

**Netzwerke für
Demokratie**
in Kindertageseinrichtungen



Anregungen zum Umgang mit Konflikten

Handreichung für Fachkräfte in Kita und Hort

Was will die Handreichung sein...

Mit dieser Handreichung wollen wir Fachkräften in sächsischen Kitas und Horten Orientierung geben. Sie sind in Ihrem pädagogischen Alltag häufig mit unterschiedlich aufgeladenen konflikträchtigen Situationen konfrontiert und haben sich mit Ihren Kolleg*innen bereits vielfältige Aktions-, Reaktions- und Handlungsoptionen erarbeitet, die Sie in die Lage versetzen, in diesen Situationen gut agieren zu können.

Gesellschaftliche Themen und Herausforderungen bringen aber immer wieder neue Themen und Fragen in die Einrichtungen, die von Ihnen bewusstes Handeln erfordern.

Wir wollen an exemplarischen Fällen Handlungsoptionen aufzeigen, die Ihnen in Ihrer täglichen Praxis weitere Handlungssicherheit geben sollen.

Jeder Konflikt, jede Auseinandersetzung ist ein wenig anders. Fehler sind erlaubt und öfter auch nicht zu vermeiden. Es bleibt ein ständiger Lernprozess. Dabei lernt sich der Umgang mit Konflikten im Tun. Theoretische Grundlagen und Fallbeispiele wie in dieser Handreichung geben Orientierung, die immer wiederkehrende Anwendung in der Praxis gibt Sicherheit.

Seien Sie handlungsmutig, trauen Sie sich und Ihren Fähigkeiten.



Fallbeispiel 1:

„Wehrt euch gegen die Impfpflicht!“

Die Fachkraft einer Kita wird im Tür- und Angelgespräch beim Ankommen des Kindes am Morgen von einer Mutter gefragt, ob sie sich impfen lassen muss. Die Mutter bietet der Kollegin an, dass sie Unterstützung von Anwäl*innen bekommen kann, wenn sie sich nicht impfen lassen will. Sie wird gebeten, die Information über die juristische Hilfe für Impfskeptiker*innen gern an alle ihre Kolleg*innen weiterzugeben. Außerdem überreicht die Mutter der Fachkraft einen Ausdruck eines offenen Briefes. Dieser Brief listet auch Adressen von Personen auf, die von der berufsbezogenen Impfpflicht betroffen sind und die sich gegen die Impfpflicht wehren wollen.

Die Fachkraft ist irritiert von der Interaktion mit der Mutter. Gleichzeitig fühlt sie sich ratlos und fragt sich: Wohin mit dem offenen Brief? Wie soll sie zukünftig mit der Mutter umgehen? Und welche Regelungen gelten tatsächlich in Bezug auf die Impfpflicht?

Konfliktvolle Situationen, v. a. im Umgang mit den Bezugspersonen der betreuten Kinder, sind Teil des Arbeitsalltags von Fachkräften in Kita und Hort. Einen konstruktiven Umgang mit diesen Störungen zu finden, stellt Fachkräfte immer wieder vor neue Herausforderungen.

Im sächsischen Bildungsplan (SBP) wird explizit darauf verwiesen, dass Familienarbeit ein Prozess ist, der aktiv von den Einrichtungen gestaltet werden muss. Die Zusammenarbeit mit den erwachsenen Bezugspersonen der Kinder beginnt mit der Anmeldung des Kindes in der Einrichtung und ist den individuellen Bedürfnissen der Bezugspersonen¹ entgegenkommend zu gestalten. Die Empfehlungen im SBP reichen von halbjährlich durchzuführenden Entwicklungsgesprächen bis hin zu von Bezugspersonen initiierten sozio-kulturellen Treffen in der Einrichtung.

¹ Relevant für die Familienarbeit in Kita und Hort sind v. a. diejenigen erwachsenen Bezugspersonen der Kinder, die faktisch die Alltagsverantwortung für diese Kinder tragen. Oft, aber nicht immer, sind das die sorgeberechtigten Eltern – es können jedoch auch Großeltern, Stiefeltern, Pflegeeltern, Eltern ohne Sorgerecht, ältere Geschwister, weitere Verwandte oder andere Personen sein. Deswegen nutzen wir i. d. R. den Begriff „erwachsene Bezugspersonen“.

