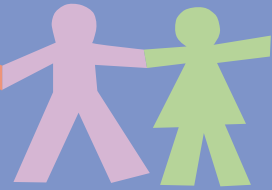




BREMISCHE EVANGELISCHE KIRCHE

Landesverband Evangelischer

Tageseinrichtungen für Kinder

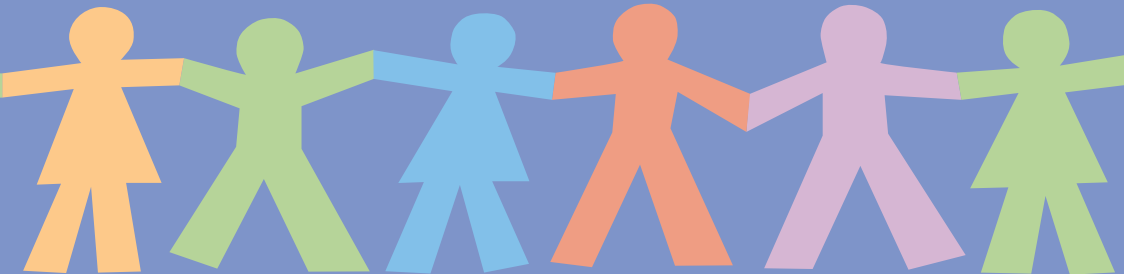


Entwicklungswerkstatt Ethikkodex

**Eine (Auf-) Forderung zur Einhaltung und Umsetzung
der Kinderrechte im Alltag der Kindertageseinrichtung:**

**Rechte haben, Rechte kennen,
Recht bekommen, Recht(es) tun**

Ein Projekt in Kindertageseinrichtungen von evangelischen Gemeinden in Bremen von 2009 - 2012



Gefördert durch:



GlücksSpirale
VON LOTTO



**BREMISCHE
EVANGELISCHE
KIRCHE**



Herausgeber:
BREMISCHE EVANGELISCHE KIRCHE



f.d.R.
Landesverband Evangelischer
Tageseinrichtungen für Kinder
Slevogtstraße 50/52 28209 Bremen

Telefon 0421/3 46 16 - 0
Fax 0421/3 46 16 - 59
landesverband@kirche-bremen.de
www.kirche-bremen.de

Inhalt



Vorwort	4
Einführung	6
Wie entstand die Idee für das Projekt »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex«?	8
Das Konzept »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex«	10
Die Ethikkodizes der am Projekt beteiligten evangelischen Kindertageseinrichtungen	21
Nachhaltigkeit sichern	28
Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex«	30
Ausblick	40
Literatur und Medien	42

Vorwort

In der pädagogischen Arbeit geht es immer wieder um die eigene Haltung. Es gibt viele Methoden, es gibt Inhalte, wie sie in den Bildungsplänen für den Elementarbereich beschrieben werden. Dort sind viele wichtige Themen genannt und formuliert. Eine Grundfrage, die sich immer wieder stellt und durchzieht, ist die nach der eigenen Haltung, in der und durch die Inhalte und Werte vermittelt werden. Der Ethikkodex bietet die Gelegenheit, diese Haltung einmal näher und klarer zu beschreiben gegenüber den Kindern, den Eltern und den Kolleginnen und Kollegen.

Ich bedanke mich deshalb im Namen des Kirchenausschusses der Bremischen Evangelischen Kirche bei den am Projekt »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« beteiligten Kita-Teams für diese intensive Arbeit. Der Prozess, an einem solchen Ethikkodex zu arbeiten, ist die Chance der Weiterentwicklung der einzelnen Mitarbeitenden und der Teams und damit der gesamten Kindertageseinrichtungen.

Sie haben diese Ethikkodizes allerdings nicht nur für sich selbst entwickelt oder für Ihre eigene Einrichtung, sie veröffentlichen diese Papiere auch durch Aushang in der Einrichtung oder im Internet. Damit erzeugen Sie Transparenz und auch Verbindlichkeit. Sie lassen sich darauf befragen, legen sich darauf fest, verpflichten sich zu einer bestimmten Haltung. Das trägt zur Qualität und zur Qualitätssicherung bei. Und es trägt sicherlich auch zu einer großen Akzeptanz bei den Eltern bei. Sie verbinden dabei das christliche evangelische Profil eines biblischen Menschenbildes mit der Kinderrechtskonvention. Das macht das Besondere an dieser Arbeit aus.

Mit dem Ethikkodex nehmen die Mitarbeitenden in den evangelischen Kitas auch aktuelle Entwicklungen und Prozesse auf, d. h., das, was Sie tun, geschieht in einem gesellschaftlichen Kontext, in dem wir leider auch in kirchlichen Kontexten von Kindesmissbrauch hören und lesen.



Es geht aber auch um viele Formen der Gewalt und auch um Vernachlässigung. Mit dem Ethikkodex schulen und schärfen Sie Ihre Aufmerksamkeit für die Situation von Kindern und ihren Familien. Das ist wichtig.

Ich freue mich allerdings auch, dass nicht nur die schweren Themen damit zur Sprache kommen, und lese gerne, dass auch Spaß, Freude und Humor zu einer Werthaltung gehört, die Kindern gut tut.

Die Arbeit am Ethikkodex ist für mich auch ein Beitrag zum Frieden. Als Friedensbeauftragter des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland betone ich immer wieder eine gewaltfreie Konfliktbearbeitung. Die Frage ist, wie wir Konflikte wahrnehmen und gewaltfrei austragen können. Und das beginnt im Kleinen, im Miteinander der Eltern und Kinder, der Kinder untereinander. Insofern ist Ihre Arbeit am Ethikkodex und die Haltung, die Sie daraus gewinnen, und die Praxis, in der Sie den Ethikkodex umsetzen, auch ein Beitrag zum Frieden. Und der Prozess ist auch ein Vorbild für die Gemeinden.

Im Zusammenhang des Themas der Zusammenarbeit von Kindergarten und anderen Gemeindebereichen kann der Ethikkodex auch ein Vorbild sein für die Arbeit in der gesamten Kirchengemeinde, in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, mit Erwachsenen und mit älteren Menschen. Insofern weist Ihr Beitrag über die Kindertageseinrichtung hinaus. Dafür möchte ich Ihnen noch einmal herzlich danken und Sie ermutigen, auf diesem Weg weiterzugehen und dass, was Sie aufgeschrieben haben, in die Praxis der Einrichtungen umzusetzen.

Pastor Renke Brahms,

Schriftführer der Bremischen Evangelischen Kirche

Einführung

Die Bremische Evangelische Kirche bietet mit ihren Gemeinden in den evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder an 65 Standorten 4.500 Plätze an. Damit ist die Bremische Evangelische Kirche der größte freie Träger in der Kindertagesbetreuung in Bremen.

Unsere Angebote reichen von der Bildung, Erziehung und Betreuung für Kinder im Alter von 0 bis 10 Jahren in Krippen und Kitas über die Nachmittags- und Ferienbetreuung für Schulkinder in den Horten bis zur besonderen Begleitung und Förderung von Kindern mit Behinderung in sog. Schwerpunktgruppen und im evangelischen Frühförderzentrum.

Die evangelischen Kindertageseinrichtungen sind Bestandteil ihrer Kirchengemeinden und orientieren sich in ihrer Ausrichtung am Bremer Rahmenplan für Bildung und Erziehung und am Evangelischen Profil. In diesem Rahmen setzt jede Einrichtung eigene fachliche Schwerpunkte.

Der Landesverband ist eine Abteilung der Kirchenkanzlei der Bremischen Evangelischen Kirche. Er vertritt die Interessen der ev. Kindertageseinrichtungen in politischen und fachlichen Gremien und verhandelt mit der Behörde die Ressourcen. Er setzt sich für die Qualität frühkindlicher Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder und ihre Familien in Bremen ein. Der Landesverband bietet Fachberatung, Fort- und Weiterbildung für die Fachkräfte an.

Mit dem Projekt »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« gehen die evangelischen Kindertageseinrichtungen einen weiteren Schritt in ihrer Qualitätsentwicklung. Zwei wesentliche Anforderungen an die frühkindliche Bildung und Erziehung werden durch dieses Projekt miteinander verbunden: die verbindliche Umsetzung der UN-Kinderrechtskonventionen, bezogen auf unsere Lebenswirklichkeit, und eine Maßnahme der Prävention im Sinne der Sicherung des Kindeswohls (§ 8a SGB VIII).



Diese Broschüre gibt einen Überblick über die Entstehungsgeschichte und das Konzept der »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex«. Stellvertretend für alle anderen werden einige Ethikkodizes vorgestellt.

Von besonderem Interesse dürfte der Bericht des Bremer Instituts für Soziale Arbeit und Entwicklung e.V (BISA+E e.V.) sein, das das Projekt vom Anfang bis zum Ende evaluiert hat und hier eine Zusammenfassung der Ergebnisse vorstellt.

Wir möchten uns an dieser Stelle sehr herzlich bei allen Beteiligten bedanken, die dieses Projekt ermöglicht haben:

- bei den Teams der Kindertageseinrichtungen, dass sie sich auf dieses Vorhaben eingelassen und durchgehalten haben;
- bei den vier Supervisorinnen, die bereit waren, nach einem vorgegebenen Konzept zu arbeiten;
- bei der Arbeitsgruppe, deren Auseinandersetzung mit dem Thema »sexueller Missbrauch« zu diesem Projekt geführt hat;
- bei Christiane Schellong, die die vorhandenen Ideen zu einem runden Konzept einer »Entwicklungswerkstatt« zusammengeführt hat;
- bei dem begleitenden Projektbeirat und bei der Projektkoordinatorin Kathrin Lahusen, die gemeinsam versucht haben, dem Projekt einen guten Rahmen zu geben und Stolpersteine aus dem Weg zu räumen,
- und schließlich ganz besonders bei der Stiftung Glücksspirale, ohne deren finanzielle Unterstützung das Projekt nicht zu realisieren gewesen wäre.

Kirsten Hanschen

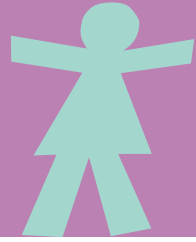
Wie entstand die Idee für das Projekt »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex«?

Aus Gründen der Lesbarkeit, und da es sich in Kindertageseinrichtungen überwiegend um weibliche Fachkräfte handelt, wird in diesem Text durchgängig die weibliche Form gewählt. Damit sollen jedoch die männlichen Erzieher keinesfalls ausgeschlossen sein!

