

KINDER WELTEN

INFO4

Antidiskriminierung in der Kita verankern

Diskriminierung ist eine Realität: Menschen werden mit Verweis auf Gruppenzugehörigkeiten und zugeschriebene Identitätsmerkmale abgewertet, ausgegrenzt, benachteiligt. Diskriminierung betrifft auch die Kinder und Erwachsenen in der Kita. Mit diesem Infobrief wenden wir uns an Kitaleitungen, Fachberater*innen und Trägervertreter*innen in ihrer Verantwortung, Antidiskriminierung in ihren Einrichtungen zu verankern.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung meint „Praktiken der Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung, die gegen Angehörige bestimmter Gruppen gerichtet sind“¹. Sie funktioniert nur in ungleichen Machtverhältnissen und zeigt sich u.a. im erschweren oder verweigerten Zugang zu Ressourcen, wie Bildung, Arbeit oder Wohnung und zu Möglichkeiten der Teilhabe. Diskriminierung erfolgt entlang zugeschriebener Gruppenzugehörigkeiten nach Geschlecht, Geschlechtsidentität, BeHinderung, Lebensalter, rassifizierter Merkmale, Herkunft, Religion, Sprache(n) oder sozialem Status. Meistens sind Menschen von mehreren Diskriminierungsformen betroffen, die sich intersektional² verstärken.

Diskriminierung hat auch in Deutschland eine lange Geschichte. Wie geht sie vor sich? Diskriminierte Personen werden einer bestimmten Gruppe zugeordnet und als „anders“ kategorisiert (Othering³). Im zweiten Schritt wird ihr *Anderssein* mit Abwertung verbunden, die Mitglieder der

Gruppe gelten als minderwertig, abweichend, nicht dazugehörig. Damit wird akzeptiert und gerechtfertigt, dass Mitglieder der Gruppe benachteiligt, unterdrückt, ausgeschlossen, verfolgt, ermordet⁴ werden. Zur Rechtfertigung dienen diskriminierende Ideologien wie Rassismus, Klassismus, Sexismus, Adultismus, Antisemitismus, Ableismus, Linguizismus u.a. Die -ismen behaupten jeweils, dass eine Gruppe einer anderen überlegen sei. Diese Vorstellungen werden von Einzelnen verinnerlicht und finden sich in den Strukturen von Einrichtungen und Organisationen. Diskriminierung ist wirkmächtig, um soziale Ungerechtigkeit akzeptabel erscheinen zu lassen und Unterdrückung zu rechtfertigen.

Diskriminierung in Bildungseinrichtungen

Diskriminierung findet sich auch in Kitas.⁵ Sie erfolgt unmittelbar, durch diskriminierende Äußerungen und Handlungsweisen von Personen. In den Einrichtungen zeigt sich jedoch auch Institutionelle Diskriminierung: Die Einhaltung

von Regularien und Routinen durch die Beteiligten einer Einrichtung hat für manche Kinder und Erwachsene eine benachteiligende Wirkung, ohne dass explizit diskriminierende Absichten vorliegen müssen.

Diskriminierungserfahrungen sind eine Form psychischer Gewalt und behindern eine positive Identitätsentwicklung. Die Verweigerung von Zugehörigkeit und Anerkennung beeinträchtigt das Wohlbefinden von Kindern, verhindert Beteiligung und Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und erschwert Bildungsprozesse.

Diskriminierung ist rechtlich untersagt: Benachteiligungen auf Grund bestimmter Merkmale sind laut Grundgesetz⁶ (Art. 3) nicht statthaft. Die UN-Kinderrechtskonvention⁷ garantiert jedem Kind das Recht auf Nicht-Diskriminierung (Art. 2). Das AGG⁸ verbietet Diskriminierung beim Zugang zu Kitas⁹ und insbesondere am Arbeitsplatz.

Kitas als demokratische Lernorte haben zur Erfüllung ihres Bildungsauftrags die Verpflichtung, Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen. Dies gelingt nur, wenn sich alle Verantwortungsebenen daran beteiligen und die Einrichtung diskriminierungskritisch überprüfen und verändern.¹⁰

Was kommt bei Kindern an?

