

# Fair in der Kita

Dokumentation des Projektes »Antidiskriminierungs-  
pädagogik für ErzieherInnen und SozialpädagogInnen.  
Ein Modellprojekt für Sachsen.«



**ADB**  
Antidiskriminierungsbüro

gefördert von:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



VIELFALT TUT GUT  
ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGIK



LandesPräventionsrat  
Sachsen

Freistaat  Sachsen

»WELTOFFENES SACHSEN FÜR  
DEMOKRATIE UND TOLERANZ«

## **INHALTSVERZEICHNIS**

### **TEIL 1 – DAS PROJEKT – 3**

- Was ist »Fair in der Kita«? – 3
- Ausgangspunkt. Warum »Fair in der Kita«? – 3
- Entwicklung des Projektes – 4
- Ziele – 4
- Inhalte und Methoden – 5
- Beispiel für eine Methode: Die Diskriminierungsskala – 6
- Zielgruppe – 8
- Innovation des Projektes – 8
- Organisationsstruktur und Umfang – 9
- Kooperationen und Vernetzung – 10
- Erfahrungen und Ergebnisse – 11
- Möglichkeiten der Nachnutzung – 12
- Evaluation – 12
- Broschüre »Fair in der Kita« – 14

### **TEIL 2 – PÄDAGOGISCHER ANSATZ – GRUNDLAGEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGIK – 15**

- Prämissen von Antidiskriminierungspädagogik – 15
- Ziele – 16
- Zielgruppen – 18
- Der antidiskriminierungspädagogische Blick auf  
Unterschiede und Vielfalt – 19
- Rahmung von Antidiskriminierungspädagogik – 20
- Chancen und Grenzen von Antidiskriminierungs-  
pädagogik – 20

### **IMPRESSUM – 21**



# Editorial

## **Liebe LeserInnen und Leser,**

Drei Jahre intensiven Arbeitens am Projekt »Fair in der Kita« liegen hinter uns. Deshalb schauen wir zurück: mit Zufriedenheit, auch mit ein wenig Stolz, aber ebenso mit einem Tropfen Wehmut – ist doch nun ein Zeitabschnitt abgeschlossen, der für alle Beteiligten spannend, anregungsreich und inspirierend war. Die vorliegende Dokumentation fasst die wichtigsten Eckpunkte des Projekts »Fair in der Kita – Antidiskriminierungspädagogik für ErzieherInnen und SozialpädagogInnen«, die Grundsätze einer Pädagogik der Antidiskriminierung und die wichtigsten Ergebnisse des Projektes zusammen.

Unser besonderer Dank gilt der Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen des Bundesprogramms »VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie« sowie durch das Landesprogramm »Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz« beim Landespräventionsrat Sachsen (LPR). Ohne diese Unterstützung wäre die Umsetzung des Projektvorhabens nicht möglich gewesen. Wir danken auch ganz besonders den Menschen, die unser Projekt über drei Jahre kritisch begleitet, gefördert und unterstützt haben: Anne Thiemann vom Deutschen Institut für Menschenrechte, Prof. Holger Brandes von der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit (EHS) in Dresden, den TeilnehmerInnen der Entwicklungsseminare aus den Studiengängen Elementar- und Hortpädagogik der EHS Dresden, der Landesarbeitsgemeinschaft politisch-kulturelle Bildung Sachsen e.V. (LAG PokuBi) und den MitarbeiterInnen des Antidiskriminierungsbüros Sachsen e.V. Sie alle haben durch Ihre aufmerksame Begleitung sowie ihre wache und kritische Mitarbeit einen lebendigen Austausch und das Gelingen des Projektes befördert – vielen Dank.

Wir wünschen Ihnen eine anregungsreiche Lektüre

## **Heike Fritzsche – Projektleitung**



# Teil 1 – Das Projekt

## WAS IST »FAIR IN DER KITA«?

»Fair in der Kita« ist eine Fortbildung für pädagogisches Fachpersonal im Elementarbereich in Sachsen. Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. ist seit August 2007 Träger dieses Modell-Projektes »Fair in der Kita. Antidiskriminierungspädagogik für ErzieherInnen und SozialpädagogInnen«. Die Bildungsveranstaltungen vermitteln die Grundlagen einer Pädagogik der Antidiskriminierung und stärken die Kompetenzen, Mechanismen von Benachteiligung im Berufsalltag zu erkennen und ihnen aktiv entgegen zu treten.

## AUSGANGSPUNKT. WARUM »FAIR IN DER KITA«?

ErzieherInnen sehen sich heute vor Anforderungen und komplexe Aufgabenbereiche gestellt, die sich seit den Anfängen der Ausbildung von ErzieherInnen fast komplett verändert haben. Spätestens seit den Ergebnissen der PISA-Studie wird die Bedeutung von frühen Lernprozessen betont. Kindergärten sollen nun tatsächlich die erste, elementare Bildungsstufe sein und von Betreuungsanstalten in Bildungsinstitutionen umgewandelt werden.

ErzieherInnen stehen dabei vor der Aufgabe, allen Kindern positive Bildungserfahrungen zu ermöglichen, auch solchen mit sozialen Benachteiligungen und individuellen Beeinträchtigungen. Sie sollen erkennen, wenn ein Kind benachteiligt oder ausgeschlossen wird und sie sollen aktiv dagegen vorgehen, denn Ausgrenzungen und Benachteiligen hemmen Bildungsprozesse und Entwicklungspotentiale der Kinder. Diese große Verantwortung der pädagogischen Fachkräfte formuliert auch der Sächsische Bildungsplan von 2005: ErzieherInnen sollen »... ihre Verantwortung für die Ermöglichung der Teilhabe aller Kinder und für die Entwicklung demokratischer Strukturen in Kindertageseinrichtungen erkennen.«

Diese Aufgabe ist voraussetzungsvoll, denn die wachsende Vielfalt und Heterogenität in der Gesellschaft spiegelt sich auch in den Anforderungen in der Kita wider. Vielfalt meint hier z. B. die zunehmende Vielfalt familiärer Lebensformen, die sprachliche und ethnische Vielfalt oder das Vorkommen von armen Familien. Diese Verschiedenartigkeit kommt über Kinder und deren Eltern in die Einrichtungen. ErzieherInnen sollten diese unterschiedlichen Lebenslagen von Kindern reflektieren, z. B. bezüglich Geschlecht, sozialer, religiöser, ethnischer, kultureller Herkunft, physischer und psychischer Besonderheiten oder

biografischer Erfahrungen. Ausgehend von diesen vielfältigen Lebenslagen der Kinder sollen sie Benachteiligungen und Ausschlüsse von Kindern erkennen und ihnen in der Praxis entgegen treten.



Aber nicht nur das Erkennen und das Entgegenwirken von Benachteiligung rückt eine Pädagogik der Antidiskriminierung in den Fokus. Es ist ebenfalls wichtig zu vermitteln, in welchen Entwicklungsschritten die Vorurteilsbildung bei kleinen Kindern verläuft und wie sie faires und auch unfaires Verhalten erlernen. Denn schon kleine Kinder ab 3 Jahre lernen schnell, die verschiedenen Merkmale von Menschen wahrzunehmen und in Kategorien einzuordnen, z. B. Geschlecht, die Hautfarbe, Sprachen oder Religion. Durch Einflüsse ihrer sozialen Umwelt lernen sie, diese Unterschiede mit (Be-)Wertungen zu verknüpfen.

Bereits in diesem frühen Alter müssen deshalb die Grundlagen für einen diskriminierungsfreien Umgang mit diesen Unterschieden gelegt werden. Kindern sollte deshalb bereits früh vermittelt werden, dass alle Menschen unterschiedlich sind, dass diese Verschiedenheit etwas Positives und Wünschenswertes ist und auch, dass Unterschiedlichkeit nicht zu Abwertung, Ausgrenzung und unfairm Verhalten führen darf.

Erwachsene nehmen in der Vermittlung dieser Kompetenzen eine Schlüsselposition ein.

Deshalb braucht es PädagogInnen, die Unterschiede wahrnehmen, sie gleichzeitig aber ohne Vorurteile thematisieren können und somit Benachteiligungserfahrungen vorbeugen.



## ENTWICKLUNG DES PROJEKTES

Seit August 2007 war »Fair in der Kita« eines von bundesweit 89 themenbezogenen Modellprojekten, die durch das Bundesprogramm »VIELFALT TUT GUT« gefördert wurden. In gleicher Förderhöhe unterstützte auch das Landesprogramm »Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz« das Projekt. Durch diese Unterstützung konnten wir eine fachlich und methodisch fundierte Fortbildung entwickeln, erproben und vielfach durchführen, die sachsenweit Modellcharakter hat.

Zunächst wurden Inhalte und Grundmodule der zukünftigen Fortbildung entwickelt, die 2008 mit Studierenden des berufsbegleitenden Studienganges Elementar- und Hortpädagogik an der Evangelischen Hochschule für soziale Arbeit Dresden in Entwicklungsseminaren erprobt und überarbeitet wurden. Die ErzieherInnen dieses Studienganges haben mit ihrem kritischen Blick an der Schnittstelle von Praxiserfahrungen und Hochschulqualifikation wichtige Anregungen dafür gegeben, damit die Fortbildung praxis- und zielgruppennah funktioniert, aber auch fachlich fundiert ist. In zahlreichen Fachgesprächen mit den Kooperationspartnern wurde die Fortbildung dann inhaltlich und methodisch abgerundet und ab Sommer 2008 angeboten und durchgeführt. Ein Flyer und eine Projekthomepage wurden ebenfalls erstellt. In den letzten zwei Jahren haben wir dann sachsenweit sehr erfolgreich Fortbildungen mit ErzieherInnen aus Kita und Hort oder in der Ausbildung durchgeführt.

## ZIELE

Die Fortbildung »Fair in der Kita« verfolgt die Zielstellung, kritisches Denken gegenüber Vorurteilen, Einseitigkeiten und Diskriminierung anzuregen sowie Vielfalt und Teilhabegerechtigkeit für alle Kinder zu befördern. Die TeilnehmerInnen erlangen zum einen Wissen über die verschiedenen Formen und Auswirkungen von Diskriminierungen. Gerade das Erkennen von Diskriminierungen, die unbewusst und unbeabsichtigt passieren oder von solchen, die sich in eingeschliffenen Strukturen und Routinen verstecken, sorgt in den vielen Fällen für besondere Aha-Effekte. Darüber hinaus setzen sie sich mit ihrer eigenen Eingebundenheit in gesellschaftliche (Macht-)Verhältnisse auseinander: Wo sie selbst Benachteiligungen erfahren haben, aber auch, in welchen Bereichen sie eher privilegiert sind und somit Handlungsspielräume haben.

»Ich fand interessant, dass man darüber aufgeklärt wurde, dass Diskriminierung in der Gesellschaft als »normal« verankert ist und man durch Unwissenheit diskriminieren kann.«

Zum anderen steht die Sensibilisierung der PädagogInnen für Benachteiligungen von Kindern im Mittelpunkt. Die TeilnehmerInnen entwickeln einen Antidiskriminierungsblick und erhalten praktische Tipps und Informationen für ihren pädagogischen Alltag. Sie schätzen anhand von Fallanalysen aus dem Kitaalltag verschiedene Situationen als nicht, wenig oder sehr diskriminierend ein und diskutieren Eingriffs- und Veränderungsmöglichkeiten.