DEFINITION:

Ereignis – Was ist ein Konflikt?

Jede Situation, die Unbehagen auslöst, Fragen aufwirft oder die*den Kolleg*in unsicher zurücklässt. Jede Wahrnehmung ist wichtig. Fehler sind Lernfelder.

Im SBP heißt es abschließend im Kapitel „Zusammenarbeit mit Müttern und Vätern“:

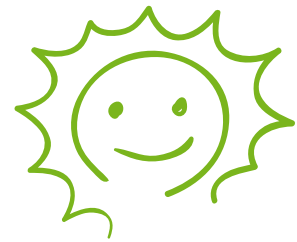
„Die Zusammenarbeit mit Familien verlangt Erzieher/innen Flexibilität ab, da sich die pädagogische Arbeit an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Mütter bzw. Väter, an der realen Lebenswelt und der momentanen Situation, den Interessen und dem Engagement, aber auch den Bedürfnissen der einzelnen pädagogischen Fachkräfte orientiert. Jede Einrichtung muss individuell abwägen, zu welchem Zeitpunkt welche Form und Methode der Elternarbeit gefragt und effektiv ist. Die Zusammenarbeit von Familien und Kindertageseinrichtungen benötigt Zeit, gemeinsame Anstrengungen und vor allem Möglichkeiten zu kontinuierlichen Reflexionen.“

Die pädagogischen Fachkräfte und Bezugspersonen der Kinder treffen sich im Betreuungsalltag vor allem außerhalb formaler Gespräche, zumeist über Jahre alltäglich beim Bringen und Abholen der Kinder in die Einrichtungen. Es entstehen zahlreiche „Tür- und Angel-Gespräche“ zwischen den Bezugspersonen der Kinder und den pädagogischen Fachkräften. Die im Betreuungsvertrag geregelte pädagogische Leistung ist eindeutig mit Methoden und Didaktik in den Konzeptionen und Leitbildern offengelegt: Die **Familienarbeit** wird in den Formaten **Entwicklungsgespräch** und **Elternabend** transparent geleistet. Die **Begegnung beim Abholen und Bringen** der Kinder ist vorrangig für die **Beziehungsarbeit** zu gestalten. Die kurzfristigen Mitteilungen und Vereinbarungen, die Vergewisserung über den sicheren Raum sind auf die ganz aktuellen Informationen und Hinweise zu begrenzen. Dieser Austausch kann keinen festen Regeln und Abläufen folgen, da es um eine jeweils sehr individuelle Kommunikation und akute individuelle Befindlichkeit geht. Für die Pädagog*innen und die Eltern ermöglichen diese Gespräche eine stille Vereinbarung in Beziehung zueinander zu stehen im Interesse des Kindes.

Die unmittelbaren Abläufe sind komplex und deshalb aus gutem Grund ritualisiert und folgen festen Regeln, etwa dem Ankommen der Kinder im Morgenkreis. Das Tür- und Angelgespräch bietet nicht den richtigen Rahmen für klärende Gespräche über Konflikte oder sensible Themen.

Fazit

Die auf Beziehung angelegte Familienarbeit ist konfliktreich, weil die soziale Realität konfliktreich ist. Das Wahrnehmen und Beobachten der erzieherisch handelnden Bezugspersonen der Kinder in der Einrichtung ist notwendig. Das Know-how des pädagogischen Handelns mit Bezugspersonen der Kinder stützt sich wie bei der Arbeit mit Kindern auf eine wertschätzende und sensible Wahrnehmung und eine auf Aussagen und Aktivitäten gerichtete Beobachtung. Pädagogisches Know-how entsteht in der Reflexion des Beobachteten und beim Erarbeiten geeigneter Handlungs- und Bewältigungsstrategien.