Im ungleichen Machtverhältnis zu Erwachsenen erleben Kinder Diskriminierung in Form von Adulthood. Gleichzeitig erleben sie Diskriminierung als Mitglieder weiterer diskriminierter Gruppen. Kinder nehmen Diskriminierung in jungen Jahren wahr. Von sich aus können sie diskriminierenden Mustern in Kitas kaum etwas entgegensetzen. Sie brauchen Ermutigung und ein diskriminierungskritisches Umfeld: Gerechtigkeit vermittelt sich Kindern darüber, dass es an einem Ort gerecht zugeht, dass Ungerechtigkeiten nicht hingenommen werden und es einen für sie zugänglichen Ort für Beschwerden über Ungerechtigkeiten gibt. Verfolgt eine Kita Antidiskriminierung als Leitlinie, die sich in den Abläufen und in der Ausstattung der Kita zeigt, so gibt sie Kindern starke Signale, hier vor Diskriminierung geschützt zu werden. Dies wird sie stärken, sich gegen Diskriminierung und Ungerechtigkeiten zu wehren, die gegen sie oder auch gegen andere gerichtet sind.

Was kann vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung beitragen?

Die Implementierung des Praxiskonzepts der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung unterstützt die schrittweise Entwicklung einer diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen pädagogischen Praxis und Organisationsentwicklung in Kitas¹¹, auch entlang eines Qualitätshandbuchs.¹²

Empfehlungen für die Praxis in der Kita

Als Team eine Lerngemeinschaft gegen Diskriminierung werden

Thematisieren Sie im Team Ausschlüsse, Benachteiligungen, Diskriminierungen

Nehmen Sie Begriffsklärungen vor, um persönliche Erfahrungen und Beobachtungen einzuordnen: Was ist vorgefallen? Ist es eine Beleidigung, eine Herabwürdigung, eine Diskriminierung? Geklärte Begriffe helfen, sachlich über Diskriminierung, ihre Erscheinungsformen und Wirkungen, zu sprechen.

In vielfältig zusammengesetzten Teams ist die Chance größer, Ausgrenzung in der Kita aufzudecken. Berichten Kolleg*innen von eigenen Diskriminierungserfahrungen, so ist Achtsamkeit geboten: Es muss vorher vereinbart werden, dass die Erfahrungen nicht in Frage gestellt, relativiert oder banalisiert werden. Ebenso ist zu verhindern, dass die Kolleg*innen dazu ausgefragt werden. Es ist nicht ihre Aufgabe, das Team über Diskriminierung aufzuklären. Informationen über Ausmaß und Wirkung von Diskriminierung sind über Fachpublikationen¹³, Filme, Romane zugänglich. Darüber können Verständnis und Empathie wachsen, ohne dass Kolleg*innen im Mittelpunkt stehen.

Das Aufdecken institutioneller Diskriminierung stellt „selbstverständliche“ Gepflogenheiten in Frage, deren diskriminierende Wirkungen sich aus privilegierter Sicht nicht erschließen und die häufig zunächst geleugnet werden. Prüffragen können sein: Kommt diese Aktivität allen zugute? Wer wird ausgeschlossen? Wodurch? Was können wir unternehmen, um die Aktivität so zu gestalten, dass alle teilhaben können? Ein Beispiel ist die Überprüfung der in der Kita verwendeten Sprache über Unterschiede: Welche Bezeichnungen sind abwertend? Welche Alternativen finden wir?¹⁴

Verpflichten Sie sich, als Team gegen Diskriminierung aktiv zu werden

Nehmen Sie das Kinderrecht auf Nicht-Diskriminierung (Artikel 2 UN-Kinderrechtskonvention) zum Anlass, ihre Praxis daraufhin auszurichten. Vereinbaren Sie einen Zeitraum, in dem Sie sich intensiv damit beschäftigen. Buchen Sie In-House-Fortbildungen zum Thema, reservieren Sie bei jeder Dienstbesprechung etwas Zeit dafür. Laden Sie Expert*innen ein. Verabreden Sie eine Beobachtungsphase, in der Sie diskriminierungskritisch Ihren Tagesablauf erkunden. Führen Sie Gespräche mit Kindern und Erwachsenen. Ziel der Erkundungen ist es, den Handlungsbedarf zu identifizieren, um dann in der Kita konkrete Veränderungen vorzunehmen.