# Fair in der Kita

**Antidiskriminierungspädagogik für ErzieherInnen**

»Die bestehende Vielfalt von Lebenssituationen und Lebensorientierungen stellt schon Kindergartengruppen vor die Aufgabe, mit Diskriminierung umzugehen, Andersartigkeit anzuerkennen und Abwertung- und Ausgrenzungsprozesse zu vermeiden. In dieser Hinsicht bieten sich für ErzieherInnen und ErzieherInnen zahlreiche Möglichkeiten, soziale Bildungsprozesse anzuregen und zu fördern.«

SACHSISCHES BILDUNGSVERFAHREN

---

**Chancengleichheit fördern – Neue Herausforderungen für die pädagogische Praxis**

Unsere Gesellschaft wird zunehmend vielfältiger. Diese wachsende Heterogenität spiegelt sich auch in den Anforderungen in der Kita wider. PädagogInnen und Pädagogen stehen dabei vor der verantwortungsvollen Aufgabe, allen Kindern positive Bildungserfahrungen zu ermöglichen. Jedes Kind muss Teil haben können und tatsächliche Chancengleichheit erfahren, egal ob Junge oder Mädchen, ob mit Migrationshintergrund, mit einer Behinderung oder aus sozial benachteiligten Familien.



ErzieherInnen und Erzieher sind hierbei die Schlüsselpersonen in der Kita: Sie müssen erkennen, wenn ein Kind benachteiligt oder ausgeschlossen wird. Und sie sollen eindeutig Position dagegen beziehen, dem Ausgrenzen und Benachteiligen hemmen Bildungsprozesse und Entwicklungspotentiale der Kinder.

**Die inhaltlichen Schwerpunkte**

- Ist das schon Diskriminierung? Formen, Erscheinungsweisen und Dimensionen von Benachteiligung
- Mehr als ein Vorurteil – Gesellschaftliche Ungleichheit als Grundlage von Diskriminierung
- Was hat das alles mit mir zu tun? Selbstreflexion zur Rolle von ErzieherInnen und PädagogInnen
- Kleine Kinder, keine Vorurteile? Was Kinder über Unterschiede wissen

*mögliche Schwerpunkte zur Vertiefung nach Absprache*

- »Schiller vs. Wobalden?« Rassismus bei Erwachsenen und Kindern
- Typisch Mädchen, typisch Junge? – Geschlecht und Diskriminierung
- Ganz normal anders – Regenbogenfamilien
- »Am drei, und dann?« – »Kulturelle« Status und Benachteiligung
- Behindert sein, behindert werden – Diskriminierung und Menschen mit Behinderung



**Methoden**

Die TeilnehmerInnen orientieren sich an den Erfahrungen, welche die TeilnehmerInnen aus ihrem beruflichen Alltag mitbringen. Sie sind praxisnah, interaktiv und abwechslungsreich, z. B. Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, Diskussionsrunden, Vorträge, Materialisches, Halbsymbole, Film usw.

**Durchführung**

Die Fortbildung dauert 3 Tage à 7 – 8 Stunden und ist in Abstimmung mit Ihren Zeitschemata anpassbar. Nach Ihrem Bedarf und Ihren Interessenanforderungen stimmen wir im Vorfeld das Detailprogramm und den Ablauf ab. Die Kosten der Fortbildung richten sich nach dem zeitlichen Umfang – wir senden Ihnen hierzu gerne ein Angebot zu. In der Regel findet die Weiterbildung in Ihren Räumen statt. Wenn das nicht möglich ist, können nach Bedarf Schulungsräume kostengünstig vor Ort organisiert werden.

**Referenzen**

Die TeilnehmerInnen der Fortbildung haben langjährige Erfahrungen im Bereich der Erwachsenenbildung. Sie haben die Fortbildung von 2009 bis 2010 als Modellprojekt im Rahmen des Bundesprogramms VIELFALT TUT GUT und des Landesprogramms WELTOFFENES SACHSEN FÜR DEMOKRATIE UND TOLERANZ entwickelt, erprobt und vielfach durchgeführt.

**Referenzen und Evaluation**

siehe: [www.fair-in-der-kita.de](http://www.fair-in-der-kita.de)

**Kontakt**

Wenn Sie Interesse an einer Fortbildung in Ihrer Einrichtung haben oder die aktuellen Termine erfahren möchten, wenden Sie sich an:

[fair-in-der-kita@adb-sachsen.de](http://fair-in-der-kita@adb-sachsen.de)  
[www.fair-in-der-kita.de](http://www.fair-in-der-kita.de)  
 Tel.: 0341 – 30 30 490  
 Fax: 0341 – 30 30 490

AnsprechpartnerInnen:  
 Heike Pitzschke, Miriam Amin,  
 Ulrich Schuster

Antidiskriminierungsbüro Sachsen  
 Kochstraße 14, 04270 Leipzig  
 Tel.: 0341 – 30 30 490  
 Fax: 0341 – 30 30 490  
[www.adb-sachsen.de](http://www.adb-sachsen.de)



## INHALTE UND METHODEN

Die Fortbildungen bestehen in der Regel aus Kernmodulen, die sich Merkmalsübergreifend mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten befassen:

- Ist das schon Diskriminierung? Formen, Erscheinungsweisen und Ebenen von Benachteiligung
- Mehr als ein Vorurteil – Gesellschaftliche Ungleichheit als Grundlage von Diskriminierung
- Was hat das alles mit mir zu tun? Selbstreflexion zur eigenen Rolle als Pädagoge/Pädagogin
- Kleine Kinder, keine Vorurteile? Was Kinder über Unterschiede wissen
- Praxisbeispiele einer Pädagogik der Antidiskriminierung



Nach Absprache mit dem Träger oder mit den TeilnehmerInnen ist dann eine Vertiefung der folgenden Schwerpunkte möglich:

- Sichtbar verschieden? Rassismus bei Erwachsenen und Kindern
- Typisch Mädchen, typisch Junge? Geschlecht und Diskriminierung
- Ganz normal anders – Regenbogenfamilien
- Arm dran, und dann? Soziale Benachteiligung und Diskriminierung
- Behindert sein, behindert werden. Diskriminierung von Menschen mit Behinderung

Unsere Methoden sind dabei praxisnah, interaktiv und abwechslungsreich und fördern durch Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, Diskussionsrunden, Vorträge, Materialschau, Film u. a. den Austausch unter den TeilnehmerInnen. Wir können nunmehr auf einen umfangreichen und variablen Methodenpool zurückgreifen, um den verschiedenen Bedürfnissen der Zielgruppen gerecht zu werden, z. B. TeilnehmerInnenzahlen zwischen 7 und 15 Personen pro Gruppe oder auch Ausbildungsklassen an Fachschulen.

Unsere Seminartage begleitete ein Materialkoffer mit Beispielen vorurteilsbewussten Spielzeuges, mit guten und auch schlechten Materialien aus und für Kitas sowie mit Kinderbüchern, über die man mit Kindern über verschiedene Aspekte von Vielfalt und Ausgrenzung ins Gespräch kommen kann, z. B. über die Lebenswelt von Kindern mit einer Behinderung, die Vielfalt der Religionen oder über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen.



Die Reaktionen der TeilnehmerInnen haben gezeigt, wie sinnvoll unser Ansatz ist. Manche fühlten sich in ihren ohnehin schon vorhandenen Sichtweisen gestärkt, die Mehrzahl sah sich zum Nach- und Weiterdenken angeregt. Das soll nicht heißen, dass es nur übereinstimmende Meinungen zu Vorurteilen und Benachteiligungen im pädagogischen Alltag gab. Sehr oft kam es zu kontroversen Diskussionen darüber, wann in der Praxis eine Benachteiligung beginnt und wie diese im Arbeitsalltag verhindert werden könnte.

»Die Teilnahme war für mich sehr sinnvoll, weil das Thema präsent ist und täglich in der praktischen Arbeit mit Kindern vorkommt. Man bekommt eine andere Sichtweise für bestimmte Fälle. die Weiterbildung war für mich sehr interessant und wichtig, v. a. für die weitere Arbeit mit Kindern.«

»Das Seminar war ein umfangreicher und praxisnaher Umgang mit dem Thema, es gab viele praktische Übungen und angeregte Diskussionen wurden »proviziert.«

»Ich fand es weniger sinnvoll, weil ich nichts mitnehmen konnte, da ich menschlich so bin, dass ich weiß, es darf nicht diskriminiert werden.«



Ist es beispielsweise schon rassistisch, wenn ein/e ErzieherIn von »Mischlingskindern« und »Mohrenkopf« spricht? Während oft darauf verwiesen wird, dass dies doch »lieb« gemeint sein kann und eher die Wertschätzung einer offensichtlichen Besonderheit ausdrücken soll, sahen andere den Sachverhalt kritischer. Die offene Diskussion solcher und ähnlicher Probleme, die kritische Reflexion der eigenen Praxis und das gegenseitige Lernen von den Erfahrungen der Anderen kennzeichnen unsere Fortbildungen. Fest steht: In den Veranstaltungen wurde wohl kaum einer Teilnehmerin oder einem Teilnehmer langweilig. Dafür sorgte neben dem gewollten Meinungsaustausch und den verschiedenen Themenfeldern auch die abwechslungsreiche Gestaltung.



### **Beispiel für eine Methode: Die Diskriminierungsskala**

**Methode:** Gruppendiskussion

**Ziel:**

- Diskussion über die verschiedenen Ebenen und Äußerungsformen von Diskriminierung (strukturell, individuelle, symbolische Diskriminierung, direkte und indirekte Diskriminierung etc.)
- persönliche Zugänge zum Thema möglich machen (Wie ist das in meiner Einrichtung? Habe ich ähnliches erlebt?)
- Sensibilisierung dafür, Diskriminierung zu erkennen anhand von Erfahrungen aus dem pädagogischen Alltag

**Gruppengröße:** 8 – 15

**Zeit:** 1,5 Stunden

**Material:** Aussagen über die Situationen ausgedruckt auf A4-Blättern oder Karten, Klebeband, zwei farbige Blätter mit jeweils der Aufschrift »Diskriminierung«, »Keine Diskriminierung«

### **Ablauf:**

Im Raum wird eine Skala mit Hilfe eines Klebebandstriches dargestellt, die zwischen den Polen »Diskriminierung« und »Keine Diskriminierung« besteht. Danach werden die Blätter mit den Situationen wahllos um den Strich gelegt. Die TeilnehmerInnen (TN) sollen in einer ersten Runde ohne zu diskutieren um die Blätter herum gehen und die Aussagen lesen. Wenn alle TN alle Aussagen gelesen haben, werden alle aufgefordert, sich ein Blatt zu nehmen, von dem sie denken, es auf der Diskriminierungsskala einordnen zu können und es auf die von ihnen gewählte Stelle auf der Skala/dem Strich zu legen.

Dabei sollen keine Aussagen nebeneinander gelegt werden, sondern alle nacheinander in eine Reihenfolge gebracht werden. Während des Einsortierens soll die Zuordnung der Blätter unwidersprochen bleiben. Die Einordnung kann durch die TN vorerst nicht verändert werden.

Ist eine Skala gebildet, diskutieren die TN die Einordnungen Fall für Fall und können die TN die Skala verändern, wenn sie sich einigen. Dabei sollen die neuen Zuordnungen begründet und unter den TN diskutiert werden.

Folgende Fragen sollten dabei den Hintergrund der Diskussion bestimmen:

- Welche Situationen waren leicht als Diskriminierung einzuschätzen? Welche nicht?
- Welche Art der Diskriminierung liegt hier vor? (durch Sprache, individuell, strukturell usw.)
- Wer ist hier beteiligt? Wie verhalten sich die Personen?
- Was müsste man/sich ändern, um der Diskriminierung entgegenzuwirken?
- Wie sollten sich die beteiligten Personen verhalten?
- Wie gehe ich/meine Einrichtungen mit solchen Fällen um?