In den letzten Jahrzehnten wurde das Ausmaß von (sexuellen) Grenzüberschreitungen gegenüber Kindern und Jugendlichen in sozialen Einrichtungen überall im Bundesgebiet öffentlich gemacht. Deutlich wurde, dass die Sicherung des Kindeswohls auch in Institutionen verankert und überprüft werden muss, um die betroffenen Kinder zu schützen.

Im Landesverband Evangelischer Kindertageseinrichtungen für Kinder in Bremen wurde in diesem Zusammenhang 2005 eine Arbeitsgruppe etabliert, die den Einrichtungen und ihren Mitarbeitenden mehr Sicherheit im Umgang mit einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch vermitteln wollte. Nachdem zunächst ein Leitfaden zum Umgang mit sexuellem Missbrauch entwickelt wurde, erarbeitete die Gruppe den »Leitfaden zur Kindeswohlsicherung für pädagogische Fachkräfte in evangelischen Kindertageseinrichtungen«. Dieser Leitfaden steht im Zusammenhang mit der Sicherstellung des Schutzauftrages nach § 8a, der sich allgemein auf die Gefährdung von Kindeswohl bezieht. Die Mitarbeitenden der Arbeitsgruppe nahmen an mehreren Fortbildungen teil, u.a. bei den externen Expertinnen Katharina Larondelle und Friesa Fastie aus Berlin. In diesem Rahmen thematisierte die AG auch Mechanismen innerhalb von Institutionen, die Grenzüberschreitungen begünstigen. Förderliche Strukturen, um Grenzüberschreitungen zu verhindern, sind beispielweise eine klare und transparente Leitungsstruktur, offene und wertschätzende Kommunikation im Team oder ein vertrauensvoller Umgang miteinander.

Die komplexen Anforderungen bei dem Thema »Sexuelle Gewalt« lösen bei pädagogischen Fachkräften häufig Unsicherheit und ambivalente Gefühle gegenüber einem potentiellen Täter aus: Die Sorge, eine Auffälligkeit leichtfertig als Symptom für sexuelle Gewalt zu interpretieren, eventuell jemanden fälschlich zu beschuldigen oder allein mit dem Verdacht zu sein, führt eher zu einem Verschweigen als zur offenen Kommunikation. Um Kinder schützen zu können, muss eine Gesprächs- und Rückmeldekultur entwickelt werden, die es ermöglicht, schon kleine Grenzüber-



schreitungen wahrzunehmen und zu thematisieren. Kleine Grenzüberschreitungen, wie z. B. die Nichtachtung einer allen bekannten Regel (z.B. häufiges Zuspätkommen bilden die Basis für (massives) Fehlverhalten, da erkennbar ist: in dieser Einrichtung können die an sich transparenten Abmachungen auch ignoriert und überschritten werden. Wenn es innerhalb des Teams möglich ist, sich im Rahmen einer Feedback-Kultur eine Rückmeldung zu geben oder anzusprechen, wenn jemand »ein komisches Gefühl« in einer bestimmten Situation hat, ist eine gemeinsame Reflexion möglich. Dadurch wird sich die Diskriminierung einzelner Kolleginnen oder auch das Vertuschen von Fehlern verringern.

Aus der zentralen Einsicht, dass wir alle zu potentiellen Grenzüberschreitungen beitragen bzw. wir alle dafür verantwortlich sind, dass diese Grenzverletzungen nicht stattfinden, entwickelte die Arbeitsgruppe das Projekt »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex«. Jeweils einem gesamten Kita-Team sollte es ermöglicht werden, sich mit den eigenen Verhaltensweisen und Werten auseinander zu setzen. Um dieses Präventionsvorhaben mit den rechtlichen Grundlagen für Kinder zu verknüpfen, wurde für das Projekt ein Konzept auf der Basis der Kinderrechte entwickelt und durchgeführt.

Die Bremische Evangelische Kirche (BEK) initiierte hiermit, gefördert durch die Glücksspirale, ein bundesweit einzigartiges innovatives Präventionsprojekt, an dem sich 18 evangelische Kindertageseinrichtungen jeweils 9 Monate beteiligt haben. Alle Teams haben sich freiwillig zur Teilnahme entschlossen. Als Ergebnis dieses durch Supervisorinnen begleiteten Prozesses steht ein Ethikkodex, der die Grundhaltungen, Werte und Verhaltensweisen im Sinne einer Selbstverpflichtung konkretisiert. Die Beteiligung des gesamten Teams und die Transparenz der Ergebnisse tragen zur Qualitätsentwicklung und Kindeswohlsicherung in den Kitas bei.

Kathrin Lahusen

Dipl.-Psychologin, Frühförderzentrum der Bremischen Evangelischen Kirche

Konzept »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex«

Aufgabe von Pädagogischen Fachkräften ist es, dazu beizutragen, dass Kinder im Bewusstsein ihrer Rechte aufwachsen, dass sie lernen, ihre Rechte wahrzunehmen, zu vertreten und umzusetzen.

Rechte haben, Rechte kennen, Recht bekommen, Recht(es) tun:

Bei all diesen grundlegenden Erlebnissen und Verhaltensweisen benötigen die Mädchen und Jungen die Unterstützung der Erwachsenen.

Kinder treten umso mehr für die Kinder- und Menschenrechte ein, umso mehr sie selber erfahren, dass die Erwachsenen im alltäglichen Umgang diese Rechte achten. Kinder, die sich selber als Träger von Rechten erleben, sind eher dazu bereit, sich für die Rechte anderer einzusetzen. Hier sind die Erwachsenen gefordert, »Rechtes« vorzuleben, mit ihrem Verhalten Modell und Orientierung zu sein.

Um dieser Verantwortung gerecht werden zu können, braucht es Räume (ausgestaltet mit Respekt und Wertschätzung), in denen die Pädagoginnen und Pädagogen über ihre Grundhaltung und ihren Umgang mit den Kindern reflektieren und ins Gespräch kommen können. Der Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder der Bremischen Evangelischen Kirche hat mit seinem bundesweit einmaligen Projekt »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« dazu einen methodischen Beitrag geleistet und solche Räume geschaffen: Die Mitarbeiterinnen von 18 evangelischen Kindertageseinrichtungen in Bremen wurden im Rahmen eines Fortbildungs- und Beratungsprozesses dabei unterstützt, ihr pädagogisches Handeln vor dem Hintergrund der Kinderrechte zu reflektieren und die Kinderrechte im Rahmen einer Selbstverpflichtung bewusst als normative Bezugsgröße für das pädagogische Handeln zu wählen.



Der Prozess mündete jeweils in die Verschriftlichung eines (be-) greifbaren Verhaltens- bzw. Ethikkodex, der die Berufsethik der Mitarbeiterinnen vor dem Hintergrund der Kinderrechte konkretisiert. Unter einem Verhaltens- bzw. Ethikkodex wird hierbei eine **Sammlung von Verhaltensweisen, sittlichen und moralischen Grundsätzen verstanden, die in einem bestimmten Kontext von einer bestimmten Adressatengruppe angewendet werden können bzw. sollen.**

Wer soll mit dem Projekt angesprochen werden?

Der Fortbildungs- und Beratungsprozess richtet sich an die Teammitglieder von verschiedenen Kindertageseinrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche. Der Prozess wird von dem jeweiligen Team als feste Gruppe durchlaufen. Das Vorhaben wendet sich an die Mitarbeitenden der jeweiligen Kindertageseinrichtung, insbesondere an jene, die unmittelbar und regelmäßig Kontakt zu den Kindern und ihren Eltern haben. Dazu gehören obligatorisch die Leitungskräfte und die Mitarbeiterinnen des pädagogischen Bereichs. Optional ist die Teilnahme der Mitarbeiterinnen aus den Bereichen »Küche« und »Reinigung«.

Was soll durch die Entwicklungswerkstatt Ethikkodex erreicht werden?

Konkret verfolgt die Entwicklungswerkstatt Ethikkodex fünf Ziele:

1. Die Mitarbeiterinnen sind für die Rechte der UN-KRK **sensibilisiert** und dazu **motiviert**, sich im täglichen Arbeitsalltag aktiv für die Umsetzung und Einhaltung der Rechte der Kinder einzusetzen. Dazu verfügen die Mitarbeiterinnen über ein differenziertes **Fachwissen über die Rechte der Kinder.**



2. Die Mitarbeiterinnen sind sensibilisiert und dazu motiviert, eine **Gruppenatmosphäre** von **Respekt und Gewaltfreiheit** zu gestalten, in der die Kinder die Achtung ihrer Rechte erleben und erfahren. Die Mitarbeiterinnen sind für ihre **Vorbildrolle** im Umgang miteinander (unter Kolleginnen, im Umgang mit dem einzelnen Kind und der Kindergruppe) sensibilisiert.
3. Am Ende des jeweiligen Prozesses ist in jeder Kindertageseinrichtung ein Verhaltens- bzw. Ethikkodex verschriftlicht. Das Dokument wird individuell gestaltet und hängt in den Kitas öffentlich aus. Der Verhaltens- bzw. Ethikkodex wird Eltern und Kooperationspartnern im Sinne einer **transparenten Selbstdarstellung** (Grundhaltungen, Ziele und Prinzipien) ausgehändigt. Er ist ein **fachkompetentes Aushängeschild** für die jeweilige Kindertageseinrichtung. Der Kodex gibt der einzelnen Mitarbeiterin wie auch dem Team als Ganzes ein Werkzeug an die Hand, mit dem sie fortlaufend das eigene Handeln reflektieren, überprüfen und ggf. korrigieren können.
4. Der Fortbildungs- und Beratungsprozess trägt dazu bei, dass die Mitarbeiterinnen eine **Rückmeldekultur** weiterentwickeln, die durch Offenheit und Respekt geprägt ist. Treten im Umgang mit den Kindern, den Eltern oder miteinander Verhaltensweisen auf, die den Leitsätzen des Kodex nicht entsprechen, können sich die Mitarbeiterinnen respektvoll gegenseitig darauf hinweisen und Veränderungsmöglichkeiten erarbeiten.

Auswahl der Artikel der UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK)

Im Zentrum der inhaltlichen Auseinandersetzung stehen die **Bestimmungen des Übereinkommens über die Rechte des Kindes (UN-Kinderrechtskonvention)** vom 20. November 1989.

Die UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK) ist ein international verbindliches Dokument, in dem die Vertragsstaaten sich verpflichten, die in der UN-KRK niedergeschriebenen Rechte zu achten, Kinder vor allen Formen der Gewalt zu schützen und alle

notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, die für die Umsetzung der UN-KRK notwendig sind.



Mit Blick auf die Ziele konzentriert sich der Fortbildungs- und Beratungsprozess im Rahmen des Projektes auf die Auseinandersetzung mit ausgewählten Artikeln der UN-KRK. Bei der Auswahl wurden folgende Kriterien berücksichtigt:

- Relevanz der Artikel für eine Institution in der Bundesrepublik Deutschland
- Relevanz der Artikel für die pädagogische Arbeit und das Miteinander Umgehen in einer Kindertageseinrichtung

Die Überprüfung der UN-KRK vor dem Hintergrund dieser zwei Kriterien ergab eine Konzentration auf folgende relevante Artikel:

1. Gleiche Rechte für alle Kinder

Artikel 2 (Achtung der Kindesrechte; Diskriminierungsverbot)

2. Vorrangige Berücksichtigung des Kindeswohls

Artikel 3 (Wohl des Kindes)

3. Recht auf Leben und Entwicklung

Artikel 6 (Recht auf Leben)

4. Recht auf Bildung und Äußerung der eigenen Meinung

Artikel 12 (Berücksichtigung des Kindeswillens)

Artikel 13 (Meinungs- und Informationsfreiheit)

Artikel 14 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)

Artikel 15 (Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit)

5. Recht auf Schutz vor Gewalt, Misshandlung und Verwahrlosung

Artikel 19 (Schutz vor Gewaltanwendung, Misshandlung, Verwahrlosung)

6. Recht auf besondere Fürsorge und Förderung

Artikel 23 (Förderung behinderter Kinder)

Artikel 24 (Gesundheitsvorsorge)

Artikel 39 (Genesung und Wiedereingliederung geschädigter Kinder)

7. Recht auf soziale Sicherheit und einen angemessenen Lebensstandard

Artikel 16 (Schutz der Privatsphäre und Ehre)

Artikel 27 (Angemessene Lebensbedingungen; Unterhalt)



8. Recht auf Bildung

Artikel 17 (Zugang zu den Medien; Kinder- und Jugendschutz)

Artikel 28 (Recht auf Bildung; Schule; Berufsausbildung)

Artikel 29 (Bildungsziele; Bildungseinrichtungen)

9. Recht auf Beteiligung am kulturellen Leben

Artikel 31 (Beteiligung an Freizeit, kulturellem und künstlerischen Leben; staatliche Förderung)

10. Recht auf Schutz vor jeder Form der

Instrumentalisierung und Ausbeutung

Artikel 34 (Schutz vor sexuellem Missbrauch)

Artikel 36 (Schutz vor sonstiger Ausbeutung)

Fünf Leitsätze als Rahmen für die Projektdurchführung

Die Konzeption wird inhaltlich getragen von fünf Leitsätzen, die das Wissen um Veränderungsprozesse und systemische Fortbildung- und Beratungsprozesse auf die institutionellen Vorgaben des Landesverbandes abstimmen.

- 1. Individualität der Systeme:** Die Prozessbegleiterin (Supervisorin) würdigt die Unterschiedlichkeit der Kindertageseinrichtungen und bemüht sich, an der Einzigartigkeit anzukoppeln. Dies betrifft unter anderem die Bereiche: Größe des Teams, Kirchengemeinde und Stadtteil, finanzielle und räumliche Ressourcen, inhaltliche Schwerpunkte, Teamstruktur und Teamdynamik, Erfahrungen in Fortbildung und Supervision.
- 2. Freiwilligkeit:** Die Kindertageseinrichtungen (Mitarbeiterinnen und Einrichtungsleitung) entscheiden selbst, in Abstimmung mit ihrem Träger, ob ihre Einrichtung an dem Projekt teilnimmt. Die Freiwilligkeit steigert die Motivation aller Beteiligten und würdigt die Veränderbarkeit von zeitlichen Ressourcen und von Teamdynamiken (Passt der Prozess zum jetzigen Zeitpunkt?)
- 3. Ebenen der Interventionen:** Die Verwirklichung der (Kinder-) Rechte muss in einer Alltagskultur gelebt werden, die sämtli-



che Personen und Beziehungen mit einbezieht: Kind-Kind; Kind-Erzieherin; Erzieherin-Erzieherin und Erzieherin-Leiterin. Um den Kindern z. B. das Recht auf Bildung und Äußerung der Meinung in den sie betreffenden Angelegenheiten geben zu können, müssen die Erzieherinnen selber erfahren, dass sie mit ihrer subjektiven Meinung und Einstellung gehört werden, dass es bedeutsam ist, was sie zu sagen haben, dass es Einfluss hat, wenn sie sich positionieren.

- 4. Ansatzpunkt der Interventionen:** Die Prozessbegleiterin soll das jeweilige Team dazu einladen und motivieren, das pädagogische Handeln auf den Ebenen »Identität« (Selbstverständnis als Pädagogin, Bild vom Kind...) und Glaubenssätze/Werte (Respekt, Beteiligung, Wertschätzung, Grenzachtung, Schutz...) zu reflektieren. Je höher die Reflektion und Veränderung ansetzt, desto größer werden die positiven Auswirkungen in der direkten Arbeit mit den Kindern (Ebenen »Verhalten« und »Umgebung«) sein.
- 5. Konsens herstellen:** Bei der Konkretisierung des Verhaltens- bzw. Ethikkodex soll Ziel sein, diejenigen Punkte herauszuarbeiten und festzulegen, bei denen im Kreise der pädagogischen Fachkräfte der größtmögliche Konsens hergestellt werden kann. Wenn einzelne Mitarbeitende Bedenken haben und inhaltlich nicht hinter den (An-) Forderungen stehen, könnten diese Bedenken dazu führen, dass die einzelne pädagogische Fachkraft die Umsetzung dieser Artikel im pädagogischen Alltag nicht mit trägt.

Zeitliche Gestaltung des Fortbildungs- und Beratungsprozesses

Die Entwicklungswerkstatt Ethikkodex findet innerhalb von aufeinander aufbauenden Fortbildungs- und Beratungsmodulen im Umfang von insgesamt 30 Unterrichtseinheiten statt (UE).



Der konkrete Fortbildungs- und Beratungsprozess umfasst eine Zeitspanne von insgesamt ca. zehn Monaten und ist wie folgt gegliedert:

Phase	Zeitlicher Rahmen	Inhalt
Vorbereitungsphase	Ein Monat	Vorbereitung, Kennenlernen der individuellen Kindertageseinrichtung, Klärung der organisatorischen Bedingungen
Durchführungsphase	Neun Monate	
Fortbildungsphase	Zwei Monate	Vermittlung der Inhalte zur UN-KRK und zu einem Verhaltens- bzw. Ethikkodex; Transfer zu der aktuellen Umsetzung der Artikel der UN-KRK in der Kindertageseinrichtung
Beratungsphase	Fünf Monate	Vertiefung der für die Einrichtung bedeutsamen Themen; Reflektion und Herausarbeiten der Normen und Werte der Mitarbeiterinnen im Umgang mit den Kindern, im Umgang mit den Eltern und im Umgang miteinander im Team
Konkretisierungsphase	Zwei Monate	Entwicklung und Verschriftlichung eines Verhaltens- bzw. Ethikkodex
Anschlussphase	Zeitnah	Sicherung der Nachhaltigkeit

Der Fortbildungs- und Beratungsprozess mündet in der Veröffentlichung des Verhaltens- bzw. Ethikkodex in der Kindertageseinrichtung.

Inhaltliche Gestaltung des Fortbildungs- und Beratungsprozesses

Der Fortbildungs- und Beratungsprozess verbindet im Sinne eines lebendigen Lernens kognitive und emotionale Aspekte. Ein fortlaufender Transfer zwischen Praxis und Metaebene bzw. zwischen Metaebene und Praxis sichert, dass die Prozessbegleiterin durchgängig den pädagogischen Alltag würdigt und aufgreift.

→ Die Vorbereitungsphase



Die Vorbereitungsphase zielt darauf ab, den Fortbildungs- und Beratungsprozess strukturell und inhaltlich vorzubereiten. Die Prozessbegleiterin holt Informationen über die jeweilige Kindertageseinrichtung ein (Internetpräsenz der Einrichtung, falls vorhanden schriftliches Konzept) und führt ein Vorgespräch mit der Einrichtungsleitung. Das Vorgespräch dient dem gegenseitigen persönlichen Kennenlernen, der Entscheidungsfindung über die Zusammensetzung der teilnehmenden Mitarbeiterinnen, dem Kennenlernen und Wahrnehmen der jeweiligen Kindertageseinrichtung und der Klärung der organisatorischen Bedingungen.

→ Die Fortbildungsphase

Die Fortbildungsphase besteht aus insgesamt 11 Unterrichtseinheiten an zwei Terminen in einem Zeitraum von zwei Monaten. Die Fortbildungsphase zielt darauf ab, dass die Mitarbeiterinnen vor dem Hintergrund der Kinderrechte über ihre alltägliche **pädagogische Arbeit reflektieren** und den aktuellen Stand der Umsetzung der Kinderrechte in ihrer Kindertageseinrichtung bilanzieren.

In einem ersten Treffen (3 UE) mit dem Gesamtteam informiert die Prozessbegleiterin grob über die UN-Kinderrechtskonvention und den Aufbau und die Struktur eines Verhaltens- bzw. Ethikkodex. Verschiedene bereits in anderen Berufsfeldern existierende Verhaltenskodizes werden gemeinsam in dem Team gelesen und diskutiert.

Nach ca. vier bis sechs Wochen folgt ein **Tagesseminar** (8 UE), wenn möglich außerhalb der Kindertageseinrichtung in einem angenehmen Lernambiente. An dem Tagesseminar lernen die Mitarbeiterinnen die UN-KRK genauer kennen: den Aufbau und die relevanten Artikel, die historischen Meilensteine, die vier grundlegenden **Prinzipien und den Geist der UN-KRK**. Das Team hat die Möglichkeit, in Ruhe zu reflektieren und zu bilanzieren, in welchen Bereichen die Kinderrechte im pädagogischen Alltag schon umgesetzt werden und in welchen Bereichen noch Klärungs- bzw. Dis-



kussionsbedarf besteht. Als weiterer Schwerpunkt überdenken die Mitarbeiterinnen ihre zentralen Werte im Umgang mit den Kindern und vergleichen diese mit den Werten, die sie selber als Kinder von ihren Bezugspersonen erfahren und vermittelt bekommen haben.

Während der Fortbildungs- wie auch in der anschließenden Beratungs- und Konkretisierungsphase ist die Prozessbegleiterin um eine Methodenvielfalt bemüht. Sie koppelt an das jeweilige Team an und wählt Methoden aus, die Ernsthaftigkeit und konzentriertes Lernen mit Leichtigkeit und Humor verbinden. Ebenfalls verfolgt die Prozessbegleiterin methodisch durchgängig das Ziel, dass das jeweilige Team auch zwischen den Fortbildungs- und Beratungsterminen mit den vermittelten Inhalten »in Bewegung« bleibt.

→ Die Beratungsphase

Die Beratungsphase besteht aus insgesamt 13 Unterrichtseinheiten an vier Terminen (3 UE bzw. ein Mal 4 UE) in einem Zeitraum von ungefähr fünf Monaten.

In jedem der vier Treffen liegt der Schwerpunkt auf einem bestimmten Themenbereich. Hier geht es um das Herausarbeiten der **Normen und Werte** der Mitarbeiterinnen speziell im Umgang mit den Kindern, im Umgang mit den Eltern und im Umgang der Mitarbeiterinnen miteinander im Team. Jede Mitarbeiterin ist aufgefordert, sich selbst zu fragen: *Welche Werte leiten mich in den konkreten Situationen des pädagogischen Alltags? Warum sind mir welche Verhaltensweisen und Handlungen wie wichtig?*

Die unterschiedlichen Wertepositionen werden dann im Team aufgefächert, ausgetauscht, diskutiert und gebündelt.

Auch in dieser Phase wählt die Prozessbegleiterin Methoden aus, die emotionale und kognitive Aspekte miteinander verbinden und den Wechsel zwischen alltäglicher Praxis und der Metaebene ermöglichen.

Ein sehr wichtiger grundlegender Themenbereich in der Beratungsphase ist die **Reflektion und die Thematisierung der Teamkultur** (*»Wie gehen wir hier miteinander um? Was ist uns im*



*Umgang miteinander wichtig?» ...). Die Teamkultur ist auf zwei verschiedenen Ebenen von Bedeutung: Zum einen ist die Frage, inwieweit die (Kinder-) Rechte in der Teamkultur der Kindertageseinrichtung, also auf den Ebenen Erzieherin-Erzieherin und Erzieherin-Leiterin, umgesetzt werden. Zum anderen ist die Frage, inwieweit die Teamkultur geprägt ist von **Respekt und Wertschätzung**, sodass es den Mitarbeiterinnen möglich ist, offen und ehrlich sich selbst zu hinterfragen, die eigenen Handlungsweisen zur Disposition zu stellen und mit den Kolleginnen hierüber ins Gespräch zu gehen.*

Die Prozessbegleiterin ist hier in ihrer feinfühligsten Wahrnehmung besonders gefordert und zielt (bei Bedarf) darauf ab, die Team- und Alltagskultur Richtung, Respekt und Wertschätzung weiterzuentwickeln.

→ Die Konkretisierungsphase

Die Konkretisierungsphase besteht aus sechs Unterrichtseinheiten an zwei Terminen (jeweils 3 UE) in einem Zeitraum von zwei Monaten.

In der Konkretisierungsphase entwickeln die Mitarbeiterinnen gemeinsam im Team und mit der Supervisorin ihren ganz eigenen, individuellen, auf ihre spezielle Kindertageseinrichtung abgestimmten **Verhaltens- bzw. Ethikkodex, der ihre Berufsethik vor dem Hintergrund der Kinderrechte konkretisiert**. Hier kann das Team auf die vielfältigen und vielschichtigen Ergebnisse der Beratungsphase zurückgreifen und aus den bereits herauskristallisierten Wertvorstellungen und ethischen Grundsätzen ein eingängiges Schriftstück formulieren. Die Prozessbegleiterin achtet hierbei auf die inhaltliche Leitlinie, dass nur diejenigen Punkte festgelegt werden, bei denen im Kreise der Mitarbeitenden ein Konsens hergestellt werden kann.

In einem weiteren Schritt setzen sich die Mitarbeiterinnen mit ihrer **Selbstverpflichtung** auseinander: Welche **Unterstützung** brauchen wir, damit wir uns möglichst umfassend an die entwickelten ethischen Grundsätze halten können?



An dieser Stelle wird noch einmal deutlich, wie wichtig die Gestaltung einer offenen Rückmeldekultur im Team ist, damit die Mitarbeiterinnen sich ehrlich auch mit ihren Unsicherheiten und kritischen Fragen begegnen können.

→ Die Anschlussphase

Eine Anschlussphase, die der Landesverband vorhält, soll die Nachhaltigkeit sichern:

Obligatorisch werden die Leitungskräfte der teilnehmenden Einrichtungen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Prozesses fortgebildet und beraten, wie sie den Verhaltens- bzw. Ethikkodex fortlaufend weiterentwickeln und ihn im Rahmen ihrer Leitungsfunktion nutzen können (z. B. Anleitung und Fortbildung von Praktikantinnen, Einarbeitung neuer Kolleginnen). Grundsätzlich können alle evangelischen Kindertageseinrichtungen eine Begleitung durch die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung der Bremischen Evangelischen Kirche anfragen.

Was geschieht mit dem fertigen Ethikkodex?

Am Ende des jeweiligen Prozesses ist in jeder Einrichtung ein Verhaltens- bzw. Ethikkodex verschriftlicht. Das Dokument ist individuell gestaltet und hängt in den Einrichtungen öffentlich aus. Der Kodex kann Eltern und Kooperationspartnern im Sinne einer transparenten Selbstdarstellung (Grundhaltungen, Ziele und Prinzipien) ausgehändigt werden und als »Leitbild« in das pädagogische Konzept der Kindertageseinrichtung Eingang finden.

Christiane Schellong

Systemische Supervision und Organisationsberatung (SG)
christiane.schellong@gmx.de
Telefon: 0421-3760507

Die Ethikkodizes der beim Projekt beteiligten evangelischen Kindertageseinrichtungen



Innerhalb des Projektes wurden in 16 Kindertageseinrichtungen Ethikkodizes erstellt. Sie wurden anschließend sehr individuell gestaltet und in den Räumen der jeweiligen Kindertageseinrichtung gut sichtbar für Eltern, Kinder, Mitarbeitende und Besucher ausgehängt.

Da es den Umfang dieser Broschüre sprengen würde, haben wir uns dafür entschieden, stellvertretend für alle anderen eine kleine Auswahl von Kodizes an dieser Stelle zu präsentieren. Aber auch alle anderen Kodizes sind sehens- und lesenswert! Wir führen die beteiligten Kindertageseinrichtungen mit den zugehörigen Leiterinnen auf, so dass Sie bei Interesse gerne Kontakt zu den Einrichtungen aufnehmen können.

Am Projekt beteiligte Einrichtungen:

Kinderhaus »Bleicherstraße« der St. Petri Dom Gemeinde

Sabine Wolter-John
Telefon: (0421) 324940
kita.bleicherstrasse@kirche-bremen.de

Kita der Evangelischen Gemeinde der Friedenskirche

Sylke Hennigsen, Margitta Gaßmann
Telefon: (0421) 706886
kita.friedenskirche@kirche-bremen.de

Kita »Christernstraße« der Evangelischen Gemeinde Hemelingen

Kiek van der Laan-Fischer
Telefon: (0421) 451901
kita.hemelingen@kirche-bremen.de

Kita der Evangelischen Gemeinde Grambke

Susanne Schwagereit, Ute Wollschläger
Telefon: (0421) 640323
kita.grambke@kirche-bremen.de



**Kita der Evangelischen
Immanuel-Gemeinde**

Dagmar Eckelmann
Telefon: (0421) 3808764
kita.Immanuel@kirche-bremen.de

**Kinderhaus Arche der Evangelischen
Gemeinde St. Jakobi Neustadt**

Rose Hergesell
Telefon: (0421) 551687
kita.st.-jakobi-arche@kirche-bremen.de

**Kita der Evangelischen
Gemeinde Lüssum**

Jutta Wedemeyer
Telefon: (0421) 604477
kita.luessum@kirche-bremen.de

**Kita der Martin-Luther-Gemeinde
Blumenthal**

Bianka Kiehl-Heilmann
Telefon: (0421) 6096901
kita.martin-luther-blumenthal@
kirche-bremen.de

**Kita der Evangelischen Martin-Luther
Gemeinde Findorff**

Kerstin Wührmann, Gisela Alexy
Telefon: (0421) 352538
kita.martin-luther@kirche-bremen.de

**Kinderhaus »Sielwall« der
St. Petri Domgemeinde**

Renate Moskal
Telefon: (0421) 706476
kita.sielwall@kirche-bremen.de

**Kita »Simon-Petrus« der
Evangelischen Gemeinde Arsten-
Habenhausen**

Karin Protz
Telefon: (0421) 833144
kita.simon-petrus@kirche-bremen.de

**Kita »St. Johannes Arsten« der
Evangelischen Gemeinde Arsten-
Habenhausen**

Hella Wesseler-Kühl
Telefon: (0421) 827770
kita.st-johannes-arsten@kirche-bremen.de

**Horthaus »St. Pauli« der Vereinigten
Evangelischen Gemeinde Neustadt**

Karin Straube, Antje Pohl-Berré
Telefon: (0421) 69665620
hort.st-pauli@kirche-bremen.de

**Kita »St. Pauli« der Vereinigten
Evangelischen Gemeinde Neustadt**

Karin Straube
Telefon: (0421) 69665640
kita.st-pauli@kirche-bremen.de

**Kita der Evangelischen Gemeinde
Unser Lieben Frauen**

Silke Brüning-Grella
Telefon: (0421) 212111
kita.unser-lieben-frauen@kirche-bremen.de

**Kita »Zion« der Vereinigten
Evangelischen Gemeinde Neustadt**

Heike Bartelt
Telefon: (0421) 69665670
kita.zion@kirche-bremen.de

Stellvertretend für alle anderen Projektergebnisse stellen wir hier die Ethikkodizes von vier evangelischen Kindertageseinrichtungen vor:

1. Kita der Evangelischen Gemeinde Grambke (Text)
2. Kita der Evangelischen Gemeinde der Friedenskirche (graphischen Darstellung)
3. Kita der Evangelischen Gemeinde Lüssum (Text)
4. Kita »St. Johannes Arsten« der Evangelischen Gemeinde Arsten-Habenhausen (das Schiff)



1.

ETHIK - K O D E X Kindertageseinrichtung Grambke

Einleitung

Wir MitarbeiterInnen der Evangelischen Kindertageseinrichtung Grambke suchen immer wieder nach Orientierung für den Umgang mit Kindern, Eltern und miteinander. Eine unserer Hauptaufgaben ist es, das Wohlergehen im Umgang mit Kindern, Eltern und miteinander zu fördern und zu reflektieren. Uns beschäftigt die Frage, welche Haltung gegenüber Kindern, Eltern und anderen unser Handeln bestimmt. Auch: Welche Werte und Haltungen sind uns im Miteinander des Teams wichtig?

Wir denken, Wertebildung erfolgt im Alltag und muss in die alltäglichen Lebensbezüge eingebettet werden. Wie werden wir wahrgenommen, wie nehmen Kinder uns und ihre Familien wahr, welche Vorbilder haben sie und welche Erfahrungen machen sie bei uns in der Einrichtung. Dieses Erleben, wie wir alle miteinander umgehen, beeinflusst die Werteorientierung der Kinder und ihre spätere Lebenseinstellung maßgeblich. Daher haben wir diesen Ethikkodex mit Blick auf die Kinderrechte entwickelt. Unser Ethikkodex definiert die für uns an erster Stelle stehenden Werte, die das Verhalten von

uns zu Kindern, Eltern und miteinander leiten. Eine kontinuierliche Überprüfung des eigenen Verhaltens sehen wir als Notwendigkeit.

Umgang mit den Kindern

1. Jedes Kind soll in seiner Individualität wahrgenommen und angenommen werden. Wir pflegen ein respektvolles und tolerantes Miteinander, um vor Ausgrenzung zu schützen.
2. Die individuellen Bedürfnisse eines jeden Kindes sind uns wichtig. Hierbei ist uns eine positive Entwicklung ein großes Anliegen. Das »Zusammenspiel« von Kind, Familie und Einrichtung ist dabei sehr hilfreich.
3. Wir versuchen das einzelne Kind in seinem individuellen Entwicklungsstand wahrzunehmen und entsprechend weiter zu fördern. Wir schaffen ein abwechslungsreiches Spektrum an Bildungsangeboten.



4. Wir motivieren und fördern die Kinder selbständig zu handeln.
5. Wir achten auf Grenzachtung. Die Kinder müssen lernen »nein« zu sagen. Hierbei unterstützen und bestärken wir sie. Die Kinder sollen lernen, eigene Bedürfnisse und Wünsche zu äußern und dabei die der anderen zu berücksichtigen. Wir schaffen Raum für Mitbestimmung und freie Meinungsäußerung.

Umgang mit Eltern

6. Es ist uns wichtig, mit den Eltern regelmäßig im Gespräch zu sein, nicht nur, wenn etwas Negatives zu besprechen ist.
7. Offenheit und Ehrlichkeit spielen dabei für uns eine große Rolle.
8. Als Team wollen wir familienergänzend mit den Eltern zusammenarbeiten. Dabei sehen wir uns als BegleiterInnen, BeraterInnen und VermittlerInnen.
9. Wir wollen die Eltern in Entwicklungsfragen fachkompetent unterstützen.
10. Im Umgang mit den Eltern legen wir Wert auf Transparenz, auf ein respektvolles und sachliches Miteinander und auf einen angemessenen Umgangston.

Umgang der MitarbeiterInnen im Team

11. Wir gehen offen und ehrlich miteinander um.
12. Hilfsbereitschaft ist uns im Miteinander sehr wichtig.
13. Unser Umgang miteinander soll von gegenseitiger Wertschätzung geprägt sein, indem wir Lob, Anerkennung und Kritik geben und nehmen.
14. Wir wollen viele Gespräche führen, in denen wir unsere Arbeit zeitnah reflektieren.
15. Wir sind kreativ im Umgang mit allem Neuen.
16. Humor und Spaß sind wichtige Bestandteile in unserem Haus.



Kindertageseinrichtung der Ev. Friedensgemeinde

Grundhaltung und Werte

Vor dem Hintergrund der UN-Kinderrechtskonvention haben wir, das Team der Kindertageseinrichtung der evangelischen Friedensgemeinde, uns mit unseren Grundhaltungen und Werten in Bezug auf die Kinder, die Eltern und im Team auseinander gesetzt.

Familienergänzend betreuen, bilden, fördern und erziehen wir Kinder, unabhängig von ihrer kulturellen und religiösen Zugehörigkeit, ihrem sozialen Status und/oder einer Beeinträchtigung.

Alle Kinder sind uns willkommen.

► Die Kinder ...

- ... stehen für uns im Mittelpunkt.
- ... begleiten wir fröhlich und respektvoll.
- ... stärken wir in ihrer Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit.
- ... schicken wir mit allen Sinnen auf Entdeckungsreise und wecken Ihre Neugier.
- ... bekommen eine gesunde und ausgewogene Ernährung.

► Mit den Eltern wünschen wir uns ...

- ... freundliche und respektvolle Begegnungen.
- ... vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle des Kindes.
- ... Erziehungspartnerschaft in gegenseitiger Achtung und Wertschätzung.

► Das Team ...

- ... pflegt einen respekt- und vertrauensvollen Umgang miteinander.
- ... erkennt, akzeptiert und nutzt die Fähigkeiten einzelner Teammitglieder für die gemeinsame Arbeit.
- ... unterstützt sich in allen Aufgaben.
- ... ist offen für Veränderung und Weiterentwicklung.
- ... nimmt Angebote zur Fort- und Weiterbildung wahr.



Kindertageseinrichtung der Ev. Friedensgemeinde





Ethikkodex der Evangelischen Kindertageseinrichtung (Kita) in Lüssum



Unsere Arbeit gründet sich auf dem biblischen-christlichen Menschenbild, dass in der Lüssumer Kirchengemeinde wirklichkeitsnah und lebenspraktisch umgesetzt wird. Die Gemeinde gibt Raum für einen guten Zusammenhalt und das miteinander Leben.

Der Kodex beschreibt wie wir miteinander umgehen möchten

Die **KollegInnen** unserer Kita nehmen alle Kinder und Eltern offen und gleich an. Verschiedenheit bedeutet für uns Bereicherung und Lernaufgabe.

Wir nehmen die Bildung und Förderung der uns anvertrauten Kinder ernst und setzen dies mit Freude und Engagement in unserer Arbeit um.

Gesundheit, Ernährung und Sicherheit sind Rechte von Kindern, die wir anerkennen und gemeinsam mit den Eltern umsetzen wollen.

Alle **Kinder** sind in der KiTa willkommen. Wir arbeiten mit Spaß und Freude.

Wir begegnen den Kindern sensibel und klar, wir vermitteln Verlässlichkeit und Akzeptanz.

Wir gestalten einen räumlichen, zeitlichen und inhaltlichen Rahmen, der den Kindern Sicherheit und Orientierung bietet. Zum Wohl der einzelnen Kinder und der Kindergruppe setzen wir deutliche Grenzen. Die individuellen Wünsche der Kinder werden nach Möglichkeit mit einbezogen.

Wir erfüllen in unserer Arbeit die Bedürfnisse der Kinder. Wir sorgen für gesunde Ernährung, Sauberkeit, Bewegung, sprachliche Anreize, Zuneigung, Bildung, positive Entwicklung und Gesundheit.

Die Kindeswohlsicherung steht über allem.

Alle **Eltern** sind gleich angenommen, unabhängig von sozialer, religiöser und kultureller Herkunft.

Auf der Basis einer akzeptierenden und wohlwollenden Grundhaltung arbeiten wir an einer positiven Beziehung zu den Eltern. Wir vertreten unsere pädagogische Haltung und sind darüber gerne mit den Eltern im Gespräch.

Wir verstehen uns als Erziehungspartner und unterstützen die Eltern in ihrer Verantwortung für ihre Kinder.

Uns ist es wichtig, dass Absprachen zum Wohle des Kindes zwischen ErzieherInnen und Eltern getroffen und eingehalten werden. Eltern sind jederzeit in den Elternecken und Gruppen willkommen.

Ein **gutes Team** ist die Basis für einen zuverlässigen, respektvollen Umgang miteinander.

Wir profitieren von unseren unterschiedlichen Berufs- und Lebenserfahrungen. Regelmäßiger Austausch hilft uns offen, lern- und kritikfähig zu sein. Bei Bedarf nehmen wir gerne Beratung und Unterstützung in Anspruch. Unser Miteinander soll Vorbild für Eltern und Kinder sein.



Kita »St. Johannes Arsten« der Evangelischen Gemeinde Arsten-Habenhausen



Nachhaltigkeit sichern

»Wenn man schnell vorankommen will muss man alleine gehen, wenn man aber weit kommen will muss man gemeinsam gehen.«

Sprichwort der australischen Aborigines

Die Entwicklung eines Ethikkodex war für die beteiligten Teams der evangelischen Kindertageseinrichtungen ein über mehrere Monate gehender, sehr intensiver Prozess. Aber wie kann es erreicht werden, dass der einmal erarbeitete Ethikkodex auch über diese Zeit hinaus in einer Kita wirksam und lebendig bleibt?

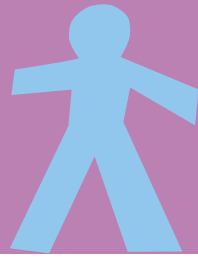
Eine Möglichkeit, die Nachhaltigkeit der Ethikkodizes in den Kindertageseinrichtungen zu sichern ist ein halbtägiges Seminar für Einrichtungsleiterinnen anzubieten, die bereits Erfahrungen in der Arbeit mit ihrem Ethikkodex gesammelt haben.

Das halbtägige Seminar wurde zu verschiedenen Terminen von der Fachberatung organisiert und durchgeführt.

Dadurch ist eine engere Anbindung an den Träger möglich und weitere Anliegen, sofern sie nicht supervisorischer Art sind, können von der Fachberatung bearbeitet und begleitet werden.

Folgende Inhalte werden in dem Seminar bearbeitet:

- Die Verwendung des Ethikkodex bei Neueinstellungen
- Die Verwendung des Ethikkodex in Mitarbeitendengesprächen und bei Konflikten
- Die Verwendung des Ethikkodex in Anleitung und Begleitung der Praktikanten/innen und Freiwilligen
- Möglichkeiten den Ethikkodex in der täglichen Arbeit lebendig zu halten
- Formen der Außendarstellung



Das Seminar ermöglicht den Einrichtungsleiterinnen, sich miteinander auszutauschen und gemeinsam von ihren Erfahrungen und kreativen Lösungsansätzen zu profitieren.

Ein durchgängiges Problem in Kindertageseinrichtungen die neuen Erkenntnisse und Erfahrungen lebendig zu halten, ist die Zeitressource. Oft sind Dienstbesprechungen und Planungstage mit den täglichen Themen und Problemen ausgefüllt. Die Arbeit an der eigenen Haltung und die Reflektion des eigenen Verhaltens den Kindern, Eltern und Kollegen/innen gegenüber benötigt aber einen Raum zum Innehalten, um sich selbst zu spüren und den Kontakt zum anderen wahrnehmen zu können.

Daher ist es hilfreich in einem Seminar Zeiten und Organisationsformen zu finden, die in den Alltag installiert werden können und so die notwendigen Räume freihalten.

Um eine langfristige Nachhaltigkeit zu gewährleisten ist es sinnvoll, einmal im Jahr ein Seminar zur Reflektion für alle Leiterinnen, die einen Ethikkodex mitentwickelt haben, anzubieten. In dem Seminar können Methoden ausgetauscht und selbst ausprobiert werden. Auch ist es sinnvoll, neue Erfahrungen zu initiieren, um den Geist des Ethikkodex lebendig zu halten und eventuelle Weiterentwicklungen anzuregen.

Gabriele Polzin

Dipl.-Psychologin,

Fachberaterin im Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder

Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex«:

»Woran erkennt man in unserem Haus, dass wir die Rechte von Kindern achten und wahren?«

1. Auftrag, Ziele und Ansatz der Evaluation

¹BISA+E e.V. wurde 2006 von Wissenschaftler/innen und Praktiker/innen gegründet mit dem Ziel, Impulse für eine fachliche, kritische und anwendungsorientierte Weiterentwicklung Sozialer Arbeit in Bremen zu geben. Weitere Informationen unter: www.bisa-bremen.de.

Das Bremer Institut für Soziale Arbeit und Entwicklung e.V. ¹wurde vom Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder mit der Durchführung der Evaluation des von der Glücksspirale geförderten Modellprojekts »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« beauftragt. Ziel dieses Projekts war die Erprobung eines übertragbaren Instruments zur Entwicklung pädagogischer Ethikkodizes in Kindertageseinrichtungen.

Auf Grundlage einer intensiven Auseinandersetzung mit ausgewählten Inhalten der UN-Kinderrechtskonvention sollten Grenzüberschreitungen und -verletzungen im pädagogischen Arbeitsalltag sichtbar und thematisierbar gemacht werden (vgl. *Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (Hrsg.): Konzeption »Entwicklungswerkstatt Verhaltens- bzw. Ethikkodex«* von Christiane Schellong, 2010). In enger Absprache mit den Projektverantwortlichen wurde eine prozessbegleitende, dialogorientierte Evaluierung vereinbart. Sie begann im Januar 2010 und erstreckte sich über 24 Monate. Forschungsauftrag war sowohl die Identifizierung von Gelingensfaktoren als auch die Analyse etwaiger Umsetzungshürden, insbesondere bezogen auf Dimensionen wie Teamkultur und -atmosphäre. Zusätzlich wurde der Einfluss struktureller Gegebenheiten auf das Projekt in den Blick genommen.

Um gute Rahmenbedingungen für die Mitarbeit und die notwendige Offenheit aller am Projekt beteiligten Akteure und Akteurin-



nen herzustellen, waren Transparenz und Flexibilität während des gesamten Forschungsprozesses von großer Bedeutung. Es gab regelmäßige Feedback-Runden mit den Projektverantwortlichen, den Mitgliedern des Projektbeirats und den Supervisorinnen, in denen die jeweiligen Arbeitsschritte und Zwischenergebnisse diskutiert wurden. Die Leitungskräfte und Mitarbeiterinnen der beteiligten Kindertageseinrichtungen wurden u.a. durch »Infoblätter« über die Evaluierung auf dem Laufenden gehalten.

Die Evaluation umfasste 18 an der Umsetzung des Projekts »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« beteiligte Kindertageseinrichtungen. Sie stand – ähnlich wie die konzeptionelle Umsetzung des Projektes – vor der Herausforderung, die jeweilige Fallspezifika der einzelnen Kitas im Blick zu halten. Deshalb nahm das Forschungsdesign u.a. Rücksicht auf die Heterogenität der beteiligten Einrichtungen (z.B. Projektstart und -ende zu unterschiedlichen Zeitpunkten, Unterschiede bezogen auf Größe, Zusammensetzung, konzeptionelle Schwerpunkte und projektrelevante Vorkenntnisse der Teams oder auch Personalfuktuation im Projektverlauf). Überdies entschied das Evaluationsteam angesichts der hohen und verdichteten Arbeitsbelastung der Erzieherinnen, deren Aufwand so gering wie möglich zu halten und die Erhebung weitgehend auf die Ebene der Leitungskräfte, der Supervisorinnen und der Projektverantwortlichen zu begrenzen.

Bei der Evaluation kamen unterschiedliche Methoden und Erhebungsinstrumente zum Einsatz, u.a.:

- explorative Interviews mit Projektverantwortlichen und einzelnen Leitungskräften;
- Dokumentenanalyse und Literaturrecherche;



² Die Kindertageseinrichtung, die als erste in den Prozess startete, hatte im Rahmen der Evaluation den Charakter einer »Pilot-Kita«. Mit den Leiterinnen dieser Einrichtung wurden in regelmäßigen Abständen explorative Gespräche zum Stand der Umsetzung und den damit einhergehenden Erfahrungen geführt. Sie hatten zum Ziel, die Forschung so eng wie möglich an die konkrete Projektausgestaltung sowie die Personalkapazitäten anzupassen.

- vertiefende Leitfadenterviews mit sieben Leitungskräften, vier Supervisorinnen sowie der Projektkoordinatorin;
- kontinuierliche Feedback-Gespräche und Diskussion der Zwischenergebnisse jeweils mit den Mitgliedern des Projektbeirats, den Supervisorinnen und den Leiterinnen der »Pilot-Kita«²;
- teilstandardisierte schriftliche Befragung aller in den Kindertageseinrichtungen beteiligten Fachkräfte nach Projektende.

2. Ausgewählte Ergebnisse

»Insgesamt hat sich die Arbeit am Ethikkodex positiv auf das Miteinander im Team ausgewirkt: Die Zeit, sich intensiv mit dem Thema auseinander zu setzen, ohne Zeitdruck und durch Mitwirkung aller Kollegen – ein schönes Gefühl, an einem Strang zu ziehen!« (Teilnehmerzitat)

2.1 ... zur internen Weiterentwicklung des Projekts

Neben der Auswertung einschlägiger Literatur dienten vor allem die Interviews mit Leitungskräften, Supervisorinnen und der Projektkoordination zur Identifizierung von Gelingensfaktoren und Umsetzungshürden des Projektes. Sie werden im Folgenden überblicksartig dargestellt:

Gelingensfaktoren: »Es lief gut, wenn...«

- ... ein geschützter Raum für vertrauensvolles, wertschätzendes Miteinander entstand.
- ... die Arbeitstreffen entlastend und ohne Druck verliefen.
- ... jedes Team sein eigenes Tempo bestimmen konnte.
- ... für jedes Team die Möglichkeit bestand, eigene Schwerpunkte – und auch Grenzen – zu setzen.
- ... die persönliche Ebene, die Beziehungs- und Sachebene gleichermaßen ihren Raum erhielten.
- ... das Team für sein Engagement Anerkennung von außen spürte (z.B. durch Gemeinden, Pastoren, Landesverband, Arbeitskreise etc.).
- ... es kleine oder große Erfolgserlebnisse gab.
- ... das Projekt transparent, klar strukturiert und ergebnisorientiert durchgeführt wurde.



Umsetzungshürden: »Es hakte, wenn...«

- ... die hohe Arbeitsbelastung der Erzieherinnen dazu führte, dass sie nicht immer »den Kopf frei hatten« für die Projektumsetzung.
- ... die Terminfindung zäh war und mit großen Kompromissen einherging.
- ... etwaige Skepsis oder Abwehr den Selbsterfahrungsanteilen gegenüber nicht bearbeitet werden konnten.
- ... es »Altlasten« gab, die die Durchführung erschwerten.
- ... die Wertschätzung zwischen einzelnen Beteiligten (z.B. Team, Leitung, Supervisorinnen, Gemeinden, Landesverband) gering war oder fehlte.
- ... für eine hohe Personalfuktuation während des Projektverlaufs kein passender Umgang gefunden wurde.
- ... die Teilnehmenden in längeren Pausen zwischen den Arbeitstreffen die Projektinhalte nicht weiter bewegten.

⁴ Bei geschlossenen Fragen (Beispiel: »Das Projekt und seine Inhalte haben mich angesprochen«) waren jeweils vier Antwortmöglichkeiten vorgegeben: »ja«, »eher ja«, »eher nein« und »nein«.

⁵ Wobei Aussagen zur Rücklaufquote nur äußerst eingeschränkt zu treffen sind: In manchen Einrichtungen belasteten Personalfuktuationen die Umsetzung des Projekts, zwei Kitas brachen den gesamten Prozess ab, so dass die genaue Zahl der Teilnehmenden nicht bestimmt werden konnte. Legt man vorbehaltlich dieser Einschränkungen eine (geschätzte) Teilnehmerinnenzahl von 180 zu Projektbeginn zugrunde, so liegt die Rücklaufquote der (durchschnittlich 18 Monate später verteilten) Fragebögen bei 62 Prozent.

⁶ Diese und die folgenden Angaben beziehen sich jeweils auf die Anzahl der tatsächlichen Antworten auf eine Frage. Wurden Fragen nicht beantwortet, so floss das nicht in die Grundwerte ein, auf denen die angegebenen Prozentsätze beruhen.

2.2 ... zur Wirkung des Projekts aus Sicht der teilnehmenden Fachkräfte

Am Ende der Projektlaufzeit wurde ein schriftlicher Fragebogen an die an der Evaluation beteiligten Einrichtungen geschickt. Ziel war es, über rund 50 (offene und geschlossene⁴) Fragen persönliche, aber anonymisierte Einschätzungen aller beteiligten Fachkräfte (d.h. Leitungskräfte und Erzieherinnen) zur Umsetzung der »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« zu erheben. Der Rücklauf betrug 112 ausgefüllte Fragebögen⁵.

Hohe Zustimmung und Zufriedenheit mit Themen und Inhalten

Die »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« wurde von den teilnehmenden Fachkräften überaus positiv bewertet. 97 Prozent⁶ waren der Meinung, es habe sich gelohnt, Zeit in das Projekt zu investieren. Nahezu alle Mitarbeiterinnen, die den Bogen ausfüllten, gaben an, auch weiterhin dazu beitragen zu wollen, den erarbeiteten Kodex in den Arbeitsalltag einzubeziehen (99 Prozent). Dies ist insbesondere deshalb bemerkenswert, da in den freien Antworten der Faktor »Zeitknappheit im Arbeitsalltag« eine sehr große Rolle spielte. 98 Prozent würden anderen Kindertageseinrichtungen die Teilnahme an der »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex«



empfehlen. Interessant ist zudem, dass das Projekt sowohl diejenigen ansprach, die von sich sagen, dass die behandelten Inhalte (z.B. Werte, Kinderrechte, persönliche Reflexion) schon vorher eine große Rolle in ihrem pädagogischen Selbstverständnis gespielt haben, als auch jene, die sagten, dass ihnen das Projekt neue Impulse gegeben und Handlungsmöglichkeiten eröffnet hat. Dies zeigt, dass das Themenspektrum der »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« eng an die Realität des Arbeitsalltags von Erzieherinnen anknüpft und Themen aufgreift, die für die meisten Mitarbeitenden eine zentrale Rolle spielen. Die persönliche Bewertung des Projekts fiel entsprechend positiv aus: 99 Prozent der Befragten stimmten der Aussage »Das Projekt und seine Inhalte haben mich angesprochen«, mit »ja« bzw. »eher ja« zu.

Hohe Zufriedenheit mit methodisch-didaktischer Umsetzung

Auch die methodisch-didaktische Ausgestaltung des Projekts fand hohe Zustimmung. 98 Prozent bestätigten, dass die angewandten Methoden zu den Inhalten passten. 94 Prozent fanden, dass die gemeinsame Arbeit dadurch gut unterstützt wurde. Den Rahmen der Arbeitstreffen (Zeit, Ort und Dauer) hielten 86 Prozent für angemessen – wobei zu ergänzen ist, dass in vielen freien Antworten darauf hingewiesen wurde, dass die zumeist spätnachmittags gelegenen Treffen sehr anstrengend gewesen seien. Auch Führungskräfte schilderten in den Einzelinterviews, dass es mitunter als Belastung empfunden wurde, sich auf intensive und anspruchsvolle Themen nach einem oftmals langen Arbeitstag einzulassen.

Durchweg positive Bezugnahme auf Projektbegleitung durch externe Supervisorinnen

Die Begleitung der Arbeitstreffen durch externe Supervisorinnen befürworteten alle Befragten (100 Prozent). Diese Einschätzung bestätigten auch die Führungskräfte: Die Tatsache, dass »externe« Fachkräfte das Projekt anleiteten, wurde in den Interviews als »Freiraum« und »geschützter Raum« beschrieben; sie hätten es ermöglicht, auch sensible oder als heikel empfundene Themen anzusprechen.

Stärkung selbstkritischer Reflexion und eines bewusster(en) Umgangs mit Werten, Kinderrechten und eigenen Unsicherheiten



92 Prozent gaben an, durch die »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« nun bewusster sowohl mit Kinderrechten als auch mit Werten im Allgemeinen umgehen zu können. 80 Prozent bestätigten, ihre Arbeit nun (noch) besser reflektieren zu können. Diejenigen, die diesen Aussagen nicht zustimmten, betonten, dass sie sich bereits zuvor intensiv mit den betreffenden Themenfeldern auseinandergesetzt hätten bzw. dass ihnen die regelmäßige Reflexion ohnehin, auch außerhalb des Projekts, sehr wichtig sei.

66 Prozent gaben an, dass sie sich seit Projektdurchführung im Arbeitsalltag mehr Zeit für Gespräche über Werte und Haltungen nehmen. 87 Prozent sagten, dass sie ihre Kolleginnen nun ansprechen würden, sollten sie dem Kodex widersprechende Verhaltensweisen beobachten.

Etwas differenzierter fielen die Einschätzungen zu der Frage aus, inwiefern das Projekt beim Erkennen von Unsicherheiten oder Ängsten – bezogen auf das eigene pädagogische Handeln – helfen konnte: 31 Prozent sagten, dass es eher nicht (27 Prozent) bzw. gar nicht (4 Prozent) dazu beigetragen hat. Auf die Frage, ob der Ethikkodex ihnen mehr Sicherheit bei Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten im Team gebe, antworteten 30 Prozent mit »eher nein« bzw. »nein« – wobei auch hier Einzelne anmerkten, sich bereits vor dem Projekt sicher im Umgang mit Konflikten gefühlt zu haben. Hier wird deutlich, dass das Projekt nicht isoliert zu betrachten ist, sondern sowohl Umsetzung als auch Wirkung eingebettet sind in die Alltagspraktiken und -kulturen der jeweiligen Kita.

Zeit für einander – Respekt und Achtsamkeit untereinander

Die positive Wirkung, die das Projekt bezogen auf Atmosphäre und Zusammenarbeit in den beteiligten Teams hatte, fand an vielen Stellen Erwähnung. So wurden bei der offenen Frage danach, was als das Wichtigste am Projekt empfunden wurde, mit überwiegender Mehrheit Aussagen zu Teamfindung und -entwicklung sowie zu einer gemeinsamen Haltung getroffen: »Gemeinsam eine



Grundlage entwickeln«; »Kolleginnen in anderer Hinsicht kennen lernen«; »gegenseitige Rücksichtnahme, jeden ausreden lassen, auf dieser Ebene zusammen arbeiten«; oder auch: »Es tat uns gut, wir hatten Spaß, wir waren uns einig!« Statements dieser Art sowie der häufige Verweis auf das Erleben von Offenheit, Respekt und Wertschätzung verdeutlichen, wie vielschichtig die Projektumsetzung erlebt wurde – und dass, im Kleinen wie im Großen, Anstöße für ein nachhaltig wert(e)schätzendes Miteinander gegeben werden konnten.

Damit wurde ein zentrales Ziel des Projekts erfüllt, denn: Die »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« sollte den Teams ermöglichen, »eine Atmosphäre und eine Rückmeldekultur zu entwickeln, die eine offene und ehrliche Diskussion über den Umgang mit den Kindern ermöglicht und es auch erlaubt, Grenzüberschreitungen bzw. Grenzverletzungen anzusprechen und zu reflektieren« (*Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (Hrsg.): Konzeption »Entwicklungswerkstatt Verhaltens- bzw. Ethikkodex« von Christiane Schellong, 2010: 4*). Dies ist in vielen Bereichen gelungen. Insofern konnten Grundsteine für einen respektvollen und grenzwahrenden Umgang miteinander gelegt werden.

3. Empfehlungen für die Projektfortführung

Auch wenn die Evaluation mit Projektende ihren Abschluss fand, so können aufgrund ihrer Ergebnisse Empfehlungen zur Weiterentwicklung der »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« und erste Aussagen zu Aspekten der Nachhaltigkeit getroffen werden.

Die Kodizes »am Leben halten« – weit über die einzelnen Kindertageseinrichtungen hinaus!

Ein wichtiger Schritt zur Sicherstellung einer nachhaltigen Wirkung der Projektinhalte und -ergebnisse ist die Erarbeitung schriftlich fixierter Kodizes, die in jeder teilnehmenden Einrichtung im Rahmen des Projekts »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« erfolgte. Ethisch fundiertes Handeln, selbstkritische Reflexion des eigenen Verhaltens sowie der kontinuierliche kollegiale und fachliche



Austausch weisen jedoch weit über den Charakter eines Projekts mit begrenzter Laufzeit hinaus: Hier ist anzustreben, dass sie zu einem festen, institutionalisierten und damit tragfähigen Bestandteil professionellen Handelns werden. Dabei sind alle Ebenen des Trägers in den Blick zu nehmen, denn die Erfahrung insbesondere mit Übergriffen und Grenzverletzungen in pädagogischen Kontexten hat gezeigt, dass strukturelle Faktoren (wie z.B. die Trägerkultur, Führungsstile, fachliches Selbstverständnis, interne wie externe Kommunikations- und Kooperationspraktiken, Transparenz und Offenheit im Umgang miteinander u.v.m., vgl. AFET 2004 und Hochdorf 2009) eine zentrale Rolle spielen, wenn es um die Verhinderung von psychischen, physischen, sexuellen, emotionalen und sozialen Grenzverletzungen geht. Entscheidend ist zudem die Überführung des Erarbeiteten in den Arbeitsalltag der jeweiligen Kita. Hier hat der Landesverband bereits erste Fortbildungen der Leitungskräfte zur Frage, wie der Kodex »lebendig« gehalten werden und die Arbeit mit ihm regelmäßig überprüft werden kann, organisiert. Denn, wie eine Teilnehmerin bekräftigt, »man muss dran bleiben – jeden Tag wieder neu!«

Zeit- und Personalressourcen im Blick halten!

Auch wenn ein Großteil der Teilnehmenden der Meinung war, dass sich die investierte Zeit ins Projekt gelohnt hat, so sollte dennoch nicht aus dem Blick geraten, dass insbesondere pädagogische Fachkräfte ihrer Tätigkeit unter sehr hohen Arbeitsbelastungen nachgehen. Das spiegelte sich in der hervorgehobenen Bedeutung wider, die dem Faktor »Zeit« in zahlreichen Gesprächen, Interviews und auch in den offenen Antworten der Fragebögen zugeschrieben wurde. Dies bezog sich einerseits auf die vielfach als »kostbar« und »bereichernd« beschriebene Zeit des gemeinsamen Austausches, den das Projekt ermöglicht hat: »Es gibt ein hohes Bedürfnis, Dinge loszuwerden, für die ansonsten keine Zeit ist«, denn »im Alltag versackt so Vieles immer wieder«. Andererseits wurde mehrfach darauf verwiesen, wie sehr Zeitdruck und Arbeitsbelastung die Fachkräfte daran hindern (können), sich Zeit für gemeinsamen Austausch und dringend notwendige Reflexion zu nehmen. Einzelne Mitarbeiterinnen erwähnten aber auch, dass sie bereits vor dem Projekt viel Zeit für solchen Austausch hatten:



»Wir haben uns immer schon Zeit genommen, über Werte und Haltungen zu sprechen – und das passiert auch weiter.«

Es könnte hilfreich und unterstützend wirken, einen einrichtungsübergreifenden Erfahrungsaustausch zu dieser Thematik anzuregen: Wie kann es gelingen, sich auch außerhalb des nun beendeten Projekts (mehr) Raum für Austausch und Reflexion zu organisieren? Vor diesem Hintergrund ist abschließend zu erwähnen, dass die Arbeit des Evaluationsteams von einer durchweg hoch motivierten und engagierten Mitarbeit aller Akteur/innen begleitet wurde. Die Bereitschaft, sich immer wieder Zeitfenster zu schaffen (für Interviews, für Fragen und Diskussionen, zum Ausfüllen des Fragebogens usw.), war groß und hat entscheidend zum Gelingen der Evaluation beigetragen.

4. Fazit und Ausblick

Die Erkenntnisse aus der Fachliteratur sowie aus der Evaluation des Projekts »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« machen deutlich, dass Träger, Einrichtungen und MitarbeiterInnen dann auf einem guten Weg hin zu einer respektvollen, achtsamen, wertschätzenden und gewaltsensiblen Arbeit sind,

- wenn überall spürbar ist, dass über Grenzachtung und Grenzverletzung gesprochen wird;
- wenn klare und transparente Regeln für alle Mitarbeitende und in jedem Bereich gelten;
- wenn die Einrichtung sich nicht scheut, sich bei Unsicherheiten Beratung bzw. Unterstützung von außen zu holen;
- und nicht zuletzt, wenn Vertrauen und Offenheit im Team es möglich machen, über eigene Unsicherheiten, Grenzverletzungen usw. zu sprechen (vgl. AFET 2004, Hochdorf 2009).

Die »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« hat an vielen Stellen Anstöße gegeben und Dynamiken in Gang gesetzt, an denen die beteiligten Akteur/innen weiter anknüpfen können. Damit geht sie weit über ein Projekt hinaus, an dessen Ende (einzig) die Präsentation eines »Schriftstücks« (»Ethikkodex«) steht. In dieser Hin-



sicht leistet sie nicht nur einen fundierten Beitrag zur Realisierung konkreter Schritte hin zu gewaltfreien bzw. diskriminierungssensiblen pädagogischen Kontexten. Die beteiligten Fachkräfte haben darüber hinaus Pionierarbeit geleistet, da mit der Umsetzung und Evaluation des Konzepts übertragbare Handlungsansätze zur Vermeidung von Fehlverhalten und Grenzverletzungen in Kindertageseinrichtungen vorliegen.

Damit wird eine große Lücke geschlossen, denn bislang liegen nur wenige Erfahrungen mit derartigen Projekten vor (als Beispiele: Diakonieverbund Schweicheln 2004, Hochdorf 2009). Insofern ist dem Projekt eine weite und fruchtbare Verbreitung zu wünschen.

Dr. Miriam Fritsche, Maren Schreier

bisa+e (Bremer Institut für Soziale Arbeit und Entwicklung e.V.)

Ausblick

Zwei Jahre lang wurden in 18 Teams von evangelischen Kindertageseinrichtungen Ethik-Kodizes entwickelt, und der Begriff »Werkstatt« war wohl, in Anbetracht der Anstrengung und des Feilens am angestrebten Produkt, so manches Mal sehr zutreffend.

Es gab Vieles zu lernen, in und an diesem Projekt. Bereits im Vorfeld zeigte sich mal wieder, dass es manchmal notwendig ist, Umwege zu gehen, um ans Ziel zu kommen. Die erste Überlegung, sich mit dem Thema »sexueller Missbrauch« zu beschäftigen, führte zur Auseinandersetzung mit Prävention, Haltung und Kinderrechten.

Je konkreter die Projektidee wurde, desto klarer konnten die Eckpfeiler benannt werden. Es brauchte ein Konzept, das den Rahmen für Ablauf und Inhalt der Entwicklungswerkstatt für alle am Projekt teilnehmenden Teams verlässlich und transparent beschrieb. Im Auftrag des Landesverbands erstellte Christiane Schellong eine Konzeption, die sich in der Praxis deutlich bewährt hat.

Ein wesentliches Prinzip für die Prozessbegleitung in den Kindertageseinrichtungen war die Beteiligung von externen Supervisorinnen/Supervisoren. Denn es galt der wichtige Grundsatz: Das, was in den Prozessen im Team geschieht, bleibt intern.

Öffentlich ist nur der fertige Ethikkodex, der dann in der Einrichtung präsentiert wird, und an dem sich das Team zukünftig selbst messen und durch andere messen lassen will.

Auf diese Weise entstanden 18 Ethikkodizes, denen gemeinsam ist, dass sie die Rechte der Kinder und das Verhalten der Erwachsenen im Focus haben, und die dennoch in der Beschreibung und Gestaltung so unterschiedlich sind, wie es der Individualität evangelischer Kindertageseinrichtungen und ihrer Gemeinden entspricht.



Die Ergebnisse der Entwicklungswerkstatt Ethikkodex sollen in den Kitas nicht wieder verlorengehen. Aus diesem Grund fand am Ende des Projekts ein Beratungs- und Qualifizierungsangebot für die am Projekt beteiligten Einrichtungsleiterinnen statt, in denen die Integration des Ethikkodex in die weitere Arbeit, z.B. im Rahmen von Einstellungsverfahren, Jahresgesprächen oder Praktikantenanleitung vermittelt und diskutiert wurde. Mit einer Präsentation aller Ethikkodizes in einem feierlichen Rahmen wurde das Projekt im Sinne eines Pilot-Projektes beschlossen. Die Mitarbeiterinnen des bisa+e, die die wissenschaftliche Begleitung durchgeführt hatten, legten dem Landesverband ihre Ergebnisse vor, die in diese Broschüre eingeflossen sind.

Die Ergebnisse dieses Pilot-Projektes und die Rückmeldungen vieler der beteiligten Kita-Teams waren eindeutig: Das Projekt »Entwicklungswerkstatt Ethikkodex« muss unbedingt fortgesetzt werden! Auch in 2012 und 2013 werden also Kindertageseinrichtungen die Möglichkeit erhalten, ihre eigenen Ethikkodizes zu entwickeln. Wir hoffen, dass dieses Angebot von möglichst vielen Kitas in Anspruch genommen wird! Neben vielen Themen, die die Arbeit mit Kindern in den letzten Jahren beeinflusst haben, erscheint uns die ethische Grundhaltung, die Achtung der Kinderrechte, aber auch ein offener und sensibler Umgang mit »schwierigen« Themen der Mitarbeitenden untereinander als so zentral, dass wir die Entwicklung eines individuellen Ethikkodex als ein zentrales Qualitätsmerkmal in evangelischen Kindertageseinrichtungen sehen.

Dr. Carsten Schlepper
Leitung

Kirsten Hanschen
Stellv. Leitung

Literatur und Medien

Literatur:

AFET Bundesverband für Erziehungshilfe e.V. (Hg.) 2004:
Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen. Umgang mit Fehlverhalten von Fachkräften in Einrichtungen der Erziehungshilfe. AFET-Veröffentlichung Nr. 63/2004, Hannover.

Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e. V. (Hrsg.):
Qualitätsprofil für evangelische Tageseinrichtungen für Kinder, Berlin 2007

Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e. V. – Referat Tageseinrichtungen für Kinder (Hrsg.): inform – Einander begegnen. Wo alle teilhaben; inform Nr. 3/2006

Diakonieverbund Schweicheln e.V. (Hg.): Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und zu sicherem Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten. Unter Mitarbeit von Friesa Fastie und Julia Zinsmeister. Hiddenhausen 2004.

Fastie, Friesa: Vom Tabu zur Professionalität. Grundsätzliche Aspekte von Fehlverhalten – Herausforderungen für Führungskräfte. In: AFET 2004, a.a.O., S. 16-44.

Freie Hansestadt Bremen. Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales: Rahmenplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich. Frühkindliche Bildung in Bremen; Bremen 2004

Hochdorf – Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (Hg.):
»Und wenn es doch passiert...«. Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Remseck am Neckar 2009.

Hugoth, Matthias: Kinderrechte im Kindergarten. Ein Impuls und Aktionspapier für die pädagogische Arbeit und das politische Engagement von Kindertageseinrichtungen; Freiburg 2004

Kittel, Claudia: Kinderrechte. Ein Praxisbuch für Kindertageseinrichtungen; Kösel-Verlag, München 2008

Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder: Gesicht zeigen. Mit evangelischem Profil. Eine Arbeitshilfe zur Weiterentwicklung des evangelischen Profils des Kindergartens in der Gemeinde; Bremen 2007



Landesverband Evang. Tageseinrichtungen für Kinder (Hrsg.): Konzeption »Entwicklungswerkstatt Verhaltens- bzw. Ethikkodex« von Christiane Schellong. Eine (Auf-)Forderung zur Einhaltung und Umsetzung der Kinderrechte im Alltag der Kindertageseinrichtung: Rechte haben, Rechte kennen, Rechte bekommen, Rechte(s) tun. Hrsgg. von Bremische Evangelische Kirche, Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder. Bremen, 2010.

Maywald, Jörg: Rechte von Kindern und Jugendlichen in Institutionen. In: AFET 2004, a.a.O., S. 81-93.

Internetadressen:

Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK) – Bundesverband: Kinderrechte im Kindergarten. Ein Impuls- und Aktionspapier für die pädagogische Arbeit und das politische Engagement von Kindertageseinrichtungen:

http://www.typo3.drk.de/uploads/media/Kinderrechte_im_Kindergarten.pdf (14.12.2008)

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA), Berlin: Demokratie leben in Kindergarten und Schule:

<http://www.raa-berlin.de/RAASeiten/projekte/demokratiel.html> (12.11.2008)

Institut für den Situationsansatz (ISTA) der Internationalen Akademie INA gGmbH an der FU Berlin: Demokratie leben in Kindergarten und Grundschule (Projekt):

<http://www.ina-fu.org/ista/content/demokratie/index.html> (12.11.2008)

Rüdiger Hansen: Die Kinderstube der Demokratie – Partizipation in Kindertagesstätten in Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch – (Hrsg. Martin R. Textor):

<http://www.kindergartenpaedagogik.de/1087.html> (12.11.2008)

Medien:

»Demokratie leben in der Kindertagesstätte«. Ein Film von Roswitha Weck; Herausgegeben von der Projektgruppe »Demokratie leben in Kindergarten und Schule«, Eberswalde 2007, DVD

Die Kinderstube der Demokratie. Wie Partizipation in Kindertageseinrichtungen gelingt. Ein Film von Lorenz Müller und Thomas Plöger; Institut für Partizipation und Bildung e. V., Kiel 2008, DVD

Entwicklungswerkstatt Ethikkodex

**Eine (Auf-) Forderung
zur Einhaltung und Umsetzung
der Kinderrechte im Alltag
der Kindertageseinrichtung:
Rechte haben, Rechte kennen,
Recht bekommen, Recht(es) tun**