Häufig entsteht Abwehr, weil Diskriminierung als Vorwurf an Einzelne verstanden wird. Daher ist es wichtig, Diskriminierung als strukturelles Problem zu verstehen, zu dem natürlich auch Einzelne mit ihrem Handeln beitragen. Für dessen Lösung ist jedoch mehr notwendig als individuelle Verhaltensänderungen. Das Motto von Natasha Kelly zu Rassismus „Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!“¹⁵

gilt auch für alle anderen Formen von Diskriminierung. Sich als ganzes Team der Antidiskriminierung zu verpflichten ist der passende Schritt, der das individuelle Handeln wie auch die Praxis und ihre Rahmenbedingungen reflektieren lässt. Eine externe fachliche Begleitung des Prozesses kann hilfreich sein. Wenn man in konkreten Diskriminierungs-Fällen nicht weiterkommt, können unabhängige Antidiskriminierungs-Beratungsstellen weiterhelfen wie Z.B. „KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen“ in Berlin.¹⁶

Kinder stärken gegen Diskriminierung und Ungerechtigkeiten

Verabreden Sie ein pädagogisches Interventionskonzept gegen Diskriminierung

Wenn es in der Kita zu diskriminierenden Äußerungen und Handlungen von Kindern kommt, braucht es auf jeden Fall eine Reaktion der Erwachsenen. Denn Erwachsene sind die „Autoritäten“ an diesem Ort und stehen für die Regeln des Umgangs. Ein Interventionskonzept, das im Team erarbeitet und verabredet wird, schafft Handlungssicherheit.¹⁷ Unmittelbare Diskriminierung erfordert eine sofortige Intervention. Das diskriminierte Kind braucht Trost und Zuspruch, das diskriminierende Kind braucht die Erinnerung an den Vorsatz, hier niemanden zu verletzen, auch nicht mit Worten. Äußern Kinder stereotype Vorstellungen von Menschen, so braucht es eine Thematisierung über einen längeren Zeitraum, um Fehlinformationen aufzudecken und Empathie zu wecken. Sind es Erwachsene, die sich diskriminierend äußern oder verhalten, so ist besonders wichtig, dass andere Erwachsene vor den Kindern widersprechen. Damit signalisieren sie, dass sie sich verlässlich für Gerechtigkeit einsetzen. Sie ermuntern Kinder, sich mit ihren Beschwerden an sie zu wenden. Um bei Beschwerden hellhörig zu sein für Diskriminierung („Die sagen, ich bin kein richtiges Mädchen.“, „Die sagen *Schoki* zu mir und ich will das nicht.“ „Hier bestimmen nur die Erwachsenen.“), ist neben dem Interventionskonzept ein diskriminierungssensibles Beschwerdeverfahren sinnvoll.¹⁸ Es erfordert die Bereitschaft im Team, auch die Kritik der Kinder an den Regeln und Routinen in der Kita wie auch an Handlungsweisen der Pädagog*innen oder der Kitaleitung anzunehmen und zu verfolgen. Im Nachdenken und Sprechen über konkrete Vorfälle entwickeln Kinder ihre moralische Urteilsfähigkeit und ihren Gerechtigkeitssinn weiter. Sie erweitern ihren Wortschatz über Gefühle, versetzen sich in andere hinein und üben moralisches Argumentieren: „Das ist ungerecht, weil...“ Sie lernen, dass sie sich wehren können. Ermutigende Beispiele von Menschen, die gegen Diskriminierung und Ungerechtigkeit Widerstand geleistet haben oder leisten, laden zur Identifikation ein und können empowernd wirken.¹⁹ Nutzen und schaffen Sie Gelegenheiten zu Gesprächen über Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit, auch mit Geschichten, Kinderbüchern, Gesprächsrunden mit Persona Dolls.²⁰