### **Hinweise:**

- Zunächst sollen die TN eigenständig diskutieren. Die TeamerInnen greifen mit Nachfragen dann ein, wenn keine Diskussion in Gang kommt.
- Es geht nicht darum, eine objektiv richtige Reihenfolge festzulegen. Einige der Situationen können kontextabhängig unterschiedlich interpretiert werden. Oft gibt es unterschiedliche Sichtweisen.



- Die TeamerInnen haben sich im Vorfeld ihre Vorstellungen zum Diskriminierungsgehalt der Aussagen deutlich gemacht und sie haben Informationen, Hintergrundwissen, Beispielmaterial usw. zu schwierig einzuschätzenden Aussagen parat.
- Es kommt oft vor, dass sich die TN nicht auf einen Platz für eine Aussage einigen können. Es sollte darauf geachtet werden, dass nicht einE TN aus der Diskussion als »Sieger« hervorgeht und der »Verlierer« sich aus der Diskussion zurückzieht.
- Es kann auch passieren, dass TN darauf beharren, dass als Diskriminierung einzuschätzende Situationen doch gar nicht benachteiligend sind. Auch wenn keine Einigung erzielt werden kann, ist in diesen Fällen darauf zu achten, dass problematische und abwertende Aussagen von TN nicht unwidersprochen und als »letztes Wort« stehen bleiben.

### Situationen zur Auswahl (je nach Gruppengröße 8 – 12 Stück)

- Für die Einrichtung werden neue Bücher gekauft. Eine Erzieherin schlägt vor, auch ein Buch über Regenbogenfamilien zu kaufen. Eine Kollegin erwidert: »Das ist doch übertrieben! Wir haben ja gar keine Kinder mit solchen Eltern hier.«
- Zwei Jungen zeigen mit dem Finger auf Anton und rufen ihm hinterher »Mongo, Mongo«. Die Erzieherin schüttelt wortlos den Kopf und geht weiter.
- Alle Kinder räumen den Tisch ab. Der kleine Omar weigert sich, sich am Tischdecken- und abräumen zu beteiligen. Sein Vater habe gesagt, dass er das nicht machen soll – das sei Mädchenarbeit.
- Silvia und Martina sind die Mütter von Leo. Sie engagieren sich sehr in der Gruppe ihres Sohnes. Als sich Martina als Elternsprecherin anbietet, wenden sich einige Eltern an die Leiterin: »Wir haben ja nichts gegen Martina und Silvia. Aber eine Lesbe kann doch nicht für die Eltern sprechen. So eine wollen wir nicht. Sie müssen etwas dagegen unternehmen.«
- Die kleine Sophie hat im Fernsehen einen Bericht über Rennfahrerinnen gesehen. Als sie einige Tage später in einem Buch über Rennautos blättert, fällt ihr etwas auf: »Warum sitzt keine Frau in dem Auto?« Der Erzieher sagt: »Frauen als Rennfahrerinnen gibt es doch gar nicht.«
- Eine Erzieherin schreibt nie etwas in das Elternheft von Natasha. Von einer Kollegin darauf angesprochen, reagiert sie mit den Worten: »Die Eltern verstehen doch so schlecht Deutsch.«
- Die Erzieherin denkt über Tarik, als dieser seine Bastelmaterialien nicht wegräumen will: »Der ist schon genau so ein Pascha wie sein Vater, typisch Ausländer.«

- Ben wird seit einiger Zeit von ein paar Kindern geärgert. Sie ziehen ihn auf und rufen ihm »Kongolippe« nach. Die Erzieherin versucht meist einzuschreiten und sagt zu den Kindern: »Lasst das! Ben kann doch nichts dafür, wie er aussieht.«
- In einer Kita, in der die meisten Kinder türkischen Migrationshintergrund haben, wird das Weihnachtsfest gefeiert.
- Eine Erzieherin möchte die kulturelle Vielfalt unserer Welt thematisieren. Dazu bastelt sie gemeinsam mit den Kindern eine Weltkarte. Es werden bunte Fäden zu den Erdteilen gespannt. Die Kontinente werden dabei durch »typische« Figuren und Bilder gekennzeichnet, z. B. durch Indianer in Amerika, afrikanische Tänzerinnen im Bambusrock und für Europa mit Bildern von Hochhäusern einer vollen Einkaufspassage in Berlin.
- Die 5-jährige Martha sagt lachend zum dunkelhäutigen Felix: »Du bist doch eine Kohle, ich verbrenne dich im Ofen.«
- Eine Einrichtung will neues Spielzeug kaufen. Ein Erzieher schlägt vor, auch eine Puppe zu kaufen, die im Rollstuhl sitzt. Seine Kollegin erwidert: »Ich finde das unnormale und übertrieben. Und überhaupt, behinderte Kinder wollen doch auch lieber so sein wie alle anderen.«
- Ein afghanischer Vater sucht für seine Tochter einen Kitaplatz. Eine Einrichtung, die ein interkulturelles Konzept verfolgt, kann das kleine Mädchen nicht aufnehmen. Alle Plätze sind belegt. Der Vater findet die Begründung vorgeschoben und mutmaßt, hinter der Anlehnung stecken rassistische Motive. Wütend beschimpft er die Kitaleiterin. Diese ändert ihre Meinung nicht.
- In der Mittagsverpflegung werden immer zwei Essen angeboten: eine vegetarisches und eines mit Fleisch.
- Die Eltern von Marvin und Vanessa möchten ihre Kinder ganztags von der Kita betreuen lassen. Ihnen werden aber nur Halbtagsplätze zugesprochen, weil beide arbeitslos sind.
- Eine Erzieherin sagt, dass es zum Kindergeburtstag heute für alle »Mohrenköpfe« gibt.



## ZIELGRUPPEN

Die Fortbildung richtete sich v. a. an ErzieherInnen. Die Veranstaltungen fanden für ganze Kita-Teams statt, aber auch für TeilnehmerInnen, die an zentral organisierten Veranstaltungen teilnahmen, z. B. bei der GEW. Großes Interesse fand das Angebot auch bei Ausbildungsschulen für ErzieherInnen, wo wir auch oft zu Gast waren. Zwei Mal wurde die Fortbildung mit Tagesmüttern und –Vätern durchgeführt, was uns aber in der Nachbereitung als weniger sinnvoll erschien, da sie in der Regel mit Kindern bis 3 Jahren arbeiten. Die Zielgruppe der SozialpädagogInnen haben wir über die Angebote an den Fachhochschulen oder über Workshops erreicht. Sie liegt von den TeilnehmerInnen weit hinter denen der ErzieherInnen zurück.



Die in der Grundkonzeption anvisierte Zielgruppe der GrundschullehrerInnen wurde vergleichsweise wenig erreicht. Es fanden 3 Seminare mit ReferendarInnen der Grundschule (Ausbildung Sächsische Bildungsagentur Leipzig) statt, die auch sehr gut angenommen wurden. Die Ausweitung/Adaption des Curriculums auf Grundschule stellte sich allerdings als umfangreicher und schwieriger dar als erwartet. Das Konzept von »Fair in der Kita« funktionierte zwar gut bei ErzieherInnen des Hortes. LehrerInnen der Grundschule sehen sich allerdings vor andere Problemlagen in Bezug auf Diskriminierung als ErzieherInnen der Kita, insbesondere was institutionelle Diskriminierung in der Schule betrifft und den administrativ-organisatorischen Rahmen, den Schule vorgibt.

Da die Nachfrage nach den Fortbildungen bei der erstbeschriebenen Zielgruppe der ErzieherInnen ausreichend groß war, haben wir uns im Projektverlauf entschlossen, lieber diese Nachfragen zu bedienen und den Grundschulbereich eher nachgeordnet behandelt.

## INNOVATION DES PROJEKTES

Der Innovationsgehalt des Projektes lag zum einen darin, dass der Antidiskriminierungsansatz ins pädagogische Feld übersetzt wurde.

Die horizontale Herangehensweise verknüpft in der Thematisierung von Benachteiligung verschiedene Vielfaltsmerkmale. In vielen anderen Ansätzen steht nur ein bestimmtes Merkmal im Mittelpunkt: soziale Benachteiligung, Herkunft oder eine Behinderung. Oft wird Diskriminierung dabei als ein Problem mit Fremdenfeindlichkeit gesehen, als ein Problem der Anderen oder von Minderheiten; als etwas, das bestimmte Gruppen, aber nicht eineN selbst betrifft.

Der horizontale Ansatz hingegen fragt nach Grundmechanismen von Diskriminierung und thematisiert Gemeinsamkeiten und Überschneidungen bei Benachteiligungen. So kommt es zu Effekten von »Quersensibilisierung«: Kindergärten mit einem progressiven multikulturellen Konzept haben sich vielleicht noch nie mit Inklusion und Behindertenfeindlichkeit beschäftigt; Vorurteile gegen Frauen, Ausländer oder Schwule und Lesben funktionieren nach einem ähnlichen Prinzip; jederR und auch ich kann einmal vom Älter werden, vom sozialen Abstieg oder einer plötzlichen Behinderung betroffen sein und deshalb mit Diskriminierung konfrontiert werden.

Diskriminierung und Vorurteile in dieser Breite zu thematisieren und miteinander zu verknüpfen hilft, Benachteiligung als gesellschaftliches Problem, das vielfältige Gesichter hat, wahrzunehmen.

»Es war sinnvoll, weil ein Bewusstsein für Diskriminierung zwar oft vorhanden ist, Diskriminierung aber oft verdrängt wird, weil es ein unangenehmes Thema für alle ist und man sich schnell machtlos fühlen kann.«

Ein weiterer Neuerungsaspekt ist die Verknüpfung von Antidiskriminierungsbildung mit der Zielgruppe ErzieherInnen und dem Bereich der Frühpädagogik: vergleichbare Bildungsansätze gibt es bisher in Sachsen nicht. Hingegen in Berlin arbeitet sehr erfolgreich das Projekt »Kinderwelten« mit diesem Ansatz. Wir standen deshalb auch im Austausch mit Kinderwelten und wir orientieren uns an deren Materialien und ihrer Expertise. Dennoch sind deren Konzepte nicht immer ohne Weiteres auf den ostdeutschen Kontext übertragbar. So sind die Kitas hier z. T.



stärker mit Problemen konfrontiert, die sich aus sozialer Benachteiligung ergeben als das in westlichen Bundesländern der Fall ist. Auch die ostdeutschen Migrationsstrukturen sind andere. In vielen Gruppen sind kaum Kinder mit Migrationshintergrund und die Erzieherinnen vertreten in Folge auch oft die Meinung, dass es bei ihnen deshalb auch keiner Auseinandersetzung mit Rassismus bedarf. Diese unterschiedlichen Bedingungen berücksichtigen wir in unserem Ansatz.

Ein weiterer Vorteil der Verknüpfung von Antidiskriminierung und Kita ist es, dass über den fachlichen Bezug zur Kita eine Zielgruppe erreicht werden kann, die sich über Angebote politischer Erwachsenenbildung bisher wenig mit einer zunächst so sperrig erscheinenden Thematik wie Diskriminierung auseinanderzusetzen bereit ist. Über Diskriminierung zu reden ist unbequem – über Fairness und Vielfalt im Kindergarten zu sprechen ist hingegen spannend und praxisnah, die Bereitschaft und Offenheit hierfür sind unserer Erfahrung nach groß. So verknüpft dieser Ansatz berufliche Weiterbildung mit kritischer Selbst- und Praxisreflexion, die sich mit gesellschaftlichen (Macht-)Verhältnissen auseinandersetzt.

