

# **Kinderhaus Knirps & Co. – Unser Leitlinie gegen Diskriminierung und für Respekt, Toleranz und Wertschätzung**

*Stand 27.09.2024 Version 1.0,*

Das Kinderhaus Knirps & Co. der Universität steht für Respekt, Toleranz, Wertschätzung, internationale Vielfalt und Antidiskriminierung – diese Grundsätze spiegeln sich in den Strukturen, in Abläufen und Interaktionen, in der pädagogischen Haltung des Personals sowie im Kinderhausalltag wieder. Dafür setzen sich die pädagogische Leitung, das Team der Fachkräfte, die Geschäftsführung und der Vorstand des Trägervereins aktiv ein. Sie gestalten eine anregende und vielfältige Umgebung, in der die Kinder ihr volles Potenzial entfalten und zu verantwortungsbewussten, empathischen und selbstbewussten Menschen heranwachsen können.

Diese Leitlinie beschreibt die Grundsätze und die Haltung im Kinderhaus, die Maßnahmen zur Prävention, den konkreten Ablauf in einem Fall, sowie die stetige Weiterentwicklung dieser Leitlinie und der entsprechenden Qualitätsstandards.

## **1. Grundsätze und Haltung im Kinderhaus**

Wir, die pädagogische Leitung, das Team der Fachkräfte, die Geschäftsführung und der Vorstand des Trägervereins fördern in unseren jeweiligen Verantwortungsbereichen ein möglichst inklusives und diskriminierungsfreies Umfeld. Wir gestalten die Rahmenbedingungen so, dass eine Atmosphäre entstehen kann, in der sich alle Kinder, Eltern und Mitarbeitenden unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht, sozialem Status, körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder anderen individuellen Merkmalen akzeptiert und wertgeschätzt fühlen.

### **1.1 Vielfalt und Inklusion**

Wir sehen Vielfalt als Bereicherung. Diese Haltung möchten wir auch den Kindern vermitteln. Daher handeln wir so, dass jedes Kind in seiner Individualität anerkannt wird.

Wir behandeln alle Kinder und ihre Familien gleichberechtigt. Niemand soll aufgrund von Herkunft, Religion, Geschlecht, sozialem Status, körperlichen oder geistigen Fähigkeiten oder anderen persönlichen Merkmalen benachteiligt werden.

Wir fördern einen fairen Umgang miteinander und eine inklusive Kultur. Unser Umgang miteinander ist von Respekt, Empathie und Toleranz geprägt. Unterschiedliche Lebenswelten, Sichtweisen und Voraussetzungen sehen wir als Lernchancen an und integrieren sie bewusst in die pädagogische Arbeit.

## 1.2 Antidiskriminierung

Diskriminierungen stellen eine massive Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Damit es nicht dazu kommt, setzen wir präventive Maßnahmen um und fördern eine offene, transparente und wertschätzende Kommunikation. Kommt es im Kinderhaus trotzdem zu diskriminierendem Verhalten oder Vorfällen, nehmen wir dies ernst und leiten Schritte ein, diese zu prüfen und aufzuklären, damit sie nicht wieder auftreten.

Die Einbindung der Eltern ist entscheidend, um eine gemeinsame Haltung gegen Diskriminierung zu entwickeln und das Vertrauen zwischen dem Kinderhaus und den Familien zu stärken. Wir fordern alle Beteiligten im Kinderhaus auf, Diskriminierungen zu melden.

## 1.3 Diskriminierungsformen

Diskriminierung ist immer eine Benachteiligung entlang eines (zugeschriebenen) Identitätsmerkmals und findet immer innerhalb eines ungleichen Machtverhältnisses statt – sie ist also nicht umkehrbar.

Diskriminierung geschieht nicht immer absichtlich. Auch wenn etwas anders gemeint, nicht gewusst oder falsch verstanden war – ausschlaggebend ist die Auswirkung auf Betroffene.

Mögliche Diskriminierungsformen sind Rassismus, Ableismus, Sexismus, Antisemitismus, Klassismus oder Adultismus (eine Erklärung siehe die Broschüre Impulse für diskriminierungskritische Veränderungen in Kitas<sup>1</sup>). Wir setzen uns entschieden gegen jegliche Diskriminierungsform ein.