Eltern/Bezugspersonen als Bündnispersonen gegen Diskriminierung gewinnen

Eltern/Bezugspersonen erleben manches in der Kita als Diskriminierung: Wenn sich Familien in der Einrichtung nicht wieder erkennen, sie nirgendwo vorkommen. Wenn ihre Familiensprachen keinen Raum haben und nicht gesprochen werden dürfen oder wenn sie auf ihre Religion oder Hautfarbe reduziert werden. Eltern/Bezugspersonen ziehen ihre Schlüsse aus abwertenden Ungleichbehandlungen in der Kita und fühlen sich nicht willkommen. Es lässt sie zweifeln, ob dies ein guter Ort für ihr Kind ist. Um dem entgegenzuwirken, sollte die Kita den Austausch mit ihnen über Diskriminierung in der Kita initiieren. Dazu dienen Gespräche oder auch Umfragen. Erkennen Sie an, wenn Eltern/Bezugspersonen den Mut fassen, von Ungerechtigkeiten, Ausgrenzung, Diskriminierung in der Kita zu berichten. Reagieren Sie ruhig und zeigen Sie sich interessiert an der Verbesserung der Situation, gemeinsam mit den Familien.

Eine abgestimmte Antidiskriminierungsstrategie hilft auch gegenüber Eltern/Bezugspersonen, die selbst diskriminierende Positionen vertreten und diese in die Kita hineintragen. Beratung zum Umgang mit rechtsextremen Eltern/Bezugspersonen kann unterstützen.²¹

Ausblick für Kitaträger: Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung

Interventionskonzepte und diskriminierungssensible Beschwerdeverfahren sind geeignete Maßnahmen, um Nicht-Diskriminierung in der pädagogischen Praxis von Kitas zu verfolgen. Sie erfordern die Befürwortung und Unterstützung des Trägers, z.B. in Form von zusätzlichen Fortbildungs- und Zeitressourcen der Teams, einer nicht-diskriminierenden Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung, einer Selbstverpflichtung zu aktiver Antidiskriminierung im Leitbild, einer diversifizierenden Personalpolitik.

Daneben regelt das AGG den Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligungen am Arbeitsplatz Kita. Kitaträger müssen dafür sorgen, dass Diskriminierung unterbleibt, bei Betreuungsverträgen, bei Stellenausschreibungen und -besetzungen oder wenn Mitarbeiter*innen andere diskriminieren. Sie sind verpflichtet, die Mitarbeiter*innen über das AGG zu informieren und eine Antidiskriminierungs-Beschwerdestelle einzurichten.

Die Gesetze sind klar: Es geht nicht darum, ob Antidiskriminierung in Kitas verankert wird, sondern wie. Noch fehlt es in Deutschland an kitaspezifischen Konzepten für eine umfassende diskriminierungskritische Organisationsentwicklung. Bildungspolitik und Wissenschaft sind gefordert – für Praxisforschung und -entwicklung sind innovationsbereite Kitaträger gefragt.

¹ Vgl. Mechtild Gomolla (2016): Diskriminierung. In: Mecheril, Paul unter Mitarbeit von M. Rangger und V. Kourabas (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz Verlag. S. 73-89.

² Intersektional meint die Gleichzeitigkeit und Wechselwirkung von Diskriminierung entlang mehrerer Abwertungslinien, die sich überkreuzen (engl. intersection).

³ Othering im Sinne von Ver-Änderung, Besonderung, zu-Anderen-gemacht-werden

⁴ Vgl. historische Völkermorde und mörderische Regime, aber auch aktuelle Morde wie in Hanau 2020 und Halle 2019, in denen die Tötungsabsichten der Täter gezielt Menschen galten, die ihnen „ausländisch“ erschienen.