»Die Veranstaltung war für mich sinnvoll, weil mir verdeutlicht wurde, wo Diskriminierung beginnt und was Vorurteile bewirken können.«

»Ich habe mich in meiner Grundeinstellung bestätigt gefühlt.«

Antidiskriminierendes Arbeiten braucht PädagogInnen, die Diskriminierungen erkennen und konstruktiv und offen dagegen vorgehen. Dies setzt nicht voraus, dass Sie als »Vorbilder« für die Kinder selbst frei von jedem Vorurteil sein müssen und frei von jeder Versuchung, selbst auszugrenzen oder zu benachteiligen. Niemand von uns ist ohne Vorurteile, jedeR von uns lebt und arbeitet in gesellschaftlichen Strukturen, in denen es zu Diskriminierungen kommen kann. Diese grundsätzliche Herangehensweise hilft, innere Widerstände zu überwinden. Antidiskriminierung argumentiert nicht moralisch, also dass Diskriminierung etwas »Böses« ist und alle, die diskriminieren also auch »böse« oder »dumm« seien.

Antidiskriminierung möchte offen, konstruktiv und ohne persönliche Anschuldigungen Benachteiligungen ansprechen, um Konflikte und Ungerechtigkeiten ansprechen und angehen zu können.

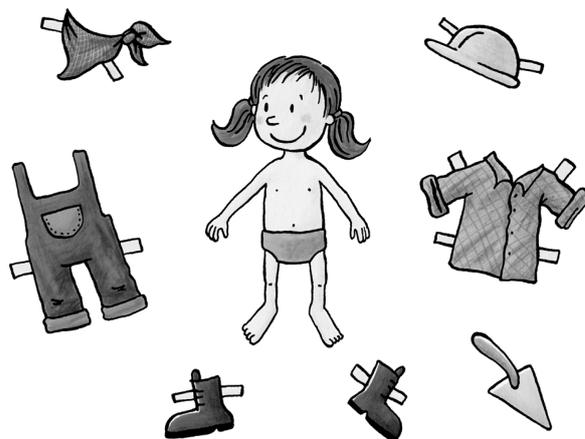
## ORGANISATIONSSTRUKTUR UND UMFANG

Projektzeitraum: 15. 8. 2007 – 14. 8. 2010

Personalstellen: 2 feste Teilzeitstellen (30 bzw. 24 h/Woche) sowie Honorarkräfte, ein Personalwechsel zum 1. 1. 2010 wegen Elternzeit

Gesamtkosten für 3 Jahre: 162.300 €

Das Projekt wurde im Projektzeitraum vom Bundesprogramm »Vielfalt tut gut« und in gleicher Förderhöhe auch vom Landesprogramm »Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz« gefördert.



Durch diese Unterstützung konnten wir eine fachlich und methodisch fundierte Fortbildung entwickeln, erproben und vielfach durchführen, die Sachsenweit Modellcharakter hat. Durch die Förderung (Honorare TrainerInnen, Fahrtkosten, Material, Sachkosten, ggf. Unterbringungskosten) konnten die Veranstaltungen kostenfrei angeboten und durchgeführt werden. Diese kostenfreie Nutzungsmöglichkeit war ein wichtiger Barriere-Senker und Türöffner: bei knapper Kassenlage vieler Träger oder Ausbildungsschulen hätten sich viele keine kostenpflichtige Fortbildung dieser Qualität (z. B. mit zwei TeamerInnen) leisten können bzw. andere, kürzere und vielleicht auch weniger »abstrakte« bzw. sperrige Themen für die Fortbildung ihrer MitarbeiterInnen vorgezogen.

Die hohe Qualität des Projektes wurde in einer intensiven Evaluation durch das proval-Institut im Auftrag der Sächsischen Staatskanzlei 2008 bestätigt, siehe »Evaluation«.



## KOOPERATIONEN UND VERNETZUNG

Eine wichtige Vernetzungsstruktur ist zunächst die Anbindung nach innen im Antidiskriminierungsbüro. Das ADB unterhält eine Beratungsstelle für Diskriminierungsbetroffene (die einzige horizontal arbeitende in Ostdeutschland). Daneben ist sie ein Weiterbildungsträger für Antidiskriminierungsfragen: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der betrieblichen Praxis, Diskriminierung erkennen und handeln, Mobbing oder Diversitykompetenzen sind hier Schwerpunkte.

Hier wurde in den letzten Jahren eine für Ostdeutschland beispiellose Expertise zur Thematik Antidiskriminierung erarbeitet und praktisch für die Bildungsarbeit nutzbar gemacht. Die jahrelange Erfahrung in Weiterbildungen zu rechtlichen, psychosozialen und merkmalspezifischen Aspekten von (Anti-)diskriminierung fließt in das Projekt »Fair in der Kita« ein, hier findet ein reger und regelmäßiger Fachaustausch statt.

Aus der Beratungsarbeit wissen wir, in welchen Formen Diskriminierung auftritt, wie sie sich verschleiert, was übliche Rechtfertigungs- und Abwehrstrategien im Umgang mit Diskriminierung sind und wie man ihnen begegnen kann. Darüber hinaus können wir plausible, aktuelle und authentische Beispiele von Diskriminierungsfällen geben, die uns über unsere Beratung bekannt sind. Dies bereichert die Fortbildungen sehr und es wird schnell klar, dass Diskriminierung eine lebensnahe Problematik von hier und heute ist und keine moralisierende Zeigefingerthematik von Berufstheoretikern.

*»Ich habe sehr viele Anregungen und Kenntnisse für die tägliche Arbeit mitnehmen können.«*

*»Ich wurde mit vielen neuen Informationen bestärkt und habe viel gelernt.«*

Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen ist darüber hinaus sehr gut auf lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene vernetzt und nutzt diese Kooperationen auch für »Fair in der Kita«. So ist das »Fair in der Kita«-Projekt auch immer Thema auf anderen Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen des ADB, die Flyer wurden gern mitgenommen und weiterverteilt, Interessierte machten das Angebot in den Kitas ihrer Kinder oder unter ihnen bekannten PädagogInnen in Sachsen bekannt.

Von Projektbeginn an bestand ein Kooperationsnetz von Akteuren aus der politischen Erwachsenenbildung, aus fachlich kompetenten BeraterInnen und auch mit Einrichtungen aus dem Bereich der Elementarpädagogik. Der regelmäßige Austausch zum Vorhaben, zu Fortbildungs-



konzept und -inhalten, zu den Methoden und den Möglichkeiten der Vermittlung hat es dabei ermöglicht, Erfahrungen aus der Erwachsenenbildung mit fachlichen Punkten aus Elementarpädagogik sinnvoll zu verknüpfen.

So bestand eine fachliche Kooperation mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte, insbesondere dem Bereich Menschenrechtsbildung, mit dem regelmäßig Fachaustausch zum Konzept und zur Publikation in Berlin stattfanden. Die Landesarbeitsgemeinschaft politisch-kulturelle Bildung in Sachsen (LAG PokuBi) stellte seine Weiterbildungsexpertise im politischen Bereich zur Verfügung, drei freie TrainerInnen arbeiteten an der Fortbildung mit.

Mit der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit (EHS) in Dresden fanden 2008 und vertiefend 2009 Entwicklungsseminare statt. Das Seminar richtete sich an StudentInnen des berufsbegleitenden Aufbaustudiengang »Elementar- und Hortpädagogik«. Mit der Regionalstelle der Sächsischen Bildungsagentur in Leipzig haben wir die Durchführung eines Entwicklungsseminars mit ReferendarInnen in der GrundschullehrerInnenausbildung organisiert und durchgeführt sowie zwei weitere Seminare im November in Bad Lausick durchgeführt.

Mit der Netzwerkpartnerin Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DJKS) haben wir im November 2009 unser Seminar »Fair in der Kita« als Workshop im Rahmen einer von der DJKS vorbereiteten Fachtagung zur »Demokratie in Kindertageseinrichtungen« vorgestellt und über Möglichkeiten und Grenzen des Projekts diskutiert. Im Laufe des Projektes hat sich eine gute Zusammenarbeit mit dem Lokalen Aktionsplan Leipzig, insbesondere dem Arbeitskreis »Fair sein. Gewaltprävention in Kindertagesstätten« ergeben. 2009 nahmen wir an einem Fachtag für ErzieherInnen teil, 2010 wurde eine gemeinsame Tagung mit dem lokalen Aktionsplan (LAP) Leipzig und der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Leipzig organisiert und durchgeführt. Und nicht zuletzt war die Einbindung in die Strukturen des



bundesweiten Förderprogramms »Vielfalt tut gut« und die Vernetzung sowie der Fachaustausch mit den anderen Projekten im Cluster 4 »Frühe Prävention« hilfreich und sehr anregend. Daneben hilft die Vernetzung und aktive Mitarbeit des ADB im Netzwerk Tolerantes Sachsen, dass das Projekt sachsenweit bekannt und nachgefragt ist.

## ERFAHRUNGEN UND ERGEBNISSE

Wichtigstes Ergebnis des Projektes ist, dass nun eine anwendungsfertige, umfangreiche Fortbildung mit entsprechendem Curriculum, Methodenpool und TrainerInnen für ErzieherInnen vorliegt. Das Grundmodul von 2 Tagen kann entsprechend den spezifischen Bedürfnissen und Interessen der TeilnehmerInnen vertieft werden. Die am meisten gewünschten Vertiefungsschwerpunkte in der vergangenen Zeit waren soziale Benachteiligung/Armut und Regenbogenfamilien. Bedarf an Vertiefung gab es auch beim Schwerpunkt Ausgrenzung durch Rassismus. Hier stand aber v. a. das Interesse an der Lösung von konkreten Konflikten mit Eltern in der Einrichtung im Vordergrund. Die Thematisierung dieser Konflikte im Kontext von Rassismus stieß nicht immer auf offene Ohren.

Generell war es Ziel des Projektes, Denkanstöße zu geben und für Problemfelder zu sensibilisieren, die sonst zu wenig Platz im Arbeitsalltag finden. Sehr viele der TeilnehmerInnen schätzen es sehr, dass es durch die Fortbildungen den Raum für eine intensive Reflexion und den Erfahrungsaustausch mit den KollegInnen gab.

Hier einige Worte aus den Einschätzungen durch die TeilnehmerInnen nach der Veranstaltung:

»Ich habe sehr viele Anregungen und Kenntnisse für die tägliche Arbeit mitnehmen können.«

»Es war eine intensive Reflexion unserer Arbeit und des alltäglichen Lebens im Umgang mit ›Anders sein‹.«

»Ich fand gut, dass es zu einem intensiven und interessanten Informationsaustausch zwischen den TeilnehmerInnen gekommen ist, dass man sich der eigenen ›Schwächen‹ bei der Kommunikation mit Menschen bewusst wird.«

»Das Ganze hat eine gewisse Sensibilität geschaffen. Wir haben auch Denkanstöße für Alltagsthemen bekommen.«

»Ich habe sehr viel in diesem Seminar gelernt und für mich eine Bestätigung bekommen, dass ich auf dem richtigen Weg bin.«

Eine wichtige Erfahrung ist aber auch, dass man mit einer Fortbildung allein nicht alle TeilnehmerInnen erreichen kann. Es gab Wenige, die sich offensiv verweigert haben; aber einige, die skeptisch waren, ob und warum sie die Auseinandersetzung mit Diskriminierung überhaupt brauchen. Mehrfach gab es die Auffassung, dass sie als PraktikerInnen der Erziehungs- und Bildungsarbeit durch ihre Berufserfahrung wüssten, wie man Diskriminierung begegnet. Letztere haben sich aber in der Mehrzahl intensiv an den Veranstaltungen und Diskussionen beteiligt und durch ihre konfrontativen, aber ehrlichen Meinungen den Austausch lebendig gemacht und Diskussionen auch zugespitzt.

Und schließlich gab es zahlreiche TeilnehmerInnen, die sich in ihren Haltungen bestärkt sahen, die zum Nachdenken angeregt wurden und die nicht selten gesagt haben: »Von der Seite hab' ich das noch nie gesehen«

Fortbildungen und Seminare wurden durchgeführt bei (z. T. wiederholt bzw. mehrfach in den einzelnen Einrichtungen der Träger):

### STUDIENGÄNGE

- Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit Dresden, Studiengang Elementar- und Hortpädagogik
- Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur
- SBA Regionalstelle Leipzig, Lehrerbildung Grundschule, Referendariat

### AUSBILDUNG/FACHSCHULEN

- Berufliches Schulzentrum Eilenburg
- Donner und Partner GmbH, Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher
- Sozialpflegeschulen Heimerer GmbH, Leipzig
- Berufsfachschule des Europäischen Bildungswerkes, Leipzig
- Berufliches Schulungszentrum Wurzen



## KITAS/TRÄGER/WEITERBILDUNGSTRÄGER

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Leipzig
- Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Leipzig-Stadt e.V.
- Die CVJM-Kindertagesstätte im Mariannenpark e.V.
- FAIRbund e.V.
- Volkssolidarität Leipziger Land
- Volkssolidarität Leipziger Muldental e.V.
- Internationales Bildungs- und Sozialwerk e.V., Leipzig

Weiterhin gab es Workshops und Vorträge, z. B. auf Fachtagen oder Tagungen.

## MÖGLICHKEITEN DER NACHNUTZUNG

Die Förderung als Modellprojekt im Rahmen des Bundesprogramms bzw. des WOS endete im August 2010. Die Nachfrage nach der Fortbildung aber ist über den Projektzeitraum hinaus jetzt bereits groß. Die Infrastruktur der Fortbildung (Webseite, Flyer, Material, Inhalte) stehen zur Nachnutzung weiter zur Verfügung, die ausgebildeten TrainerInnen haben ebenfalls hohes Interesse, die Fortbildung weiterhin anzubieten. Allerdings wird sie, anders als im Zeitraum der Förderung, nun kostenpflichtig angeboten.

Wir möchten die kommenden Monate deshalb auch nutzen, den Bekanntheitsgrad des Bildungsangebotes »Fair in der Kita« weiter zu erhöhen und gemeinsam mit Partnern aus Sachsen strategisch Verankerungsmöglichkeiten in die Sächsischen Bildungsangebote für Erzieherinnen und Erzieher auszuloten.

Die Fortbildung hat einen hohen Grad an Übertragbarkeit: sie ist nach Fertigstellung sowohl für andere Weiterbildungsträger einsetzbar als auch für die Verankerung in die Regelausbildungen der Zielgruppe adaptierbar.

The screenshot shows the website for 'Fair in der Kita', an anti-discrimination project for educators. It includes a navigation bar with 'HOME | KONTAKT | IMPRESSUM | © ADB 2008', a menu with 'Wer wir sind', 'Fortbildung', 'Aktuelles', 'Termine', 'Hintergrund', 'Forum', 'Links', 'Referenzen', and 'Kontakt', and introductory text about the project's goals and funding.

## EVALUATION

Das Projekt »Fair in der Kita« wurde 2008 im Auftrag des Landes Sachsen und im Rahmen des Landesprogramms »Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz« evaluiert. Die Evaluation führte die Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Analyse, Beratung und Evaluation – proVal – gemeinsam mit dem Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld unter der Leitung von Professor Dr. Wilhelm Heitmeyer durch. Die Bewertung hat das Projekt als uneingeschränkt förderwürdig eingestuft.

Punktezahl gemäß Bewertungssystem

### Kriterien Bewertung

#### Kriterien 1. Ordnung

1. Übereinstimmung der Projektziele mit den Zielen des Landesprogramms ..... +1
2. Konsistenz der Ziele ..... +1
3. Zielgruppenerreichung ..... 0

#### Kriterien 2. Ordnung

4. Nachvollziehbarkeit der Maßnahmen, um die Ziele zu erreichen ..... +1
5. Nachvollziehbarkeit und Plausibilität der Zeitplanung ..... +1
6. Nachvollziehbare Dokumentation von Stärken und Schwächen des Projekts ..... +1
7. Kooperation und Vernetzung ..... +1
8. Umfang der Leistungen, die mit den zur Verfügung gestellten Mitteln erbracht worden sind (Effizienz des Vorgehens) ..... +1

#### Ergänzende Kriterien

9. Hinweise auf die Akzeptanz der Maßnahmen bei den Zielgruppen ..... 0
10. Hinweise auf die Erreichung der Ziele (Erfolgsindikatoren) ..... 0

**Gesamtpunktzahl (von 10 möglichen Punkten) ..... +7**

Im Projektverlauf haben sich Bezug auf die Evaluation von Dezember 2008 folgende positive Veränderungen ergeben:

Das Evaluationsgutachten wurde in der frühen Phase der Projektentwicklung, im 2. Quartal 2008, erstellt. Die Fortbildung wurde zu diesem Zeitpunkt gerade entwickelt, er-



probt und überarbeitet, es lagen noch keine Erkenntnisse über Akzeptanz und die Erreichung der Zielgruppen vor. Deshalb war das Projektteam noch vorsichtig bzw. skeptisch, ob und wie das Fortbildungsangebot tatsächlich bei der Zielgruppe angenommen wird. Deshalb hat die Bewertung in den Kriterien »Zielgruppenerreichung« sowie »Hinweise auf die Akzeptanz der Maßnahme bei den Zielgruppen« keinen Punkt erhalten.

Seit Mitte 2008 werden nun die Fortbildungen sachsenweit unter dem Namen »Fair in der Kita« angeboten und durchgeführt. Die Praxis zeigt, dass die befürchteten Schwierigkeiten bei der Erreichung der Zielgruppen nicht eingetreten sind: Nach der ersten Akquise war die Resonanz bereits sehr groß. Es interessieren sich Kitaträger, einzelne Kitas, Weiterbildungsträger und auch viele Ausbildungsstätten für ErzieherInnen für »Fair in der Kita«. Vereinzelt gab es auch Seminare mit Ausbildungsschulen für HeilerziehungspflegerInnen oder Tagesmütter/-väter. 2008 wurden 70 Teilnehmende erreicht, 2009 waren es 266 Teilnehmende. 2010 wurden 119 Teilnehmende erreicht. Darüber hinaus fanden verschiedene Workshops und Einzelveranstaltungen statt.

Die Befürchtungen, dass die Thematik zu sperrig und unbequem ist oder dass eine mehrtägige Fortbildung für die Zielgruppe zu aufwendig sein könnte, haben sich also nicht bestätigt.

Die Akzeptanz und das Interesse an den Inhalten der Fortbildung sind ebenfalls groß, wie die exemplarische Auswertung der Bewertungsbögen der Teilnehmenden aus 2009 zeigt.

### GESAMTBEURTEILUNG

EIN	30 %
ZWEI	53 %
DREI (GUT)	12 %
VIER	2 %
FÜNF	3 %
SECHS	0 %
SIEBEN	0 %
ACHT (WENIGER GUT)	0 %
NEUN	0 %
ZEHN	0 %

### PRAXISRELEVANZ

SEHR SINNVOLL	48 %
SINNVOLL	49 %
WENIGER SINNVOLL	3 %

### ANREGUNGEN FÜR DIE PRAXIS

VIELE	53 %
EINIGE	44 %
KAUM	3 %

### UMSETZBARKEIT

ZU 100 – 60 %	59 %
ZU 59 – 30 %	38 %
WENIGER ALS 30 %	3 %

### DOZENTINNEN

SEHR GUT	73 %
GUT	25 %
WENIGER GUT	2 %

Gutachten zum Projekt »Antidiskriminierungspädagogik für ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und GrundschullehrerInnen«, Träger: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., im Rahmen der Evaluation der Landesförderprogramms »Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz«, im Auftrag der Staatskanzlei Sachsen

Gesamtleitung: Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer, Universität Bielefeld Entwicklung und Umsetzung eines praxisorientierten Evaluationsdesigns sowie Durchführung von Evaluationsmaßnahmen Dr. Olaf Lobermeier & PD Dr. Rainer Strobl, proVal GbR Hannover

Sie finden das Gutachte auf der Projektwebseite [www.fair-in-der-kita.de](http://www.fair-in-der-kita.de)

Kontakt: Universität Bielefeld, Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld oder proVal, Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Analyse, Beratung und Evaluation, Hildesheimer Straße 265 – 267, 30519 Hannover



## BROSCHÜRE »FAIR IN DER KITA«

Schon das sperrige Wort »Antidiskriminierung« zeigt, dass in den Veranstaltungen Inhalte angesprochen und Begriffe verwendet werden, die nicht immer bekannt und vielfach nicht einfach zu verstehen sind. Deshalb haben wir eine Broschüre entwickelt, in der man die wesentlichen Inhalte der Fortbildung nachlesen und vertiefen kann. Sie versammelt zum einen grundlegende Themen, Begriffe und ihre Definitionen, z. B. zu den einzelnen Diskriminierungsformen und ihre gesellschaftliche Einbindung, zu Vorurteilen und der Vorurteilsentwicklung bei Kindern oder zu den Schwerpunkten Rassismus, Gender, Behinderung, Regenbogenfamilien oder sozialer Benachteiligung. Darüber hinaus gibt die Broschüre praktische Tipps, wo man bei Interesse weitere Informationen erhalten kann.

Die Broschüre wird in Begleitung der Fortbildungsseminare den TeilnehmerInnen oder Trägern angeboten. Sie kann aber auch über das Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. oder die Homepage [www.fair-in-der-kita.de](http://www.fair-in-der-kita.de) direkt bestellt werden. Insbesondere durch das Angebot und die Bekanntmachung durch die Vielfaltmediathek sind in den Monaten September/Oktober 2010 viele Interessierte auf die Broschüre aufmerksam geworden und bestellen Einzel Exemplare für ihren Gebrauch auch unabhängig von der Fortbildung.

Einen Blick in die Broschüre können Sie auch auf der Projektwebseite werfen unter [www.fair-in-der-kita.de](http://www.fair-in-der-kita.de) unter der Rubrik »Fortbildung«.

