unterschiede in der Zeitverwendung von Vätern und Müttern für die Kinderbetreuung, wenn jüngere Kinder im Haushalt leben und ausschließlich durch die Eltern betreut werden. Eine außerfamiliäre Betreuung hingegen geht insbesondere bei Müttern mit zeitlichen Entlastungen einher, die sie beispielsweise für eine Erwerbstätigkeit nutzen können.

Vergleicht man die Betreuungszeiten von Vätern und Müttern innerhalb derselben Familie miteinander, fallen die Unterschiede etwas geringer aus, da sich Väter und Mütter im Elternpaar in ihrer Zeitverwendung tendenziell angleichen. Sie weisen damit geringere Unterschiede auf als die Gruppe aller Väter im Vergleich zur Gruppe aller Mütter. Bei der Betrachtung innerhalb einer Familie verbrachten Mütter im Jahr 2023 zirka 45 Prozent mehr Zeit mit der Kinderbetreuung als ihre Partner. Auch dieser Anteil ist im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2019 (68 Prozent mehr Betreuungszeit als ihre Partner) zurückgegangen. Im Ergebnis gleichen sich die Betreuungszeiten von Vätern und Müttern langsam an, wenngleich nach wie vor ein großer Unterschied bestehen bleibt.

Quelle: <http://www.dji.de/>

INHALT

→ REGIONAL

3 Kurz & Knapp

22 Bücher begleiten Kinder von der Kita in die Schule
Susanne Kühn

24 Kita-Führungskräfte Mentoring
Franziska Schubert-Suffrian

→ IM FOKUS

4 In Kitas den Schutz vor Diskriminierung verankern
Petra Wagner

→ PERSONAL & FÜHRUNG

7 Gelingende Zusammenarbeit im Team in Zeiten des Fachkräftemangels
Marion Kleinsorge, Hendrik Epe

→ BILDUNG & FÖRDERUNG

10 Wie demokratisch ist Bildung für nachhaltige Entwicklung?
Meike Rathgeber

→ QUALITÄT

14 Die wichtigsten Fragen klären – auf dem Weg zur gelebten Partizipation inkl. Ihr ONLINE PLUS
Susanne Rechenbach

→ ORGANISATION & VERWALTUNG

20 ChatGPT als Werkzeug für Kita-Leitungen und pädagogische Fachkräfte
Rebecca Rütt

→ RECHT

18 Meldepflicht bei Beeinträchtigung des Kindeswohls in der Kita
Hartmut Gerstein

→ SERVICE & MEDIEN

2 In drei Schritten zu Ihren digitalen Praxishilfen der KiTa aktuell

28 Impressum

28 Vorschau

In Kitas den Schutz vor Diskriminierung verankern

Kinder haben das Recht auf Schutz vor Diskriminierung ■ So legt es Art. 2 der UN-Kinderrechtskonvention fest. Für dieses Recht einzustehen ist nicht nur Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte. Die gesamte Institution Kita ist gefordert, mit allen Akteur*innen und auf allen Verantwortungsebenen eine demokratische Kultur zu gestalten, die den Schutz vor Diskriminierung verlässlich verankert. Der Beitrag beleuchtet, wie dies geschehen kann.



Petra Wagner

Beraterin Institut Kinderwelten für diskriminierungskritische Bildung e.V. in Berlin, 2000–2024
Leitung Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung (ISTA/INA gGmbH)

4

Antidiskriminierungsrichtlinien und -gesetze führen das Diskriminierungsverbot aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948) in deutlichen Worten aus. So sind z.B. laut UN-Kinderrechtskonvention von 1989 die Rechte aller Kinder zu gewährleisten, ausdrücklich »ohne jede Diskriminierung«.¹ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 schützt Menschen vor Benachteiligungen im Arbeitsleben oder bei Alltagsgeschäften aus rassistischen oder antisemitischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.² Dennoch gibt es Diskriminierung in Deutschland, auch im Bildungsbereich, dokumentiert z.B. in den Berichten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.³

Dass niemand diskriminiert werden darf, trifft allgemein auf Zustimmung. In konkreten Fällen gehen jedoch die Einschätzungen weit auseinander, was als diskriminierend gilt oder nicht (vgl. Gomolla 2016, S. 73). Dafür gibt es etliche Gründe:

- Diskriminierung wird erst seit ca. 25 Jahren im öffentlichen, politischen und fachlichen Diskurs verhandelt, angeschoben von den Kämpfen um Selbstbestimmung diskriminierter Gruppen.

- In der frühen Bildung herrschte lange die Überzeugung vor, dass junge Kinder Diskriminierung nicht wahrnehmen und demzufolge Diskriminierung kein Thema für die Kita sei.
- Dass Diskriminierung häufig begrifflich unscharf bleibt, hat auch mit unterschiedlichen Betroffenheiten zu tun: Während Diskriminierung für Diskriminierte eine Erfahrung von erheblicher Wucht mit weitreichenden Folgen in ihrem Leben ist, können Nicht-Diskriminierte sie ignorieren, leugnen, relativieren.

Da offizielle Dokumente eher aus der Perspektive von nichtdiskriminierten Privilegierten geschrieben sind, verwundert es nicht, wenn Diskriminierung in ihnen nicht oder kaum vorkommt. Ein Beispiel sind die Kita-Bildungsprogramme der 16 Bundesländer: Eine Analyse im Hinblick auf Demokratiebildung ergab, dass Partizipation/Beteiligung darin relativ häufig, die Kinderrechte sehr selten und Diskriminierung fast gar nicht benannt werden (Wolter 2021).

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung meint die benachteiligende Ungleichbehandlung von Menschen mit Verweis auf vermeintliche Gruppenzugehörigkeiten. Diese funktioniert nur in ungleichen Machtverhältnissen, diskriminiert werden diejenigen, die weniger Macht und Einfluss haben. Die Zuordnung zu Gruppen erfolgt entlang der Kategorien Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, sozialer Status, sexuelle Orientierung u.a. und wird häufig an äußeren Merkmalen festgemacht. Benachteiligung zeigt sich in der Vorenthaltung von Rechten und als Barrieren im Zugang zu Ressourcen wie

Bildung, Arbeit, Wohnung, Kita- und Schulplätzen. Diskriminierende Ideologien wie Sexismus, Rassismus, Ableismus, Klassismus, Adultismus etc., die jeweils in zwei Gruppen einteilen und die Überlegenheit der einen Gruppe gegenüber der anderen vorgeben, sind wirksame Denk-Konstrukte zur Rechtfertigung der Benachteiligungen und zum Erhalt des Machtgefälles. Sie werden von Einzelnen verinnerlicht, bereits in der Kindheit.

Diskriminierung erfolgt unmittelbar, durch diskriminierende Äußerungen und Handlungsweisen von Personen. Hierbei kommen Vorurteile und Stereotype über Gruppen von Menschen zum Tragen. Institutionelle Diskriminierung zeigt sich darin, dass die Einhaltung von »üblichen« Regularien und Routinen eine benachteiligende Wirkung für bestimmte Kinder und Erwachsene hat, ohne dass explizit diskriminierende Absichten oder Vorurteile vorliegen müssen. In diese Mechanismen sind alle Beteiligten einer Einrichtung eingebunden, ihre Auswirkungen sind jedoch unterschiedlich, je nach Position in der sozialen Hierarchie.

» Diskriminierende Muster in Kitas und Schulen verstärken die Bildungsbenachteiligung von Kindern.

Diskriminierende Muster in Kitas und Schulen verstärken die Bildungsbenachteiligung von Kindern: Wenn Kindern aus armen Familien wenig zutraut wird. Wenn Kindern signalisiert wird, dass ihre Familien nicht »richtig« sind. Wenn für zusätzliches Personal und notwendige Hilfsmittel ein zermürender Kampf notwendig ist, der Familien na-

helegt, ihr Kind doch in die Sondereinrichtung zu geben. Wenn der Anmeldebogen nicht vorsieht, dass zwei Mütter oder zwei Väter oder mehrere Erwachsene Verantwortung für ein Kind tragen.

Diskriminierung und junge Kinder

Kinder kommen früh in Kontakt mit Bewertungen über Menschen und Gruppen von Menschen. Mit den Bewertungen verinnerlichen sie gesellschaftliche Hierarchien und Vorstellungen von Über- und Unterlegenheit. Ab etwa 3 Jahren artikulieren sie »Vor-Vorurteile«, mit denen sie ihre eigensinnigen Verarbeitungen von diskriminierenden Ideologien zeigen.

Sie ordnen sich und ihre sozialen Bezugsgruppen in das Bewertungsgefüge ein. Die Einordnung als abgewertete Gruppe geschieht über häufig verstörende Erfahrungen von Ausschluss, wie dieses Beispiel des Historikers Mohammed Sarhangi zeigt:

Er ist 7 Jahre alt, als er Kinder auf dem Spielplatz fragt, ob er mitspielen könne. Ihre Antwort: »Nein, mit Ausländerkindern spielen wir nicht.« Die damaligen Gefühle Scham, Traurigkeit, Zorn, Angst haben sich tief in seinen Körper eingeschrieben: »Mir wurde damals klar, dass mein Anderssein, mein Fremdsein der Grund dafür war, dass ich von einer Aktivität und aus einer Gruppe ausgeschlossen wurde. Es muss eines der ersten Erlebnisse gewesen sein, in denen ich – ob nun bewusst oder unbewusst – eine Verbindung zwischen dem Gefühl der Zurückweisung, des Ausschlusses und dem Begriff »Ausländer« hergestellt habe. Künftig würde ich in den Spiegel sehen und einen Ausländer erkennen.« (2024, S. 30)

Sarhangi beschreibt seine weiteren Erfahrungen mit rassistischer, klassistischer, ableistischer Ausgrenzung und wie sich die abwertenden Zuschreibungen überlappen und dadurch die Diskriminierung verstärken. Die Ängste vor Abschiebung, tätlichen Angriffen, Beleidigungen bedeuten ein Aufwachsen ohne Vertrauen in das soziale Umfeld und ohne jegliches Vertrauen in staatliche Institutionen: »Es gab keinen Schutz, nirgends.« (ebd. S. 244) Jederzeit mit Zurückweisungen zu rechnen, als »Aus-



länder«, als Muslim, als Kind einer armen Familie usw. sei in sein »Emotionskonzept« eingegangen, wie er sagt (ebd. S. 240). Immer auf der Hut zu sein ist äußerst anstrengend, kostet Energie, die für anderes fehlt und ist für diejenigen unverständlich, die diese Zurückweisungen nicht erleben.

Diskriminierung, die Kindern oder ihren Familien gilt, beschädigt die Selbstbilder von Kindern und stellt als eine Form von psychischer Gewalt ein großes Entwicklungs- und Gesundheitsrisiko für sie dar. Gleichzeitig schadet Diskriminierung allen Menschen: Sie verhindert ein solidarisches Zusammenleben und das gemeinsame Einstehen für menschenwürdige Lebensverhältnisse.

Antidiskriminierung als Selbstverpflichtung und ihre strukturelle Verankerung in Kitas

Da Antidiskriminierung in die gesellschaftlichen Strukturen eingebaut ist, können Kitas nicht einfach zu diskriminierungsfreien Orten werden. Sie können aber eine klare Position gegen Diskriminierung kenntlich machen und auf allen Handlungs- und Verantwortungsebenen daran arbeiten, dass es für Kinder und Erwachsene verlässlichen Schutz vor Diskriminierung gibt. Antidiskriminierung als Selbstverpflichtung der Trägerorganisation, zum Beispiel im Leitbild, gibt den Rahmen und den Auftrag für alle Beteiligten, in ihrem Verantwortungsbereich an der Umsetzung zu arbeiten.

Neben der Selbstverpflichtung stehen die Wissenserweiterung zum Thema Diskriminierung und eine Sensibilisierung für das Erkennen von diskriminierenden Aussagen, Handlungsmustern und Strukturen, auch in der eigenen Organisation. Sinnvoll ist eine Bestandsaufnahme in allen Bereichen der Organisation: Wo gibt es hier bei uns Diskriminierung? Unmittelbar oder institutionalisiert? Wer wird diskriminiert? An wen kann sich die diskriminierte Person wenden? Wie geht es dann weiter? Was tun wir bisher, wenn wir Diskriminierung bemerken? Häufig geschieht es, dass die Perspektiven der nichtdiskriminierten Personen in der Organisation überwiegen und die Perspektiven derer fehlen, die Diskriminierungserfahrungen machen. Wie können sie ermutigt werden, ihre Perspektiven einzubringen? Was schafft Vertrauen in die Institution Kita?

Ein Ansatzpunkt sind deutliche Signale nach außen und nach innen, dass der Kitaträger den Schutz vor Diskriminierung strukturell verankert. Damit ist gemeint, dass es nicht von der Sensibilität und den Ideen Einzelner abhängt, ob Diskriminierung erkannt und entgegengewirkt wird, sondern dass es abgestimmte Vereinbarungen über Vorgehensweisen und Abläufe gibt, über die alle Beteiligten in der Organisation informiert sind und die sie anwenden. Als Arbeitgeber sind Kitaträger verpflichtet, im Betrieb zum Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG zu schulen (§ 12,2). Mit

regelmäßigen Fortbildungen, Austausch und Reflexionsformaten signalisieren Kitaträger die Wichtigkeit des Themas und auch, dass es nur gemeinsam und längerfristig angegangen werden kann.

Gibt es keine verlässlichen Strukturen, so bleibt der Anspruch im Leitbild eine hohle Phrase. Einzelne laufen mit ihrer Diskriminierungskritik ins Leere, gelten nicht selten als »Störenfried«, wie dieses Beispiel zeigt:

Eine mehrsprachige pädagogische Fachkraft wird von ihrer Kollegin aufgefordert, in der Kita ausschließlich Deutsch zu sprechen, was sie ablehnt. Sie beruft sich auf das Leitbild des Trägers, in dem Respekt für Familienkulturen und die Wertschätzung von Mehrsprachigkeit festgeschrieben sind. Außerdem sei ein Verbot der Familiensprachen diskriminierend. Sie wendet sich an ihre Vorgesetzten, die Kitaberatung, den Betriebsrat – und erhält keine Unterstützung in der Sache. Es gibt keine konzeptionelle Klarstellung, keine klare Position gegen Diskriminierung. Im Träger sieht man einen unlösbaren »Teamkonflikt«. Schließlich werden beide Fachkräfte in andere Einrichtungen versetzt.

Der Träger im Beispiel hat keine Antidiskriminierungs-Beschwerdestelle, an die sich die Mitarbeiterin hätte wenden können. Laut AGG haben Angestellte in Betrieben Beschwerderecht, wenn sie Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot erleben oder feststellen (§ 13). Mit der Einrichtung einer Beschwerdestelle zeigt der Träger seinen Mitarbeiter*innen, dass er Diskriminierung und Benachteiligung nicht duldet und dass er Vorkehrungen getroffen hat für den Fall, dass es im Betrieb doch dazu kommt. Weitere Stellschrauben sind eine inklusive Außendarstellung, eine diversifizierende Personalpolitik, eine pro-aktive

Öffentlichkeitsarbeit, mit der sich der Träger für soziale Gerechtigkeit und gegen Ausgrenzung starkmacht. (Vgl. Wolter 2023 und ISTA/Kinderwelten 2021b für weitere Impulse)

Schutz vor Diskriminierung in der pädagogischen Praxis mit Kindern

Erleben Kinder diskriminierende Äußerungen und Handlungen, so sind pädagogische Fachkräfte besonders dringend aufgefordert, zu intervenieren. Tun sie es nicht, so vermitteln sie Kindern, dass dies akzeptabel sei und auch, dass sie hier in der Kita keinen Schutz davor erwarten können. Ein Interventionskonzept, das im Team verabredet wird, gibt Handlungssicherheit (vgl. ISTA/Kinderwelten 2017, Band #1, Kap.7). Ebenso ein diskriminierungssensibles Beschwerde- und Beteiligungsverfahren (Backhaus/Wolter 2019). Spontan werden diskriminierende Äußerungen oder Handlungen häufig ignoriert oder es wird überreagiert. Beides hilft nicht: Kinder bekommen weder Beistand noch Hinweise, dass und wie sie sich gegen Diskriminierung wehren können. Genau dieses brauchen sie, um nicht bereits in der Kita ihr Vertrauen in öffentliche Institutionen zu verlieren.

Fachkräfte brauchen Lernräume, in denen sie an konkreten Beobachtungen oder Beschwerden das Eingreifen einüben können, gegenüber Kindern und auch gegenüber Erwachsenen. Eine Teamkultur, die Diskriminierung nicht tabuisiert, legt die Diversität im Team offen, die sich auch im unterschiedlichen Betroffensein von Diskriminierung zeigt. Ein pädagogisches Konzept, das systematisch Respekt für Unterschiede und die Absage an Ausgrenzung und Diskriminierung in der Qualitätsentwicklung vorsieht, stärkt die gemeinsame Wertebasis.⁴ Auf ihrer Grundlage

lässt sich die eigene Praxis fachlich und kinderrechtlich fundiert begründen, zunehmend ein Erfordernis angesichts rechtspopulistischer und rechtsextremer Hetze und Verleumdungen, die inzwischen auch Kitas treffen, die für Diversität und gegen Diskriminierung eintreten (vgl. Interview Bleiber 2024).

Fazit

Kitas, die sich auf den Weg machen, den Schutz vor Diskriminierung in ihren Einrichtungen aktiv und verbindlich zu verankern, nehmen ihre gesetzlichen Verpflichtungen ernst und agieren im Interesse und zum Wohle der Kinder. Die nötigen Veränderungen erfordern eine abgestimmte pädagogische Konzeption zur Stärkung der einzelnen Fachkräfte wie auch der Kitateams, Leitlinien und Maßnahmen der Antidiskriminierung in der Trägerorganisation – und einen langen Atem. ■

Literatur

Die Literaturliste finden Sie in der kostenlosen Online-Ausgabe Ihrer Zeitschrift auf Wolters Kluwer Online.

Fußnoten

- 1 Art. 2 der UN-KRK, <https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention>
- 2 <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
- 3 [https://www.antidiskriminierungsstelle.de; Expertise zu Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich vgl. Jenessen, Sven/Kastike, Nicole/Kotthaus, Jochim \(2013\) www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_im_vorschulischen_und_schulischen_bereich.pdf?__blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de; Expertise zu Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich vgl. Jenessen, Sven/Kastike, Nicole/Kotthaus, Jochim (2013) www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_im_vorschulischen_und_schulischen_bereich.pdf?__blob=publicationFile&v=3)
- 4 Der Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung® des Instituts Kinderwelten e.V. ist ein solches Konzept, vgl. Wagner 2022 und ISTA/Kinderwelten 2017 (4 Bände) und 2021. Das Institut, das 2025 aus der Fachstelle Kinderwelten im Institut für den Situationsansatz hervorgegangen ist, bietet Fortbildungen, Beratung und Materialien dazu an. www.kinderwelten.net

Gelingende Zusammenarbeit im Team in Zeiten des Fachkräftemangels

New Work, Selbstorganisation oder was hilft wirklich? ■ Die Arbeitswelt wandelt sich. Begriffe wie »agiles Arbeiten«, »Selbstorganisation« und »New Work« prägen zunehmend den Alltag – auch in der Sozialen Arbeit. Doch was ist darunter zu verstehen und vor allem: Was hilft, um trotz fehlender Fachkräfte gut im Team arbeiten zu können?



Marion Kleinsorge

Diplom-Politikwissenschaftlerin, war in der Kinder- und Jugendhilfe tätig, aktuell studiert sie im Weiterbildungsmaster Non-profit Management.



Hendrik Epe

Diplom-Sozialarbeiter, Sozialmanager (MA) und Organisationsberater, unterstützt seit 2015 mit IdeeQuadrat soziale Organisationen bei Team- und Organisationsentwicklungsprojekten.

Bei »New Work« denken wir meist an die Digitalisierung, die es immer mehr Menschen ermöglicht, selbstbestimmt und ortsunabhängig zu arbeiten. Im Kontext von Kita spielt das (fast) keine Rolle. Im Gegenteil: Viele Mitarbeitende haben nicht einmal eine dienstliche E-Mail-Adresse, sondern loggen sich bei Bedarf über einen gemeinsamen Account ein, um notwendige Mails oder Berichte zu schreiben. Die Arbeit findet vornehmlich in der direkten Interaktion mit den Kindern und im Austausch mit Kolleg*innen und Eltern statt.

Beim weiteren Nachdenken fallen uns Stichworte wie »sinnstiftende Arbeit«, »Selbstorganisation«, »Work-Life-Balance« oder schlicht »Mitgestaltung« ein. Und damit sind wir mitten im Kita-Alltag: Sinnstiftung ist eine starke Motivation, das Personal muss sich in der Interaktion mit den Kindern zwingend selbst organisieren und das Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeiten ist groß.

Schwierig wird es allerdings, wenn »New Work« missverstanden wird und die Mitarbeitenden »in den Mittelpunkt« gestellt werden, um sie »zu gewinnen und zu binden«. Dieser Wunsch

ist angesichts des Fach- und Arbeitskräftemangels, von dem die Gesundheits- und Sozialwirtschaft in besonderem Maße betroffen ist,¹ nachvollziehbar. Aber: Wenn sich Organisationen um die individuellen Anliegen der Mitarbeitenden drehen und nicht mehr der Organisationszweck im Mittelpunkt steht, dann ist letztlich das Überleben der Organisation gefährdet.

» Schwierig wird es allerdings, wenn »New Work« missverstanden wird und die Mitarbeitenden »in den Mittelpunkt« gestellt werden, um sie »zu gewinnen und zu binden«.

Statt also »irgendwas mit New Work« zu machen, gilt es, die formale Organisationsstruktur zu gestalten. Im Folgenden wird zunächst der Blick auf den Zweck von Kitas gerichtet, um darauf aufbauend konkrete Gestaltungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Wozu brauchen wir eigentlich Kitas?

Kitas sind Orte der Kinderbetreuung. Sie sind aber auch Bildungs- und Begegnungsräume, in denen Kinder soziale, kognitive und motorische Fähigkeiten entwickeln. Sie bieten Geborgenheit, fördern individuelle Stärken und tragen zu Chancengerechtigkeit bei.

Sie unterstützen Familien und ermöglichen gesellschaftliche Teilhabe, indem Beruf und Familie (besser) vereinbar wird.² Die Komplexität erhöht sich bei genauerer Betrachtung der Arbeit »an der Basis«: Erziehung und Bildung findet immer unmittelbar mit den Kindern statt. Das ist kaum planbar und hoch individuell – jedes Kind ist anders. Mitarbeitende müssen immer spontan entscheiden. Sie agieren in »diffuser Allzuständigkeit«³ zwischen den Anforderungen der Konzeption, den individuellen Anforderungen der Kinder, den Erwartungen der Eltern und den formalen und informalen Regeln der Organisation. Wie aber lassen sich Strukturen für diese hoch komplexen Arbeitswelten sinnvoll gestalten?



→ NEW WORK

Der Name Frithjof Bergmann ist historisch eng mit dem Konzept der »Neuen Arbeit« verbunden. Mit »New Work« lieferte Bergmann in den 1980er Jahren einen Gegenentwurf zum Kapitalismus, verstanden als Abkehr von der klassischen Lohnarbeit. Von seinen bis heute visionären Ideen ist vor allem der Satz geblieben, dass Menschen das tun sollten, was sie »wirklich, wirklich tun wollen«. Dieser Satz hat viel zu dem heute populären Bild von New Work beigetragen, das sich mit der Gestaltung von »selbst-organisierten und sinnstiftenden Organisationen, in denen es den Mitarbeitenden gut geht«, zusammenfassen lässt. Unter diesem Bild findet sich dann eine Vielzahl unterschiedlicher Möglichkeiten – vom Kickertisch über zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten bis hin zu »agilen Organisationen«. Klassische Merkmale von Organisationen haben es dagegen heute schwer: Hierarchien, klare Prozesse und einzuhaltende Regeln sind nicht mehr zeitgemäß – auch wenn sie nach wie vor ihre Berechtigung haben.

Strukturen funktional gestalten

Grundsätzlich dienen Organisationsstrukturen dazu, Komplexität zu reduzieren. Das wird bspw. bei Stellenbeschreibungen deutlich. Hier ist geregelt, welche Aufgaben, wie lange und mit welchem Gehalt zu erledigen sind.

Es lassen sich insgesamt vier »Bereiche formaler Strukturen«⁴ definieren, über die in Organisationen bewusst entschieden werden kann:

- **Ziele und Zwecke** (Wozu sind wir da? Was wollen wir erreichen?)
z.B. das Leitbild; Strategien
- **Entscheidungswege** (Wer darf was entscheiden?)
z.B. das Organigramm; Abteilungen, Teamstrukturen, Verantwortlichkeiten
- **Regeln und Prozesse** (Wenn A passiert, ist B zu tun!)
z.B. QM-Prozesse; Festlegung von Zeiten für Teambesprechungen

- **Personal** (Welche Person übernimmt welche Aufgabe)
z.B. Stellenprofile oder die Verteilung der Aufgaben innerhalb des Teams

» Bis vor wenigen Jahren war es möglich, gute Personalentscheidungen bereits im Einstellungsverfahren zu treffen.

Bis vor wenigen Jahren war es möglich, gute Personalentscheidungen bereits im Einstellungsverfahren zu treffen: Es wurde die Person eingestellt, die »am besten ins Team passt« oder »die eine zur Organisation passende pädagogische Haltung hat«. Auf diese Weise konnten motivierte, verantwortungsbewusste und fachlich kompetente Fachkräfte gewonnen und damit die Qualität gesichert werden. Diese Auswahlmöglichkeit ist heute kaum noch gegeben, da die Auswahl an

geeigneten Personen sehr eingeschränkt ist. Da die Ziele einer Kita geklärt sind, bleiben die Entscheidungswege (Zuständigkeiten) sowie die Regeln und Prozesse, um die Zusammenarbeit im Team »funktional« zu gestalten.

Qualität trotz Fachkräftemangel

Um eine möglichst hohe Qualität der erbrachten Leistungen zu gewährleisten, ist vor allem Klarheit auf allen Ebenen und in allen Rollen erforderlich. Dies wird erreicht durch Klarheit über das »Wozu« (Zweck der gemeinsamen Arbeit), die Erwartungen an Haupt- und Nebenrollen (Verantwortlichkeiten), den Verzicht auf Unnötiges und die Klärung von Regeln und Abläufen. Die folgende Vorgehensweise kann dabei hilfreich sein:

1. **Das »Wozu« klären:** Im ersten Schritt geht es darum, sich der gemeinsamen professionellen Grundhaltung bewusst zu werden. Es geht darum, mit dem Team zu beschreiben, wozu es die Einrichtung gibt: Für wen sind wir da? Welchen Mehrwert wollen wir bieten? Wie machen wir das konkret?
2. **Hauptrollen klären:** Dann ist transparent zu machen, was von den Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Rolle (als Leitung, Erzieher*in, Kindheitspädagog*in, Kinderpfleger*in oder auch als ungelernete Kraft) erwartet wird. Sicherlich haben alle Erwartungen an die eigene Rolle und auch an die Rolle der anderen. Problematisch wird es, wenn die Erwartungen voneinander abweichen. Unausgesprochene, sogenannte informale Erwartungen führen zu Frustration – auf beiden Seiten. Deshalb braucht es klare Rollenbeschreibungen, in denen Aufgaben (Was genau ist in der Rolle zu tun?), Befugnisse (Was darf die Rolle entscheiden?) und Verantwortlichkeiten (Wofür ist die Rolle verantwortlich?) definiert sind.⁵
3. **Nebenrollen klären:** Der Versuch, den Betrieb trotz Fachkräftemangel aufrechtzuerhalten, führt häufig dazu, dass vor allem Leitungskräfte ihre Leitungsaufgaben vernachlässigen, um im pädagogischen Alltag »einzuspringen«. Dies wird sich nicht gänzlich vermeiden lassen. Durch die Klärung und Verschriftlichung der Erwartungen an die »Hauptrollen« (s.o.) wird



deutlich, dass Aufgaben ggf. auch von anderen Mitarbeitenden übernommen werden können. Darüber hinaus ist es sinnvoll, einzelne Aufgaben in »Nebenrollen« (Mandate oder Verantwortungsbereiche) zusammenzufassen und zu klären, wer im Team für das jeweilige Mandat verantwortlich ist (siehe Infokasten Mandate).

4. **»Unnötiges« klären:** Es wird nicht möglich sein, alle Aufgaben wie bisher weiterzuführen. Deshalb sollte auch Klarheit hergestellt werden über das, was nicht mehr leistbar ist. Exnovation versteht sich als Pendant zur Innovation – sie ist aber auch die Grundlage jeder Weiterentwicklung. Es geht also darum, Raum für Neues zu schaffen – oder vielleicht auch nur darum, konkrete Ansatzpunkte zu finden, was in Zukunft weggelassen werden kann, um wieder Luft zum Atmen zu bekommen.
5. **Den Rest klären:** Mit »den Rest klären« ist gemeint, die weiteren zu beachtenden »Grundregeln« (Regeln und Prozesse) transparent zu machen. Das beginnt bei den Zeiten für Teambesprechungen, geht über die Struktur der Besprechungen oder die Frage, wer moderiert und dokumentiert, bis hin zur Frage, wie Entscheidungen im Team getroffen werden. So werden Teamsitzungen effizienter, es ist klar, wer Protokoll schreibt, und es werden schnell gute und verbindliche Entscheidungen getroffen.

Leitlinien für Teams und Organisationen

Abschließend ist wichtig, die skizzierten Schritte nicht nur durchzuführen, sondern die Ergebnisse auch schriftlich festzuhalten – z.B. in »Leitlinien der gemeinsamen Zusammenarbeit«. Dies hat mehrere Vorteile und wirkt auch langfristig:

- Mitarbeitende können leichter reflektieren, ob sie sich in ihrer Haupt- oder Nebenrolle bewegen.
- Potenzielle Bewerber*innen erkennen schnell, auf was sie sich einlassen, wenn sie in der Einrichtung anfangen



– das reduziert die Gefahr einer vorzeitigen Kündigung.

- Neue Mitarbeitende können besser eingearbeitet werden, weil der Rahmen transparent ist.
- Schließlich kann bei Konflikten klarer zwischen Rolle und Person unterschieden werden: Statt die ganze Person zu kritisieren, kann die Kritik auf die Rolle fokussiert werden (Peter hat in seiner Rolle als Erzieher die formalen Erwartungen nicht erfüllt). Darauf aufbauend können konkrete Lösungen erarbeitet werden, wie die Rollenerwartungen in Zukunft besser erfüllt werden können.

» Um praxistauglich zu bleiben, sollten die Leitlinien möglichst schlank gehalten werden.

Um praxistauglich zu bleiben, sollten die Leitlinien möglichst schlank gehalten werden. Zudem sind sie nicht »in Stein gemeißelt«, sondern werden regelmäßig (z.B. jährlich) aktualisiert. Denn Rahmenbedingungen ändern sich ebenso wie die Zusammensetzung des Teams; Regeln von gestern sind dann morgen nicht mehr unbedingt hilfreich. Bereits bei der Erarbeitung und Verabschiedung des ersten Entwurfs sollte vereinbart werden, wann eine Überprüfung ansteht. Dies verringert auch den

grundsätzlichen Widerstand gegen Formalisierung.

Fazit

Statt mit falsch verstandenen »New Work«-Maßnahmen und orientierungsloser Selbstorganisation um neue Mitarbeitende zu werben, sollten Organisationen gerade in Zeiten des Fachkräftemangels klare Strukturen schaffen. Das klingt auf den ersten Blick wie ein Widerspruch. Aber Strukturen schaffen Sicherheit für vertrauensvolle Zusammenarbeit, die von individueller und gemeinsamer Entwicklung geprägt ist. In dieser Sicherheit eröffnen sich neue Freiheiten in der pädagogischen Arbeit mit und für Kinder. Teams, die auf dieser Basis zusammenarbeiten, werden zu starken Teams und bieten – auch in Zeiten des Fachkräftemangels – beste Voraussetzungen für gute Arbeit. ■

Fußnoten

- 1 vgl. Hobendanner, Cbr., Rocha, J., Steinke, J. (2024): Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze. Oldenburg: De Gruyter.
- 2 vgl. § 22 Abs. 2 SGB VIII.
- 3 Thiersch, zit. nach Hollstein-Brinkmann, H. (1993): Soziale Arbeit und Systemtheorien. Freiburg im Breisgau: Lambertus. S. 166.
- 4 sog. Entscheidungsprämissen.
- 5 Zur Erwartungs- und damit Rollenklärung hat sich die Methode »Marktplatz der Erwartungen« bewährt: <https://www.ideequadrat.org/marktplatz-der-erwartungen/>

Wie demokratisch ist Bildung für nachhaltige Entwicklung?

Was steckt hinter dem Bildungskonzept Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)? ■ Warum gehen BNE und Demokratiebildung Hand in Hand? Und wie demokratisch ist eigentlich BNE? Kitas sind meistens die ersten Orte nach der Familie, an denen Kinder erleben, was es bedeutet Teil einer Gemeinschaft zu sein. Eine frühe BNE ermutigt Kinder (und Erwachsene) zukunftsfähig zu denken und zu handeln, Verantwortung zu übernehmen und den Status Quo zu hinterfragen – alles grundlegende Bausteine für eine starke Demokratie. Das Ziel ist ein großes: Eine gute Zukunft für uns, unsere Kinder und eine Welt, die sich nachhaltig entwickelt. Aber was bedeutet nachhaltige Entwicklung?



Meike Rathgeber

BNE-Referentin bei der Stiftung
Kinder forschen, Berlin

Eine nachhaltige Entwicklung ist eine gerechte Entwicklung. Die Gerechtigkeit bezieht sich zum einen auf die Gerechtigkeit zwischen Menschen, die heute auf der Welt, aber an unterschiedlichen Orten und unter unterschiedlichen Bedingungen leben. Zum anderen geht es um die Gerechtigkeit zwischen Generationen.¹ Kurz gesagt: heute nicht auf Kosten von morgen und hier nicht auf Kosten von anderswo leben.

Ohne Regeln geht es nicht?

Eins steht fest: Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung braucht es Regeln – nicht nur auf internationaler Ebene. Regeln können uns im Alltag helfen unseren Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit zu leisten. Es fällt uns leichter so zu handeln, wie es die Mehrheit tut. Ist es zum Beispiel allgemein üblich, mit dem Fahrrad zur fünf Kilometer entfernten Arbeit zu fahren, ist es wahrscheinlicher, dass der einzelne Mensch darauf zurückgreift. Dennoch möchte niemand, dass uns zu viele Regeln einengen. Menschen brauchen Wahlmöglichkeiten und möchten frei entscheiden. Was gilt nun in einer frühen Bildung für nachhaltige Entwicklung? Kinder lernen durch Nachahmung und werden nach Regeln und Moralvorstellungen der Erwachsenen erzogen: Sie lernen, Zähne zu putzen, das Licht auszuschalten, den Müll zu trennen. Vorgegebene Handlungen sind also nötig. Das Bildungsziel von BNE ist

allerdings, von der heteronomen zur autonomen Moral zu kommen. Das Pflichtgefühl gegenüber Erwachsenen wird dabei ersetzt durch eine freie selbstgewählte Verantwortungsübernahme innerhalb der Gesellschaft (oder der Kindergruppe/Familie).² Das bedeutet, dass die Kinder zuerst nur die Regeln der unterschiedlichen Umgebungen lernen, in denen sie sich bewegen. Beispielsweise gilt in der Kita etwas anderes als bei Oma, den Eltern oder später in der Schule. Erst wenn sie eigene Moralvorstellungen entwickeln, können sie ihre Werte in ein anderes Umfeld übertragen und dann mit ins weitere Leben nehmen. Daher müssen die geltenden Regeln immer hinterfragbar bleiben. In einer Bildung für nachhaltige Entwicklung geht es daher nicht um die bloße Übernahme von Verhalten, sondern um die Entwicklung eigener Handlungsstrategien. Partizipation ist dabei der Schlüssel zum Erfolg.

Wenn in der Kita umweltfreundliches Handeln nur eingeübt wird wie »Mach das Licht aus«, dann gelten diese Regeln zwar in der Kita, werden von den Kindern aber nicht aus eigenem Antrieb übernommen. Erst wenn Kinder die Möglichkeit bekommen, ihre eigenen Werte zu entwickeln, werden sie in ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt und sind motiviert, eigene Ideen umzusetzen. In der Praxis kann das bedeuten zu fragen: Was sind denn Gründe, das Licht auszumachen? Was wäre, wenn wir es angeschaltet ließen? Woher kommt der elektrische Strom für das Licht? Und wie ist das mit der Mülltrennung? Mit jeder neuen Erkenntnis sollten die Kinder die Gelegenheiten bekommen, die Routinen der Kita zu verändern. Finden sie es immer noch gut, das Licht auszumachen? Sollte der Müll nicht oder vielleicht ganz anders getrennt werden? Die Erwachsenen begehen sich mit den Kindern gemeinsam auf



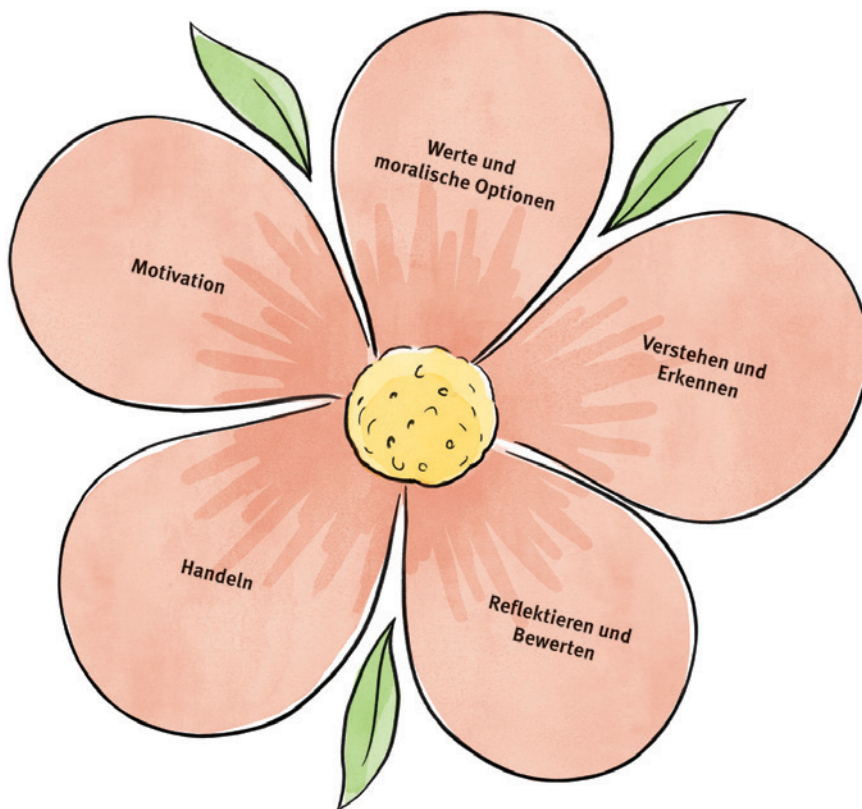


Abb. 1: Ohne Partizipation geht es nicht.

Abb. Zieldimensionen einer BNE ©Stiftung Kinder forschen

die Reise ohne fest definiertes Ziel, aber mit einem klaren Kompass.

BNE als Kompass – die Zieldimensionen

Diesen Kompass bieten die Zieldimensionen einer BNE³ der Stiftung Kinder forschen. Sie dienen zur Orientierung, worauf das Bildungskonzept abzielt. Man kann die Zieldimensionen auch als »BNE-Brille« beschreiben, durch die die pädagogischen Fachkräfte Lerngelegenheiten für BNE wahrnehmen. Konkret geht es darum, ins **Handeln** innerhalb einer nachhaltigen Entwicklung zu kommen; **Werte und Haltungen**, wie Wertschätzung der Natur oder der sozialen Vielfalt zu entwickeln sowie Zusammenhänge zu **verstehen und zu erkennen**, um Situationen und Verhaltensweisen **reflektieren und bewerten** zu können. Ein Schlüssel hin zum Handeln ist die **Motivation**. Sie bildet daher die fünfte, aber nicht letzte Zieldimension einer BNE.

Mit diesen Zielen sind wir inmitten eines umfangreichen Partizipationsprozesses. Dass Partizipation auch aus Perspektive der Kinder das A&O ist, zeigt die Studie des DESI-Instituts, im Rahmen derer Kinder zu Kriterien der

Kita-Qualität befragt wurden. Aus Kindersicht⁴ ist die Möglichkeit, beteiligt zu sein, mitzubestimmen, respektiert zu werden, besonders relevant. Die Anerkennung und Beachtung der Autonomie einzelner Individuen – und zwar von Geburt an – bildet laut Deutschem Jugendinstitut die Voraussetzung für die Partizipation von Kindern. Auch die UN Kinderrechtskonvention schreibt in ihrem Art. 12 zur Berücksichtigung des Kindeswillens: Die Vertragsstaaten sichern dem Kind, das fähig ist, sich eine eigene Meinung zu bilden, das Recht zu, diese Meinung in allen das Kind berührenden Angelegenheiten frei zu äußern, und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.

Nach der Familie ist die Kita oft der erste Ort, an dem Kinder Demokratie und Mitbestimmung erproben können. Die pädagogischen Fachkräfte haben die Aufgabe, den Kindern Räume der Partizipation zu eröffnen. Wichtig ist hier besonders, dass Demokratie lernen durch Erleben stattfindet. So wird Demokratie Alltagskultur⁵ und kein reiner »Unterrichtsgegenstand«.

Schritt für Schritt: Die Stufen der Partizipation⁶

Für Pädagog*innen, die mit jungen Kindern arbeiten und für deren Sicherheit zuständig sind, ist es nicht immer einfach, Beteiligung zuzulassen. Im Online-Kurs der Stiftung Kinder forschen zum Thema Partizipation⁷ gab ein Großteil aller Kursteilnehmer*innen an, dass es ihnen leichtfällt, Kinder bei der Raumgestaltung und Materialauswahl zu beteiligen. Viele beteiligen die Kinder auch bei der Mittagessensgestaltung und beim Aushandeln von Regeln. Die Frage, woran Kinder beteiligt werden können, ist in sich ein Aushandlungsprozess. Hilfreich dabei ist, wenn bei Teamsitzungen Zeit und Raum geschaffen wird, sich mit dem eigenen Partizipationsverständnis auseinanderzusetzen. Das hängt von der eigenen Bildungsbiografie, der pädagogischen Grundauffassung und den individuellen Werten ab. Damit eine Entwicklung stattfinden kann, müssen Einwände und Widerstände Raum finden und Vorurteile angstfrei reflektiert werden können. Partizipation passiert schrittweise. Die Stufen der Partizipation bieten die Möglichkeit, kleine Schritte bewusst zu gehen und zu definieren, an welcher Stelle die Grenze der eigenen Komfortzone erreicht ist und Sicherheit über Beteiligung geht (z.B. bei der Tür zur Straße). Dabei ist es wichtig, dass die Kinder jederzeit wissen, woran sie beteiligt sind, dass sie den Sachverhalt verstehen und die Erwachsenen sich und die Kinder nicht überfordern.

Methodenbeispiele der Partizipation Was Kinder wollen

Es ist nicht immer einfach, herauszufinden, was Kinder wirklich wollen und was sie verstehen. Zu ersterem kann man sich die Methoden anschauen, die in der DESI-Studie⁸ angewendet wurden. Eine war die Kita-Führung. Hier führten die Kinder als Expert*innen für ihre Lebensräume Erwachsene an selbst gewählte Orte und berichteten dort über ihre Erfahrungen, Aktivitäten und Sichtweisen. Zusätzlich wurde die Situation gefilmt und fotografiert. Das kann verbunden werden mit der Frage, welche Veränderungen oder Verbesserungen sie sich wünschen würden. Ein Tipp ist, die Führung nicht mit zu vielen Kindern gleichzeitig durchzuführen, sodass auch die lei-



seren Stimmen Gehör bekommen. Auch hilfreich kann sein, die Kinder hinterher ihre wichtigsten Orte malen zu lassen und dabei aufzuschreiben, was sie währenddessen sagen.

Was Kinder verstehen

Um herauszufinden, was Kinder verstehen, bzw. zu gewährleisten, dass ein möglichst gemeinsames Verständnis existiert, ist es gut, den Gegenstand oder Sachverhalt zu visualisieren bzw. zu thematisieren und Fragen zu stellen. Beispielsweise könnte die Abstimmung über einen Wandertag anstehen. Dazu könnte gefragt werden:

- Welche Arten von Wandertagen fallen euch ein?
- Was ist euch an Wandertagen wichtig?
- Gibt es etwas, das ihr bei Wandertagen überhaupt nicht mögt?

Die Beschäftigung mit dem Gegenstand führt dazu, dass die Kinder ein besseres Bild darüber erhalten, über was sie nun entscheiden sollen. Wenn klarer geworden ist, was die Kinder wollen und verstehen, geht es darum, gemeinsam Entscheidungen zu treffen. Dafür gibt es unterschiedliche Herangehensweisen.

Entscheidungen gemeinsam treffen

Der partizipative Charakter der nachfolgend aufgelisteten Entscheidungen nimmt von oben nach unten zu:

- **Eine Person entscheidet**, z.B. weil sie besonders qualifiziert ist, Geburtstag hat, Erzieher*in ist o.Ä.

- **Entscheidung durch Losen**, z.B. bei unterschiedlichen Meinungen, aber wenig Leidenschaft in der Sache.
- **Mehrheitsabstimmung**, z.B. mit Hilfe von Muggelsteinen oder Strichen. Das kann geheim⁹ oder offen¹⁰ geschehen. Hier bestimmt die Mehrheit über alle Minderheiten. Wenn z.B. ein Besuch im Schwimmbad gewählt wird, können ggf. Kinder mit Hautproblemen nicht mitkommen.
- **Systemisches Konsensieren**: Hier gewinnt der Vorschlag mit dem geringsten Widerstand (den wenigsten Widerstandspunkten).¹¹ Diese Entscheidung ist inklusiver als die Mehrheitsabstimmung. Es wird nicht die Mehrheitsmeinung, sondern der Kompromiss gewählt.

- **Konsensprinzip/Veto**: Nur wenn sich alle ganz einig sind, können Entscheidungen getroffen werden.

Fazit

Partizipation und BNE sind untrennbar. Wenn Kinder früh lernen, dass sie mit ihren Meinungen und Bedürfnissen ernst genommen werden, sind sie auch in ihrem weiteren Leben motiviert, den Status Quo zu hinterfragen und ihre Meinung zu äußern. Eine frühe BNE, die Verantwortung, Respekt und Mitbestimmung vermittelt, schafft die Basis dafür, dass sich Kinder später als mündige Bürger*innen auch an größeren gesellschaftlichen Veränderungsprozessen aktiv beteiligen.¹² Das Zuhören bei anderen Meinungen und vor allem das Gehörtwerden legen Grundsteine dafür, auch später für die eigene Position einzutreten und Dinge nicht einfach hinzunehmen. Es macht mutig – und genau das braucht eine nachhaltige Entwicklung. Menschen, die den Mut haben, Altbewährtes infrage zu stellen, mehrere Perspektiven zuzulassen, einzubeziehen und Veränderungen anzustoßen. ■

→ TIPP

Das Einbeziehen der Kinderperspektive ist ein wichtiger Grundstein für das entdeckende und forschende Lernen. In diesem Online-Kurs der Stiftung Kinder forschen lernen pädagogische Fach- und Lehrkräfte, welche Methoden der Partizipation es gibt und erhalten Ideen aus Theorie und Praxis für ihren Praxisalltag: stkf.site/partizipation

Nicht Partizipation	Instrumentalisierung : Entscheidungen werden getroffen, ohne die Kinder zu berücksichtigen.
	Anweisung : Erwachsene nehmen die Lage der Kinder wahr, treffen Entscheidungen jedoch alleine.
Vorstufen der Partizipation	Information : Die Erwachsenen teilen den Kindern mit, welche Probleme die Gruppe hat und welche Lösung sie als sinnvoll erachten.
	Anhörung : Die Erwachsenen interessieren sich für die Sichtweise der Kinder.
	Einbeziehung : Die Erwachsenen ermöglichen den Kindern, eigene Lösungswege zu erarbeiten, und lassen sich von den Kindern beraten.
Partizipation	Mitbestimmung : Kinder und Erwachsene entscheiden gemeinsam.
	Teilweise Entscheidungskompetenz : Die Kinder können einzelne Maßnahmen selbst bestimmen.
	Entscheidungsmacht : Die Kinder bestimmen alle relevanten Aspekte einer Maßnahme selbst.
Geht über Partizipation hinaus	Selbstorganisation : Eine Maßnahme beziehungsweise ein Projekt wird von den Kindern selbst initiiert und durchgeführt.

Abb. 2: Stufen zunehmender Partizipation.

→ AUF EINEN BLICK

Von der heteronomen zur autonomen Moral: In einer frühen BNE geht es nicht um die unhinterfragte Übernahme von Verhalten, sondern um die Entwicklung eigener Handlungsstrategien. Das Bildungsziel ist es, dass Kinder eigene Werte und Moralvorstellungen entwickeln.

Partizipation geht Schritt für Schritt: Partizipation ist ein Aushandlungsprozess. Kinder sollten jederzeit wissen, woran sie beteiligt sind, den Sachverhalt verstehen und nicht überfordert werden. Beteiligung lässt sich am besten Stück für Stück erproben.

Demokratiebildung und BNE gehen Hand in Hand: Eine frühe BNE ermutigt Kinder (und Erwachsene) zukunftsfähig zu denken und zu handeln, Verantwortung zu übernehmen und den Status Quo zu hinterfragen. Sie schafft die Basis dafür, dass sich Kinder später als mündige Bürger*innen auch an größeren gesellschaftlichen Veränderungsprozessen aktiv beteiligen.

→ TIPP

Seit 2016 entwickelt die Stiftung Kinder forschen Fortbildungen und Materialien zur frühen Bildung für nachhaltige Entwicklung und bietet diese online sowie bundesweit an. Mehr Infos unter: stkf.site/bne

Literatur

Die Literaturliste finden Sie in der kostenlosen Online-Ausgabe Ihrer Zeitschrift auf Wolters Kluwer Online.

Fußnoten

- 1 Brundtlandbericht – Brundtland, G. (1987): Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung: Unsere gemeinsame Zukunft. Generalversammlung der Vereinten Nationen, Dokument A/42/427.
- 2 Michael Priebe: Demokratische Prozesse in Institutionen früher Bildung. Eine Expertise für das Deutsche Jugendinstitut, 2020, S. 8.
- 3 Kauertz, A., Molitor, H., Saffran, A., Schubert, S., Singer-Brodowski, M., Ülber, D. & Verch, J. (2019): Zieldimensionen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) für Kinder, pädagogische Fachkräfte und Leitungskräfte. In Stiftung Haus der kleinen Forscher (Hrsg.), Wissenschaftliche Untersuchungen zur Arbeit der Stiftung Haus der kleinen Forscher. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- 4 Nentwig-Gesemann, Iris et al. (2017): Kita-Qualität aus Kindersicht. Eine Studie des DESI-Instituts im Auftrag der Deutschen Kinder und Jugendstiftung, S. 51.
- 5 M. Priebe (2020): Demokratische Prozesse in Institutionen früher Bildung. Eine Expertise für das Deutsche Jugendinstitut e.V., Halle.
- 6 Modell nach Prof. Dr. Michael T. Wright, LICSW, MS, siehe https://www.lzg.nrw.de/_media/pdf/service/Veranst/110621_Workshop_Partizipat_Qualitaetsentw/Wright_Stufen_der_Partizipation_-_Kopie_f_r_TN.pdf [Zugriff 04.03.2025].
- 7 Siehe stkf.site/partizipation.
- 8 Nentwig-Gesemann, Iris et al. (2017): Kita-Qualität aus Kindersicht. Eine Studie des DESI-Instituts im Auftrag der Deutschen Kinder und Jugendstiftung, S. 32.
- 9 Man beeinflusst sich nicht gegenseitig, muss aber auch keine Verantwortung für seine Entscheidung tragen.
- 10 Hier hat die erste Person, die sich äußert, den Vorteil, dass sich alle an ihrer Meinung orientieren (können) und die Nachfolgenden ggf. sozial erwünscht abstimmen.
- 11 Visotschnig, E., & Schrotta, S. (2011): Wie wir klüger entscheiden: einfach – schnell – konfliktlösend. SK-Prinzip.
- 12 Forum Frühkindliche Bildung der Nationalen Plattform BNE (2020): BNE Referenzrahmen für die frühkindliche Bildung, S. 5.

→ SERVICE & MEDIEN

30.000 Besucher*innen beim größten Kinder- und Jugendhilfegipfel Europas in Leipzig

Der 18. Deutsche Kinder- und Jugendhilfetag in Leipzig zeigte mit 30.000 Teilnehmenden die Kraft der Jugendhilfe und ihren Einsatz für Demokratie, Teilhabe und Chancengleichheit junger Menschen. Im Fokus standen Generationengerechtigkeit, politische Mitsprache junger Menschen und Investitionen in eine soziale Zukunft.

Für über 30.000 Besucher*innen setzten die etwa 300 Fachveranstaltungen innovative Impulse. An den europäischen Besuchsprogrammen von JUGEND für Europa und dem Bayerischen Jugendring nahmen 100 Menschen aus 25 Ländern von Armenien bis Zypern teil. Auf einer Messefläche von 20.000 Quadratmetern führten die vielen Gespräche an den nahezu 300 Messeständen zu frischem Ansporn.

Ein wegweisendes Thema des 18. DJHT war die Generationengerechtigkeit: Junge Menschen fühlen sich von der Politik oft nicht

berücksichtigt. Daraus ergibt sich ein Handlungsauftrag an die Politik – die AGJ fordert deswegen einen Jugendgipfel im Kanzleramt zum Start der Legislatur. Ein kinder- und jugendpolitischer Beirat im Kanzleramt und ein*e Jugendbeauftragte*r der Bundesregierung, so auch von jungen Menschen aktiv eingefordert, sind notwendig, um die Perspektiven junger Menschen dauerhaft und auf höchster politischer Ebene zu verankern.

Im Fokus des 18. DJHT standen dabei auch generationengerechte Investitionen für eine zukunftsfähige Kinder- und Jugendhilfe. Die Kinder- und Jugendhilfe ist aktuell von massiven Sparmaßnahmen betroffen, die ihr Angebot dezimieren, Fachkräfte an ihre Grenzen bringen und die Adressat*innen im Regen stehen lassen. Die Vorsitzende der AGJ betonte deswegen zum Gipfel:

Quelle: <http://www.jugendhilfeportal.de/> ■

Die wichtigsten Fragen klären – auf dem Weg zur gelebten Partizipation

Eine zu hohe Anforderung? Vielleicht nicht! ■ Fachkräfte, die gelebte Partizipation in der Kindertagesbetreuung umgesetzt haben, berichten nicht nur wundervolles von den Fähigkeiten und Ideen der Kinder, sondern betonen darüber hinaus die unglaubliche Entlastung, die sie in Ihrem Alltag dadurch erfahren haben.



Susanne Rechenbach
M.A. Erziehungswissenschaften

Sowohl der Gesetzgeber auf internationaler als auch auf Bundes-Ebene formuliert seit 35 Jahren unmissverständlich den Auftrag an die Kinder- und Jugendhilfe – somit die Kindertagesbetreuung, die Kinder zu beteiligen. Dennoch wird die Gesetzgebung häufig in einer Weise ausgelegt, mit der die Erwachsenen versuchen, sich aus ihrer Verantwortung zu ziehen. Wie ist dies zu erklären?

Trotz des gesetzlichen Auftrags ist die Umsetzung der Partizipation in der Kindertagesbetreuung noch immer keine Selbstverständlichkeit. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben die Gesamtverantwortung für die Erfüllung des Rechtes der Kinder auf Partizipation. In der Alltagspraxis der Kindertagesbetreuung bietet es sich für den Träger an, die Kita-Leitung in ihrer Rolle zu stärken, diesen Auftrag gemeinsam mit den Fachkräften umzusetzen. Nachfolgend werden verschiedene Herausforderungen dargestellt, die in der Praxis – ob Kindertagespflegestelle, Krippe, Kindergarten Hort oder alternative Angebote – die Einhaltung des Rechtes der Kinder auf Partizipation erschwert und wie diese durchbrochen werden können.

Die Frage nach dem »Ob?«

Die UN-Kinderrechtskonvention wurde am 20. November 1989 von der UN-Generalversammlung angenommen und trat 1990 in Kraft. Art. 12 – Berücksichtigung des Kinderwillens gilt als eine der drei Säulen der Kinderrechte: »Die Ver-

tragsstaaten sichern dem Kind, das fähig ist, sich eine eigene Meinung zu bilden, das Recht zu, diese Meinung in allen das Kind berührenden Angelegenheiten frei zu äußern, und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.« Seit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Achten Sozialgesetzbuches – Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) im Jahr 1990 waren die Partizipationsrechte von Kindern im ersten Absatz des achten Paragrafen fest verankert: »Kinder- und Jugendliche sind entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen.«

Das Recht auf Partizipation wird in der Praxis von den Erwachsenen jedoch immer wieder in fälschlicher Weise an den Entwicklungsstand geknüpft – je jünger das Kind, desto weniger Partizipation. Tatsächlich ist das Recht auf Partizipation immer gleichbleibend. Das, was sich entsprechend des Entwicklungsstands des Kindes verändert ist die von den Erwachsenen einzusetzende Form

und Methodik der Partizipation. Dies wird ebenfalls in den Allgemeinen Bemerkungen Nummer 7 »Die Umsetzung der Kinderrechte in der frühen Kindheit« des UN-Ausschusses für die Rechte des Kindes von 2005 verdeutlicht. Dort wird im Einzelnen herausgearbeitet, dass die Rechte des Kindes bereits in der frühen Kindheit entscheidend für die Entwicklung – von der Geburt bis zum Übergang in die Schule – sind. Die Kinder haben diese Partizipationsrechte demnach auch, wenn sie nicht sprechen oder komplizierte Sachverhalte auf die Art und Weise eines erwachsenen Menschen überblicken können.

Es dürfte sich hinsichtlich der Partizipation von Kindern in der Kindertagesbetreuung die Frage nach dem »ob« heute nicht mehr stellen. Wie oben ausgeführt, schreibt das SGB VIII die Partizipation von Kindern entsprechend ihrem Entwicklungsstand seit Jahrzehnten vor. Mit dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz – KJSG aus dem Jahr 2021 hat der Bund die Rechte der Kinder und Jugendlichen



verstärkt. Es erfolgt die Partizipation von Kindern seither gemäß Paragraf 8 Abs. 4 SGB VIII in einer für sie verständlichen, nachvollziehbaren und wahrnehmbaren Form. Dies ist ein hoher Qualitätsanspruch für die pädagogische Arbeit in der Kindertagesbetreuung, mit dem der Gesetzgeber die Frage nach dem »ob« klar beantwortet.

Zunächst sollte also diese Frage in jeder Einrichtung mit allen Fachkräften geklärt werden, um das Partizipationsrecht der Kinder auf ein solides Fundament zu stellen.

Die Frage nach dem »Warum?«

Die Frage nach der Bedeutung der Partizipationsrechte für die Entwicklung der Kinder, konnte von der Wissenschaft in den letzten zwei Jahrzehnten beantwortet werden. Entwicklungspsychologische Untersuchungen zeigen, dass Kinder, die ihre Bildungsprozesse selbstständig gestalten, höhere Bildungserfolge erzielen. Doch was bedeutet das genau? Kinder, die ihre Grundbedürfnisse wahrnehmen, mitteilen und selbstbestimmt erfüllen, die ihre Emotionen regulieren und ihre Aufmerksamkeit steuern, entwickeln die bedeutsamen Kompetenzen der Selbstregulation und der Selbststeuerung. Die Wissenschaft betont, dass diese Kompetenzen für das Lernen und den Bildungserfolg der Kinder wesentlicher sind als der Intelligenzquotient. Kinder, die mitbestimmen und mithandeln, sammeln Selbstwirksamkeitserfahrungen und entwickeln Resilienz. Diese Fähigkeit ermöglicht es Menschen, ihr ganzes Leben besser durch schwierige Lebenslagen zu navigieren. Sie haben mehr Selbstvertrauen und es fällt ihnen leichter, Hilfe anzunehmen.

Dass die Fachkräfte das Beste für die Kinder wollen, steht außer Frage. Ziel ist, dass diese Motivation auf dem aktuellen Forschungsstand der Erziehungswissenschaften und der Entwicklungspsychologie basiert. Dies gibt einen konkreten Ansatzpunkt für Kita-Träger und -Leitungen, bei Bedarf mit gezielten Fortbildungsangeboten sicherzustellen, dass die fachlichen Grundlagen im Team vorhanden sind.

Die Frage nach dem »Wie?«

Sobald die bisher ausgeführten Fragen ausreichend geklärt werden konnten,



stellt sich die Frage nach dem »wie«. Wiederholt staunen Fachkräfte darüber, dass Kinder bestimmen könnten, ob und wann sie schlafen möchten, was und wie viel sie essen möchten oder welche der Bewerberinnen und Bewerber die neue Kollegin oder der neue Kollege werden soll. Vielfach werden diese Möglichkeiten, die in vielen Bereichen erfolgreich gelebter Alltag sind, als theoretische Hirngespinnste abgetan. Gerne werden die Kinderrechte – insbesondere Schutz und Partizipation – gegeneinander ausgespielt, um aufzuzeigen, dass es »ja gar nicht funktionieren kann«.

Es gibt inzwischen vielfältige Materialien und gute Praxisbeispiele für Fachkräfte, die mögliche Formen und Methoden der Partizipation *entsprechend dem Entwicklungsstand* des jeweiligen Kindes veranschaulichen. Das Konzept der Kinderstube der Demokratie (Knaur & Hansen, Partizipation in Kindertageseinrichtungen. So gelingt Demokratiebildung mit Kindern!, 2011) sei hierzu beispielhaft erwähnt. Nach diesem Konzept gibt es für die Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung ausreichend Referenzen, Partizipationsprojekte durchzuführen und sogar Kita-Verfassungen zu verabschieden, die Kindern bestimmte Rechte uneingeschränkt gewähren. Der »Bildungsplan – Erweiterte Grundsätze elementarer Bildung in der Kindertagesbetreuung« (Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg, 2024) ist zudem ein Fundus für Praxisbeispiele und gelebte Partizipation.

Wichtig ist es, dass die Kita-Leitung,

unterstützt durch den Träger, die Fachkräfte mit ausreichend Anregungen und guten Praxisbeispielen versorgt. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Kinderstube der Demokratie des Instituts für Partizipation und Bildung sowie Fachberatungen mit dem Schwerpunkt Partizipation sind wertvolle Begleiterinnen und Begleiter im Prozess.

Die Frage nach dem »Warum trotzdem nicht?«

Schließlich ist es unerlässlich sich mit den inneren Widerständen auseinanderzusetzen, die nicht kognitiv argumentiert werden können. Die emotionalen Gründe der Fachkräfte sind divers: Einige haben Angst vor Veränderungen, manche fühlen sich von den wachsenden Anforderungen überfordert, andere haben es schon immer so gemacht. Wieder andere erklären, dass die Eltern dagegen sind. Die Bedeutung der Eltern in der Etablierung von Partizipation in der Kita ist erfolgsentscheidend. Dies ist in sich ein komplexes Thema und wird an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt.

Informationen darüber wie Veränderungsprozesse gestaltet, Stressmanagement durch Achtsamkeitsübungen trainiert und Biografiearbeit begleitet werden können sind heute über viele Wege zugänglich. Sie können von engagierten Kita-Leitungen, -Trägern und Fachberatungen gezielt eingesetzt werden, um Widerständen gegenüber der Partizipation in der Kindertagesbetreuung zu begegnen.

→ AUF EINEN BLICK

Diese Fragen müssen auf dem Weg zur gelebten Partizipation von Kindern in der Kindertagesbetreuung geklärt werden:

- Gesetzliche Grundlagen: UN-Kinderrechtskonvention, Acheson Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe, Landesrecht;
- Wissenschaftliche Grundlagen: Entwicklungs- und Neuropsychologische Forschung von der Bindungstheorie über Selbstwirksamkeitserfahrungen und Förderung der Resilienz bis hin zur Selbstregulation und -steuerung;
- Praktische Grundlagen: Beispiele für die Umsetzung von Partizipationsrechten;
- Emotionale Grundlagen: Veränderungsprozesse, Biografiearbeit und Stressmanagement bewusst gestalten und
- Offenheit des Kita-Teams für eine neue zukunftsorientierte Arbeit in der Kindertagesbetreuung für die Kinder.

Die letzte Frage

Unter all diesen Themen befindet sich eine letzte Ebene. Um die Partizipation von Kindern wirklich zulassen, gleichzeitig mögliche Konflikte mit dem Kinderschutz ausbalancieren und sich in diesen Themen im wandelnden Alltag und stressigen Situationen sicher bewegen zu können, braucht es ganz besondere Fähigkeiten:

Die Offenheit der Fachkräfte dafür, dass obgleich der eigenen hohen Fachkompetenz, andere – und zwar Kinder – es besser wissen könnten. Das Vertrauen der Fachkräfte, bestehende Planungen, Strukturen und Kontrolle loszulassen. Die Gewissheit der Fachkräfte, dass etwas Positives auf neuen Wegen entstehen

kann. Das Selbstvertrauen der Fachkräfte in die eigene Kompetenz, die Kinder selbst in unbekannten Gefilden in Sicherheit halten zu können. Die Standhaftigkeit der Fachkräfte, Zweifeln Rede und Antwort stehen zu können.

Fazit

Es ist entscheidend, die gelebte Partizipation von Kindern in der Kindertagesbetreuung als einen kontinuierlichen Prozess anzusehen. Schnelle Erfolge sind hier nicht zu erzielen. Kolleginnen und Kollegen in dem Prozess zu überrennen, führt früher oder später unweigerlich zu Rückschlägen. Dieser Weg ist ausschließlich gemeinsam im Team zu beschreiten. Am besten mit einer

starken Kita-Leitung – unterstützt durch einen klar formulierten Auftrag des Trägers, die geduldig alle Fachkräfte im Team da abholt, wo sie stehen, ohne dabei an Standhaftigkeit in der Richtungsvorgabe zu verlieren. ■



IHR ONLINE PLUS

- **Podcast:** Miniserie #1: Partizipation in der Kita mit Kari Bischof-Schiefelbein und Martina Junius
- **Podcast:** Miniserie #2: Partizipation mit Kindern leben mit Kari Bischof-Schiefelbein und Martina Junius
- **Podcast:** Miniserie #3: Partizipation mit Eltern leben mit Kari Bischof-Schiefelbein und Martina Junius
- **Gesprächsleitfaden:** Partizipation in unserer Tagesstätte von Petra Stamer-Brandt
- **Check:** Wie ist Partizipation strukturell in meiner Kita verankert? von Petra Stamer-Brandt
- **Gesprächsleitfaden:** für die Teamdiskussion von Petra Stamer-Brandt

Die Podcasts und Praxishilfen finden Sie in der kostenlosen Online-Ausgabe Ihrer Zeitschrift auf Wolters Kluwer Online.

→ SERVICE & MEDIEN

Kinder und Jugendliche im digitalen Raum besser schützen

Kinder und Jugendliche sind bei der Nutzung beliebter Online-Plattformen nicht ausreichend geschützt. Welche Risiken bestehen und welche Maßnahmen notwendig sind, zeigt der neue Jahresbericht von jugendschutz.net.

Im Jahr 2024 dokumentierte jugendschutz.net 17.630 Verstöße gegen den Jugendmedienschutz. Bei über 9.700 Fällen wies jugendschutz.net Anbieter zu Selbstkontrollen auf Verstöße hin und forderte schnelle Beseitigung. Mit großem Erfolg: In 99 Prozent reagierten die Dienste mit Löschung oder Sperrung der Inhalte. In besonders gravierenden Fällen, wie zum Beispiel sexualisierter Gewalt, schaltete die Organisation Strafverfolgungsbehörden ein. Aufsichtsfälle wurden an die Kommission für Jugendmedienschutz (KJM) und die Bundeszentrale für Kinder- und Jugendmedienschutz (BzKJ) übermittelt.

Jugendschutzverstöße erfolgreich beseitigen

Der Jahresbericht von jugendschutz.net zeigt, dass der erfolgreichen Beseitigung von Jugendschutzverstößen strukturelle Mängel in den Vorsorgemaßnahmen vieler digitaler Dienste gegenüberstehen. Zentrales Problem bleibt die fehlende Altersprüfung, ohne die Kinder und Jugendliche auf beliebten Plattformen kaum geschützt sind – etwa vor extremistischer Einflussnahme oder sexuellen Grenzverletzungen.

Hinzu kommt der wachsende Einfluss generativer Künstlicher Intelligenz, die die Verbreitung problematischer Inhalte zusätzlich befeuert. Hier liegt der Fokus der Anbieter auf Innovation. Sicherheit für junge Nutzerinnen und Nutzer hat dabei keine Priorität.

Quelle: <http://www.bmfsfj.de/> ■

Mit Sing- und Bewegungsfreude Ihren Kita-Alltag erleichtern

Dabei unterstützt Sie
„Singende Kindergärten“:

Kreative und
praxisnahe
Ideen für den
Kita-Alltag

Stärkung
von Stimme
und Körper

Förderung
der Persön-
lichkeitsent-
wicklung



*„Es ist wunderbar zu erleben,
wie die Lieder und die Methodik,
die uns an die Hand gegeben
wurden, in den Gruppen weiter-
getragen werden.“*

Jonas, Erzieher

**Bewerben
Sie sich bis zum
31. August 2025
für die kostenfreie
Weiterbildung.**



Nähere Infos finden
Sie unter [www.singende-kindergaerten.de/
mitihnen](http://www.singende-kindergaerten.de/mitihnen)

**singende
kinder
gärten**

Eine Initiative von dm

Meldepflicht bei Beeinträchtigung des Kindeswohls in der Kita

Unverzüglich an die Erlaubnisbehörde melden ■ Träger von Kindertageseinrichtungen erhalten eine Betriebserlaubnis, wenn gem. § 45 Abs. 2 Satz 1 SGB VIII das Wohl der Kinder in der Einrichtung gewährleistet ist. Zur Prüfung der Voraussetzungen für den Fortbestand der Betriebserlaubnis verpflichtet § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII den Träger, Ereignisse und Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder in der Einrichtung zu beeinträchtigen, unverzüglich an die für die Erteilung der Betriebserlaubnis zuständige Behörde zu melden.



Hartmut Gerstein

Jurist mit dem Schwerpunkt »Kinder- und Jugendhilfe«, freiberuflich in der Aus- und Fortbildung sowie als Autor tätig, Bodenheim

Die unter der Überschrift »Schutz von Kindern in Einrichtungen« stehende Regelung des § 47 SGB VIII soll sicherstellen, dass der überörtliche Träger oder die nach Landesrecht zuständige Erlaubnisbehörde¹ in der Lage ist, ihre Aufsichtsfunktion zum Schutz der in die Einrichtung betreuten Kinder besser wahrzunehmen. Hierzu gehört, dass Probleme, die die Gewährleistung des Kindeswohls beeinträchtigen können, frühzeitig erkannt werden und dass die Einrichtung – zur Vermeidung aufsichtsrechtlicher Maßnahmen – im Sinne von § 45 Abs. 3 SGB VIII über die Möglichkeiten zur Abstellung der Mängel beraten werden kann.² Die gewissenhafte Erfüllung der Meldepflicht durch den Träger sollte auch Gegenstand des in § 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB VIII geforderten Konzepts zum Schutz vor Gewalt sein.³

Probleme mit der mangelnden Bestimmtheit der Regelung

Der Wortlaut von § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII verpflichtet den Träger, Ereignisse und Entwicklungen zu melden, die geeignet sind, das Wohl der Kinder in der Einrichtung zu beeinträchtigen. Die Vorschrift ist unbestimmt und lässt für den verpflichteten Träger und die Aufsichtsbehörde einen großen Interpretationsspielraum.⁴ Dies führt zu Unsicherheiten in der Praxis und es ist für die meldepflichti-

gen Träger nicht genau erkennbar, welche Ereignisse und Entwicklungen er melden muss. Das ist auch aus rechtsstaatlichen Gründen problematisch: Gem. § 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII handelt ordnungswidrig, wer entgegen § 47 SGB VIII eine Meldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht. Gem. § 45 Abs. 2 Satz 3 SGB VIII besitzt ein Träger die erforderliche Zuverlässigkeit insbesondere dann nicht, wenn er in der Vergangenheit nachhaltig gegen seine Mitwirkungs- und Meldepflichten nach den §§ 46 und 47 verstoßen hat. In beiden Fällen ist es rechtsstaatlich problematisch, aus der unbestimmten Vorschrift eine konkrete Handlungspflicht herzuleiten.

Meldepflicht und Trägerverantwortung

Adressat der Meldepflicht ist der Träger. Im Rahmen seines Direktionsrechts

kann er die Verpflichtung an die Leitungskraft delegieren. Unterlassene, unvollständige oder verspätete Meldungen muss er jedoch gegen sich wirken lassen. Im Innenverhältnis sind Leitungskräfte gehalten, den Träger über meldepflichtige Ereignisse zu informieren und wenn nötig ihn auf seine Meldepflicht hinzuweisen.

Die Meldepflicht bezieht sich auf Vorkommnisse im unmittelbaren Verantwortungsbereich des Trägers der Einrichtung, also um Gefährdungen der ihm anvertrauten Kinder

- durch Erziehungskräfte,
- durch andere Kinder,
- durch andere in der Einrichtung Beschäftigte oder
- durch »Fremde«.

Ebenso gehören dazu auch einrichtungsbezogene strukturelle Gefährdungen der Kinder.



Rolle und Aufgabe der Erlaubnisbehörde und des Trägers

Die Erlaubnisbehörde hat kontrollierende und beratende Aufgaben.⁵ Sie hat dabei die Trägerautonomie zu respektieren⁶ Der Träger hat die Verantwortung für die Gewährleistung des Kindeswohls und muss dafür sorgen, dass aktuelle Gefährdungen abgestellt und zukünftige Gefährdungen vermieden werden. Soweit es sich um ein Fehlverhalten seines Personals handelt, muss er arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen. Erst wenn notwendige arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht erfolgen oder nicht ausreichen, kann die Erlaubnisbehörde mit einer Auflage oder einer Tätigkeitsuntersagung gem. § 48 SGB VIII für Abhilfe sorgen. Adressat der Maßnahme ist der Träger.⁷

Auch bei Elternbeschwerden und Vorwürfen ist der Träger verpflichtet, in eigener Verantwortung den Sachverhalt aufzuklären und Konsequenzen zu ziehen. Die Meldepflicht ist eine Pflicht zur Information über Ereignisse und Entwicklungen unabhängig davon, ob dem Träger daraus ein Vorwurf gemacht werden kann.

Meldepflichtige Ereignisse

Meldepflichtige Ereignisse im Sinne von § 47 SGB VIII sind Begebenheiten bei der Betreuung, die negativen Einfluss auf das Wohl der betreuten Kinder haben können oder das Wohl des Kindes akut gefährden. Hierzu zählen Gefährdungen der Kinder durch

- selbst- oder fremdgefährdende Handlungen
- Körperverletzung
- gewalttätige Übergriffe
- sexuelle Gewalt
- schwerwiegende Verletzung der Persönlichkeitsrechte des Kindes
- entwürdigende Erziehungsmaßnahmen im Sinne von § 1631 Abs. 2 BGB
- gravierende Verletzungen der Aufsichtspflicht.

Ereignisse müssen auch dann gemeldet werden, wenn es bei dem betroffenen Kind zu keinem Schaden kommt, z.B. wenn ein Kind bei einem Kita-Ausflug von den Aufsichtspersonen »vergessen« wird, es aber den Nachhauseweg selbst

findet oder es nach einer Suchaktion unverseht aufgefunden wird.

Schwerwiegende Ereignisse

Meldepflichtig sind auch

- Straftaten oder strafrechtliche Ermittlungsverfahren gegen Mitarbeitende
- Eintragungen im (erweiterten) Führungszeugnis von Mitarbeitenden
- Schadensereignisse, die einen erheblichen Einfluss auf die Arbeit in der Einrichtung und/oder die Raumnutzung haben
- Feststellungen schwerer Mängel und Schließungsverfügungen durch andere Behörden und Stellen (z.B. Bauaufsicht, Brandschutz, Gesundheits- und Hygienebehörden, Unfallkasse)

Meldepflichtige Entwicklungen

Meldepflichtige Entwicklungen im Sinne von § 47 SGB VIII sind eine Aneinanderreihung von Ereignissen, die tendenziell einen negativen Einfluss auf das Wohl der betreuten Kinder haben können. Hierzu gehören

- erhebliche Personalausfälle
- dauerhafte Vakanzen im Leitungsbe- reich
- gravierende Auseinandersetzungen im Team.

Hierzu zählen auch negative wirtschaftliche Entwicklungen, bei denen die Zahlungsunfähigkeit des Trägers droht, also bereits im Vorfeld einer drohenden Schließung.

Gemeldet werden sollten auch

- massive Elternbeschwerden
- Dauerkonflikte mit der Elternvertretung
- negative Berichterstattung
- »Shitstorm« in sozialen Medien.

Die Meldepflicht besteht auch, wenn der Träger die Vorwürfe für unbegründet hält. Umso wichtiger ist es in solchen Fällen, dass die Meldung mit einer Stellungnahme des Trägers verbunden wird und dargestellt wird, wie der Träger mit den Vorwürfen umzugehen gedenkt.

Meldepflicht, keine Pflicht zur Selbstanzeige

Die Meldepflicht nach § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII ist keine Pflicht zur Selbstan-

zeige, sondern eine Informationspflicht. Sie soll die Ereignisse und Entwicklungen benennen die geeignet sind, das Wohl der Kinder zu beeinträchtigen und gleichzeitig die Aufsichtsbehörde darüber informieren, welche Maßnahmen vom Träger ergriffen wurden oder werden, um die Gefährdung abzuwenden. Die Erlaubnisbehörde kann dann entscheiden, ob sie einen Kontrollbe- such macht, Auflagen erteilt, eine Be- ratung anbietet oder nach Aktenlage entscheidet, dass die Maßnahmen des Trägers ausreichen, um das Wohl der Kinder in der Einrichtung weiterhin zu gewährleisten.

Fazit

Es liegt im wohlverstandenen Interesse eines Trägers und es ist ein Zeichen sei- ner Zuverlässigkeit, wenn er Ereignisse und Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder in seiner Einrichtung zu beeinträchtigen, unverzüglich an die Erlaubnisbehörde meldet. Er sollte nicht ab- warten, bis die Behörde von anderer Seite informiert wird. Wenn der Träger oder die von ihm beauftragte Leitungskraft unsicher ist, ob Vorkommnisse in der Einrichtung der Meldepflicht unterliegen, kann immer noch bei der Erlaubnisbehörde telefonisch nachgefragt werden, ob sie eine schriftliche Meldung über den Vorfall für erforderlich hält. ■

Fußnoten

- 1 Zuständig ist in der Regel das örtlich zuständige Landesjugendamt (§§ 87a Abs. 2 und 85 Abs. 2 Nr. 6 SGB VIII), in Bayern ist das Landratsamt Erlaubnisbehörde und in Hessen ist das örtliche Jugendamt mit der Entgegennahme der Meldungen beauftragt.
- 2 Vgl. Gerstein in Wabnitz (Hrsg.) *Gemeinschafts- kommentar GK-SGB VIII* § 47 Rdn. 1.
- 3 Vgl. Gerstein, *Rechtsfragen der Kindertagesbe- treuung* S. 91.
- 4 Nach Wiesner in Wiesner/Wapler, *SGB VIII* § 47 Rdn. 7e, bestehen Zweifel, ob die Vorschrift dem verfassungsrechtlichen Bestimmtheitsgebot entspricht.
- 5 Vgl. Gerstein, *Rechtsfragen der Kindertagesbe- treuung* S. 65.
- 6 Vgl. Wiesner in Wiesner/Wapler, *SGB VIII* § 47 Rdn. 7e.
- 7 Vgl. Wiesner in Wiesner/Wapler, *SGB VIII* § 48 Rdn. 2.

ChatGPT als Werkzeug für Kita-Leitungen und pädagogische Fachkräfte

Mit Hilfe von KI-Helfern Zeit für die wichtigen Dinge (zurück-)gewinnen ■ Neben einer Vielzahl an Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung seitens mehrerer politischer Instanzen können Einrichtungsleitungen selbst wie auch das pädagogische Personal sofortige Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen nutzen. Hier bietet sich die Nutzung des kostenlosen und künstlich basierten Tools ChatGPT in einigen Arbeitsbereichen an.



Rebecca Rütt

Sozialpädagogin und Einrichtungsleitung einer Kindertagesstätte im Rhein-Erft-Kreis

Jede Einrichtungsleitung von Kindertagesstätten kennt es: Wenig pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung, Krankentage, Urlaubszeiten, Fortbildungstermine etc. Durch den Fachkräftemangel ist es häufig so, dass die Einrichtungsleitung im Gruppendienst aushilft und somit weniger Zeit für die organisatorische und qualitativ hochwertige Arbeit im Büro hat. Hier ist es von Nöten, dass sich die Einrichtungsleitung gut organisiert und die ihr zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel effizient und effektiv einsetzt. Aktuell ist es auch in der Politik immer weiter in den Fokus getreten, dass unterschiedliche kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen entwickelt werden müssen, um den Fachkräftemangel zu reduzieren und die Attraktivität des Berufes zu steigern. Hierzu wurden bisher barriereärmere Einstiegs-, Fortbildungs- und Ausbildungsangebote für Quereinsteigende und Berufseinsteigende geschaffen. Der Einstieg für ausländische Fachkräfte soll kurz- und mittelfristig einfacher und effizienter umgesetzt werden, sodass diese schon zeitnah in den Kindertagesstätten eingesetzt werden können. (Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2024).

Umsetzungsideen für die Einrichtungsleitung

Die Einrichtungsleitung sollte sich über nützliche und unterstützende Arbeits-

mittel informieren und von diesen Gebrauch machen. Dazu gehört unter anderem das kostenlose und künstlich basierte Tool ChatGPT von OpenAI. Der Chatbot kann innerhalb weniger Sekunden Antworten zu einer individuell gestellten Frage – einem sogenannten Prompt – ausgeben.

Das künstlich basierte Tool ChatGPT kann vor allem als Ideengeber und vorgeformulierender Chatroboter fungieren und beispielsweise Elternbriefe zu individuellen Themen erstellen, Protokolle auf Grammatik und Rechtschreibung kontrollieren, wie auch innerhalb weniger Sekunden auf leichte oder unterschiedliche Sprachen übersetzen.

Je nachdem, wie die eigene Erfahrung mit digitalen Medien ist, unterscheiden sich die Kenntnisse und Berührungspunkte wie auch die Skepsis in Bezug auf die Nutzung dieses künstlich basierten Tools. Neben der stetigen Weiterentwicklung des Tools ist es auch für Einrichtungsleitungen möglich, sich zu informieren und sogar Fortbildungen zu diesem Thema zu besuchen. Anhand eigener Forschung im Rahmen der Bachelorarbeit teilten die Forschungsteilnehmenden mit, dass sie durch das gezielte Auseinandersetzen mit dem Tool Erfahrungen gemacht haben, an die sie sich vorher nicht gewagt hätten.

Barriereärmere Zusammenarbeit mit interkulturellen Familien:

Das Tool ChatGPT erleichtert es der Einrichtungsleitung wie auch dem pädagogischen Personal, barriereärmere Zusammenarbeit mit den interkulturellen Familien zu leben. So vereinfacht dieses Tool nicht nur die schriftlich basierte Kommunikation, sondern zukünftig

auch die verbale Kommunikation, indem sie innerhalb von wenigen Sekunden die eingegebenen Sprachmitteilung übersetzt und somit begleitend bei Kennenlernterminen und Elterngesprächen eingesetzt werden kann.

Effiziente Maßnahmen für die pädagogische Arbeit mit Kindern:

Die Nutzung von ChatGPT kann zeitlich auch innerhalb von pädagogischen Aufgabenbereichen unterstützend eingesetzt werden. Dazu zählt die Erstellung von pädagogischen Angeboten, Projekten und Festen. Zusätzlich zu dem zeitlich sehr effizienten Ideengewinn ist ChatGPT in der Lage, einen groben didaktisch-methodischen Handlungsleitfaden aufzuführen. Dieser ist allerdings nicht so qualitativ weit entwickelt wie die qualitative Vorbereitung seitens der pädagogischen Fachkräfte selbst und sollte sicherheitshalber mit dem eigenen Wissen überprüft und eher als erste Ideengeber genutzt werden. So ist es möglich, innerhalb kurzer Zeit einen pädagogischen Morgenkreis zu planen, der unterschiedliche Bildungsbereiche einbezieht und gleichzeitig eine didaktisch-methodische Herangehensweise erläutert.

Das künstlich basierte Tool kann eingesetzt werden, um Entwicklungsgespräche vorzubereiten, Protokolle auf ihre Rechtschreibung und Grammatik zu untersuchen und diese zu kontrollieren. Dies kann multiprofessionelle Teams wie auch ausländische Fachkräfte beim Erstellen von qualitativ hochwertigen Dokumenten unterstützen. Als darauffolgender Schritt, nach der Generierung von Inhalten, ist das Fachwissen der pädagogischen Fachkräfte in Hinblick auf

ihre qualitativ hochwertige Arbeit heranzuziehen.

Anhand der qualitativen Feldstudie zur Bachelorarbeit ist deutlich geworden, dass ChatGPT aktuell bisher noch keine adäquaten pädagogischen wie auch heilpädagogischen Handlungsweisen für pädagogische Mitarbeitende darstellen kann und somit aktuell erst allgemeinere Ideen und Beispiele geben kann.

Unterstützung multiprofessioneller und interkultureller Teams

ChatGPT ist zum aktuellen Zeitpunkt in der Lage, erste Informationen zu gewissen pädagogischen Themen zu geben. Damit ist gemeint, dass im Hinblick auf den Ausbau der Fachkräftegewinnung immer mehr Quereinsteigende wie auch ausländische Fachkräfte in den Kindertagesstätten eingestellt werden. Das bereits angestellte pädagogische Personal steht hier vor dem Punkt, dass es die neuen Mitarbeitenden qualitativ und intensiv einarbeiten möchte, dies allerdings aufgrund der aktuellen Fachkräftesituation leider aufgrund des Personal- und Zeitmangels nur schwierig umgesetzt werden kann. So müsste eine pädagogische mitarbeitende Person beispielsweise während der Gruppenaufsicht zusätzlich die fachliche Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden leiten. Hier könnte das künstlich basierte Tool ChatGPT ergänzend und zeitlich effizient wirken. Die neuen Mitarbeitenden können sich so vorab alternativ zu einer Vielzahl zu analogen Medien mit dem pädagogisch wie auch methodisch-didaktischen Morgenkreis auseinandersetzen und hätte bereits vor dem fachlichen Gespräch mit der Fachkraft ein Vorwissen, was hilfreich für das weitere Teamgespräch und die zeitnahe Durchführung ist. Die Dokumente, welche von pädagogischen Fachkräften erstellt werden, sollen weiterhin qualitativ hochwertig bleiben. Hier kann das künstlich basierte Tool unterstützen, indem es Sätze sachlich formuliert sowie bei Bedarf umformuliert und die Grammatik und Rechtschreibung korrigiert.

Künstliche Intelligenz und ihre Risiken

Die Nutzung künstlicher Intelligenz birgt Risiken und sollte niemals unbe-

dacht genutzt werden. Selbst die Entwickelnden von OpenAI warnen davor, dass ChatGPT nicht die aktuellen Antworten wie auch nicht rückverfolgbare Aussagen tätigt. OpenAI selbst gibt an, dass der Datenschutz bisher noch nicht vollends gesichert sei. Somit sollte ausdrücklich vermieden werden, Daten von Personen allgemein einzufügen und alle Dokumente und Aussagen zu anonymisieren. ChatGPT nennt sich ausgeschriebenen Chat Generative Pretrained Transformer und ist ein reproduzierendes Tool, das anhand von bereits generierten Texten neue Texte entwickelt. Neben dem Problem der Datensicherheit könnte auch der Blick auf das Kind selbst, der Nutzen des Fachwissen der pädagogischen Mitarbeitenden sowie auch der Austausch innerhalb der multiprofessionellen Teams verloren gehen.

Konstruktive Nutzung – so gelingt es

Um das künstlich basierte Tool konstruktiv einsetzen zu können, bedarf es der richtigen Nutzung. ChatGPT wird häufig als Dialogpartner empfunden. Somit sind diese Dialoge im Unterschied zu der bekannten Internetrecherche eher wie ein Dialog mit mehreren aufeinanderfolgenden Konversationen. Innerhalb der Konversation mit dem Chatroboter ist es möglich, eine Rückmeldung, Frage oder Bitte um Differenzierung einzubringen, worauf das Tool eine detailreichere und weiterentwickelte Antwort ausgibt.

Das sogenannte Prompting, welches die Nutzenden anwenden sollten, um ChatGPT optimal nutzen zu können, beschreibt die wichtigsten Aspekte zur Antwortgenerierung. Das künstlich basierte Tool bedarf an klaren Aufträgen zur Ergebniserzeugung. Beispielsweise: »Erstelle mir einen pädagogischen Morgenkreis für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren, indem es um das Thema Farben geht. Nenne mir gleichzeitig alle benötigten Materialien, die ich dafür beilegen muss. Dieser Morgenkreis sollte ein Fingerspiel enthalten. Weiter möchte ich zu jedem der Handlungsschritte eine didaktisch-methodische Herangehensweise beschrieben bekommen«. Durch die konkrete Aufgabenstellung kann ChatGPT detaillierte Antworten

generieren. Sollte die generierte Antwort nicht dem entsprechen, was gewünscht oder erwartet wurde, ist es anhand dieses Dialogfensters möglich, auf diese Antwort einzugehen und Verbesserungswünsche einzugeben.

Zukunftsgedanken

Jede Einrichtungsleitung, die sich mit dem Thema auseinandersetzen möchte, findet im Internet viele einleitende Beispiele und Hintergrundinformationen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das künstlich basierte Tool unterstützende Möglichkeiten bietet, diese jedoch individuell überprüft werden sollten. Vielleicht wird es uns zukünftig möglich sein, dieses Tool für pädagogische und auch weitaus didaktisch-methodischere Arbeitsbereiche einzusetzen.

Weiterentwicklungsmöglichkeiten seitens ChatGPT

Sobald es um detaillierte Belange wie auch spezifische Besonderheiten der Kinder geht, wird schnell deutlich, dass das künstlich basierte Tool aktuell noch nicht in der Lage ist, hier adäquate Antworten zu bilden. Hier wäre es zu wünschenswert, dass es zukünftig eine speziell pädagogisch ausgerichtete Plattform für diese Belange entwickelt wird.

Fazit

ChatGPT kann den Kindertagesstätten Alltag unterstützen, sollte allerdings stetig überprüft werden. Das künstlich basierte Tool kann als sofortige Maßnahme im operativen Arbeitsfeld genutzt werden. Neben der stetigen Weiterentwicklung seitens ChatGPT ist es auch für Einrichtungsleitungen und pädagogische Mitarbeitenden wichtig, sich mögliche hilfreiche Arbeitsmittel anzueignen. ■

Literatur

Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (21.05.2024). Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage: Mehr Fachkräfte in Kitas und Ganztage: Lisa Paus legt Strategie zur Fachkräftegewinnung vor. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/mehr-fachkraefte-in-kitas-und-ganztage-lisa-paus-legt-strategie-zur-fachkraeftegewinnung-vor-240036>

Open AI. (2024). Alles über ChatGPT. <https://chat.openai.de/>

Bücher begleiten Kinder von der Kita in die Schule

Wie ein E-Learning pädagogischen Fachkräften hilft, Bücher motiviert und gezielt einzusetzen

■ Literacy-Kompetenzen entwickeln Kinder von Geburt an – wenn sie Menschen um sich haben, die erzählen, vorlesen und schreiben. Und wenn sie in ihrem Alltag Bücher erleben können. Der Hamburger Verein »Seiteneinsteiger« hat sich daher zum Ziel gesetzt, Bücher in alle Hamburger Familien zu bringen und allen Kindern Literacy-Erfahrungen zu ermöglichen.



Susanne Kühn

Pädagogische Beratung und Projektberatung, Rosdorf

Im Rahmen eines Projektes zur Leseförderung entstand ein E-Learning-Angebot für pädagogische Fachkräfte, die mit Kindern im Vorschulalter arbeiten. Der Gedanke dahinter: Kinder erleben in der Kita und Vorschule die Vielfalt von Büchern und entdecken mit ihren pädagogischen Fachkräften die Bücher-Welt. Und die Fachkräfte können auch den Familien viele Impulse geben, wie Bücher und Geschichten im Familienalltag einen festen Platz bekommen. So ist es auch in den neuen Hamburger Bildungsleitlinien »Perspektive Kind«¹ und im Bildungsprogramm für Vorschulklassen in Hamburg »Kleine Kinder-große Chancen«² festgeschrieben.

Um diese anspruchsvollen Aufgaben immer wieder voller Elan umsetzen zu können, sollen sie regelmäßig mit Praxis-material und Fortbildungsangeboten versorgt werden. Die Stadt Hamburg hat dafür Mittel zur Verfügung gestellt und weitere Förderer sowie Kooperationspartner wie die Hamburger Bücherhallen haben ermöglicht, dass die »Seiteneinsteiger« ein umfangreiches Programm auf die Beine stellen konnten. Auch Mecklenburg-Vorpommern folgt diesem Beispiel und entwickelt derzeit ein eigenes Projekt.

Die Projekte Buchstart 1 und 41/2

Schon 2007 hatte der Verein das Projekt Buchstart 1 ins Leben gerufen. Seitdem bekommt jede Familie bei der U6 von Kinderärzt*innen ein Buchpaket. Darin auch eine Einladung in die Bücherhallen Hamburg und zu den Gedichte-

für-Wichte-Gruppen. In diesen Eltern-Kind-Gruppen erleben Kinder ab einem Jahr mit ihren Eltern jede Woche Bücher, Reime, Lieder und Geschichten.³

Und die Stadt Hamburg meint es zusammen mit den weiteren Förderern wirklich ernst mit diesem Beitrag zur frühen (Vor-)Leseförderung: Seit 2020 gibt es das Hamburger Geschichten-

Buch. Im Rahmen des Projektes Buchstart 41/2 hat der Verein in Abstimmung mit einer Expertenrunde dieses besondere Buch mit vielfältigen Inhalten in Kooperation mit dem Carlsen Verlag zusammengestellt. Jedes Hamburger Kind bekommt es bei den Vorstellungsgesprächen der Viereinhalbjährigen⁴ in der Schule überreicht.



Abb. 1: Das Hamburger Geschichten-Buch.

»Wichtig ist ein guter Start in den Bildungs- und Lebensweg, der durch ein frühes Interesse an Büchern und dem Lesen ermöglicht wird. Das Projekt Buchstart 4 1/2 trägt dazu bei, dass Kinder schon früh Freude am Lesen und an Büchern entwickeln und ihre Lesekompetenz gefördert wird.«

Dr. Peter Tschentscher, Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg (Pressekonferenz vom 22.10.2020)

Pädagogisches Begleitprogramm

Damit das Hamburger Geschichten-Buch viel Wirkung erzielt und viel gelesen wird, finden in den Hamburger Kitas und Vorschulen jährlich die Geschichtenfinder-Tage statt. Dieses Jahr finden sie Anfang Mai statt und rücken das Thema Mehrsprachigkeit in den Fokus.⁵ Entsprechendes Praxismaterial können sich die Fachkräfte auf der Homepage herunterladen und eine Online-Praxisdialog zum Kennenlernen des Materials besuchen.

Auf dem Weg vom Vorlese- zum Lesekind. Qualifizierung zur Literacy im Vorschulalter...

Und ein weiteres Angebot wurde im Rahmen des Projekts Buchstart 41/2 entwickelt: eine dreitägige Buchstart 41/2-Fortbildung für Fachpersonal in Kita und Vorschule, die zweimal jährlich in Präsenz stattfindet. Die Absolvent*innen können regelmäßig in 2-stündigen Online-Praxisdialogen ihr Wissen vertiefen und neue Literacy-Angebote kennenlernen.

... seit Herbst 2023 auch als E-Learning

Da es alljährlich mehr Anmeldungen gab als Plätze und die Online-Formate gut angenommen wurden, hat der Verein 2023 ein E-Learning auf www.buchstart-online.de entwickelt, das für Teilnehmende – auch außerhalb Hamburgs – kostenfrei ist.

In einem Live-Online Modul wird vierteljährlich in das E-Learning eingeführt. Aber alle Interessierten können jederzeit zur individuellen Zeit und im eigenen Tempo mit den Selbstlernmodulen starten. Das Lernen erfolgt aktiv und methodenreich mit Video-Tutorials, Texten, Links, Aufgaben und Selbstüberprüfungen.

Die Inhalte sind auf dem derzeitigen Stand der Forschung und werden regelmäßig aktualisiert. Die Themen, die in den



Modulen aufgegriffen werden, reichen von »Literacy-Kompetenzen im Vorschulalter« über »Dialogisches Lesen« bis »Zusammenarbeit mit Familien«. Pädagogische Fachkräfte können sich darüber informieren, wie sie die Räume und das Außengelände bücherfreundlich gestalten oder Literacy mit digitalen Medien fördern können.

Stimmen aus der Praxis

Hier einige Rückmeldungen der Teilnehmer*innen:

»Alle Themen und Unterpunkte waren übersichtlich gestaltet und jeder Schritt erkennbar. Die Fortschrittleiste und die abwechselnden Methoden und Visualisierungsmethoden und unterschiedlich genutzten Medien fand ich angenehm.«

»Der Notizblock ist ein sehr hilfreiches Tool. Ich habe es gerne benutzt. Die Notizen wurden nach Kapitel und Einheit gespeichert, was die gezielte Suche erleichtert hat. Die Möglichkeiten zum Drucken oder Herunterladen finde ich sehr praktisch.«

Stimmen aus der Stadt Hamburg

»Die positive und dynamische Entwicklung von Buchstart 41/2 – von den ersten Gedanken zahlreicher Kooperationspartner und verschiedener Behörden (Schulbehörde, Sozialbehörde, Kulturbehörde) über die gemeinsame Entwicklung des Hamburger Geschichtenbuchs gemeinsam mit dem Carlsen Verlag bis hin zur Konzeption eines fundierten Fortbildungskonzepts in der analogen und

digitalen Welt – ist vorbildlich für ein Gesamtkonzept, das von Kita und Schule gemeinsam umgesetzt wird. Ein Beispiel im Kontext Leseförderung, das Schule und Kita zu Kooperationspartner macht, mit dem Ziel den Übergang der Kinder von der Kita in die Schule zu stärken.« (Angelina Ribeiro von Wersch, Referentin Kindertagesbetreuung, Sozialbehörde)

Fazit

Hamburg setzt mit Buchstart 41/2 ein deutliches Zeichen: Literacy ist eine wichtige Kompetenz, die schon in der Vorschulzeit mit viel Elan und Freude gefördert werden kann. Das E-Learning unterstützt pädagogische Fachkräfte und erweitert das Wissen zu Literacy-Themen. Die kostenfreien Module motivieren zur Umsetzung vielfältiger Aktionen rund um Bücher im Alltag in Kita und Vorschule. ■

Fußnoten

- ¹ <https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/sozialbehoerde/themen/familie/kinderbetreuung/fachinformationen/bildungsleitlinien-35200/>
- ² <https://www.hamburg.de/resource/blob/253666/62a48a7a93d95a207883b196e3244951/bildungsprogramm-vorschule-data.pdf>
- ³ Weitere Infos unter <https://buchstart-hamburg.de/>
- ⁴ Mehr Infos zu diesen Vorstellungsgesprächen unter <https://ifbq.hamburg.de/monitoring-und-programmevaluation/monitoring/vorstellung-viereinhalbjaehriger/>
- ⁵ Das Praxismaterial und Inspirationen zur Durchführung gibt es unter <https://buchstart-hamburg.de/buchstart-viereinhalbjaehrigen-tagenfinder-tag/>

Kita-Führungskräfte Mentoring

Erfahrungswissen und neue Führungskompetenz zusammengedacht ■ Die Führungsaufgaben in Kindertageseinrichtungen haben sich in den letzten Jahren deutlich erweitert. Der Fachkräftemangel, die Schnelllebigkeit von Change-Prozessen oder die immer vielschichtiger werdenden Anforderungen von Familien, sind nur einige Beispiele dafür. Gerade Kita-Führungskräfte¹ stehen oft vor einer Fülle von Aufgaben und Herausforderungen.



Franziska Schubert-Suffrian

Koordinierende Fachberatung, Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V. (VEK), Rendsburg

Sie müssen sich zeitgleich in Management und Organisation des Kita-Betriebs, die Zusammenarbeit mit Familien, in die Netzwerke des Sozialraums und in den Bereich der Personalführung einarbeiten. Ein Kita-Team immer wieder zu einer professionellen Zusammenarbeit mit einem gemeinsamen pädagogischen Wertekern zu führen, ist dabei oft eine der schwierigsten Aufgaben.

Für neue Führungskräfte gibt es in der Einarbeitung nur wenig Schonfrist. Die berühmten »100 Tage« als Zeitraum zum Ankommen sind in der Führung einer Kita kaum noch umsetzbar. Alles, was den Betrieb der Kita betrifft, ist heute meist sofort Sache der Führungskraft. Dies macht es erforderlich, neue Kita-Führungskräfte von Anfang an zu unterstützen.

Einen Baustein dazu möchte das Projekt Kita-Mentoring, das vom Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V. (VEK) und dem Wirtschaftsministerium Schleswig-Holstein initiiert wurde, entwickeln. Im Rahmen des Projektes erhalten neue Führungskräfte (Mentees) die Möglichkeit, aus einem Pool erfahrener Mentor*innen ein(e) Begleitung für sich auszuwählen. Diese Mentor*innen sind ehemalige Kita-Führungskräfte, die wertvolles fachliches und implizites Wissen und praktische Erfahrungen teilen. Ziel ist es, Mikrostress für neue Führungskräfte zu reduzieren, Führungskompetenzen zu stärken und

gezielt auszubauen und Handlungskompetenzen zu erweitern. Im Fokus steht dabei die Rolle des/der Mentee als Führungskraft und ihr Handeln im Bereich des Kita-Managements und in der Personalführung.

Wir verstehen diese Form des Mentoring als ein Element der Personalentwicklung, dessen Ziel es ist, Mentees in ihrer ersten Zeit als Führungskraft darin zu unterstützen, ihre berufliche Identität zu entwickeln und ihr aktuelles berufliches Handeln zu reflektieren. Dabei ermöglichen die persönlichen Erfahrungen der Mentorinnen es, praxisnahe Ratschläge und Strategien anzubieten, die auf realen Situationen basieren. Diese konkreten Beispiele sind oft hilfreicher als theoretische Ansätze. Mentor*innen, die ihre eigenen Herausforderungen erfolgreich gemeistert haben, können darüber hinaus als Vorbilder dienen. Sie inspirieren Mentees und zeigen, dass es möglich ist, Schwierigkeiten zu überwinden und persönliche sowie berufliche Ziele zu erreichen.

Im Mentoring-Prozess können Mentor*innen, die sich ihrer eigenen Erfahrungen bewusst sind, diese Reflexion nutzen, um die Entwicklung ihrer Mentees gezielt zu fördern. Sie können Fragen stellen und Diskussionen anregen, die das Lernen und die persönliche Weiterentwicklung unterstützen.

Profi trifft Profi – Kita-Führungskräfte Mentoring konkret

Im Gegensatz zu Mentoringprogrammen aus der freien Wirtschaft oder Projekten mit Leitungs-Paten, in denen neuen Mitarbeitenden firmenintern ein Mitarbeiter*in eine Leitungskolleg*in, die bereits längere Zeit tätig ist, als Mentor*in zur Seite gestellt wird, handelt es sich beim Kita Führungskräfte-Mentoring um ein externes Mentoring. Die

Kita-Mentor*innen in unserem Projekt waren selbst Kita-Führungskräfte, sind inzwischen aber meist pensioniert oder haben in einen anderen Bereich gewechselt. Um frischen Blickwinkel zu ermöglichen und nicht Gefahr zu laufen über »altes« Institutions-Wissen zu stolpern, ist die Bedingung für eine Mentoring-Beziehung, dass Mentee und Mentor*in nicht beim selben Träger gearbeitet haben bzw. arbeiten.

» Das Kernstück des Mentoring-Projektes sind die Treffen des/der Mentor*in mit der Mentee.

Das Kernstück des Mentoring-Projektes sind die Treffen des/der Mentor*in mit der Mentee. Diese können ganz unterschiedlich aussehen. Von Telefonaten, Videokonferenzen oder Besuchen in der Kita der Mentee bis zu Mentoring-Spaziergängen ist alles möglich. Im Rahmen dieser Treffen legen Mentee und Mentor*in gemeinsam die Themen und Ziele für jedes Treffen fest, bearbeiten Herausforderungen und erörtern Situationen, in denen sich der/die Mentee befunden hat. Mentoring erfordert damit von beiden Seiten ein hohes Maß an Offenheit, Vertrauen und Engagement. Es ist eine individuell auf die Teilnehmer fokussierte und geschützte Art der Beziehung.

Im Unterschied zu klassischen Fortbildungen setzt das Kita-Mentoring auf eine individuelle, bedarfsorientierte Begleitung, die auf die spezifischen Herausforderungen des jeweiligen Kita-Alltags und die Fragestellungen vor Ort zugeschnitten ist. Die Mentor*innen bieten dabei, je nach Erfahrungswissen, folgende Unterstützungsmomente:

Konkrete praktische Alltagshilfen

- Tipps und pragmatische Lösungsansätze z.B. in der Zusammenarbeit mit Familien, beim eigenen Zeitmanage-

ment oder zur fundierten Entscheidungsfindung

- Best-Practice-Austausch Mentorin stellt erprobte Konzepte und Strategien zur Verfügung, die sich in ihrer Zeit bewährt haben.
- Hilfe beim Akzeptieren von nicht Änderbarem, ohne sich lähmen zu lassen
- Sortieren, Analysieren und Strukturieren

Unterstützung bei der Personalführung und der Planung von strategischen Zielen

- Hilfe beim Verfolgen von längerfristigen Strategien, z.B. durch Nachfragen oder das Feiern von Erfolgen
- Perspektivwechsel z.B. beim Verstehen von Mitarbeitenden oder Eltern
- Unterstützung bei der Bewältigung von Konflikten z.B. im Spannungsfeld zwischen Team, Leitung und Familien
- Unterstützung beim Erschließen von Wissen

Unterstützung beim Selbstmanagement und der Rollenfindung

- Begleitung beim Zeit- und Prioritätenmanagement, z.B. bei der Entwicklung von realistischen Zeitplänen
- Reflektieren über Stressauslöser und Entwicklung von Strategien zur Resilienz
- Reflexion der eigenen Führungswerte und -prinzipien, Emotionale Unterstützung

Emotionale Unterstützung

- Alltags Herausforderungen, die vertraulich besprochen werden können
- Mentor*innen zeigen Interesse und können aufgrund eines ähnlichen beruflichen Hintergrundes Sichtweisen nachvollziehen
- Mentor*innen sind ein verlässliches Gegenüber und schenken Zeit und Wertschätzung

Dabei nutzt die Mentorin Methoden, die je nach Zielsetzung, Beziehung zwischen Mentor und Mentee sowie Kontext variieren. Die Methoden nutzen die Erfahrung der Mentorinnen und bieten den Mentees praxisnahe Unterstützung.

Dazu gehören:

- Gesprächs- und Reflexionsmethoden wie Aktives Zuhören, empathisches



Spiegeln, unterschiedliche Feedback-Techniken oder Fragen, die zur Selbstreflektion anregen.

- Ziel- und entwicklungsorientierte Vorgehensweisen z.B. bei der Weiterentwicklung von spezifischen Kompetenzen, der Konkretisierung und Verfolgung bestimmter Lösungsansätze oder Ziele und dem Erschließen von Wissen.
- Methoden, um einen Rollen-Perspektivwechsel zu erreichen, beispielsweise in kleinen Rollenspielen, der Mentorin als Sparringspartnerin oder bei der Visualisierung von Prozessen
- Lern- und erfahrungsbasierte Methoden wie »Storytelling« bei dem die Mentorin von eigenen Erfahrungen und Lernprozessen erzählt oder von der Reflektion eigener Fehler berichtet.

Insgesamt basiert das Mentoring-Programm auf einem Konzept, das sowohl die Bedürfnisse der Mentees als auch der Mentor*innen in den Fokus stellt. Die Mentorinnen werden sorgfältig ausgewählt. Dabei ist u.a. ein Kriterium, dass die ehemalige Führungsrolle reflektiert und emotional abgeschlossen ist. Ein im Projekt gemeinsam mit Mentorinnen und Mentees entwickeltes Schulungsprogramm bereitet zusätzlich auf die Rolle als Mentor*in vor. Diese Schulung beinhaltet eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsbioografie, sodass individuelle Erfahrungen und Stärken reflektiert werden können.

Zusätzlich vertiefen die Mentorinnen verschiedene Gesprächs-, Feedback- und Reflexions-Methoden, die helfen, die Mentees effektiv zu unterstützen. Ein zentraler Bestandteil der Schulung ist die Erarbeitung einer unterstützenden Mentoring-Haltung, die auf die spezifischen Bedarfe der neuen Führungskräfte abgestimmt ist. Dadurch stellen wir sicher, dass jede Mentoring-Beziehung individuell und zielgerichtet gestaltet wird, um die Entwicklung der Mentees optimal zu fördern.

Was bewegt Mentor*innen am Projekt teilzunehmen?

Die Mentorinnen sind im Projekt hoch engagiert. Sie begleiten meist nicht nur einen Mentee, sondern aktuell bis zu drei. Im Austausch mit den meist bereits verrenteten ehemaligen Führungskräften ist immer wieder deutlich geworden, dass sie ihre Tätigkeit nicht als klassische Dienstleistung begreifen.

» Die Mentorinnen sind im Projekt hoch engagiert.

»Für eine richtige Dienstleistung ist die Ehrenamtsaufwandschale zu gering. (lächelt) Für mich ist das Mentoring trotzdem ein echtes Win-Win. Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie anspruchsvoll der Job als Kita-Führungskraft sein kann. Ich hätte damals auch gerne jemanden mit Erfahrung an meiner Seite gehabt. Heute ist das alles noch viel schwieriger. Da mein Herz immer noch für die Kita-Welt schlägt und eine gute und kompeten-



te Führungskraft letztendlich das Beste ist, was Kindern und Familien passieren kann, setze ich mich gerne dafür ein...« beschreibt eine ehemalige Kita-Führungskraft und Mentorin. »Mich überraschen meine hoch kompetenten Mentees immer wieder mit ihren Herangehensweisen. Da kann ich gleich noch was lernen, auch wenn ich nicht mehr in einer Kita arbeite«.

Insgesamt bietet das Ehrenamt im Mentoring für Mentor*innen eine wertvolle Möglichkeit, für den Kita-Bereich aktiv und engagiert zu bleiben, während sie gleichzeitig einen bedeutenden Beitrag zur Entwicklung der nächsten Generation leisten. Der Austausch mit Mentees fördert auch das eigene Lernen. Durch den Kontakt zu jüngeren Fachkräften erhalten Mentor*innen frische Perspektiven und neue Ideen, die ihre eigene Sichtweise bereichern können.

Nutzen für Kita-Träger

Trägerorganisationen können in vielfältiger Weise von Mentoring-Programmen profitieren. Sie erhalten Impulse zur Gestaltung von langfristigen und gezielten On- und Off-Boarding Prozessen, zum Wissenstransfer bei Personalwechsel und profitieren von der Bindung der Führungskräfte.

» Trägerorganisationen können in vielfältiger Weise von Mentoring-Programmen profitieren.

Neue Kita-Leitungen haben im Projekt die Möglichkeit, gezielte Unterstützung in Bereichen zu erhalten, die für sie besonders herausfordernd sind und erhalten gleichzeitig Impulse zur Umsetzung von Best Practices und innovativen Ansätzen. Dies fördert ihre persönliche und berufliche Entwicklung maßgeblich.

Die Vorteile eines Mentoring-Programms sind nicht nur kurzfristig spürbar:

- Mitarbeiterzufriedenheit: Gut unterstützte Führungskräfte schaffen ein positives Arbeitsumfeld, was die Zufriedenheit und Motivation im Team steigert.
- Qualität der Bildung: Eine starke Leitung wirkt sich direkt auf die Qualität der pädagogischen Arbeit in der Kita aus.
- Nachhaltigkeit: Durch die Entwicklung von Führungskompetenzen tragen Mentor*innen zur langfristigen Stabilität und Kontinuität der Kita bei.

Insgesamt stärkt ein Kita-Mentoring-Programm sowohl die Führungskompetenz neuer Leitungen als auch die Qualität der Arbeit in den Kitas, was den Trägern zugutekommt und zur positiven Entwicklung der frühkindlichen Bildung beiträgt.

Fazit

Kita-Mentoring ist ein wertvoller Baustein, um neue Kita-Leitungen zu empowern und sie in ihrer Rolle bestmöglich zu unterstützen. Durch den Austausch mit erfahrenen Mentor*innen erhalten sie nicht nur fachliche Unterstützung, sondern auch emotionale Rückendeckung. Dieser Ansatz fördert nicht nur die persönliche Entwicklung der Führungskräfte, sondern wirkt sich auch positiv auf die gesamte Organisation aus. ■

Fußnoten

- 1 Ich spreche bewusst nicht von »Kita-Leitungen«, sondern von »Führungskräften vor Ort«. Damit möchte ich betonen, dass es bei der Vorgesetzten-Funktion in der Kita nicht in erster Linie um jemanden geht, der Aufträge »weiterleitet«, sondern dass es sich um eine komplexe Führungsaufgabe handelt, im Spannungsfeld von Mitarbeiter*innenführung, Bedarfen von Familien und Kindern, gesetzlichem Auftrag, Besonderheiten des Sozialraumes u.v.m.

Gesetzlich vorgeschriebene Aushänge Kita 2025

Mit der aktuellen Auflage 2025 auf dem neuesten Stand in Kitas:

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, zahlreiche Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb zur Einsichtnahme auszuhängen oder auszulegen. Diese Verpflichtungen gelten auch im Bereich von Kindertageseinrichtungen. Wenn diese Aushangspflicht verletzt wird, ist i.d.R. ein Ordnungsgeld angedroht. Die schuldhaftige Verletzung dieser Pflicht kann außerdem eine zum Schadensersatz verpflichtende Fürsorgepflicht darstellen.

Um Sie davor zu schützen, enthält die vorliegende Broschüre alle für Ihre Kindertageseinrichtung relevanten Vorschriften zum Aushängen. Die Broschüre bietet daher Sicherheit, sowohl für den Träger / die Kindertageseinrichtung bei Kontrollen als auch für Arbeitnehmer:innen durch umfassende Informationsmöglichkeit.

Aus dem Inhalt:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Arbeitsgerichtsgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Infektionsschutzgesetz



ISBN 978-3-556-09999-5, € 15,-

Auch im Handel erhältlich

Mehr Infos:

Impressum

Fachzeitschrift für Leitungen, Fachkräfte und Träger der Kindertagesbetreuung
Ausgabe für Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen
KiTa ND, 33. Jg., 7-8/2025
ISSN 0944-4173

Herausgeber:

Petra Stamer-Brandt, Dipl.-Sozialpäd., Pädagogische Organisationsberaterin
Prof. Dr. Edita Jung, Professorin für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Bildung und Erziehung
und Leiterin des Studiengangs »Kindheitspädagogik« an der Hochschule Emden/Leer

Fachbeirat:

Bremen:

Katrin Bartsch, Beratung, Coaching und Supervision Bremen
Justa Helena, Referat Tagesbetreuung von Kindern in Einrichtung und Tagespflege
Jessica Schuch, Referentin für Kindertagesbetreuung, Supervisorin und Coach DGSV,
Worpswede

Hamburg:

Angelina Ribeiro von Wersch, Behörde für Soziales und Familie, Referentin Grundsatzfragen
der Kindertagesbetreuung

Niedersachsen:

Kathrin Boßdorf-Zimmer, Diakonie-Kolleg Hannover
Martina Ernst, Landesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen Niedersachsen/Bremen e.V.
Dr. Karsten Herrmann, Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und
Entwicklung (nifbe), Osnabrück
Birgit Rauschke, Bündnis für Kinder und Familien in Niedersachsen e.V., Hannover
Beate Remppe, Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Hannover

Schleswig-Holstein:

Prof. Dr. Raingard Knauer (i.R.), Mitglied im Institut für Partizipation und Bildung e.V.,
Altenholz
Nina Köhler, Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und
Gleichstellung, Referat für frühkindliche Bildung und Betreuung, Kiel
Regina Ocvirk, freiberuflich tätig mit dem Schwerpunkt Qualitätsentwicklung in Kitas;
QM-Auditorin, Schwentinental
Sabine Redecker, Fachhochschule Kiel, Soziale Arbeit und Gesundheit, Kiel

Redaktion:

Sabine Weiner (verantwortl., zeichnet mit - sw -)
Tel.: 05130 925510
E-Mail: sabine.weiner@wolterskluwer.com

Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Carl Link
Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth
www.wolterskluwer-online.de
Deutsche Bank Neuwied
IBAN: DE91 5747 0047 0202 8850 00
BIC: DEUTDE5M574

Leitung Media Sales:

Janosch Kleibrink

Anzeigenendisposition:

Gabriele Wieneber
Telefon 02233-3760-7608
anzeigen-kitamanagement@wolterskluwer.com
Zur Zeit gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 5 vom 1.1.2025

Kundenservice:

Telefon: 02233 3760-7201 E-Mail: info-wkd@wolterskluwer.com

Satz:

Newgen KnowledgeWorks (P) Ltd., Chennai

Druck:

Sowa Sp. z o.o., Piaseczno, Polen
Gedruckt auf recyceltem Papier. Folie aus 100% umweltneutralem PP.

Bildnachweise:

Titelfoto: © master1305 / Adobe Stock, Seite 2: © pikselstock / Adobe Stock,
Seite 5: © malija / Adobe Stock, Seite 7: © 怡如 柯 / Adobe Stock, Seite 8: © Zamrznuti
tonovi / Adobe Stock, Seite 9: © Ansab / Adobe Stock, Seite 11: René Arnold / ©
Stiftung Kinder forschen, Seite 14: © Pete / Adobe Stock, Seite 15: © Budsadee / Adobe
Stock, Seite 18: © spyrakot / Adobe Stock, Seite 23: © Sergey Nivens / Adobe Stock,
Seite 25: © Maryna / Adobe Stock, Seite 26: © mangostock / Adobe Stock

Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Wolters-Kluwer-Straße 1
50354 Hürth

Geschäftsführer:

Martina Bruder, Nick Schlattmann, Stephanie Walter
Telefon: +49 (0) 2233 3760-7000
E-Mail: info-wkd@wolterskluwer.com
Handelsregister Amtsgericht Köln HRB 58843
USt-ID: DE 188836808

VORSCHAU

KiTa aktuell 9.2025 erscheint u.a. mit folgenden
Themen:

→ IM FOKUS

Auswirkungen hochstrittiger Trennungskonflikte
auf mitbetroffene Kinder

Sabine Walper

→ KOMMUNIKATION & KOOPERATION

Handlungssicherheit im Umgang mit demokratie-
feindlichen Eltern

Eva Prausner

→ QUALITÄT

Ratgebermedien für Eltern

Ulf Sauerbrey

(Änderungen vorbehalten)

→ DISKUSSIONSFORUM

Wie sieht Ihr Kita-Alltag aus? Beschäftigen Sie
derzeit akute Probleme und schwierige Situ-
ationen? Möchten Sie mir von interessanten
Projekten aus Ihrer Einrichtung berichten? Ich
interessiere mich dafür!

Teilen Sie mir Ihre Erfahrungen mit:

... per E-Mail: redaktion-kita@wolterskluwer.com

... auf unserer facebook-Seite: www.facebook.de/kitaaktuell

Ich freue mich auf Ihre Meinung!

Ihre Sabine Weiner



**Buchen Sie jetzt Ihre Anzeige in
der nächsten Ausgabe!**

So erreichen Sie den Anzeigenverkauf:
Tel.: 0351 424470-10 oder per E-Mail:
torsten.scharfe@scharfe-media.de

Lexikon Kindheitspädagogik

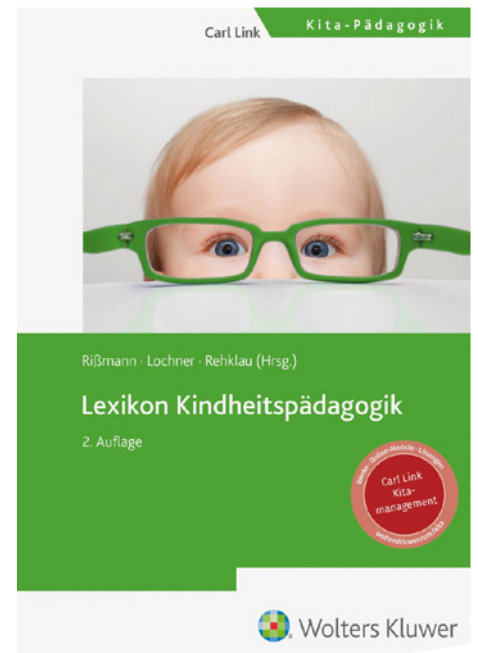
Entdecken Sie die vollständig aktualisierte Neuauflage des Lexikons Kindheitspädagogik – Ihr unverzichtbarer Begleiter für den Kita-Alltag! Dieses Buch ist nicht nur ein Nachschlagewerk, sondern Ihr Schlüssel zu einem tieferen Verständnis der Kindheitspädagogik und bietet darüber hinaus praxisnahe, aktuelle Informationen zu wichtigen Fachbegriffen.

Ob Sie schnell etwas nachschlagen oder Ihre pädagogischen Grundkenntnisse vertiefen möchten – das Lexikon Kindheitspädagogik ist Ihre Rückversicherung. Mit seinen übersichtlich aufgebauten Artikeln unterstützt es Sie dabei, Ihre Kita als Bildungsort und inklusiven Lebensraum zu gestalten und Ihre Verantwortung für das Kindeswohl stets informiert wahrzunehmen.

Jetzt in der 2. Auflage mit zahlreichen neuen Stichworten und aktualisierten Inhalten! Nutzen Sie die Chance und bereichern Sie Ihren Kita-Alltag mit dem Lexikon Kindheitspädagogik.

Nur in der Online-Version:

Dank praktischer Querverlinkungen noch schneller ans Ziel!



ISBN 978-3-556-09836-3, ca. € 69,-

Onlineausgabe ca. € 4,10 mtl.
(im Jahresabo zzgl. MwSt)

Auch im Buchhandel erhältlich

Mehr Infos:

Digital recherchieren zu allen Rechts- und Organisationsfragen

Mit dem Modul Carl Link Kita – Recht & Praxis immer auf dem neuesten Stand.

Erhältlich für die Bundesländer: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen

Die Highlights:

- Der Kommentar **Kindertagesbetreuung oder Kindertageseinrichtung in dem jeweiligen Bundesland** ist Ihre erste Anlaufstelle für alle relevanten Vorschriften und rechtssicheren Handlungsempfehlungen zur Trägerschaft oder Leitung einer Kita in Ihrem Bundesland.
- Die Zeitschrift **KiTa aktuell** bietet Ihnen Monat für Monat aktuelle und auf Ihr Bundesland bezogene Informationen zu den neuesten fachlichen und politischen Entwicklungen.
- Die Zeitschrift **KiTa aktuell Recht** hilft Ihnen, Handlungssicherheit im Umgang mit allen spezifischen Rechtsfragen aus der Kita-Praxis zu gewinnen.
- **Online-Seminare Kitamanagement** – einmal im Monat live oder als Aufzeichnung
- **Download-Center Kitamanagement** – top-aktuelle Muster, Vorlagen, Arbeitshilfen und Formulare
- **ExpertConsult Kitamanagement** – Kita-Expert:innen geben maßgeschneiderte Antworten



Jetzt abonnieren
alle Preise im Wolters Kluwer Shop

Profitieren Sie von den Vorteilen eines Abonnements: stets aktuelle Inhalte und komfortable Tools, die Ihre Recherche erleichtern. Mit Wolters Kluwer Recherche haben Sie außerdem Zugriff auf unsere kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.

Auch im Buchhandel erhältlich

Modul jetzt 30 Tage gratis testen: