UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit,
Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025–2029

Kindertagesstätte Paramecium

Universität zu Köln

Stand: 15.01.2025

Inhalt

Inhalt

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

2. Familienbewusstsein - Stellungnahme und Zielsetzungen

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

6. Antidiskriminierung - Stellungnahme und Zielsetzungen

7. Strukturelle Verankerung

Unterschrift

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Bitte nehmen Sie Stellung zur Gleichstellungssituation auf allen Karrierestufen auf Basis der Gleichstellungsdaten (s. Anhang).

Grundsätzlich sind in der Kindertagesstätte Paramecium überwiegend Frauen beschäftigt.

Laut dem Statistischen Bundesamt sind bundesweit aktuell 7,9 % männliche Fachkräfte zu verzeichnen.
(https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_34_p002.html#:~:text=Am%20Stichtag%201.,53%20500%20davon%20waren%20M%C3%A4nner.)
In der Kindertagesstätte Paramecium spiegelt sich der deutschlandweite Trend mit einem hohen Anteil an weiblichen Fachkräften wieder. Aus 52 Mitarbeiter*innen, Berufspraktikant*innen und Dual-Studierenden im Haus sind 7 männliche Fachkräfte eingestellt. Queere Personen sind ebenfalls Teil des Teams. STAND Januar 2025

Die männlichen Teammitglieder sind in der Ausbildungsebene, Ergänzungskraftebene, als päd. Fachkraft, sowie in der Verwaltung vertreten. Von insgesamt 10 Stellen mit Leitungsverantwortung ist eine Stelle mit einer männlichen Fachkraft besetzt.

c) Bitte nehmen Sie Stellung zur Gleichstellungssituation für die Selbstverwaltungsgremien auf Basis der Gleichstellungsdaten (s. Anhang).

Das Hochschulgesetz fordert eine geschlechterparitätische Besetzung von universitären Gremien (vgl. § 11c Abs. 1). Die Kindertagesstätte ist kein Bestandteil dieser Gremien, so dass hierzu keine Angaben erfolgen.

d) Welche Maßnahmen setzen Sie insgesamt im Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit schon um?

- Es wird Führung im Tandem und Teilzeit angeboten, um besonders weiblichen Teammitgliedern in der Förderung weiblicher Talente und in der Vereinbarkeit Möglichkeiten anzubieten.
- Es wird ein Austausch unter den männlichen Kollegen gefördert, um den Anteil weiterhin hoch zu erhalten und Ihnen eine Möglichkeit zu bieten, sich mit ihrer Rolle und Vorbildfunktion auseinanderzusetzen.
- Es wird darauf geachtet, Aufgaben nicht entsprechend der Rollenklischees zu verteilen.
- Darüber hinaus wird in unserem Haus in Sprache und Schrift gegendert und es werden in der Kommunikation mit Eltern und Kindern Geschlechterstereotype vermieden. (z.B. Berücksichtigung gleichgeschlechtlicher Elternpaare im Betreuungsvertrag)
- Die Fachkräfte der Kindertageseinrichtung nutzen den Ansatz der geschlechtersensiblen Erziehung, die einer Geschlechterdifferenzierung bei Kindern entgegenarbeiten möchte. Somit wird ein Umfeld geschaffen, in dem sich Kinder frei

von Stereotypen entwickeln können und Ausgrenzungen in bestimmten Entwicklungsfeldern aufgrund von Geschlechtermerkmalen verhindert werden. So gibt es beispielsweise bestimmte Kriterien für Kinderliteratur, die es den Fachkräften ermöglicht, vorhandene Kinderbücher auszusortieren und neue Bücher vorab anhand der Kriterien zu überprüfen. Bezogen auf die Geschlechtergerechtigkeit sind Kriterien unter anderem, dass Jungen und Mädchen nicht die stereotypischen Rollen einnehmen, in dem die weiblichen Figuren die Rolle der Fürsorge übernehmen und der männliche Part die Rolle des Rettenden übernehmen. Auch die Darstellung von verschiedenen Berufsbildern ist ein zu erfüllendes Kriterium, um auch dort der dargestellten Geschlechterdifferenz entgegenzuwirken.

- Im Alltag mit Kindern liegt auch ein Augenmerk darauf, dass die Fachkräfte die korrekten wissenschaftlichen Bezeichnungen der Genitalien verwenden und keine Verniedlichung – auch um den Kindern nicht zu vermitteln, es handele sich um ein Tabuthema oder es sei mit Scham verbunden. Dabei ist es besonders wichtig, dass sowohl männliche als auch weibliche Genitalien gleichwertig benannt werden, da dies in der Regel nur beim Penis und den Hoden der Fall ist. Ebenso werden regelmäßige Fortbildungen zum Thema Sexualpädagogik angeboten, um eine stetige Weiterentwicklung ermöglichen zu können.
- Ein WC für alle Geschlechter ist seit Eröffnung des Kinderhauses im Jahr 2011 vorhanden.

e) Welche Ziele setzt sich Ihre Einheit in 2025 – 2029?

Bitte nehmen Sie auch zu den quantitativen Zielen in den Gleichstellungsdaten Bezug (s. Anhang, Tabellenblatt 2) Prognose Ziele).

- Mit Blick auf die Fachkräfte gilt, dass prozentual noch immer mehr Frauen in Kindertageseinrichtungen arbeiten (s.o.). Doch wenn wir für Kindern ein Aufwachsen frei von Stereotypen ermöglichen möchten, bräuchte es mehr männliche Fachkräfte, um zu vermitteln, dass Fürsorge auch Männern zugeschrieben werden kann. Besteht ein Team aus sowohl männlichen als auch weiblichen oder diversen Fachkräften, besteht die Gefahr neuer geschlechtstypische Zuschreibungen innerhalb des Teams, die es neu auszuhandeln gilt (https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95342/bfb37cd96cecee0df26938510873c319/spielt-das-geschlecht-eine-rolle-tandem-studie-kurzfassung-data.pdf). Darunter fallen dann beispielsweise bestimmte Neigungen, wie Erzieher toben, spielen Fußball oder werden gefragt, schwere Sachen zu tragen (vgl. ebd.). Die Kindertagesstätte entwickelt dazu Leitlinien und sensibilisiert ihre Fachkräfte. Die bildet eine AG „Blickwinkel männlicher Fachkräfte“ und bringt deren Anregungen und Bedarfe in Teambesprechungen ein.
- Es wird angestrebt, den Anteil männlicher Teammitglieder zu erhöhen.
- Es wird angestrebt, den Text in Ausschreibungen an den Mangel männlicher Fachkräfte anzupassen.
- Die Überprüfung aller Unterlagen im Onboardingprozess zu Geschlechterstereotypen wird umgesetzt.
- Bereitstellung von Menstruationsartikeln auf allen WC`s im Haus

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

2. Familienbewusstsein – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen Ihrer Einheit themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

In der Kindertagesstätte arbeiten aktuell 14 Fachkräfte, die familiären Verpflichtungen nachkommen. Davon sind 3 männlich und 11 weiblich. Diese Personen sind in allen Bereichen vertreten von der Führung, der Fachkraft bis zur Ausbildung. Dabei ist die Betreuung der Kinder ebenso wie Pflege ein relevantes Thema.

In der Vergangenheit gab es bereits Ausbildung in Teilzeit zur Unterstützung einer Alleinerziehenden.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einheit in Bezug auf das Themenfeld?

- Der größte Anteil der Mitarbeiter*innen in der Kindertagesstätte Paramecium besteht aus weiblichen Fachkräften sowie weiblichen Führungskräften. Dahingehend kann es als Herausforderung verstanden werden, dass noch immer eher Frauen die Rolle der Fürsorge im privaten Kontext einnehmen. Das spiegelt sich dann darin wider, dass Frauen bei Krankheit innerhalb der Familie häufiger zu Hause bleiben, sei es durch eigene Kinder oder pflegebedürftige Eltern. Ebenso ist nicht zu vernachlässigen, dass durch Kitaplatz-Knappheit oder Personalengpässen in der Kita des Kindes ebenso ein Ausfall des Personals (dann wieder eher Frauen) hinzukommt.
- Erschwerend dazu gibt es als Fachkraft in der Kindertageseinrichtung keine Möglichkeiten für das Arbeiten im Homeoffice sowie keine selbstverwaltete Arbeitszeit, da in Schichten die gesamte Öffnungszeit abgedeckt werden muss. Um diesen Themen gerecht werden zu können, sind es dann anteilig mehr Frauen, die in Teilzeit arbeiten, was sich dann in den Dienstplänen widerspiegelt.
- Daneben gibt es ebenso die Schnittstelle, dass wir als Kindertageseinrichtung neben Fachkräften mit eigenen Familien, wir ebenso andere Familien bzw. Kinder betreuen, die ebenfalls auf Kitaplätze angewiesen sind, um ihrer Arbeit nachgehen zu können. Auch auf diese Familien treffen die bereits beschriebenen Punkte zu.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- **Arbeitszeitgestaltung:** Um den Bedürfnissen der Fachkräfte mit Familien gerecht werden zu können, bieten wir neben flexiblen Arbeitszeiten viele diverse (vollzeitnahe) Teilzeitarbeitsmodelle. Die Arbeitszeitgestaltung erfolgt in enger Absprache mit allen Kolleg*innen, so dass bestmöglich die Vereinbarkeitsherausforderungen berücksichtigt werden.
- Um (mehr) **weibliche Fachkräfte in Führungspositionen** gewinnen zu können, gibt es das Arbeitsmodell des Jobsharings: Führungspositionen verlangen viel Zeit ab, was mit

ein Grund ist, warum wenig Teilzeitkräfte eine Führungsposition übernehmen – wie oben erwähnt, arbeiten viele Frauen aus verschiedenen Gründen in Teilzeit. So möchten wir ermöglichen, dass auch Teilzeitkräfte die Chance haben, eine Führungsposition zu übernehmen, bzw. sich mit einer anderen Teilzeitkraft zu teilen. Dies gelingt durch eine bewusste Aufgabenverteilung, eine engen Zusammenarbeit und eine gute Kommunikation.

- Darüber hinaus bietet unser Kinderhaus den **Backup-Service** an, der in Fällen von Notbetreuung in den eigenen Betreuungseinrichtung auch für die Mitarbeitenden der Kindertagesstätte offen ist.
- Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, bei frühzeitigem Wiedereinstieg mit einem Kind unter zwei Jahren eine **Unterstützung durch einen Belegkitaplatz in unseren Kooperationseinrichtungen** zu erhalten. Die Kosten werden durch die Kindertagesstätte übernommen.
- Die **Beratung und alle Angebote des Dual Career & Family Support** stehen auch dem Team der Kindertagesstätte offen.
- Alle Eltern werden in der **Elternzeit mit Pat*innen** begleitet.
- In **Zeiten von Transitionsprozessen** (z.B. Schulstart oder Eingewöhnung in eine neue Betreuungseinrichtung) ermöglichen wir auf Wunsch Sonderurlaub, wenn die Elternzeit bereits ausgeschöpft ist oder andere Gründe für den Bedarf vorliegen. Dabei wird darauf geachtet, dass entsprechende Vertretung für das Team vorgehalten wird.
- Eltern fallen in der Regel häufiger mit Kindkrankzeiten aus, insbesondere wenn das eigene Kind noch sehr jung ist. Dazu halten wir einen **ausreichenden Springer*innenpool** vor, damit das Team auch in diesen Zeiten ausreichende Personalkapazitäten hat.
- Bei der Zusammensetzung von Teamkonstellationen achten wir auf ein **ausgewogenes Verhältnis von Teammitgliedern in der Vereinbarkeitsherausforderung**, damit für alle eine faire und adäquate Arbeitsbelastung besteht.
- Um den Bedarfen von Hochschulangehörigen, die einen Kitaplatz in der Kindertagesstätte Paramecium haben, gerecht zu werden, bieten wir beispielsweise bereits U3 Plätze für Kinder ab vier Monaten an, eine Öffnungszeit von bis zu 18 Uhr, keine Schließzeiten in Ferien sowie eine Notfallbetreuung an Brückentagen. Ebenso ist es uns ein Anliegen, die Gleichberechtigungschance des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern und durch die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere von Frauen zu unterstützen.

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einheit 2025-2029?

- Im Onboarding soll zukünftig eine Übersicht zu Angeboten der Vereinbarkeit als Übersicht beigelegt werden.
- U.a. dabei wird insbesondere noch stärker der Bereich Elder Care und die Angebote der UzK beworben. Dazu gehören auch Möglichkeiten, wie im akuten Notfall unterstützt werden kann. Nach nun knapp 14 Jahren hat sich das Team des Kinderhauses in den Vereinbarkeitsherausforderungen auch zunehmend zum Thema Elder Care entwickelt und die Bedarfe sind in diesem Bereich gestiegen.

- Es wird geprüft, inwieweit in der aktuellen Kitakrise mit weiteren Maßnahmen in Betreuungsengpässen unterstützt werden kann.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen Ihrer Einheit themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Das Thema Bildungsgerechtigkeit ist in der Kita auf der Ebene des Teams sowie aus der Perspektive der frühkindlichen Bildung zu betrachten.

Konkrete Zahlen liegen nicht vor. Dem Thema wird vor allem bedarfsbezogen und strukturell begegnet.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einheit in Bezug auf das Themenfeld?

In diesem Themenfeld ist die Perspektive des Teams und der Kinder einzunehmen. Die Kindertagesstätte ist sich bewusst, dass nahezu alle Kinder im Paramecium aus akademischen bzw. studentischen Elternhäusern stammen und insofern bereits bzgl. Bildungsgerechtigkeit die Kinder in der Regel bereits einer privilegierten Gruppe entstammen. Trotzdem ist sensibel darauf zu achten, dass allen Kindern ein gleichberechtigter Zugang zur Bildung in der Kindertagesstätte zu gewährleisten ist. Dazu ist insbesondere das Team auf verschiedenen Ebenen in der Ausbildung und im Alltag zu begleiten und schulen.

- Die Kindertagesstätte bietet seit ihrem Start diverse Ausbildungsbegleitungen an. Die Diversität der Ausbildungsformate ist wesentlich angestiegen und ebenso die Herkunftsländer, die sprachlichen Voraussetzungen sowie die kulturelle Vielfalt, mit der Auszubildende an uns herantreten.
- Es bedarf daher der Sensibilisierung und Begleitung des Teams, um auf die entsprechenden Bedarfe und Herausforderungen zu reagieren. So werden z.B. bei Bedarf Ausbildung in Teilzeit angeboten sowie auf besondere Belange, wie z.B. Religion Rücksicht genommen. In den vergangenen Jahren hat die Kindertagesstätte einen Ausbildungsleitfaden entwickelt, der die diversen Ausbildungsformate abbildet und die Anleitenden sensibilisiert.
- Möchten wir Bildungsgerechtigkeit gewährleisten, muss sich das Team u.a. mit seinem Verständnis von Adultismus sowie weiteren Diskriminierungsformen auseinandersetzen – denn die Erwachsenen schaffen den Rahmen, in dem Kinder Lernen. Somit ist es an den Fachkräften, stets die Machtstrukturen, in denen sich Kinder wiederfinden, im Blick zu haben. Damit liegt es auch am Team, dass verschiedene Diskriminierungsmerkmale wie Geschlecht, Herkunft oder Religion reflektiert werden, da diese mit in Bildungsgerechtigkeit einfließen. Die Herausforderung dabei ist dann, sich der priviligierten Perspektive bewusst zu sein, die wir einnehmen und dann entsprechend die Bedarfe der Kinder und der Bedürfnisse in einer entsprechenden Lernumgebung abzubilden.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Den Auszubildenden werden neben der (hoch-)schulischen Ausbildung zusätzlich professionelle pädagogische Impulse durch die pädagogische Leitung der Kindertagesstätte pro Quartal angeboten.
- Auszubildenden mit Unterstützungsbedarf wird Beratung und Begleitung durch die pädagogische Leitung neben den Anleitungen in den Gruppen angeboten.
- Alle Anleitungen werden durch die pädagogische Leitung und die jeweilige Ausbildungsstelle (z.B. Schule, Hochschule) begleitet.
- Wünsche nach Zusatzqualifikationen durch die Ausbildungsstellen seitens der Auszubildenden werden ermöglicht.
- Auszubildenden werden auf Wunsch im Anschluss übernommen. Dabei achten wir darauf, dass sie nicht im Ausbildungsbereich verbleiben, um weitere Erfahrungen machen zu können.

- Wir achten immer darauf, dass keine Barrieren durch mangelnden Zugang in der Sprache bestehen. So gibt es z.B. immer alle Dokumente (z.B. Verträge, Elterninformationen, Newsletter, etc.) und Informationen für die Eltern in Deutsch & Englisch. Im Team wird darauf geachtet, dass Teamkonstellationen immer über eine diverse Sprachkompetenz verfügen und so den Eltern aber auch den Kindern verschiedene Sprachzugänge anzubieten. Insbesondere für Tür- und Angelgespräche sowie in Elterngesprächen ist uns die Berücksichtigung der Sprachzugänge sehr wichtig.
- Um den oben beschriebenen Herausforderungen gerecht werden zu können, gibt es regelmäßige Fortbildungen, wie beispielsweise 2023 zwei Konzepttage zum Thema Rassismus (vgl. 5. Rassismus Kritik) oder 2024 Kinderschutz, bei dem Adultismus thematisiert wurde. Auch ein Elternabend fand 2024 statt, der Diskriminierungsformen für Fachkräfte und Eltern thematisierte. Ebenso ist es an uns, regelmäßig unsere eigenen Vorurteile und Stereotype sowie Privilegien zu reflektieren. Dies alles bietet eine Basis, um Bildungsgerechtigkeit zu fördern und Bedarfe dafür zu erkennen.
- In der pädagogischen Arbeit werden u.a. Bücher mit diversen Sprachen vorgehalten und ebenso die gebärden-unterstützte Kommunikation eingesetzt. Weitere Aspekte, die ebenfalls für den Bereich der Bildungsgerechtigkeit elementar sind, finden sich in den nachfolgenden Kapiteln.
- Ergänzungskräften werden die verschiedenen Möglichkeiten des Quereinstiegs in Berufe der Frühpädagogik anhand von Beratungsangeboten mit der Leitung nähergebracht.

d) Welche Ziele setzt sich die Einheit 2025-2029?

- In Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl von Frau Prof`in Panagiotopoulou und ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterin Marie Hammel hat sich die Kindertagesstätte mit dem Konzept des Spracherwerbs Translanguaging auseinandergesetzt und war Teil der Projektstudie vom Frau Prof`in Panagiotopoulou. Dabei ging es insbesondere auch um Zugänge zur Bildung von Kindern durch Sprache. Siehe auch: https://www.hf.uni-koeln.de/33681 Auf Basis dieser neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse wird das bisherige Konzept der Mehrsprachigkeit in der Kindertagesstätte überarbeitet. Der Anteil mehrsprachiger Kinder ist sehr hoch, so

dass frühzeitig im Sinne der Bildungsgerechtigkeit auf die Kompetenzentwicklung und Wahrnehmung der Ressource Sprache und Bedarfe der Kinder geachtet wird. Im Zeitraum bis Ende 2029 soll insbesondere weiter am Konzept Translanguaging gearbeitet werden.

- Teilhabe an Bildungsprozessen fängt auch mit der Sprache an. Daher wird dieses Thema nicht nur in der Begleitung der Mehrsprachigkeit, sondern auch in der Sprachentwicklung allgemein ein Schwerpunktbereich in der Konzeption der Kita. Auch dieser Bereich wird derzeit an die aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnisse angepasst.
- In der Kindertagesstätte gibt es eine AG Sprache und Translanguaging, an der Fachkräfte, die u.a. am Projekt Translanguaging teilnahmen, beteiligt sind. Zudem wird auch die Mehrsprachigkeit der Fachkräfte entsprechend in der pädagogischen Arbeit eingesetzt, indem sie z.B. regelmäßig in ihrer Geburtssprache mit den Kindern sprechen, bzw. ebenso Morgenkreise, Fingerspiele, Projekte in der jeweiligen Sprache stattfinden.
- Ebenso wird der Ausbildungsleitfaden überarbeitet und auch explizit unter dem Aspekt bildungsgerechte Zugänge zum Arbeitsfeld der Kindertagesstätte überprüft.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

4. Inklusion – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen der Einheit themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Das Thema hat in der Kindertagesstätte Paramecium viele Ebenen:

- Inklusion im Team
- Inklusion auf Elternebene
- Inklusion auf Kinderebene

In der Vergangenheit sind zu allen Ebenen keine konkreten Daten erhoben worden.

Der Anteil an schwerbehinderten Personen im Team liegt aktuell bei 5 von 52 Kolleg*innen und erfüllt somit das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß von 5 %. (Stand Januar 2025)

Auf Elternebene hatten und haben wir Eltern mit diversen Inklusionsbelangen in der Kindertagesstätte. Dabei wird auf alle Bedarfe eingegangen und individuell entsprechend der Herausforderungen in der Entwicklungspartnerschaft nach Lösungen gesucht.

Wenn Kinder mit Inklusionsbedarf einen Kindertagesstättenplatz gemäß aller Aufnahmeregularien erhalten, wird gemeinsam mit den Eltern abgesprochen, ob ein Einzelinklusionsplatz der richtige Betreuungsplatz für ihr Kind ist. In den vergangenen Jahren sind in der Regel 1-2 Plätze als Inklusionsplätze belegt worden.

Dabei ist zu unterscheiden zwischen Kindern mit bekanntem Inklusionsbedarf bei Aufnahme und sich entwickelndem Inklusionsbedarf während ihrer Anwesenheit in der Kindertagestätte. Gerade der letztere Fall nimmt einen großen Bereich mit ein, da in diesem Fall Gutachten und Diagnostik sowie die beratende Begleitung der Eltern durch die Kindertagesstätte mit übernommen und unterstützt wird.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einheit in Bezug auf das Themenfeld?

- Der Kindertagesstätte ist es besonders wichtig, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Kinder mit Inklusionsbedarf entwickeln können, ohne dass anhand dessen eine Differenzierung zu anderen Kindern geschaffen wird. Zudem wollen wir ein Umfeld schaffen, in dem alle Kinder Teilhabe und Partizipation erleben können. Im alltäglichen Leben der Kindertagesstätte bedarf es dazu einer hohen Aufmerksamkeit, Fachkompetenz und Haltung, diese Förderung und Unterstützung allen Kindern zu bieten.
- Eine Zunahme an psychischen Belastungen und Erkrankungen trifft auch für Mitarbeitende in Kindertagesstätten zu; entsprechend bedarf es auch Unterstützung für Führungskräfte und Kolleg*innen beim Umgang mit psychisch Belasteten/Erkrankten.

- Kolleg*innen mit körperlichen Beeinträchtigungen können in der Kindertagesstätte nur mit einer weiteren Begleitung aufgenommen werden, da durch die baulichen Vorgaben nicht alle Bereiche barrierefrei zugänglich sind. Im Bau musste dies zur Sicherheit der Kinder als Kompromiss auf diese Weise umgesetzt werden. Dadurch bedarf es bei der Einstellung z.B. von Personen im Rollstuhl besonderer Absprachen und Begleitungen. Kinder erhalten in der Regel eine Inklusionsbegleitung zur Begleitung im Alltag, so dass hier die Barrierefreiheit gewährleistet werden kann.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Inklusion bedeutet, dass alle Kinder – unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten, ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht oder Kultur – die gleichen Rechte auf Schutz, Bildung und Teilhabe haben. (vgl. www.antidiskriminierungsstelle.de; Zugriff am: 28.11.2024). Dieser Grundsatz ist ein zentraler Bestandteil unseres pädagogischen Konzepts und erfordert, dass alle Fachkräfte in der Kita eine inklusive Haltung entwickeln, leben und fördern. Um diese Haltung kontinuierlich zu stärken, treffen sich regelmäßig Expert*innen zum Thema Inklusion. In diesen Sitzungen reflektiert das Team das Konzept der Kindertagesstätte, plant und koordiniert z.B. bedarfsgerechte Differenzierungsgruppenarbeit und bleibt im Austausch, um aktuelle Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen. Die Inklusions-AG hat über die Jahre wichtige Maßnahmen umgesetzt, darunter den Einsatz von GuK (Gebärdenunterstützender Kommunikation) sowie eine kritische Auseinandersetzung mit unseren Alltagsstrukturen unter der Fragestellung: Wie können alle Kinder gleichberechtigt an unserem Alltag teilhaben?
- Zusätzlich bietet die Kindertagesstätte dem Team Fallberatungen durch externe Fachberater*innen an, die bei spezifischen Fragestellungen unterstützen.
- Für Eltern stehen ebenfalls Beratungstermine zur Verfügung, die in Kooperation mit dem Frühförderzentrum KiJu in den Räumlichkeiten der Kita stattfinden.
- Zur Förderung eines gesunden Arbeitsumfeldes werden die Angebote der UzK genutzt. Nachfolgend eine Übersicht der Kooperationsstellen:
    - Sachgebiet 43.5: Gesundheitsmanagement, Mitarbeitendenberatung und Betriebliche Eingliederung (z.B. (https://pe.uni-koeln.de/gesund_arbeiten/betriebliches_eingliederungsmanagement_bem/index_ger.html, https://gesunde.uni-koeln.de/sgm/content/akteurinnen/index_ger.html)
    - Mental Health First Aid Schulung für Beratende Aktionsplan Inklusion (https://vielfalt.uni-koeln.de/inklusion/aktionsplan-inklusion)
    - Wegweiser Gesunde Uni (https://gesunde.uni-koeln.de/sgm/content/angebotswegweiser/index_ger.html)
    - Checklisten zu Barrierefreiheit in Dokumenten und Veranstaltungen (https://vielfalt.uni-koeln.de/inklusion)
- In einer AG Gesundheit und Arbeitssicherheit werden u.a. Themen der psychischen und körperlichen Belastung bearbeitet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.
- Bedarfsgerecht wird auf Bedarfe zur Inklusion von Eltern- und Teammitgliedern reagiert und notwendige Maßnahmen direkt umgesetzt.

d) Welche Ziele setzt sich die Einheit 2025-2029?

- Die Kindertagesstätte möchte ein einheitliches gebärdenunterstützendes Kommunikationssystem einführen, da bisher unterschiedliche Methoden im Einsatz waren, was bei der Einführung neuer Gebärden zu Verwirrung geführt hat. Die gemeinsam ausgewählte Methode soll bestimmten Kriterien entsprechen: Sie muss Diversität in den Gebärdenkarten abbilden und die wichtigsten Wörter des kindlichen Wortschatzes berücksichtigen.
- Darüber hinaus soll die vorab benannte Arbeit in differenzierten Kleingruppen noch stärker und strukturierter in den Alltag aufgenommen werden. Bislang kam sie oftmals bedarfsgerecht zum Einsatz. Eine stärkere Strukturierung im Alltag erleichtert und beschleunigt den direkten Einsatz im Bedarfsfall. Dazu werden wir im Haus u.a. vorbereitete Kisten mit sensomotorischen Materialien und Impulsen bereitstehen, die gezielt für den Einsatz in Kleingruppen entwickelt sind. Ergänzend dazu wird eine Sammlung pädagogischer Ideen erstellt, die allen Fachkräften zur Verfügung steht, um die Planung und Durchführung der Kleingruppenarbeit zu unterstützen.
- Des Weiteren wird die pädagogische Konzeption sowie das Kinderschutzkonzept im Bereich Inklusion evaluiert und an neueste wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst. Diese werden in der AG Inklusion erarbeitet und auch die Integration mit entwickelt.
- Auf Teamebene sollen zur Stärkung in der Begleitung von chronisch erkrankten Kolleg*innen sowie psychisch erkrankten Kolleg*innen weitere Kompetenzen für den Umgang mit den Kolleg*innen sowie im Team aufgebaut werden. Dazu erhalten alle Teammitglieder der AG Gesundheit und Arbeitssicherheit eine Schulung als Mental Health First Aider. Zudem soll eine Kooperation mit Expert*innen aufgebaut werden, die im Bedarfsfall das Team unterstützen können.
- Um die Kolleg*innen zusätzlich in ihrer Arbeit zu entlasten und ihre Gesundheit zu fördern, wird ein weiterer Arbeitsplatz für Vorbereitungszeiten im Haus neu eingerichtet. Dieser soll ergänzend zu den bereits vorhandenen Arbeitsplätzen im Eingangsbereich der jeweiligen Gruppe für mehr Ruhe und Rückzug bei speziellen Aufgaben am PC sorgen.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen der Einheit themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Konkrete quantitative Daten können nicht benannt werden.

Es gibt jedoch im Alltag der pädagogischen Arbeit vielfältige Situationen in den u.a. rassismuskritische Anteile z.B. im Spiel oder durch Ausgrenzungen erlebt werden.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einheit in Bezug auf das Themenfeld?

Wir sind eine vielfältige Kita mit Familien und Teammitgliedern aus vielfältigen Herkunftsländern. Die Kindertagesstätte möchte ein Umfeld schaffen, in dem sich sowohl Kinder, Eltern als auch Teammitglieder frei von Diskriminierungen aufgrund z.B. der Herkunft oder Religion wiederfinden. Dabei kann es immer wieder vorkommen, dass z.B. Eltern bereits Diskriminierungserfahrungen mitbringen, die einer sensible Begleitung bedürfen. Vor allem bei diesen Eltern muss eine Vertrauensbasis geschaffen werden, um eine gute Zusammenarbeit zwischen Fachkraft, Eltern und Kind gewährleisten zu können.

Ebenso kann es sein, dass unbewusste stereotypische Gedankenweisen zu diskriminierendem Verhalten führen können. Die Herausforderung liegt darin, diese unbewussten Gedankenmuster wahrzunehmen und zu reflektieren.

Auch gesellschaftliche Entwicklungen sind eine Herausforderung, die bis in den Alltag der Kindertagesstätte hineinwirkt, weil sie z.B. Ängste bei Kindern, Eltern oder im Team auslösen. So sind der zunehmende Alltagsrassismus, antisemitische Vorfälle sowie rassistische Aussagen in Deutschland ganz allgemein sowie Bedrohung durch rechtsgerichtete bzw. rechtsextreme politische Parteien auch in der Kindertagesstätte spürbar. Umso mehr bedarf es in der Kindertagesstätte und der Universität einer klaren rassismus- und antisemitismuskritischen Haltung, die von Leitungs- und Teamseite gelebt wird. Dabei ist die grundsätzliche Haltung der Universität zu Köln ein wichtiger Boden und Baustein für die Kindertagesstätte.

Elementar ist es für die Kindertagesstätte bereits in der frühkindlichen Bildung eine rassismus- und antisemitismuskritische bzw. minderheitensensible Haltung in die pädagogische Arbeit einzubinden. Dazu bedarf es, dem Team Kompetenzen und entsprechende Handlungsmöglichkeiten zu bieten.

Ebenso ist es elementar, dass von Leitungsebene ein Menschenbild und eine Haltung als Vorbild gelebt wird, die keinen Rassismus und Antisemitismus zulässt sowie entsprechend bei erlebten Situationen und Grenzüberschreitungen handelt und schützt.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Im Juni 2023 haben alle Fachkräfte des Hauses an den Konzepttagen teilgenommen, welche von Dr. Nkechi Madubuko geleitet wurden. Die Themen waren unter anderem die eigenen erlernten rassistischen Denk- und Verhaltensmuster zu reflektieren sowie Räume für Diskriminierungserfahrungen von Kindern und Eltern in pädagogischen Einrichtungen zu erkennen und diesen präventiv zu begegnen.
- Ebenso wurde im März 2024 ein pädagogischer Elternabend durchgeführt, bei dem neben Rassismus und Antisemitismus weitere Diskriminierungsmerkmale thematisiert wurden. Unterstützt wurden die Fachkräfte von dabei Dr. Seyran Bostancı, die einen Vortrag zu Rassismus in Kitas hielt.
- Übergreifend gibt es seit Ende 2023 die AG Diskriminierungssensible Kita, in der Fachkräfte im regelmäßigen Austausch schauen, wie sich eine diskriminierungssensible Kita in der Praxis gestalten und umsetzten lässt. Auch innerhalb dieser AG wurde beispielsweise ein Aushang formuliert, der passend zum Karneval über bestimmte Kostüme aufklärt. Aber auch hier wurden Kriterien aufgestellt, mit denen sich bestimmte Spielmaterialien, Kinderlieder sowie Kinderbücher überprüfen lassen. Denn auch hier ist das Ziel im Kinderhaus Kindern zu ermöglichen, dass sie sich mit Hauptfiguren von Büchern, Liedern oder Spielmaterialien identifizieren können.
  Dabei verstehen die Fachkräfte es ebenso als Bildungsauftrag, unterstützend mit Kindermedien und in Gesprächen mit Kindern über Diskriminierungsmerkmale aufzuklären, um dem Schutzauftrag gerecht zu werden. So ist es das Ziel im Kinderhaus zu ermöglichen, dass Kinder ein Bewusstsein dafür bekommen, wenn sie anhand von Merkmalen diskriminiert werden und andererseits werden Kinder aufgeklärt, andere Menschen nicht anhand von Merkmalen zu diskriminieren.
  Dazu gehört übergreifend ein bewusster Sprachgebrauch, der im Kinderhaus Paramecium angewendet und gelebt wird.
- Ebenso versteht das Kinderhaus in seiner Konzeption Rassismus als Kindeswohlgefährdung und greift es im Kinderschutzkonzept auf. Jedes Teammitglied wird im Onboarding sensibilisiert und unterzeichnet unsere Haltung und Vorgabe im Kinderschutzkonzept.
- In jedem Gruppenbereich gibt es sensibilisierte Multiplikator*innen im Team.

d) Welche Ziele setzt sich die Einheit 2025-2029?

- Wir möchten einen (Verhaltens-)Kodex für unsere pädagogischen Fachkräfte entwickeln, der unsere Werte und Leitlinien im Umgang mit Vielfalt, Inklusion und Diversität klar definiert. Dieser Kodex soll als Orientierungshilfe für alle Mitarbeitenden dienen und die Grundlage für eine wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit schaffen. Damit möchten wir gewährleisten, dass weder Fachkräfte noch Eltern oder Kinder anhand von verschiedenen Merkmalen Diskriminierung erfahren.
- Zusätzlich möchten wir unsere bestehende Konzeption um ein Kapitel zur diversitätssensiblen Pädagogik ergänzen sowie unsere Webseite überarbeiten, um unsere Prinzipien der Vielfalt und Inklusion deutlicher darzustellen.

- Darüber hinaus planen wir die Einführung eines Ampelsystems, das es uns ermöglicht, unsere pädagogische Arbeit regelmäßig im Sinne des Kinderschutzes aus der Perspektive der Diversität zu reflektieren. Dieses System soll uns helfen, diversitätssensible Strukturen und Verhaltensweisen zu identifizieren und gegebenenfalls anzupassen.
- Einen Kriterienkatalog mit diversitätssensiblen pädagogischen Kriterien möchten wir für die Neuerschaffung von Spielmaterialien und Büchern erstellen.
- Letztlich möchten wir ein System einführen, das es uns ermöglicht, anonymisierte Daten über den Migrationshintergrund, die Herkunft sowie andere Merkmale unserer Familien und Mitarbeitenden zu erfassen. Derzeit liegen uns keine entsprechenden Daten vor, was uns die gezielte Planung und Umsetzung von Maßnahmen, die auf die Vielfalt unserer Kita-Gemeinschaft angepasst sind, erschwert.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

6. Antidiskriminierung – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einheit in Bezug auf das Themenfeld?

Auch in diesem Schwerpunkt muss das Thema in der Kindertagesstätte aus mehreren Perspektiven betrachtet werden.

Liegt der Fokus bei den Kindern, ist auch hier der Adultismus zu berücksichtigen, wie bereits bei 3. Bildungsgerechtigkeit beschrieben. Meint, Kinder stehen in Abhängigkeit zu den Erwachsenen und ihrer Sensibilität, sich einerseits mit Diskriminierungsformen auseinanderzusetzen sowie andererseits einen Rahmen zu schaffen, in denen Kinder bei Bedarf ihre Diskriminierungserfahrungen mitteilen können.

Das gleiche gilt auch bei Eltern und Fachkräften: Auch ihnen muss einen Raum gegeben werden, um Diskriminierungserfahrungen mitteilen zu können, ohne die Gefahr, dass sie einen Nachteil aufgrund der Mitteilung befürchten müssen. Dazu bedarf es einer gelebten Feedbackkultur und eines gemeinsamen Verständnisses.

b) Welche Strukturen haben Sie bereits aufgebaut und Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Auch diesen Punkt greifen wir in unserem Kinderschutzkonzept auf und verstehen die Benachteiligung oder eine Andersbehandlung aufgrund von Diskriminierungsmerkmalen als eine Form von psychischer Gewalt. Dabei setzen wir uns mit den verschiedenen Formen von Diskriminierung auseinander – wobei die direkte, indirekte, strukturelle und institutionelle Form näher definiert wird. Daraus resultierend nutzen wir die diversitätssensible Pädagogik, die sich in unserer professionellen Haltung, unseren Kinderbüchern, –medien und Spielsachen widerspiegelt.
- In einer AG der Kindertagesstätte zur Stärkung der Vielfalt und Sensibilität werden stetig Möglichkeiten zur Bildung der Kinder zu einer diskriminierungssensiblen Persönlichkeit diskutiert und entwickelt. Neueste wissenschaftliche Erkenntnisse und gesellschaftliche Entwicklungen werden in dieser AG besprochen und in den pädagogischen Alltag mit integriert. Die Thematik hat durch die AG einen hohen Stellenwert in der Einrichtung und damit wird die Relevanz dieses Themas stark unterstrichen.
- Mit der Einbindung der Themen in der frühkindlichen Bildung lässt sich die Reproduktion von Diskriminierung verhindern und dazu möchte die Kindertagesstätte mit ihrer Konzeption und Arbeit beitragen.
- Das beschriebene und vorab benannte Kinderschutzkonzept bietet den Kindern und auch Eltern die Möglichkeit, mögliche Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen zu benennen. Es bietet den Kindern gemeinsam entwickelte Rahmen, um ihre Sorgen, Wünsche, Ängste und Beobachtungen mitzuteilen sowie eine geregelte Beschwerdestruktur für Eltern, so dass diese wissen, an wen sie sich wenden können, um Sorgen, Diskriminierungserfahrungen oder auch Beobachtungen zu benennen.

- Auf Teamebene haben in 2024 die Konzepttage u.a. zur Entwicklung und Klärung einer Feedbackkultur und deren Relevanz stattgefunden. Auch hier gibt es Beschwerdeverfahren und die Möglichkeit der Unterstützung.
- Dazu wird dem Team Supervision, kollegialer Austausch und auch die Reflektion unter Einsatz der Marte Meo Methode angeboten.
- Die Diversität im Team wird gelebt und ist lebendiger Bestandteil. Es gibt gleichgeschlechtliche Elternpaare im Team und in der Elternschaft, ebenso wie Flinta* Personen. Das Team möchte den Kindern und den Eltern die Vielfalt als Vorbild vorleben und dazu soll der zwischenmenschliche Raum diskriminierungsfrei zur Verfügung stehen. Diesen stetig zu gestalten ist auf Leitungsebene ständig mit im Fokus zu behalten.
- Die Angebote des Referats Change und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden dem Team zur Verfügung gestellt und in internen Informationsforen benannt.
- Fortbildungen zu diesem Schwerpunkt werden gefördert und in jedem Bereich/Gruppe gibt es eine „Themenexpertin“, die sich gerne und besonders mit diesem Themenfeld vertiefend auseinandergesetzt hat. Sie steht ihrem Team mit besonderer Fachkompetenz zur Verfügung.

d) Welche Ziele setzt sich die Einheit 2025–2029?

S. Punkt 5

- Zusätzlich zu den im Punkt 5 aufgelisteten Zielen möchten wir sicherstellen, dass in unserer pädagogischen Arbeit alle Familienformen, Religionen und sexuellen Orientierungen sichtbar und wertgeschätzt werden. Dies soll durch eine bewusste Auswahl von Büchern, Liedern und thematischen Gesprächen geschehen. Darüber hinaus möchten wir ein transparentes und zugängliches Beschwerdeverfahren für Kinder und Eltern noch weiter ausbauen, um es möglichst niederschwellig nutzbar zu machen.
- Antidiskriminierung kann sich auch auf Teamebene in verschiedensten Formen wiederfinden. U.a. können unbedachte Stereotypisierungen, Mobbing, als auch Altersdiskriminierung eine Rolle spielen. Um diesen Themen einen noch stärkeren Fokus zu geben, soll die Feedbackkultur noch weiter ausgebaut werden. Die Relevanz einer gelebten Feedbackkultur wird im Onboardingprozess noch stärker eingebaut.
- Ebenso wird bei Einstellungen auf eine diskriminierungsfreie Haltung Wert gelegt und der Gesprächsleitfaden entsprechend um Fragen ergänzt.
- Zur Vermeidung der Altersdiskriminierung soll ein Konzept erarbeitet werden, welches die Herausforderungen der Arbeit in einer Kindertagesstätte an die Einsatzmöglichkeiten im Alter anpasst. Zunehmend fallen Aufgaben wie z.B. das Sitzen auf dem Boden schwerer und eine präventive Wahrnehmung und Absprache z.B. durch Anpassung von Aufgaben, kann hier vorbeugend wirken. Diesem Thema möchte sich die Kindertagesstätte noch stärker annehmen.
- Die „Beschwerdekultur“ soll aus der Perspektive der Kinder und Eltern evaluiert und überarbeitet werden.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

7. Strukturelle Verankerung

Mittel für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung in Ihrer Einheit

Budget für Gleichstellung (p.a.):

15.000 € für Kitabelegplätze für Mitarbeitende der Kindertagesstätte (6 Plätze)

Budget für Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung (p.a.):

5.000 € für Projekte, Beratung, Fortbildung und Supervisionen

Verantwortliche Person im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung und weitere Ansprechpersonen in Ihrer Einheit

Diverse Arbeitsgruppen mit jeweiligen Multiplikator*innen & Expert*innen

Trägervertretung

Pädagogische Leitung

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

In unserem Bereich nicht notwendig

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Unterschrift

Beteiligte an der Erstellung des Entwicklungsplanes *(Name/n, Funktion/en)*

Kathleen Wollschke, pädagogische Fachkraft, AG Diversität & rassismussensible Pädagogik

Alice Cazzadore, pädagogische Leitung

Silke Koppenhöfer, Leitung zentrale Betriebseinrichtung Kindertagesstätte Paramecium

Verabschiedung des Entwicklungsplanes in den folgenden Gremien *(Gremium, Datum)*

Basisleitungsgremium

AG Diversität & rassismussensible Pädagogik

AG Inklusion

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

15.01.2025)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

(Leitung)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

(Silke Koppenhöfer)