Inhaltsverzeichnis	
<p><b>1 DISKRIMINIERUNG UND GESELLSCHAFTSFORMEN, ERSCHEINUNGSWEISEN UND EBENEN VON BENACHTEILIGUNG – 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was ist eigentlich Diskriminierung?</li> <li>- Mechanismus von Diskriminierung: Unterscheiden – abwerten – schlechter behandeln</li> <li>- Das hab' ich doch nicht so gemeint – Motive von Diskriminierung                     <ul style="list-style-type: none"> <li>a) bewusste Diskriminierung</li> <li>b) unbewusste Diskriminierung</li> </ul> </li> <li>- Wie sich Diskriminierung äußert: Diskriminierungsformen                     <ul style="list-style-type: none"> <li>a) direkte Diskriminierung</li> <li>b) indirekte Diskriminierung</li> </ul> </li> <li>- Ausnahmen</li> <li>- Ebenen von Diskriminierung                     <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Jeder ist verantwortlich – Individuelle Ebene</li> <li>b) Unsichtbare Barrieren – Institutionell-strukturelle Ebene</li> <li>c) Bilder von den Anderen – Ideologische Ebene</li> </ul> </li> <li>- Gesellschaft verstehen: Diskriminierung ist komplex</li> <li>- Zwei Seiten einer Medaille: Privilegien und Diskriminierung</li> <li>- Einmal Opfer, Immer Opfer?</li> </ul> <p><b>2 MEHR ALS EIN VORURTEIL – GESELLSCHAFTLICHE UNGLEICHHEIT ALS GRUNDLAGE VON DISKRIMINIERUNG – 12</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Von der Selbsterfahrung: Warum hat Jeder Vorurteile?</li> <li>- Wie kommen die Vorurteile zu uns? Der Einfluss unserer sozialen Umwelt</li> <li>- Mehr als ein Vorurteil: Ideologien der Ungleichheit</li> <li>- Funktionen von Ungleichheitsideologien</li> <li>- Sprache der Ungleichheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Warum Ungleichbehandlung so normal erscheint</li> <li>- Was kann ich tun? Auf den Standpunkt kommt es an</li> </ul> <p><b>3 WO STEHE ICH? ZUR ROLLE VON ERZIEHERINNEN – 19</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chancengleichheit fördern – Neue Herausforderungen für die pädagogische Praxis</li> <li>- Nur ein bisschen basteln? Ein neues Berufsbild der ErzieherIn</li> <li>- Chancen und Schwierigkeiten für Veränderungen</li> <li>- Wo stehe ich als ErzieherIn? Der Einfluss der eigenen Prägungen</li> <li>- Reflexionsfähigkeit ist Professionalität</li> </ul> <p><b>4 KLEINE KINDER, KEINE VORURTEILE? WAS KINDER ÜBER UNTERSCHIEDE WISSEN – 23</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vor-Vorurteile bei kleinen Kindern</li> <li>- Entwicklung im kindlichen Sozialverhalten und Vor-Vorurteile</li> <li>- Konsequenzen für ErzieherInnen</li> <li>- Literatur zum Weiterlesen</li> </ul> <p><b>5 SICHTBAR ANDERS? RASSISMUS UND ANTIRASSISMUS IN DER KITA – 26</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was ist eigentlich Rassismus?</li> <li>- Die Ausgrenzungspraxis von Rassismus</li> <li>- Durchsetzungsmacht und Rassismus</li> <li>- Rassismus in der Kita</li> <li>- Der Umgang mit Vielfalt in der Kita</li> <li>- Checkliste für eine antirassistische Kita-Praxis und die Bewertung von Spielen und anderen pädagogischen Materialien</li> <li>- Kinderbücher- und Materialtipps</li> <li>- Literaturtipps zum Weiterlesen</li> </ul>
	<p><b>6 ARM VON ANFANG AN. SOZIALER STATUS UND DISKRIMINIERUNG – 33</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr als wenig Geld: Was Armut bedeutet</li> <li>- Selber schuld? Die Abwertung von sozialen Lebenslagen</li> <li>- Was bedeutet Armut für Kinder?</li> <li>- Armut als objektives Entwicklungsrisiko</li> <li>- Eingriffsmöglichkeiten, Eingriffsschwierigkeiten</li> <li>- Kinderbücher</li> <li>- Literaturtipps zum Weiterlesen</li> </ul> <p><b>7 TYPISCH MÄDCHEN, TYPISCH JUNGE? – GESCHLECHT UND DISKRIMINIERUNG IN DER KITA – 37</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Wie) wird es ein Mädchen oder ein Junge?</li> <li>- Geschlechterrollen: Was heißt es, Frau oder Mann zu sein?</li> <li>- Geschlechterverhältnisse</li> <li>- Selbstreflexion: Was hat das alles mit mir zu tun?</li> <li>- Entwicklungsstufen: Wie Kinder zu Mädchen und Jungen werden</li> <li>- Diskriminierung: Was schränkt Mädchen und Jungen ein?</li> <li>- Beispiel: Berufe in Bilderbüchern</li> <li>- Was tun? Die eigene Analyse- und Handlungskompetenz erweitern</li> <li>- Beobachtung und Veränderung des Alltags</li> <li>- Leitfragen zur Selbst- und Praxisreflexion</li> <li>- Ein Beispiel einer Checkliste zur Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit in Kinderbüchern</li> <li>- Kinderbücher</li> <li>- Literaturtipps zum Weiterlesen</li> </ul> <p><b>8 GANZ NORMAL ANDERS – REGENBOGENFAMILIEN – 47</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mythen und Fakten über Regenbogenfamilien</li> <li>- Homosexualität – (k)ein Thema in der Kita?</li> <li>- Was tun? Die eigene Analyse- und Handlungskompetenz erweitern</li> <li>- Checkliste Umgang mit Regenbogenfamilien in der Einrichtung</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinderbücher</li> <li>- Literaturtipps zum Weiterlesen</li> </ul> <p><b>9 BEHINDERT SEIN – BEHINDERT WERDEN. DISKRIMINIERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG – 52</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was ist Behinderung?</li> <li>- Nicht mein Rollstuhl ist zu breit, sondern die Tür ist zu schmal</li> <li>- Barrierefreiheit</li> <li>- barrierefreie Kommunikation</li> <li>- Miteinander spielen, voneinander lernen. Pädagogische Konzepte im Umgang mit Behinderung</li> <li>- Integrationspädagogik</li> <li>- Inklusionspädagogik</li> <li>- Inklusion als Menschenrecht: Voraussetzungen für Nicht-Aussonderung</li> <li>- Was tun?</li> <li>- Das eigene Integrationsverständnis überdenken</li> <li>- Wissen sammeln</li> <li>- Mit Unterschieden umgehen</li> <li>- Kinderbücher</li> <li>- Literaturtipps zum Weiterlesen</li> </ul> <p><b>10 WAS KÖNNEN SIE TUN? – LEITFADEN ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGIK FÜR DIE KITA – 61</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundsätze einer Pädagogik der Antidiskriminierung</li> <li>- Der Umgang mit Unterschieden</li> <li>- Antidiskriminierungspädagogik in der Kita</li> <li>- Grundsätze zum Umgang mit diskriminierendem Ausgrenzungsverhalten von Kindern</li> <li>- Spurensuche – ein Blick in die eigene Einrichtung</li> <li>- Checkpunkte und Maßnahmen für eine diskriminierungsfreie Einrichtung</li> </ul> <p><b>11 LITERATUR ZUR VERTIEFUNG – 67</b></p>



# Teil 2 – Pädagogischer Ansatz – Grundlagen der Antidiskriminierungspädagogik



Antidiskriminierungspädagogik ist ein relativ junger Ansatz, sich auf dem pädagogischen Feld mit ungleichen gesellschaftlichen Verhältnissen und Diskriminierung, aber auch mit Vielfalt, Akzeptanz, Chancengleichheit und Teilhabegerechtigkeit auseinanderzusetzen. So neu der Begriff einer Pädagogik der Antidiskriminierung ist, bezieht er sich doch direkt auf bestehende machtkritische Fachdiskurse der Bildungs- und Erziehungswissenschaften sowie auf pädagogische Konzepte, die an die Strategie Antidiskriminierung anschlussfähig sind. Antidiskriminierungspädagogik verknüpft so Aspekte von Diversitypädagogik, Inklusionspädagogik, geschlechtergerechter Pädagogik, antirassistischer oder vorurteilsbewusster Pädagogik konsequent mit den Zielsetzungen von Antidiskriminierung. Diesem Ansatz liegen einige generelle Prämissen zu Grunde, die auch für die pädagogische Intervention gegen Ausgrenzung und Benachteiligung wichtige Leitprinzipien darstellen.

## PRÄMISSEN VON ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGIK

### Diskriminierung ist kein Minderheitenproblem

Diskriminierung ist eine Problematik, die uns alle betrifft und nicht nur ein Problem von benachteiligten Menschen oder Randgruppen ist. Jede und jeder von uns ist in eine Gesellschaft eingebunden, in der Menschen benachteiligt und ausgrenzt werden, die aber gleichzeitig andere über Privilegierungen bevorzugt. Niemand steht außerhalb dieser Zusammenhänge.

Auch geht uns die Auseinandersetzung mit Diskriminierung alle an, weil wir in einer Gesellschaft leben, die den Anspruch hat, Teilhabegerechtigkeit und Chancengleichheit für jeden einzelnen zu gewährleisten. Antidiskriminierungspädagogik regt dazu an, Fragen zu stellen, die uns alle betreffen: Was stört mich zum Beispiel an rassistischer Diskriminierung oder am Ausschluss von Kindern mit Behinderungen? Welche Vorteile habe ich daraus, dass es für manche Menschen schwieriger ist bestimmte gesellschaftliche Positionen zu erreichen? Welche Erfahrungen machen andere mit Ausgrenzung und was heißt das für mich? Wie soll meine Einrichtung, wie soll meine Familie, wie soll unsere Gesellschaft aussehen, damit ich gern darin lebe? Bestenfalls steht am Ende eines solchen Prozesses der Auseinandersetzung dann die Erkenntnis: »Diskriminierung – Das hat was mit mir zu tun!«

### Diskriminierung muss im gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang gesehen werden

Benachteiligenden Handlungen und Äußerungen liegen diskriminierende Einstellungen zugrunde. Trotzdem sind die einzelnen Vorstellungen von Ungleichwertigkeit mehr als ein individuelles Problem. Die Einstellungen und Erfahrungen von Menschen sind eingebettet in gesellschaftliche Rahmenbedingungen. In diesen Zusammenhängen müssen sie auch analysiert und kritisiert werden.

### Es gibt mehr als eine Perspektive: Diskriminierung und Privilegierung

Antidiskriminierungspädagogik beschäftigt sich zum einen mit Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen, zum anderen mit den damit verknüpften Privilegien der Nichtbetroffenen. Wir möchten deshalb zu einer Auseinandersetzung damit anregen, was als »normal« gilt, dass »normal – sein« ein Privileg ist und dass die eigene Privilegierung, von der aus die Welt betrachtet wird, oft übersehen wird.



## Die Mehrdimensionalität von Diskriminierung und Identität erkennen

Der Antidiskriminierungsansatz thematisiert Normvorstellungen und deren Konsequenzen anhand verschiedener Dimensionen von Diskriminierung: Neben rassistischer Diskriminierung wirken Formen, die auf kulturelle, religiöse, geschlechtliche, körperliche, geistige und soziale Normalitätskonzepte verweisen. Der gesellschaftliche Umgang mit (oft vermeintlichen) Minderheiten wird so transparenter. Eine gemeinsame Behandlung verschiedener Diskriminierungsmerkmale wirkt auch der Vorstellung entgegen, Diskriminierungen z. B. wegen des Geschlechts seien schwerwiegender als solche wegen einer Behinderung usw. Transparent wird so auch, dass alle Menschen unterschiedlichen Gruppen angehören, unsere Identitäten also vielschichtig sind.