Empfehlungen für eine Reihenfolge der Bearbeitung

1. Die/der Kolleg*in wendet sich an eine unmittelbar erreichbare andere Kolleg*in. Die/der angesprochene Kolleg*in ist damit in ein erstes Vertrauen gesetzt. Durch die Ansprache der/des Kolleg*in wird Transparenz hergestellt und das Ereignis auf Teamebene gehoben.
2. Information der Leiterin durch beide Kolleg*innen und Verabredung eines Teamgesprächs zum Thema.
3. Die Leiterin hält das Ereignis in den wesentlichen Punkten schriftlich fest. Empfehlenswert ist eine extra dafür zu schaffende Ablage.
4. Das Ereignis wird zum nächsten Teamgespräch als eigener Tagesordnungspunkt aufgerufen.
5. Die Leiterin informiert sich bei der Fachberatung des Trägers über die geltenden gesetzlichen Regelungen.
6. Strukturierte Besprechung des Ereignisses im Teamgespräch. Empfehlenswert ist eine Kollegiale Fallberatung oder eine andere moderierte Form von Gesprächsführung.
7. Vereinbarungen zum Umgang mit Festlegen unmittelbarer erster Schritte (To-Do-Liste).
8. Als Ergebnis der Teambesprechung ggf. Vorbereiten und Durchführen eines Entwicklungsgesprächs/Elterngesprächs/Gesprächs mit erwachsenen Bezugspersonen. Das Gespräch wird immer von zwei Kolleg*innen vorbereitet und durchgeführt.
9. Prüfen und Feststellen von Bildungsbedarf oder Weiterbildungsbedarf aufgrund des Ereignisses.
10. Als Ergebnis der Teambesprechung ggf. Information und Absprache mit Fachberatung und Trägerverantwortlichen zur Akquise und Bereitstellung von notwendigen Ressourcen (Zeit, Räume, Honorare für externe Expert*innen, ...)
11. Durchführung einer Weiterbildung/teaminternen Reflexion zu relevanten Themen, die im Laufe der Auseinandersetzung aufgekommen sind

Fallbeispiel 1:

„Wehrt euch gegen die Impfpflicht!“

Fortsetzung

Die von der Mutter angesprochene Fachkraft holt per Zuruf eine*n Kolleg*in hinzu. Nachdem beide Kolleg*innen ihren Morgenkreis beendet haben und die Kinder in den Angeboten sind, wenden sich beide an die Leiterin.

Die Leiterin kopiert den Brief und notiert Datum und Zeit und Kontext des Gespräches.

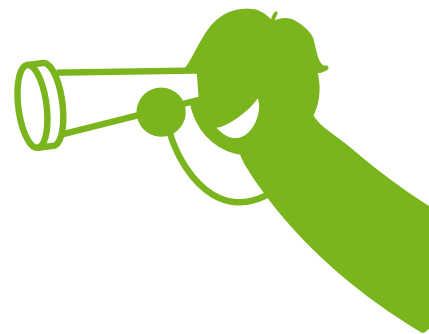
Bei der nächsten Teamsitzung wird der Tagesordnungspunkt (TOP) „Fragen von Eltern/Bezugspersonen zur Impfpflicht von Pädagog*innen gesetzt.“

A Für die Vorbereitung des TOP hat die Leiterin sich an die Fachberatung des Trägers gewandt. Die Fachberatung hat eine Expertin zu Fragen der Impfpflicht von Pädagog*innen aus der LASUB engagiert.

B Die Leiterin hat selbstständig zu den Impfpflichten und Impfempfehlungen recherchiert. Sie hat sich im Träger der Loyalität und Mitarbeiter*innenfürsorge versichert. Die Weisungen der Leitung des Trägers liegen vor.

C Die Leiterin hat alle Fragen der Kolleg*innen zu Impfpflicht eingesammelt und den Träger um umgehende Kommentierung und Antwort gebeten. Die Kommentare und Antworten werden im Team bekannt gegeben.

D Das Team hat zentrale Informationen zur Impfpflicht für pädagogisches Personal als Schaubild gestaltet und in der Einrichtung ausgehangen.



HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Thema Impfen



<https://www.gesunde.sachsen.de/421.html>

„In Deutschland besteht keine Impfpflicht. Die Entscheidung, sich impfen zu lassen, treffen Sie selbst. Lediglich für die Masernimpfung wird momentan eine gesetzlich verankerte Impfpflicht für Kinder in Gemeinschaftseinrichtungen sowie pädagogisches und medizinisches Personal diskutiert. Moderne Impfstoffe sind sehr gut verträglich. Unerwünschte, schwerwiegende Nebenwirkungen werden nur in sehr seltenen Fällen beobachtet.“



Impfkalender des Robert Koch Instituts:

https://www.rki.de/DE/Content/Kommissionen/STIKO/Empfehlungen/Aktuelles/Impfkalender.pdf?__blob=publicationFile



<https://www.zusammengegencorona.de/impfen/aufklaerung-zum-impfstermin/was-sag-ich-jetzt-gute-argumente-fuer-die-corona-schutzimpfung/>

Fallbeispiel 2:

„Mit deutschem Gruß!“

Alle Kolleg*innen eines Hortes haben schon mehrfach beobachtet, dass einige der erwachsenen Bezugspersonen ihre Kinder mit Camouflage-Kleidung in die Einrichtung bringen. Die Kolleg*innen haben zunehmend das Gefühl, dass es bei einigen der Erwachsenen mehr als eine Modeerscheinung ist, ihre Kinder und zum Teil auch sich selbst in Camouflage zu kleiden. Als sich einige der Väter am Morgen salutierend begrüßen, hören Kolleg*innen die Grußformel: „Mit deutschem Gruß!“

Die Kolleg*innen sprechen nicht das erste Mal über diese Beobachtung, die ihnen sehr unangenehm ist. Sie wenden sich jetzt an die Leiterin.

Es wird eine Teamberatung zum Fall/Geschehen vereinbart. Zwei Kolleg*innen sammeln die Eindrücke aller Kolleg*innen ein. Nach Rücksprache mit der Leiterin wird aufgrund vieler Unsicherheiten bei den Beobachtungen durch die Kolleg*innen, ob es sich um strafbare, bedenkliche oder auch dauerhaft Kindeswohl-gefährdendes Geschehen und Verhalten der Väter handelt, die zuständige insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8 a SGB VIII hinzugezogen.

Die insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8 a SGB VIII empfiehlt, einen Impuls von externen Expert*innen einzuholen. Die Expert*innen werden auf Empfehlung einer Beratungsstelle gegen Rechts(extremismus) gefunden. Nach dem Impulsreferat der Expert*innen sind die Fachkräfte des Hortes in ihrer Beobachtung zugleich sicherer, aber auch sensibler für das Zurschaustellen von und Sympathisieren mit militanten Gesinnungen.

Die Kolleg*innen beraten sich im Rahmen einer Kollegialen Fallberatung zu dem Thema „Grenzen unserer Toleranz“. Daraus entsteht eine Festlegung zum Thema: „Unbehagen aufgrund militärisch anmutender Kleidung im Hort“, die öffentlich ausgegangen wird.

Mit den beiden Familien, die sich mit der NS-verherrlichenden Grußformel „Mit deutschem Gruß!“ begrüßten, gibt es Entwicklungsgespräche. Die Entwicklungsgespräche führen die Leiterin und die Fachberaterin des Trägers. Beginnend wird wertschätzend die Entwicklung von sozialer Kompetenz und individueller Tagesgestaltung des Kindes mit den Eltern besprochen. Als zweiten TOP, wie bereits

angekündigt, werden die Störungen der Beziehung zwischen Bezugspersonen und Einrichtung thematisiert. Die Eltern werden auf die Unvereinbarkeit des Leitbilds des Trägers und des pädagogischen Konzeptes der Einrichtung mit der Verherrlichung von NS-Symbolik deutlich hingewiesen.

Das Gespräch und etwaige Konsequenzen verbleiben vertraulich.

HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Expert*innen für Rechts-extremismus in Sachsen



Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus, Kulturbüro Sachsen e.V.:

<https://kulturbuero-sachsen.de/arbeitsbereiche/mobile-beratung/>

Die Mobilen Beratungsteams (MBT) beraten seit 2001 in Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und anderen Ungleichwertigkeitsvorstellungen und unterstützen die Stärkung einer demokratischen Alltagskultur.



Fachstelle Jugendhilfe, Kulturbüro Sachsen e.V.:

<https://kulturbuero-sachsen.de/arbeitsbereiche/fachstelle-jugendhilfe/>

In der Fachstelle Jugendhilfe des Kulturbüro Sachsen finden Sie zusätzlich kompetente Ansprechpartner*innen für eine pädagogische Perspektive auf politische Beobachtungen. Die Fachstelle Jugendhilfe berät Sie auch gern bei Prozessen im Themenfeld Diversitätsorientierung und Rassismuskritik.



Mut – Fortbildung, Beratung, Strategieentwicklung zur Prävention gruppenbezogener Ablehnungen, AGJF Sachsen:

<https://agjf-sachsen.de/mut.html>

HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Rechte Symbole erkennen

Hinweise zum Recherchieren finden sich auf folgenden Webseiten von ausgewiesenen Expert*innen der politischen Bildung:



<https://reinvestigate.blackblogs.org/wp-content/uploads/sites/970/2019/06/reinvestigatets20171801.pdf>



<https://dasversteckspiel.de/die-symbolwelt-3.html>



<https://www.belltower.news/neonazis-erkennen-die-symbole-und-codes-der-rechtsextremen-szene-90089/>

Empfehlung für das methodische Bearbeiten von Ereignissen: Kollegiale Fallberatung

Die kollegiale Fallberatung ist eine besondere Form der kollegialen Beratung. Es geht darum, einen Fall/Ereignis zu beraten und gemeinsam eine Lösung zu finden.

Der Vorteil ist, dass keine zusätzlichen Kosten für externe Moderator*innen anfallen. Ein weiterer Vorteil ist, dass Ihr Team in einem vertrauten Schutzraum bleiben kann. Es gibt sehr viele Adaptionen von Kollegialer Fallberatung.

Grundsätzlich sind folgende Rahmenbedingungen und ist folgender Ablauf empfehlenswert.

Rahmenbedingungen:

- A** Die Kollegiale Fallberatung (KFB) ist als eigener TOP auf der Dienstberatung eingestellt.
- B** Die KFB hat einen festen zeitlichen Rahmen.
- C** Von Fall zu Fall wird eine wechselnde Moderation bestimmt.
- D** Die KFB ist ein Vertrauensraum, der Verlauf der Beratung bleibt intern.
- E** Nur die im Konsens bestimmten vereinbarten Ergebnisse werden nach außen kommuniziert.

Ablauf:

- Festlegen/Bekanntgeben der Moderation und der Falleinbringenden
- Schilderung des Falles/Ereignisses (Verständnisrückfragen beschränken sich auf akustisches Nicht-Verstehen)
- Austauschrunde über das emotionale Empfinden der Beratungsteilnehmer*innen zum eingebrachten Fall/Ereignis
- Frage/n zum Fall/Ereignis der Falleinbringenden
- Hypothesen zur Entstehung des Falles in Kleingruppen besprechen
- Pause
- Lösungsvorschläge in Kleingruppen erarbeiten
- Präsentation der Lösungen
- Gemeinsame Festlegungen
- Feedback der Falleinbringenden

HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Kollegiale Fallberatung



https://www.kokom.net/p365354134_406.html

Weiterführend und komplexer wird die Kollegiale Fallberatung von den Betreiber*innen des Online-Beratungs- und Tagungshauses www.kokom.net besprochen. KoKom.net wird verantwortet vom Institut für Kollegiale Beratung und Onlineberatung e.V. (IKOB)



www.dkjs.de

IMPRESSUM

Herausgeberin: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH
(Fachstelle Jugendhilfe im Kulturbüro Sachsen e. V.)
Tempelhofer Ufer 11 | 10963 Berlin | Tel.: (030) 25 76 76-0
www.dkjs.de | info@dkjs.de

Konzept und Redaktion: Ina Zapff, Esther Uhlmann (DKJS)
Text: Danilo Starosta, Lisa Bendiek (Fachstelle Jugendhilfe
im Kulturbüro Sachsen e. V.)
Gestaltung: Sarah Haßheider
Druck: B. Krause GmbH, Radebeul

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Wie hat Ihnen die Publikation gefallen? Was können wir noch besser machen? Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung an feedback@dkjs.de

Die Inhalte dieser Publikation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Es wird jedoch keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen. Alle Links wurden von der Redaktion im November 2022 überprüft.

© DKJS 2022

Netzwerke für Demokratie in Kindertageseinrichtungen ist ein Programm der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) und wird gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Kultus. Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



deutsche kinder- und jugendstiftung