

KINDER WELTEN

INFO 8

Das Tabu brechen – Rassismus gegen BIPOC-Pädagog*innen in Kitas thematisieren

Rassismus ist eine traurige, zutiefst dehumanisierende und allgegenwärtige Realität für Betroffene in unserer Gesellschaft – und daher auch in Kitas und in der pädagogischen Praxis. BIPOC¹-pädagogische Fachkräfte erleben Abwertung, Disqualifizierung, Ausgrenzung und Entmündigung. Darüber offen zu sprechen ist jedoch häufig ein Tabu. Mit diesem Infobrief möchten wir Sensibilität für das Thema schaffen und Kitaleitungen, Fachberater*innen, Trägervertreter*innen auf ihre Verantwortung aufmerksam machen, durch Enttabuisierung und aktives Engagement eine inklusive, vielfältige und antirassistische Praxis zu gestalten, die nicht nur Kinder, sondern auch BIPOC-Fachkräfte schützt.

Es ist erfreulich zu beobachten, dass trotz oder gerade wegen gemachter Rassismuserfahrungen immer mehr Menschen mit BIPOC-Hintergrund Ausbildungen oder Studiengänge im elementarpädagogischen Bereich absolvieren. In den Kitas wird dadurch auch das pädagogische Personal zunehmend diverser. Neben der wachsenden Zahl der BIPOC-Kinder und -Familien bringt auch die steigende Zahl der BIPOC-Pädagog*innen rassistische Strukturen, Glaubenssätze, Vorurteile, Handlungen usw. ans Tageslicht, die tief in der pädagogischen Praxis und in den Institutionen verankert sind.

In der Kitalandschaft in Deutschland wird zunehmend, wenn

auch noch nicht ausreichend, die Problematik von Rassismus thematisiert. Dabei werden einzelne Bereiche wie die Interaktion mit Kindern, die Lernumgebung mit Kinderbüchern oder Kinderliedern etc. genauer unter die Lupe genommen. Ein kontroverses Thema ist beispielsweise die Reproduktion kolonialistischer Sichtweisen in Karnevalskostümen. Diese Entwicklung ist positiv zu bewerten, da sie dem Schutz der Kinder vor Stigmatisierung und Diskriminierung dient. Gleichzeitig wird durch die Thematisierung von Rassismus in Materialien oder Sprache deutlich, dass rassistische Strukturen tief in der Gesellschaft und damit auch in den Kitas verwurzelt sind.

BIPoC-Pädagog*innen erleben häufig Rassismus am Arbeitsplatz, insbesondere wenn sie die Einzigen in ihrer Position und im Team sind. Auch wenn hierzu noch zu wenig geforscht wurde, geht dies aus den Schilderungen von BIPoC-Fachkräften in Beratungsgesprächen, Fortbildungen und Empowerment-Veranstaltungen deutlich hervor.²

Stimmen aus dem Kita-Alltag

BIPoC-Fachkräfte machen die Erfahrung, dass ihre Abschlüsse und Kompetenzen nicht anerkannt werden. Sie erleben regelmäßig, dass ihre Professionalität infrage gestellt oder ihnen sogar gänzlich abgesprochen wird.

„Obwohl ich die gleichen Abschlüsse habe und die Ausbildung auch in Deutschland gemacht habe, musste ich zwei Jahre bei meinem Träger kämpfen, um die gleiche Entgeltgruppe wie meine weißen Kolleg*innen zu bekommen“.

„Ich arbeite seit ca. 10 Jahren in derselben Kita. Ich fing als Sozialassistentin an, auch da hatte ich öfter die Gruppen allein, wenn Personal gefehlt hat. Dann habe ich die Ausbildung gemacht, auch in demselben Betrieb, ich bin lange in der Einrichtung. Letztes fragte eine Kollegin mich, ob ich die Gruppe allein übernehmen kann, sie würde gerne Pause machen. Da dachte ich: Warum stellt sie mir diese seltsame Frage?! Das kann doch nicht sein, dass mir meine Kompetenzen als Erzieherin wieder abgesprochen werden.“

BIPoC-Fachkräfte erleben die Ablehnung von gesellschaftlich nicht anerkannten Sprachen unmittelbar, als Verbot ihrer Erstsprachen. Sind es Sprachen wie z.B. Arabisch, Türkisch, Persisch, so zeigt sich darin antimuslimischer Rassismus.

„Das ist wirklich schwer, also wenn ich Kinder verteidige, die gezwungen werden in der Kita Deutsch zu sprechen. Mir wird dann mitgeteilt, dass ich in der falschen Einrichtung arbeite. Ich soll doch den Träger wechseln. Jedes Fachgespräch mit mir über Mehrsprachigkeit / Translanguaging wird abgelehnt, aber nach außen hin sind wir eine interkulturelle Kita“

„Kolleg*innen von mir haben sich bei der Kitaleitung beschwert, dass ich manche Familien auf Türkisch begrüße. Sie meinten, sie fühlten sich ausgeschlossen. Daher sollte es untersagt werden, dass ich mit Familien auf Türkisch spreche. Das war ein Thema für die Teamsitzung.“

„Meine Kollegin und ich dürfen in unseren Pausen nicht in unseren Erstsprachen sprechen. Die Kita begründet es damit, dass sie nicht verstehen würde, wenn wir hinter ihrem Rücken reden“.

Oft fallen rassistische Äußerungen auch aus dem Nichts, wie z.B. „bei euch ist das ja so, ihr habt kein Zeitgefühl“, „ihr setzt den Kindern keine Grenzen“ oder „ihr erzieht die Jungs als Paschas“. Das Paradoxe ist, dass oft zeitgleich zu solchen stereotypisierenden und rassistischen Aussagen das biografische Wissen der Fachkräfte genutzt und benutzt wird, um auf Bezugspersonen zuzugehen, für Übersetzungstätigkeiten oder um „kulturelles Wissen“ (Feiertage, Rituale) abzufragen. Ihr Wissen, das tatsächlich nicht in der Ausbildung erlernt werden kann, wird vereinnahmt, nicht aber als professionelle Kompetenz angesehen.

Diese Stimmen und Situationen machen deutlich, wie unterschiedlich und tief rassistische Äußerungen und Erfahrungen reichen, die BIPoC-Pädagog*innen in ihrem Arbeitsumfeld

Brief der Autor*innen der Fachstelle Kinderwelten an BIPoC-Kolleg*innen:

Liebe BIPoC Pädagog*innen,
wir sehen euch und erkennen die Lücken, die im Hinblick auf Diskriminierungsschutz leider immer noch bestehen. Viele von euch werden nicht ausreichend gesehen oder gehört. Eure aussagekräftigen Berichte über schmerzhaften Erfahrungen haben uns zutiefst bewegt und gleichzeitig dazu motiviert, dieses Kinderwelten-Info zu verfassen. Ihr seid bei diesem Kampf nicht allein – gemeinsam gehen wir den Weg, Schritt für Schritt, Sensibilisierung um Sensibilisierung.

Wir möchten euch ermutigen, euch in eurer Kitapraxis weiterhin lautstark gegen jegliche Form von Diskriminierung und Rassismus zur Wehr zu setzen, euch zu beschweren und dies anzuzeigen. Hierbei stützen wir uns auf das Diskriminierungsverbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das rassistische Diskriminierungen verbietet.

Ihr seid wichtig, eure Erfahrungen zählen, und wir stehen an eurer Seite, um für eine gerechtere und diskriminierungsfreie Kitapraxis einzutreten.

Mit Solidarität und Respekt,
Eure Fachstelle Kinderwelten

machen. Die Erlebnisse sind nicht nur persönlich belastende Einzelfälle, sondern weisen auf strukturelle Probleme, Passivität und Mängel innerhalb der Institution Kita hin.

Weg vom Bagatellisieren, hin zur Auseinandersetzung mit Rassismus

Rassismus ist als gesamtgesellschaftliches, tradiertes, strukturelles Problem überall in der Gesellschaft omnipräsent - und damit auch in den Kitas. Der Rassismus im Arbeitsalltag muss der Kritik zugänglich gemacht werden, um das Verständnis für seine Auswirkungen zu vertiefen und die Strukturen in den Einrichtungen zu verändern.

Beschwerden von BIPoC-Pädagog*innen über Rassismus werden jedoch oft abgetan mit Äußerungen wie „war doch nicht rassistisch gemeint“, „sei doch nicht so empfindlich!“ „boah, bist du sensibel!“, „du verstehst keinen Spaß!“, „warum musst du alles moralisieren?“ oder „du reagierst aber aus einer Betroffenheit!“ Dieser Umgang führt dazu, dass Konsequenzen gegen Rassismus ausbleiben und rassistische Strukturen in den Einrichtungen weiter verfestigt werden. Damit werden BIPoC-Pädagog*innen mit der Bewältigung der Diskriminierung und mit ihren Verletzungen allein gelassen.

Misstrauen und rassistische Abwertungen gefährden das Wohlbefinden der BIPoC-Kolleg*innen und beeinträchtigen die Zusammenarbeit. Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit kann nur gelingen, wenn Respekt und Empathie vor Abschluss und Abwertung schützen.

Was ist Rassismus?

Rassismus ist eine Lehre, die eine hierarchische Unterscheidung von Menschen vornimmt. Sie geschieht anhand der Zuschreibung von Wertigkeiten, die Machtverhältnisse/Hierarchien begründen.

- Grundlage dieser Unterscheidung ist die Konstruktion von Merkmalen, die als wesentliche Voraussetzung für soziale und kulturelle Leistungsfähigkeit sowie für gesellschaftlichen Fortschritt gesetzt werden.
- Menschen werden den Merkmalen (wie Herkunft, Religion etc.) zugeordnet und als Gruppe abgewertet (Afrikaner*innen, Muslime, Jüd*innen, Sinti*innen etc...).
- Rassistische Diskriminierung ist häufig mit anderen Diskriminierungserfahrungen verschränkt (Intersektionalität)
- Struktureller Rassismus zeigt sich in gesellschaftlichen Institutionen in Routinen rassistischer Ausgrenzung und Ungleichbehandlung, die ohne rassistisches Handeln von Individuen funktioniert.
- Rassismus zeigt sich in der Wirkung auf rassistisch Diskriminierte, nicht in den Absichten.

„Eine der Möglichkeiten, Rassismus zu identifizieren, besteht darin, seine Effekte zu studieren. Insbesondere nicht-intendierter, institutionalisierter, wohlmeinender, paternalistischer Rassismus kann nur schwerlich an den Motiven erkannt werden.“³

Was kommt bei Kindern an?

Kinder brauchen Beziehungen zu Erwachsenen, die die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln. Um Kinder in ihren Identitäten zu stärken, muss Vielfalt sichtbar und erlebbar sein. Insbesondere in Einrichtungen, in denen Familien und Kinder die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln, braucht es heterogene Teams. Sie bieten Kindern vielfältige Rollenmodelle, die verschiedene Persönlichkeiten und Fähigkeiten repräsentieren. Das kann ihre Vorstellung davon erweitern, was in der Gesellschaft möglich ist.

Kinder benötigen Möglichkeiten, ihre Vielfaltserfahrungen auf eine selbstverständliche Weise und nebenbei zu machen. Dazu müssen sie die Erfahrung machen können, dass pädagogische Fachkräfte nicht nur divers sind, sondern in ihrer Diversität auch respektiert und geachtet werden. Hier ist es besonders wichtig, dass Träger / Leitungen beim Zusammenstellen von Teams nicht in "Tokenismus" verfallen, dies würde bestehende Strukturen nur fortschreiben.

Token und Tokenismus

Tokenismus bezeichnet kritisch eine Praxis, bei der nur symbolische Anstrengungen unternommen werden, um Mitglieder einer gesellschaftlich marginalisierten Gruppe (etwa Frauen, Migrant*innen, Homosexuelle) in soziopolitischer Hinsicht gleichzustellen (etwa in Beruf, Politik, Kultur oder Vereinsleben). In der Realität wird aber dem Großteil der marginalisierten Minderheit(en) die Gleichbehandlung mit der Mehrheitsgesellschaft vorenthalten. Ihre wenigen formell gleichberechtigten Vertreter*innen

dienen als Tokens (Spielsteine, Marionetten), die nach außen hin als „Aushängeschilder“ oder moralische „Feigenblätter“ missbraucht werden. Der Tokenismus dient also dazu, die Kritik an bestehenden diskriminierenden oder ausgrenzenden Machtverhältnissen, wie beispielsweise Sexismus oder Rassismus, abzuwehren, da die dominante Gruppe sich darauf berufen kann, Personen dieser „Kategorien“ aufgenommen zu haben. Bestehende Machtverhältnisse werden damit jedoch nur oberflächlich verdeckt.

Was kann die Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung VBuE beitragen?

Die VBuE ist ein Ansatz für die Kitas, der sich gegen Einseitigkeiten und Diskriminierungen wendet. Damit das auch gelingt, braucht es Teams, die sich auf den Weg machen. Dazu gehört, sich Wissen anzueignen, sich selbst, die Einrichtung und die Praxis kritisch zu reflektieren und zu analysieren sowie Veränderungen vorzunehmen. Um dies in der Praxis umzusetzen, bietet der Ansatz Werkzeuge und Methoden für die Kitaleitungen und Teams. Grundsätzlich geht es darum, die eigenen gesellschaftlichen Positionierungen und Wissensstände und deren Wirkungen auf die professionelle Arbeit zu reflektieren. Dazu gehört auch, genauer hinzuschauen, wer welche Positionierungen hat und die daraus entstehenden Privilegierungen und Benachteiligungen in der Gesellschaft zu erkennen: Wer im Team macht Rassismuserfahrungen? Wer nicht? Wird dies im Team weitergetragen? Wie kann ein Abbau gelingen?

Empfehlungen für die Praxis in der Kita

Rassismus im Team zum Thema machen

Da rassistische Äußerungen und Stereotype nicht in einem Vakuum entstehen, ist eine Auseinandersetzung und Sensibilisierung im Team unabdingbar. Raum sollten vor allem die betroffenen Pädagog*innen of Color bekommen. Zu empfehlen sind Team-Schulungen, Workshops und Fortbildungen, um Bewusstsein für Stereotype und Diskriminierungen zu schaffen und dabei auch Vielfaltsverdrossenheit / Vielfaltsignoranz zu reflektieren.

Jede Kita ist anders und es gibt keine Patentrezepte, um rassistische Strukturen auf verschiedenen Ebenen in den Kitas abzubauen. Dies ist ein längerer Prozess und erfordert vertiefte Auseinandersetzungen mit dem Thema, dessen Sichtbarkeit und Auswirkungen in den Kitas. Dabei werden alle Kitas unterschiedliche Schwerpunkte haben.

Mit Hilfsfragen wie diesen können Sie anfangen, sich auf die Spurensuche nach eigenen Diskriminierungsstrukturen zu begeben:

- Was bedeutet Rassismus?
- Woran erkennen wir rassistische Strukturen, Handlungen und Äußerungen?
- Wo finden rassistische Stigmatisierungen in den Teams statt?
- Hören weiße Kolleg*innen zu, wenn Rassismus von BiPoC Pädagog*innen thematisiert wird? Oder wird der Fokus

der Äußerung auf die Befindlichkeiten von weißen Kolleg*innen gelenkt?

- Achten wir auf eine respektvolle Wortwahl? Wo reproduzieren wir rassistische Fremdbezeichnungen?
- Gibt es einen Konsens im Team, dass bei rassistischen Äußerungen oder Vorfällen Kolleg*innen gegenüber interveniert werden soll? Wenn ja, wie?
- Sind Schutzräume für Betroffene vorhanden? An wen können sie sich konkret wenden?

Neben den Reflexionsfragen ist es Voraussetzung, sich durch unterschiedliche Formate Wissen zu Rassismus anzueignen und bestehendes rassistisches Wissen und Glaubenssätze abzubauen. Gleichzeitig sind auch Critical-Whiteness-Schulungen notwendig, also eine bewusste Auseinandersetzung mit dem "Weißsein" in den aktuellen gesellschaftlichen Strukturen. Dazu bietet die Fachstelle Kinderwelten speziell für pädagogische Fachkräfte Fortbildungen an.

Ebenfalls bietet sich die kritische Auseinandersetzung mit Ansätzen „interkultureller Pädagogik“ an. Diese bergen häufig die Gefahr, Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte zu „kulturalisieren“⁴, ein rassistischer Mechanismus, der die Probleme verstärkt, anstatt sie zu lösen.

Aufgabe der Träger: Das Verbot von rassistischer Diskriminierung durchsetzen

Die Auseinandersetzung mit Rassismus ist nicht auf die Teamebene zu beschränken. Es braucht darüber hinaus eine Verankerung in Beschwerdeverfahren, in Anti-Rassismus-Richtlinien und internen Unterstützungsstrukturen für BIPoC-Pädagog*innen, wenn sie Rassismus erfahren. So etwas gibt es bisher nur bei den wenigsten Einrichtungen / Trägern.

Träger als Arbeitgebende sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor Diskriminierungen zu schützen. Dies kann nur proaktiv passieren. Sie sind verpflichtet, ihre Kitaleitungen und Kitateams dabei zu unterstützen, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehört neben Präventionsmaßnahmen, sich

verbindlich und vollumfänglich an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG⁵ zu halten, das diskriminierende Benachteiligungen am Arbeitsplatz untersagt.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.⁶

Antidiskriminierungs-Beschwerdestellen⁷ sind einzurichten. Beschwerden von BIPoC-Mitarbeiter*innen über Diskriminierung muss nachgegangen werden. Und sie sind explizit zu ermuntern, auf jegliche Form von Diskriminierung und Rassismus aufmerksam zu machen.

¹ BIPoC= Black, Indigenous and People of Color BIPoC“ ist eine politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen.

² Wir möchten uns bei allen BIPoC-Pädagog*innen bedanken, die sich an uns gewandt haben und uns die Erlaubnis gegeben haben, ihre Erfahrungen in diesem Text anonym zu benennen.

³ In: Attia, I., Keskinilic, A.Z., Okcu, B. (2021): Muslimisch sein im Sicherheitsdiskurs. Transcript Verlag 2021, Bielefeld. S. 36

⁴ "Kulturalisierung" meint die Tendenz, Probleme in der sozialen Welt mit dem vermeintlichen „kulturellen“ Hintergrund der Beteiligten zu begründen, anstatt machtkritisch die sozialen Probleme zu analysieren.

⁵ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. www.antidiskriminierungsstelle.de

⁶ Vgl. AGG § 13 Beschwerderecht

⁷ Im AGG §1: Diskriminierung „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“. Kritisiert wird die Verwendung von „Rasse“, da es menschliche Rassen nicht gibt.

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: Nuran Ayten, Adalca Tomás
Redaktion: Serap Azun
Layout & Satz: c'ursprung | design.digitale.medien • cursprung.com
Info 8 • Dezember 2023



Publikation im Kompetenznetzwerk „Demokratiebildung im Kindheitsalter“ im BMFSFJ-Bundesprogramm „Demokratie leben!“. Projektpartner sind ISTA/ Fachstelle Kinderwelten und das Deutsche Kinderhilfswerk e.V. Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.