### Antidiskriminierung als Mainstreaming im Alltag

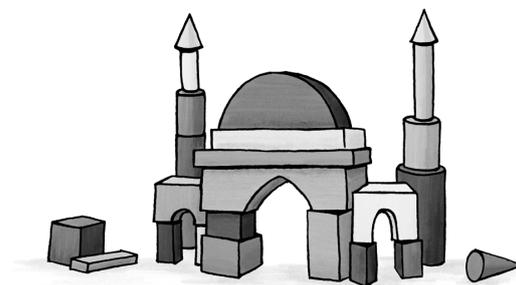
Diskriminierung ist kein Spezialthema, sondern zieht sich als Alltagsstruktur und Alltagsphänomen durch alle Lebens- und Lernbereiche der Gesellschaft. Deshalb muss Diskriminierung auch aus diesen alltäglichen Strukturen heraus begegnet werden. Daraus leitet sich ab, dass Nicht-Diskriminierung sich als Grundhaltung und Leitprinzip durch alle Bereiche des Alltags zieht, dass wir Antidiskriminierung immer mitdenken und von vorn herein berücksichtigen. Wir möchten Pädagoginnen ermutigen, gegen Diskriminierung im Berufsalltag und darüber hinaus aktiv zu werden.

### ZIELE

Knapp formuliert ist es das Leitziel einer Pädagogik der Antidiskriminierung, für verschiedene Formen von Diskriminierung und deren Folgen zu sensibilisieren und sich für deren Abschaffung einzusetzen. Dies ist ein hoher Anspruch und gleichzeitig ein anzustrebendes Ideal. Ein Ideal aber kann bekanntlich kaum erreicht werden. Solange die Gesellschaft »im Großen« immer wieder Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten produziert, solange kann dieses Ziel auch »im Kleinen«, also in der eigenen Einrichtung, Schule, Klasse oder Jugendclub nie vollständig erreicht werden. Gesellschaftliche Veränderungen spiegeln sich in neuen pädagogischen Herausforderungen wider, es

gibt veränderte Personalkonstellationen, sich wandelnde strukturelle Bedingungen und wechselnde Eltern und Kinder in der Einrichtung. Einmal erarbeitete antidiskriminierende Standards müssen deshalb beständig überprüft, verteidigt, angepasst werden.

Antidiskriminierungspädagogik heißt, sich auf den Weg zu machen, sich auf einen Prozess einzulassen, dessen Zielvorgabe es ist, nichtdiskriminierende, vorurteilsfreie Einstellungen und Handlungskompetenzen zu entwickeln und zu leben. Ein solcher Prozess kann und soll auch nie abgeschlossen sein, denn das eigene Handeln muss immer wieder neu reflektiert werden. Zudem ändern sich Machtverhältnisse und Mechanismen von Ausgrenzung situativ und über die Zeit.



### Ziel 1: sensibel sein, kritisch werden

Antidiskriminierungspädagogik verfolgt zunächst das Ziel, eine Bereitschaft zu entwickeln, sich überhaupt mit Diskriminierung auseinandersetzen zu wollen. Sie will die Sensibilität gegenüber eigenen Ausgrenzungen und die anderer, gegenüber Ungerechtigkeit und Privilegierung wecken und stärken. Sie schärft die kritische Wahrnehmung von Stereotypen und behindernden Zuschreibungen ebenso wie die von konkreten Ausschlüssen und Benachteiligungen.

### Ziel 2: Diskriminierung verstehen

Um gegen Diskriminierungen vorgehen zu können, muss man verstehen, was Diskriminierung ist. Antidiskriminierungspädagogik will die Fähigkeit fördern, Benachteiligungen und deren gesellschaftliche Funktionen zu erkennen und kritisch analysieren zu können: wie man Ausschlüsse erkennt, wie sie funktionieren und wirken, wie und wo sie auftreten und auch wie sie sich verschleiern. Ziel ist es, die Analysekompetenz zu stärken, gesellschaftliche Ursachen und Zusammenhänge von Ungleichheitsideologien und Benachteiligung zu durchschauen.



### **Ziel 3: Wissen über unterschiedliche Diskriminierungen erlangen**

Diskriminierungen sind komplex und stellen sich je nach gesellschaftlichen und historischen Kontext sehr unterschiedlich dar. Antidiskriminierungspädagogik muss also auch Wissen vermitteln über Entstehungsbedingungen, Entwicklungen, Hintergründe und Funktionen bestimmter gesellschaftlicher Diskriminierungen. Konkrete rassistische Benachteiligungen können beispielsweise nachhaltiger verstanden werden, wenn sie in den Bezugsrahmen der Ungleichheitsideologie Rassismus und deren Auswirkungen auf gesellschaftliche Strukturen gestellt werden.



### **Ziel 4: Diskriminierung sprachfähig machen**

Eine Pädagogik der Antidiskriminierung will Diskriminierung sprachfähig machen. Es ist nicht immer leicht, über Ausgrenzung und Herabwürdigung zu sprechen. Das ist besonders dann der Fall, wenn die eigene Betroffenheit und Erfahrungen als Opfer von Diskriminierung angesprochen werden, aber auch, wenn eigene Vorurteile oder Privilegien erkannt werden. In vielen Fällen ist es auch gesellschaftlich tabuisiert, Benachteiligungen offensiv zu thematisieren. Diskriminierung im eigenen Umfeld anzusprechen wird allzu oft als Vorwurf oder Angriff verstanden, dem mit der reflexhaften Abwehrreaktion »Das gibt es bei uns nicht!« begegnet wird. Deshalb müssen in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung eine gemeinsame Sprache und gemeinsame Begrifflichkeiten entwickelt werden. Es muss selbstverständlich werden, Benachteiligungen als solche zu benennen. Es muss normal werden anzuerkennen, dass wir uns täglich in Umgebungen bewegen, in denen es zu Diskriminierungen kommen kann und dass sie jedeN treffen kann. Dies schafft einen Rahmen, sich zu verständigen und fördert die Bereitschaft, diskriminierende Missstände offen anzusprechen und somit auch konstruktiv lösen zu können

### **Ziel 5: Selbstreflexion**

Sich gesellschaftlicher Zusammenhänge bewusst zu werden und sie zu verstehen muss mit einer Reflexion einhergehen, wie wir selbst in diese Zusammenhänge eingebunden sind, welche Rolle wir in ihnen spielen. Auch das Zusammenleben in der Bundesrepublik ist ein hierarchisches. Gesellschaftliche Verhältnisse sind Machtverhältnisse und niemand steht außerhalb dieser. JedeR von uns

ist über verschiedene Benachteiligungen oder Privilegierungen in sie eingebunden, diese beeinflussen unsere Erfahrungswelt, unser Denken, Handeln und unsere Entwicklungsmöglichkeiten. Das Erkennen dieser Eingebundenheit schärft die Wahrnehmung für die eigenen sozialen Gruppenzugehörigkeiten und für die »blinden Flecken« in der eigenen Biografie, die sich auf das individuelle Handeln auswirken (können). Beispielsweise kann es sich unbewusst auf die persönlichen Normalitätserwartungen an Kinder und Eltern auswirken, wenn eine Pädagogin als Weiße Frau in einem gut situierten bürgerlichen Umfeld aufgewachsen ist. Selbstreflexion schließt aber auch die nicht immer leichte Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, diskriminierenden Einstellungen oder gar Handlungen ein.



### **Ziel 6: Mit Differenzen umgehen**

Antidiskriminierungspädagogik klärt einerseits über die gesellschaftlichen Bedingungen für die Konstruktion von Differenzen auf. Hierbei sollten Vorstellungen von Normalität hinterfragt werden, besonders wenn Unterschiedlichkeit als »Abweichung« von dieser Normalität zu Benachteiligung führt. Sie bietet also Raum für die Auseinandersetzung damit, welche Unterschiede zu gesellschaftlich relevanten Merkmalen und wie und warum sie in vielen Fällen zu Diskriminierungsmerkmalen werden.

Andererseits fördert sie es aber auch Menschen zu befähigen, diskriminierungsfrei mit Differenz umzugehen, die mit bestimmten Merkmalen oder Lebensweisen einhergehen. Hierzu gehört es ebenso, Empathie für andere zu wecken und einen respektvollen, akzeptierenden Umgang miteinander zu entwickeln wie auch den Blick für geteilte Alltagserfahrungen trotz aller Verschiedenheit zu schärfen.

### **Ziel 7: Ermutigung**

Wer andere respektieren und anerkennen soll, muss zunächst sich selbst respektieren. Antidiskriminierungspädagogik will deshalb jeden und jede bestärken, ein positives Selbstbild zu entwickeln. JedeR soll in seiner Unterschiedlichkeit Wertschätzung erfahren. Kinder und



Jugendliche mit Benachteiligungserfahrungen müssen in ihrem Selbstwertgefühl bestärkt werden und Unterstützung bekommen. Die Strategie des Empowerment ist deshalb dem Ansatz einer Pädagogik der Antidiskriminierung inhärent.

Aber auch eher privilegierte Kinder, Jugendliche und auch Erwachsene sollen darin bestärkt werden, dass es sich lohnt, sich für die Rechte anderer einzusetzen: Sie können zum einen erkennen, dass Privilegien eine Ordnung stützen, die immer aufs Neue Ungerechtigkeit hervorbringt und letztendlich auch mit Nachteilen für Privilegierte verbunden sein kann. Zum anderen können sie durch ihr Engagement gegen Diskriminierung wachsen, können soziale und emotionale Kompetenzen sowie Verhaltenssicherheit im Umgang mit Differenz entwickeln. Schließlich verleiht es ein gutes Gefühl zu erleben, dass man Dinge beeinflussen und ändern kann sowie Gerechtigkeit als Wert zu leben.

### **Ziel 8: gegen Diskriminierung vorgehen**

Schließlich will Antidiskriminierungspädagogik auch Handlungskompetenzen stärken, gegen Diskriminierung vorzugehen. Das heißt in erster Linie, aktiv zu werden, benachteiligende Äußerungen und Handlungen nicht un widersprochen hinzunehmen, einzuschreiten, wenn andere unfair behandelt werden, Missstände anzusprechen und zu verändern. Ziel ist es, das eigene diskriminierende Verhalten zu reflektieren und zu ändern, aber auch im eigenen Umfeld Veränderungen anzustoßen. Auch hier heißt gegen Diskriminierung vorzugehen also immer auch, dies auf den verschiedenen Ebenen von Benachteiligung zu tun: Handeln gegen Diskriminierung zielt auf die individuelle Ebene, z. B. auf den Umgang untereinander, auf einen veränderten Sprachgebrauch im Schulalltag, die Entwicklung bestimmter Fairness-Regelungen u. ä. Es zielt aber auch notwendig auf die Ebene der Strukturen, z. B. auf Veränderungen auf der Ebene der Organisationsentwicklung, die Entwicklung und Umsetzung eigener Antidiskriminierungsrichtlinien für die Einrichtung, auf den Abbau von strukturellen Zugangs- und Beteiligungsbarrieren.

## **ZIELGRUPPEN**

Aus den eben beschriebenen Zielen einer Pädagogik der Antidiskriminierung ergibt sich, dass die Zielgruppen nicht allein die Kinder und Jugendlichen sein können, denen von Seiten der Pädagoginnen und Pädagogen etwas über Diskriminierung beigebracht wird. Vielmehr handelt es sich bei diesem Ansatz um einen Prozess, bei dem sich sowohl die Kinder und Jugendlichen, die PädagogInnen selbst und auch die Organisation, in der sie zusammenkommen, mit der Problematik Diskriminierung auseinandersetzen müssen.

### **a) Kinder, Jugendliche, SchülerInnen**

Antidiskriminierungspädagogik richtet sich einerseits an das »Klientel« pädagogischer Arbeit, also an Kinder, Jugendliche, SchülerInnen und Auszubildende. Sie sollen »empowert« werden, Diskriminierung zu erkennen und sich aktiv dagegen einzusetzen sowie ein positives Bild von sich und der Vielfalt in der Gesellschaft zu entwickeln.