⁵ Jenessen, Sven/ Kastike, Nicole/ Kotthaus, Jochem (2013): Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_im_vorschulischen_und_schulischen_bereich.pdf?__blob=publicationFile&v=3

⁶ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Artikel 3, https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html

⁷ <https://www.kinderrechte.de/kinderrechte/un-kinderrechtskonvention-im-wortlaut/>

⁸ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-80790>

⁹ vgl. Rechtsgutachten von KiDs/Fachstelle Kinderwelten: Rechtsgutachten: Diskriminierungsschutz in der Kindertagesbetreuung in Berlin und Gutachten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2021/20210915_standpunkte_kita.html

¹⁰ Siehe Ayten, Nuran (2020): Demokratische Prozesse in Kitas: Für wen und mit wem? In: Kita aktuell spezial: Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in der Kita. Hrsg.: Sandra Richter. 2/2020, S. 70-71. Hürth: Carl Link.

¹¹ Implementierung von Vorurteilsbewusster Bildung und

Erziehung meint den Prozess der Qualitätsentwicklung in Kitas, der sich an den Zielen, Prinzipien und Methoden des Ansatzes orientiert. Der Prozess ist auf mindestens 2 Jahre angelegt und strukturiert von Fortbildungstagen (8-10) und Praxisphasen (5-6). Die Fachstelle Kinderwelten bietet Kitaträgern die fachliche Begleitung an.

¹² Vgl. ISTA (2021): Qualitätshandbuch für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung. Wamiki Verlag

¹³ Siehe zahlreiche Publikationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>

¹⁴ Vgl. KiDs-aktuell zur diskriminierungskritischen Praxis zu 12 Praxisthemen: https://situationsansatz.de/?s=kids+aktuell&post_types=publikationen

¹⁵ Kelly, Natasha A. (2021): Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen! Atrium Verlag

¹⁶ www.kids.kinderwelten.net Zum Beratungsansatz von KiDs: https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2020/07/kids_bericht_beratung.pdf

¹⁷ Siehe ISTA/ Fachstelle Kinderwelten (2017): Inklusion in der Kitapraxis. Die Interaktion mit Kindern vorurteilsbewusst gestalten. Band #3: S. 117, 152, 163. Berlin: Wamiki

¹⁸ Arbeitshilfe siehe https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2020/07/Kids_Arbeitshilfe_webversion.pdf

¹⁹ Z.B. Nelson Mandela, in ISTA/Kinderwelten (2017): Inklusion in der Kitapraxis: Die Lernumgebung vorurteilsbewusst gestalten. Band #2, S. 151-153. Berlin: Wamiki

²⁰ Siehe https://situationsansatz.de/?s=persona+dolls&post_types=publikationen

²¹ Hilfreiche Broschüren zum Thema rechtsextreme Eltern/ Bezugspersonen: Böll Stiftung: www.boell.de/sites/default/files/orientierung_rechtsextremismus_kitas_1.pdf ; Amadeu Antonio Stiftung www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/12/kita_internet_2018.pdf; Eltern stärken: www.elternstaerken.de/wp-content/uploads/2020/03/ES-BRO2016-web.pdf

Impressum

Hrsg.: Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung[®]

im ISTA Institut für den Situationsansatz / INA Berlin gGmbH

Muskauer Str. 53 • 10997 Berlin • Tel. 030 / 69 53 99 90 • fachstelle@kinderwelten.net

www.situationsansatz.de • www.kinderwelten.net

Autor*innen: Amna Janne Akeela, Petra Wagner

Redaktion: Nuran Ayten, Tajan Ringkamp, Sandra Richter, Nuran Yigit, Maryam Hashemi (Fachstelle Kinderwelten)

Layout & Satz: c'ursprung | design.digitale.medien • cursprung.com

Info 4 • Dezember 2021

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

beim Berlin

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie



Publikation im Kompetenznetzwerk „Demokratiebildung im Kindheitsalter“ im BMFSFJ-Bundesprogramm „Demokratie leben!“ Projektpartner sind ISTA/ Fachstelle Kinderwelten und das Deutsche Kinderhilfswerk e.V.