## 2. Prävention

### 3.1 Qualitätsmanagement

Die pädagogische Haltung und die sich daraus ableitenden Qualitätsstandards sind für alle Fachkräfte verpflichtend und werden mit dem pädagogischen Team laufend reflektiert, diskutiert und erweitert. Die Qualitätsstandards werden regelmäßig auf vorurteilsbezogene Inhalte überprüft und hinsichtlich Antidiskriminierung und Inklusion ergänzt.

---

<sup>1</sup> <https://arbeitundleben.de/images/download/Kita-gerecht-Broschuere-Impulse-von-Arbeit-und-Leben.pdf>

Zu Antidiskriminierung erarbeitet das pädagogische Personal einen Qualitätsstandard, der handlungsleitend für das gesamte Team ist. Dieser enthält Querbezüge z.B. zu den Qualitätsstandards für Inklusion und für Kinderschutz.

### 3.1 Fortbildung des Personals

Die Fachkräfte werden regelmäßig zu Themen wie Antidiskriminierung, Vielfalt und Inklusion geschult. Diese Schulungen sind verpflichtend und ein integraler Bestandteil der Qualitätsentwicklung des Kinderhauses. Ziel dieser Maßnahmen ist die Sensibilisierung aller Fachkräfte für diskriminierende Verhaltensweisen und Äußerungen, eine adäquate pädagogische Aufarbeitung von Vorfällen, sowie eine antidiskriminierende und inklusive Haltung, die den kinderhausinternen Entscheidungen, Handlungen und Materialien zugrunde liegt.

### 3.2 Vorbildfunktion

Das Personal hat eine Vorbildfunktion und trägt aktiv zur Förderung einer positiven und inklusiven Atmosphäre bei. Diskriminierendes Verhalten, eine diskriminierende Sprache und diskriminierende Gesten haben im Kinderhaus keinen Platz.

### 3.2 Förderung von Empathie und sozialer Kompetenz

Durch gezielte pädagogische Angebote fördern wir Empathie und soziale Kompetenzen bei den Kindern. Dies geschieht durch Rollenspiele, Geschichten, Lieder und Projekte, die die Vielfalt der Menschen in wertschätzender und möglichst stereotypfreier Art und Weise widerspiegeln. Im Kinderhausalltag werden Emotionen der Kinder von den Fachkräften aufgegriffen und benannt. So lernen die Kinder, dass jeder Mensch Situationen individuell erlebt und ausdrückt, was eine Voraussetzung für Mitgefühl und Empathie darstellt. In Konfliktsituationen werden alle betroffenen Personen gleichwertig behandelt und gemeinsam eine Lösung erarbeitet.

Falls Situationen auftreten, die den genannten Grundsätzen widersprechen, vermitteln die Fachkräfte den Kindern, dass einerseits jeder Mensch Bedürfnisse nach individueller Entfaltung und Zugehörigkeit hat, andererseits, dass das Bedürfnis nach Gleichwertigkeit auf alle Personen zutrifft. Und wie schmerzhaft Diskriminierung und Ausgrenzung für die Betroffenen ist.

### 3.3 Elternarbeit

Die Eltern werden regelmäßig auf die Grundsätze des Kinderhauses Knirps & Co hingewiesen, diese sind Respekt, Toleranz, Wertschätzung und Antidiskriminierung. Diese Grundsätze sind auf der Webseite ersichtlich und Teil des Pädagogischen Konzepts. Alle neuen Eltern erhalten beim Erstinformations-Nachmittag eine

Einführung in unsere Haltung der Vielfalt und vorurteilsbewussten Pädagogik. Auf der Website ist für die Eltern ersichtlich, wohin sie sich bei diskriminierendem Verhalten wenden können und wie die weiteren Abläufe gestaltet sind.

Tritt ein diskriminierendes Verhalten im Kinderhaus auf, werden Eltern der betroffenen Kinder dabei unterstützt, gegenüber ihren Kindern adäquat zu reagieren und das Thema ggf. anzusprechen. Die Einbindung der Eltern spielt eine zentrale Rolle, um die Kinder nicht zu verunsichern, eine gemeinsame Haltung zu entwickeln und das Vertrauen in die Einrichtung zu stärken.

### **3. Ablauf bei einem Diskriminierungsfall**

Sollte es zu Vorfällen von diskriminierendem Verhalten kommen, gibt es festgelegte Verfahren zur Aufklärung und Bearbeitung, die transparent und für alle Beteiligten verständlich sind.

#### **a) Anlaufstelle bei Diskriminierungen**

Erste Anlaufstelle für alle Personen, die ein diskriminierendes Verhalten beobachten, ist die Pädagogische Leitung (oder deren Stellvertreter\*innen) des Kinderhauses. Diese Zuständigkeit wird auf der Webseite und in Informationsveranstaltungen des Kinderhauses kommuniziert.

Eltern und Fachkräfte werden ermutigt, diskriminierendes Verhalten zu melden, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen. Die Meldung kann persönlich, schriftlich (z.B. über einen Briefkasten) oder digital erfolgen.

#### **b) Meldung eines Vorfalls unter Kindern**

Findet der Vorfall in der eigenen Gruppe der beobachtenden Person statt, informiert sie in einem geschützten Raum (ohne anwesende Kinder) das Team der Fachkräfte dieser Gruppe sowie die Kinderhausleitung.

Findet der Vorfall in einer fremden Gruppe der beobachtenden Person statt, informiert die beobachtende Person die Kinderhausleitung.

Die Leitung setzt sich mit dem Team der betreffenden Gruppe in Verbindung und bespricht die weiteren Schritte. Diese beinhalten u.a. die Aufarbeitung, Erarbeitung und Gestaltung des Themas mit den Kindern.

Ist das Verhalten eindeutig diskriminierend aufgrund von Herkunft, Aussehen, Geschlecht, körperlicher Einschränkung oder Alter, informieren die Fachkräfte der Gruppe zunächst die Eltern der betroffenen Kinder sowie die Leitung. In Absprache zwischen der Leitung, dem Gruppenteam und den betroffenen Eltern werden alle

Eltern der Gruppe oder eventuell alle Eltern im Kinderhaus über den Vorfall und die erfolgten und geplanten Aktivitäten informiert.

c) Meldung eines Vorfalls unter Erwachsenen

Wird ein Vorfall bei einer anderen erwachsenen Person (andere Fachkraft, Eltern, andere Personen im Kinderhaus) beobachtet, informiert die beobachtende Person die Leitung. Diese informiert den Vorstand.

Die Leitung bespricht mit dem Vorstand die weiteren Schritte. Dazu wird eine Stellungnahme zum Vorfall angefordert, die vertraulich behandelt wird.

d) Meldung eines Vorfalls in Zusammenhang mit einem externen Angebot/Kooperation

Findet der Vorfall im Rahmen eines externen Angebots, einem (Forschungs-)Projekt oder bei einer Kooperation statt, werden die Leitung und der Vorstand informiert. Der Vorstand übernimmt die weitere Klärung mit der Organisation oder Person, die die Leistung anbietet. Dazu wird eine Stellungnahme zum Vorfall sowie die Aufklärungsmaßnahmen der Organisation oder der Person angefordert, die vertraulich behandelt wird. Der Vorstand entscheidet auf dieser Grundlage über die Weiterführung des Angebots bzw. der Kooperation. Die Leitung klärt das weitere Vorgehen in den Gruppen mit dem Team.

e) Verantwortung

Sind bei der Situation Kinder oder Fachkräfte beteiligt, übernimmt die Leitung die Klärung und damit die Verantwortung. Hält es die Leitung für sinnvoll oder wird es von involvierten Personen gewünscht, wird die Verantwortung und die weitere Klärung eines jeden Vorfalls an den Vorstand übergeben.

Sind bei der Situation Stellen bzw. Angebote beteiligt, über die der Vorstand entschieden hat, übernimmt der Vorstand die Klärung und damit die Verantwortung. Wer innerhalb des Vorstands zuständig ist, klärt der Vorstand. Im Idealfall sind dies zwei Personen.

In allen weiteren Fällen (z. B. wenn Eltern beteiligt sind oder Stellen bzw. Angebote, über die der Vorstand nicht entschieden hat), stimmen sich Leitung und Vorstand darüber ab, wer die Klärung übernimmt.

#### f) Situationsanalyse

Nach Eingang der Meldung führt die verantwortliche Stelle zeitnah ein Erstgespräch mit den beteiligten Personen, um den Vorfall, die Intention und die Wirkung zu klären. Dazu wird eine Situationsanalyse durchgeführt (Wer war anwesend? Welche Kinder, welche Erwachsenen? Wo und wann fand es statt? Was ist genau vorgefallen (Verhalten) und was ist daraufhin passiert (Wirkung)?) sowie Hypothesen über die Ursache aufgestellt (Was bezwecken die Kinder/Personen damit? Welches Bedürfnis steckt dahinter? Was wollte die Person damit aussagen? Gibt es Personen, die sich dadurch verletzt fühlen?). Alle Beteiligten erhalten die Möglichkeit, ihre Sichtweise darzulegen. Der Vorfall wird sachlich und ohne Wertung dokumentiert. Bei Bedarf werden externe Fachleute (z.B. Antidiskriminierungsstellen, Beratungsstellen, Mediation) hinzugezogen. Die Dokumentation wird vertraulich behandelt.

#### g) Maßnahmenplan

Basierend auf der Analyse und Dokumentation wird ein Maßnahmenplan entwickelt, um den Vorfall zu bearbeiten und Wiederholungen zu verhindern. Dieser Plan kann beispielsweise pädagogische Maßnahmen, Gespräche mit den Beteiligten, strukturelle Veränderungen oder Öffentlichkeitsarbeit beinhalten. Die festgelegten Schritte werden zeitnah und konsequent umgesetzt.

#### h) Elterneinbindung

Die Eltern der unmittelbar beteiligten Kinder werden in einem vertraulichen Gespräch über den Vorfall und die geplanten Maßnahmen informiert. Dabei wird auf eine respektvolle und sachliche Kommunikation geachtet und es werden insbesondere keine einzelnen Kinder, Familien oder Personen genannt oder herausgestellt. Ziel ist es, die Situation zu erläutern, den Umgang des Kinderhauses mit dem Vorfall darzustellen und die Sichtweise der Eltern zu berücksichtigen.

Eltern werden eingeladen, sich aktiv an der Entwicklung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen zu beteiligen.

#### i) Wahrung der Persönlichkeitsrechte

Im gesamten Prozess – insbesondere im Maßnahmenplan und im Fall einer Beschwerde – wird auf die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller beteiligten Personen geachtet. Personenbezogene Aussagen oder Beschuldigungen werden nicht öffentlich gemacht, sondern ggf. nur im Rahmen der Situationsanalyse vertraulich dokumentiert. Das gesamte Verfahren zielt auf eine Stärkung des Bewusstseins für Vielfalt und auf einen respektvollen Umgang miteinander ab.

#### j) Evaluation und Reflexion

Nach einer festgelegten Zeit werden Reflexionsgespräche mit den betroffenen Parteien geführt, um die Wirkung der Maßnahmen zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen. Ziel ist, dass das diskriminierende Verhalten nicht mehr auftritt. Dazu werden Beobachtungen, Gespräche oder Feedback der Fachkräfte genutzt. Alle Beteiligten achten in der folgenden Zeit auf Reaktionen der Kinder und melden ggf. weiteres Verhalten. Der gesamte Prozess wird dokumentiert.

### 5. Weiterentwicklung

Die Leitlinie und der Qualitätsstandard zu Antidiskriminierung werden regelmäßig auf ihre Anwendbarkeit überprüft und weiterentwickelt. Dabei werden die Rückmeldungen von Kindern, Eltern, Fachkräften und externen Partner\*innen berücksichtigt, um sicherzustellen, dass das Kinderhaus stets ein sicherer und inklusiver Ort bleibt.

Das Kinderhaus tauscht sich regelmäßig mit den Fachstellen der Universität zum Thema Antidiskriminierung und Diversity aus. Das Kinderhaus arbeitet mit externen Fachstellen zusammen, die sich auf Themen wie Antidiskriminierung und Inklusion spezialisiert haben. Dies dient der kontinuierlichen Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis.

*Die Leitlinie wurde vom Vorstand und der pädagogischen Leitung des Kinderhauses entwickelt und vom Vorstand im Oktober 2024 verabschiedet.*