### **b) PädagogInnen**

Andererseits kommt Antidiskriminierungspädagogik aber nicht ohne die Auseinandersetzung der Pädagoginnen und Pädagogen mit ihrer eigenen Stellung in der Gesellschaft, mit der persönlichen Sozialisation, ihren Wertvorstellungen und Vorurteilen aus. Um die Kritik- und Handlungsfähigkeit im Beruf zu stärken ist es unabdingbar, die eigene Eingebundenheit in Machtverhältnisse und die entsprechenden Auswirkungen auf das eigene Handeln zu erkennen. PädagogInnen können beispielsweise für das Thema Gleichberechtigung schwuler und lesbischer Lebensweisen kaum authentisch und überzeugt sensibilisieren, wenn sie ein eigenes, tief verwurzelt Unbehagen



oder manifeste Abneigungen gegen Lesben und Schwule haben. Akzeptieren und identifizieren sich PädagogInnen nicht mit Antidiskriminierungswerten, können sie diese Kindern und Jugendlichen auch nicht überzeugend vermitteln und vorleben.

### c) Organisation und Strukturen

Schließlich fällt die Strategie der Antidiskriminierung erst auf fruchtbaren Boden, wenn sich die Strukturen und Institutionen, in denen die PädagogInnen arbeiten, an dem Reflexions- und Veränderungsprozess beteiligen. Kinder müssen in ihrer Kita und ihrer Lernumgebung positive Erfahrungen mit Vielfalt machen können und erleben, dass Werte von Chancengleichheit, Akzeptanz und Teilhaberechtigkeit in ihren Alltag tatsächlich »wertvoll« sind. Und ihnen muss innerhalb dieser Organisation Chancengerechtigkeit und Nichtdiskriminierung begegnen, denn Kinder haben ein genaues Gespür dafür, was ihnen vorgelebt wird und was ihnen nur vorgemacht wird.

Wenn Kinder auf der einen Seite lernen, dass Menschen mit Behinderungen gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft sind, auf der anderen Seite aber keine Kinder mit Behinderungen an der Einrichtung sind, im Personal nicht vertreten sind oder die Kita gar nicht baulich und personell die Möglichkeiten für gemeinsames Lernen hat, dann konterkariert diese Realität sehr wirkungsmächtig die theoretisch so gut gemeinten Ansprüche. Wenn PädagogInnen die Gleichwertigkeit aller Menschen vermitteln, es gleichzeitig aber kaum PädagogInnen mit Migrationshintergrund oder MigrantInnen in gehobenen Positionen an der Einrichtung gibt, können auch sie keine positiven Erfahrungen mit gleichberechtigter, gelebter Vielfalt machen und authentisch weitervermitteln.

Wenn also die entsprechende Organisation die Werte, die sie nach außen vertritt auch lebt, dann wird ihr Engagement, ihr Reden über Chancengleichheit glaubwürdig, authentisch und vorbildhaft.



## DER ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGISCHE BLICK AUF UNTERSCHIEDE UND VIELFALT

Pädagogische Strategien gegen Diskriminierung bewegen sich in einem widersprüchlichen Spannungsfeld zwischen den beiden Polen Gleichheit und Differenz. Auf der einen Seite steht der universalistische Ansatz der Gleichheit, der davon ausgeht, dass alle Menschen gleich sind und demnach auch gleich behandelt werden sollen. Auf der anderen Seite geht der Differenzansatz davon aus, dass alle Menschen ganz verschieden sind, ihre individuellen Differenzen und unterschiedlichen Bedürfnisse anerkannt und respektiert werden müssen.

Der Antidiskriminierungsansatz vermittelt in diesem Widerspruch, indem Differenzen konsequent mit einer Programmatik der Antidiskriminierung verbunden werden: Verschiedenheit zwischen den Menschen darf keine Ungleichbehandlung begründen oder rechtfertigen. Es muss anerkannt werden, dass Unterschiede bestehen, sie müssen benannt werden, wenn sie zu ungleichen Chancen und zu Benachteiligung führen. Dies ist die Voraussetzung, um diese abzubauen zu können, Nachteile auszugleichen und Chancengleichheit herzustellen.

Gleichzeitig sind diese Merkmale und Lebensweisen Teil der Identität vieler Menschen. Sie können daraus positive Selbstbilder und selbstbewusste Identitätsvorstellungen ziehen, auch wenn ihre Verschiedenheit als »Abweichung« von einer vermeintlichen Norm Anlass für Diskriminierung ist. Deshalb muss individuelle Verschiedenheit Wertschätzung erfahren, vielfältige Lebensweisen und Merkmale müssen eine gleichwertige Rolle spielen und auch auf allen gesellschaftlichen Ebenen repräsentiert werden.

Gleichzeitig muss kritisch im Blick bleiben, dass sich sozial relevante Unterschiede auch vor dem Hintergrund von gesellschaftlichen Machtordnungen herausbilden und die Zuschreibungen von Gruppenidentitäten Machtstabilisierende Effekte haben. Bestimmte Lebensweisen und Unterschiede wie z. B. die Hautfarbe von Menschen, erlangen also erst dadurch eine Bedeutung, weil sich durch diese Unterschiede Machtungleichheiten legitimieren lassen. Die Unterscheidung in behinderte und nichtbehinderte Menschen ist beispielsweise nicht wertfrei, sondern schafft zwei scheinbar homogenen Gruppen. Im Verhältnis ist die Gruppe der »Behinderten« dann weniger wert als die Gruppe der »Gesunden«.



Schließlich muss bei der Diskussion um Differenzen vermieden werden, die Unterschiede zu essentialisieren, also als unverrückbar wesenseigen zu begreifen. Unterschiede sind keine fest stehenden, trennscharfen und unüberwindbaren Abgrenzungen von »Ethnien«, Nationalitäten, Geschlechtern, Religionen usw. Genauso gibt es keine eindimensionalen Identitäten. Niemand ist nur Mann oder Frau, nur Muslima oder Christ, nur gesund oder jemand mit einer Behinderung. Vielmehr sind Identitäten vielschichtig und setzen sich aus unterschiedlichen Parametern von Fremd- und Selbstverortung zusammen.

## **RAHMUNG VON ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGIK**

Der normative Rahmen, innerhalb dessen sich antidiskriminierungspädagogische Ansätze bewegen, sind die Menschenrechte. Menschenrechtliche Grundsätze bieten einen gemeinsamen Horizont von Bewertungsmaßstäben und Kriterien« in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung, Vorurteilen und Ideologien der Ungleichheit. Dieser Rahmen ermöglicht es zu sagen: »Diskriminierung ist ein Problem« statt Diskriminierung als eine Tatsache hinzunehmen, die es eben schon immer gegeben hat.

Ausgangspunkt ist die Anerkennung des Grundsatzes, dass allen einzelnen Personen qua ihres Menschseins unabhängig von Religion, Herkunft, Geschlecht, Nationalität, Gesundheit etc. gleichermaßen dieselben Rechte und Chancen zukommen. Diese Rechte sind nicht an eine bestimmte Rolle in der Gesellschaft oder an Staatsbürgerschaft gebunden. Sie stehen allen durch ihre Menschsein von Geburt an zu und müssen nicht erst in irgendeiner Form verdient werden.

Dieser grundlegende Anspruch kann nicht als ein selbstverständlich von Allen geteilter vorausgesetzt werden. Besonders über konkrete Konsequenzen dieser menschenrechtlichen Grundsätze in der alltäglichen Lebenswelt müssen wir uns immer wieder verständigen und sie als normative Grenzen verteidigen.

## **CHANCEN UND GRENZEN VON ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGIK**

Die Zielstellungen von Antidiskriminierungspädagogik sind anspruchsvoll und auch die Ansprüche an PädagogInnen in diesem Prozess sind voraussetzungsvoll und hoch gesteckt. Hierin liegen die Chancen dieses Ansatzes, aber auch seine Grenzen.

Wie alle pädagogischen Ansätze, die sich mit sozialen Ungleichheitsverhältnissen auseinandersetzen steht auch Antidiskriminierungspädagogik vor dem Dilemma, mit pädagogischen Mitteln eine gesellschaftliche Problem-

lage bearbeiten zu wollen. Ungleichheit und Diskriminierung entstehen innerhalb gesellschaftlicher Verhältnisse: durch eine ungerechte soziale Schichtung der Menschen, durch die ungleiche Verteilung von Ressourcen, durch die Produktion materieller Ungleichheit im Kapitalismus, durch historisch gewachsene Machtverhältnisse. Die Bekämpfung von Diskriminierung muss also auch in der gesellschaftlichen Breite und ursachenorientiert ansetzen. PädagogInnen und Bildungsinstitutionen können nur sehr begrenzt richten, was anderswo verpasst und verursacht wurde, z. B. durch familiäres Erziehungsversagen, mangelnde Inklusion so genannter Minderheiten durch die Gesellschaft oder politische Fehlentscheidungen über Strukturen im Bildungssystem. Beispielsweise kann und soll pädagogische Intervention in der Kita oder Schule Nachteilen aus sozialer Unterprivilegierung entgegensteuern. Sie hat aber keinen Einfluss darauf, dass die Familie objektiv arm ist.

Die Chance von Antidiskriminierungspädagogik liegen darin, dass Bildungsinstitutionen wie Schule oder auch Kindertagesstätten einen Bildungs- und Erziehungsauftrag haben, allen Kindern und Jugendlichen das Recht auf Bildung zu gewährleisten, sie gleichermaßen zu fördern und zur Entfaltung ihrer Potenziale beizutragen. Sie sind in demokratisch verfassten Staaten wichtige Institutionen der Wertevermittlung, die sich an den Menschenrechten orientieren.

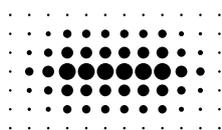
Antidiskriminierungspädagogisches Arbeiten kann sich auf verschiedene Grundsatzregelungen berufen, um eine emanzipative und auf Gleichheit bedachte Bildung auch entgegen scheinbar ökonomischer Zwangslagen und kurzfristiger Sachzwänge zu verteidigen und zu fordern: die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948, das Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung von 1965, die UN-Kinderrechtskonvention von 1989, die UN-Behindertenrechtskonvention von 2009, das Grundgesetz der BRD oder auch die einzelnen Schulgesetze der Bundesländer.

Bildungsinstitutionen haben somit das Mandat und den Auftrag zugleich, Benachteiligungen gegenzusteuern und Bildungsgerechtigkeit herzustellen.



## IMPRESSUM

Leipzig, September 2010



**ADB**  
Antidiskriminierungsbüro

### Herausgeber:

Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Kochstraße 14

04275 Leipzig

Tel 0341 – 303 94 92

Fax 0341 – 303 99 71

[www.adb-sachsen.de](http://www.adb-sachsen.de)

### Kontakt:

[fair-in-der-kita@adb-sachsen.de](mailto:fair-in-der-kita@adb-sachsen.de)

[www.fair-in-der-kita.de](http://www.fair-in-der-kita.de)

Tel 0341 – 303 94 92

Diese Dokumentation ist entstanden im Rahmen des Modellprojektes »Antidiskriminierungspädagogik. Ein Fortbildungsmodul für ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und GrundschullehrerInnen.«

Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms »VIELFALT TUT GUT. JUGEND FÜR VIELFALT, TOLERANZ UND DEMOKRATIE« sowie durch das Landesprogramm »Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz«.

## gefördert von:

