

**Arbeit und
Leben**

Kita
gerecht

Impulse für diskriminierungskritische Veränderungen in Kitas

Diskriminierungsformen – Praxisbeispiele – Reflexionsfragen



Impulse für diskriminierungskritische Veränderungen in Kitas

Diskriminierungsformen – Praxisbeispiele – Reflexionsfragen

Impressum

Text: Berit Wolter

Redaktion: Sophia Kleyboldt

Gestaltung und Druck: drucktechnik altona

Lektorat: Sophie Hellgardt

Herausgegeben von:

Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.

Besenbinderhof 60

20097 Hamburg

Telefon: 040/284016-0

E-Mail: office@hamburg.arbeitundleben.de

hamburg.arbeitundleben.de

Geschäftsführung: Dr. Lena Thureau, Elvisa Kantarević

Vereinsregister: Amtsgericht Hamburg

Registernummer: VR 9937

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Was ist überhaupt Diskriminierung? 4

Diskriminierung in der Kita. 9

Zur Broschüre 11

Adultismus 12

Klassismus 18

Sexismen 24

Rassismus 30

Antisemitismus 36

Ableismus 42

**Strukturen in Kitas
diskriminierungskritisch verändern 48**

Fazit 56

Diese Broschüre
kann auch online
gelesen werden



Einleitung

Als wer, wo und in welche Familien wir hinein geboren werden, ist Zufall. Und doch bestimmt dieser Zufall über so vieles im Verlauf unseres Lebens: über Bildungschancen, Diskriminierungsrisiken, Zugänge und Ausschlüsse.

Auch in Kitas erleben Kinder und ihre Familien Diskriminierung. Als Pädagog:innen besteht Ihre Aufgabe darin, diskriminierende Einstellungen, Handlungen und Strukturen als das zu erkennen, was sie sind: ein Hindernis dafür, alle Kinder in ihrer jeweils individuellen Entwicklung zu unterstützen und zu begleiten. Das ist ein Teil pädagogischer Professionalität. Dafür brauchen Sie Wissen, Selbstreflexion und Handlungssicherheit. Dabei soll diese Broschüre helfen.

Die Veröffentlichung ist entstanden im Rahmen des Projekts »Kita gerecht – Fortbildung für diskriminierungskritische Veränderungen« (2021–2023) und bezieht sich auf die ausgearbeiteten Expertisen der Referent:innen der Fortbildungsreihe, die wir zur Vertiefung empfehlen – online zugänglich unter hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/.

Das Projekt wird gefördert von der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb. Projektträger ist der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, umgesetzt wird das Projekt von Arbeit und Leben Hamburg.



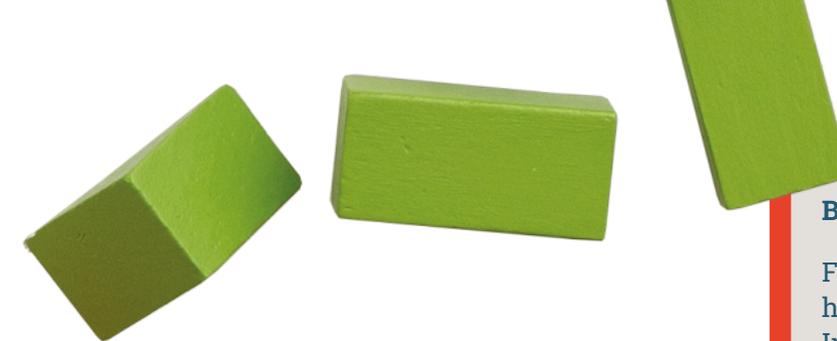
Was ist überhaupt Diskriminierung?

Nicht alles, was ungerecht ist, ist auch diskriminierend. Wenn in dieser Broschüre von »Diskriminierung« gesprochen wird, beziehen wir uns auf folgendes machtkritisches Verständnis:

Diskriminierung ist immer eine **Benachteiligung entlang eines (zugeschriebenen) Identitätsmerkmals**. Zum Beispiel kann ein Mensch, der **antimuslimischen Rassismus** erfährt, tatsächlich muslimisch sein oder die diskriminierende Person nimmt aufgrund von Aussehen, Herkunft oder Namen lediglich an, er sei muslimisch.

Diskriminierung findet immer innerhalb eines **ungleichen Machtverhältnisses** statt – sie ist also nicht umkehrbar. Witze über Reiche, **cis** Männer oder »typisch Deutsche« können beispielsweise stereotyp und unlustig sein. Sie sind aber nicht diskriminierend, da diese Gruppen in der Gesellschaft insgesamt privilegiert sind, also Vorteile haben. Es gibt auch gewaltvolle und verletzende Formen von Ausschluss, die nichts mit Diskriminierung zu tun haben.

Diskriminierung hat immer einen **historischen Kontext**. Rassismus hängt beispielsweise u. a. mit der Geschichte von Kolonialismus, nationalsozialistischer »Rassenlehre« und der Geschichte sog. »Gastarbeiter:innen« in Deutschland zusammen.



Begriffserklärungen

Für alle **Begriffe**, die hellblau im Text hervorgehoben sind, gibt es einen kurzen Infokasten. Die Begriffe aus der Einleitung sind auf den Seiten 6 bis 8 zu finden.

Diskriminierung funktioniert immer über die Herstellung von einem »Wir« und einem »Anderen«. Das wird **Otherring oder Beandern** genannt. Indem so getan wird, als ob eine Zugehörigkeit – bspw. nicht-**be_hindert** sein, **weiß** sein, Deutsch sprechen, cis sein – »normal« sei, wird alles andere zur Abweichung davon gemacht und abgewertet.

Diskriminierung geschieht **nicht immer absichtlich**. Auch wenn etwas anders gemeint, nicht gewusst oder falsch verstanden war – ausschlaggebend ist die Auswirkung, nicht die Absicht.

Diskriminierung beruht immer auf diskriminierenden **Ideologien** (Sexismus, Klassismus, Antisemitismus, Rassismus etc.) und ist eine **gesellschaftliche Struktur**. Wenn beispielsweise »behindert« als Beleidigung benutzt wird, hat das so ein Gewicht, da Ableismus als Ideologie die Strukturen der Gesellschaft prägt. Das bedeutet:

Der Zugang zu Bildung, Arbeit, Wohnraum, Gesundheitsversorgung ist für **be_hinderte** Menschen erschwert, es gibt abwertende Vorurteile, feh-

lende oder falsche Darstellungen in den Medien, eine Geschichte von Gewalt, Ausschluss und Vernichtung.

Deshalb hat Diskriminierung eine Bedeutung, die über die einzelne Situation hinausgeht und wirkt.

Diese Merkmale von Diskriminierung gelten für alle Diskriminierungsformen. Und jedes Machtverhältnis hat seine eigenen Formen und Auswirkungen und seine eigene Geschichte.

Zudem gibt es eine **Vielfältigkeit innerhalb diskriminierter Gruppen**. Beispielsweise können **als asiatisch eingeordnete** Menschen, **Rom:nja**, **Schwarze** Menschen und Menschen aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland alle Rassismus erfahren. Die konkreten Formen, die dies annimmt, sind allerdings sehr unterschiedlich.

Darüber hinaus gilt, dass kein Mensch nur einen einzigen Identitätsaspekt hat. Der Begriff »**Intersektionalität**« beschreibt ein Phänomen, bei dem sich unterschiedliche Diskriminierungsformen in einem Menschenleben überschneiden, überlagern und potenzieren. Eine [...] treffendere Wortwahl für Intersektionalität kommt von Christiane Hutson. Die Sozialwissenschaftlerin spricht davon, dass Menschen mehrdimensional verletzbar sind, wenn sie zur Zielscheibe nicht nur einer Diskrimi-

nierungsform werden.« (Ritz 2023) Eine gehörlose trans* Mutter ist nicht in einer Situation gehörlos, in der anderen trans* und in einer nächsten Mutter – sie ist immer alles. Und so sind auch Diskriminierungen nicht voneinander trennbar. Bekommt diese Person eine Arbeitsstelle trotz ihrer Qualifikationen nicht, lässt sich oft nicht klar nachvollziehen, ob die Benachteiligung mit Sexismus, Ableismus oder Transfeindlichkeit zusammenhängt, da vermutlich alles gemeinsam eine Rolle spielt.

Der Lebensweg jedes Menschen ist geprägt von seinen Erfahrungen mit Diskriminierungen und **Privilegien**. Hinsichtlich eines Aspekts oder mehrerer Aspekte privilegiert zu sein, macht die Diskriminierungserfahrungen entlang anderer Aspekte nicht ungeschehen und andersrum. Der erste Schritt hin zu einer diskriminierungskritischen pädagogischen

Praxis ist es, eigene Erfahrungen, Prägungen und Leerstellen zu reflektieren, um auf dieser Grundlage das pädagogische Handeln zu überprüfen und zu verändern.

als asiatisch eingeordnete Personen

Personen, denen aufgrund ihres Aussehens, Namens, ihrer Sprache(n) oder weiterer Merkmale zugeschrieben wird, aus Asien (meist Ostasien) zu kommen oder familiäre Bezüge dorthin zu haben.

antimuslimischer Rassismus

Eine rassistische Vorstellung von Muslim:innen als homogene Gruppe, der bestimmte (zumeist negative) Eigenschaften zugeschrieben werden und die als fremd eingeordnet wird. (übernommen von den Neuen Deutschen Medienmacher*innen)

be_hindert

Die Schreibweise mit dem Unterstrich soll den Fokus auf behindernde Strukturen richten und nicht auf das Individuum, das durch sie be_hindert wird.

cis

Bezeichnung für Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

weiß

Bezeichnung für Personen, die von Rassismus als gesellschaftlicher Struktur profitieren. Um zu kennzeichnen, dass es nicht um den realen Hautton, sondern das gesellschaftliche Konstrukt geht, wird das Wort kursiv geschrieben.

Privilegien

Vorteile und (Zugang zu) Ressourcen, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung besitzen. (übernommen von IDA e.V.)

Rom:nja

Gegenderte Form von Roma; sowohl Selbstbezeichnung als auch allgemeiner Sammelbegriff für eine heterogene Gruppe von Menschen, die vor gut 1000 Jahren aus Indien und dem heutigen Pakistan nach Europa gekommen sind. (übernommen von den Neuen Deutschen Medienmacher*innen)

Schwarz

Selbstbezeichnung von Menschen mit beispielsweise afrikanischen, karibischen oder afro-US-amerikanischen Vorfahren. Schwarz wird in diesem Zusammenhang immer groß geschrieben, um deutlich zu machen, dass damit keine Hautfarbe beschrieben wird. (übernommen von den Neuen Deutschen Medienmacher*innen)

trans*

Bezeichnung für Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Diskriminierung in der Kita

Dass Diskriminierung eine gesellschaftliche Struktur ist, bedeutet unter anderem, dass diese Themen in jedem Bereich unseres Zusammenlebens eine Rolle spielen – so auch in der Kita.

Und die Kita ist für viele Kinder der erste Bezugsrahmen außerhalb ihrer Familien bzw. des Kreises der Menschen, mit denen sie aufwachsen. Die Erfahrungen, die sie dort machen, sind grundlegend für ihre Entwicklung. Kinder fragen sich mit jedem Entwicklungsschritt aufs Neue: Wer bin ich in dieser Welt? Wer sind die anderen? Was wird von mir erwartet? Was ist »normal«? Gehöre ich dazu?

Die Antworten auf diese Fragen ziehen sie aus ganz unterschiedlichen Quellen. Zwar ist wichtig, was ihre familiären Bezugspersonen ihnen dazu erklären. Wichtig ist aber auch, was sie in der Kita beobachten: Wird nur dem dicken Kind beim Mittagessen gesagt, es solle sich keine zweite Portion nehmen? Kann das Kind mit Be_hinderung nicht mit auf den Ausflug kommen? Wie sehen die Hauptfiguren in den Kinderbüchern aus? Werden ausschließlich christliche Feste gefeiert? Wird Deutsch, Englisch oder Französisch zu sprechen

gelobt, Türkisch, Romanes und Swahili aber nicht? Ist der einzige Mann in der Kita die Leitung? Und die einzige Schwarze Person die Putzkraft?

Zu jeder einzelnen Diskriminierungsform lassen sich alle Bereiche der Kita-Praxis überprüfen. Manche davon sind für die Kinder nicht unmittelbar sichtbar – ob sich die Familie mit zwei Müttern ins Anmeldeformular eintragen kann, ob ihre Eltern / Bezugspersonen den in Beamtendeutsch verfassten Aushang zum Thema Kopfläuse verstehen, ob das Geschwisterkind den Krippenplatz doch nicht bekommen hat, als seine Be_hinderung diagnostiziert wurde. Betreffen tun sie die Kinder dennoch.

Ein systematisches Vorgehen ermöglicht eine umfassende Praxisveränderung. Im Projekt »Kita gerecht« wurde dafür entlang der folgenden Handlungsebenen gearbeitet:

- ▶ Leitbild und Organisationsentwicklung
- ▶ pädagogische Materialien
- ▶ Umgang mit Bezugspersonen/Eltern
- ▶ Interaktionen mit und zwischen den Kindern
- ▶ Alltagsabläufe, Rituale und Feste
- ▶ Lernumgebung und Räume
- ▶ Personal, Team und Zusammenarbeit
- ▶ Leitung, Träger und externe Dienstleister:innen

Zur Broschüre

In dieser Broschüre wird verschiedenen Diskriminierungsformen jeweils ein Kapitel gewidmet. Das echte Leben lässt sich nicht so klar strukturieren und eine Broschüre kann nur eine Hilfestellung dabei sein, sich der Komplexität anzunähern.

Wie auch bereits in der Fortbildungsreihe wird anhand von Beispielen geübt, Diskriminierung zu erkennen und Handlungsoptionen zu erarbeiten. Es gibt zudem jeweils eine Reihe von Reflexionsfragen zur Überprüfung Ihrer eigenen Praxis. Zum Abschluss wirft die Broschüre einen Blick auf einige wichtige strukturelle Veränderungen in Kitas.

Die gewonnenen Erkenntnisse auf weitere Diskriminierungsformen und weitere Praxisanlässe zu übertragen bleibt Ihre Aufgabe, denn Sie selbst kennen Ihre Praxis schließlich am besten. Diese Aufgabe ist nie erledigt, macht aber einen großen Unterschied – für die Kinder, ihre Familien und Bezugspersonen, die Kolleg:innen und auch Sie selbst, wenn Sie sich ihr mit Mut, Neugierde und Engagement widmen. **Viel Erfolg!**

Adultismus

» **A** dultismus beschreibt das Machtungleichgewicht, das zwischen jungen Menschen einerseits und sogenannten Erwachsenen andererseits besteht.

Adultismus verweist auf die Einstellung und das Verhalten Erwachsener, die aufgrund einer tradierten ‚Rangordnung‘ davon ausgehen, dass sie allein aufgrund ihres Alters intelligenter, kompetenter, schlicht besser seien als Kinder und Jugendliche, und sich daher über ihre Meinungen und Ansichten hinwegsetzen bzw. diese gar nicht erst erfragen. Adultismus ist eine Diskriminierungsform, die durch Institutionen, Regeln und Gesetze festgeschrieben und untermauert wird.« (Ritz 2023)

Dass Erwachsene gesellschaftlich als Norm gesetzt werden, zeigt sich auf vielfältige Weise – sie können Geld verdienen, politische Entscheidungen beeinflussen, kommen an Türklinken und werden von anderen Erwachsenen ernst genommen. Beschwerden sich Kinder über Erwachsene bei Erwachsenen, wird ihnen häufig nicht geglaubt oder zunächst der:die andere Erwachsene verteidigt. Die Emotionen und Bedürfnisse von Kindern werden verniedlicht oder problematisiert –

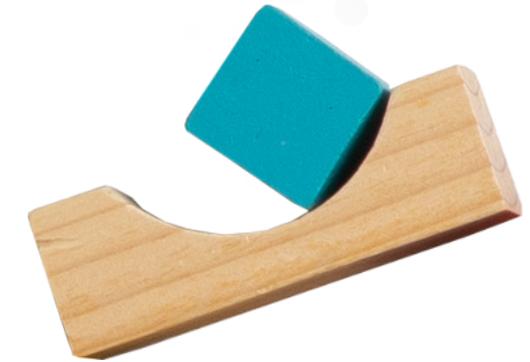
»Du siehst so süß aus, wenn du wütend bist«, »Du musst lernen, dass nicht alles immer nach deiner Nase läuft«, »Ich glaub, du musst jetzt mal ab ins Bett, so wie du dich aufführst«.

Auch Kitas sind in ihrer Grundstruktur adultistische Organisationen in einer adultistischen Gesellschaft, das lässt sich so schnell nicht ändern. Erwachsene bestimmen über Tagesablauf, neues Spielzeug, Öffnungszeiten, Personalauswahl, Budgetverwaltung, Gruppengröße, die Regeln und ihre Ausnahmen. Sie bestimmen, dass die Kinder überhaupt in die Kita gehen, wann sie gebracht und abgeholt werden und manchmal sogar, wann sie schlafen, essen und aufs Klo gehen sollen.

Indem Kinder als unvernünftig, unfertig, niedlich oder nervig konstruiert werden, bestätigen sich Erwachsene selbst als diejenigen, die Kinder schützen und dabei unterstützen müssen, zu vollständigen Menschen zu werden. Mit diesem Bild von Kindern wird gerechtfertigt, dass Pädagog:innen und Eltern / Bezugspersonen einschätzen, an welcher Stelle seiner Entwicklung ein Kind steht, was es braucht, welches Verhalten unterbunden und welches unterstützt

werden sollte. Dabei wird oft weniger vom individuellen Kind als von Entwicklungstabellen, Diagnosen und Vergleichen ausgegangen.

Kitas können allerdings bewusst weniger adultistisch gestaltet werden (z. B. durch ernst gemeinte Mitbestimmung durch die Kinder), ebenso wie die Beziehungen zwischen Erzieher:innen und Kindern. Und das liegt in Ihrer Macht.



Denn die Trennung in die Norm (Erwachsene) und die Abweichung (Kinder) ist für beide Seiten schmerzhaft, da sie eine Störung des Kontakts miteinander bedeutet. »Und dabei ist es so einfach, ein gemeinsames ‚Wir‘ zu kreieren. L. [Erzieher:in] beispielsweise beobachtet, dass die Kinder es mögen, ‚wenn wir Erwachsenen mit ihnen spielen und kuscheln, wenn sie auf uns klettern können und wenn wir mit ihnen lachen.‘ [...] Von einer pädagogischen Fachkraft wird [aber] in erster Linie nicht erwartet, dass sie besonders ausgelassen und fantasievoll spielen kann oder junge Menschen mit Witzen zum Lachen bringt. Von einer pädagogischen Fachkraft wird in erster Linie erwartet, dass sie ihren Bildungs- und Erziehungsauftrag verantwortungsbewusst erfüllt.« (Ritz 2023)

Um Missverständnissen vorzubeugen: Kinder sind kürzer auf der Welt als Erwachsene und manches Wis-

sen und manche Fähigkeiten fehlen ihnen tatsächlich. Deshalb haben Erwachsene an bestimmten Stellen die Verantwortung, sie zu schützen. Wissen über sich selbst und ihre Interessen und Bedürfnisse haben Kinder ihren erwachsenen Bezugspersonen jedoch voraus. Alles weitere ist individuell und situativ abzuwägen. Im Alltag passiert es zu oft, dass Erwachsene anhand gewohnter Abläufe, adultistischer Vorannahmen oder aus Bequemlichkeit pauschal entscheiden, was Kinder dürfen, sollen oder müssen. Ziel sollte sein, die Macht zu teilen oder abzugeben.



Praxisbeispiel »Oje, was wenn ich auch so ein:e gemeine:r Erwachsene:r geworden bin!?!«

Suchen Sie nach einem ruhigen, vertrauensvollen, vielleicht sogar kuscheligen Moment im Kita-Alltag und kommen sie mit einem oder mehreren Kindern ins Gespräch. Um ehrliche Antworten zu erhalten, sollten Sie die Kinder gut kennen. Beginnen Sie das Gespräch mit einer kleinen Anekdote aus Ihrem eigenen Leben, wie zum Beispiel: »Ich musste heute an meine Tante X denken. Die fand ich als Kind ganz schön gemein und ungerecht. Sie hat zum Beispiel ... Und auf einmal dachte ich: **Oje, was wenn ich auch so ein:e gemeine:r Erwachsene:r geworden bin!?!** Und da habe ich mir vorgenommen, ein:e richtig tolle:r Erwachsene:r zu sein.

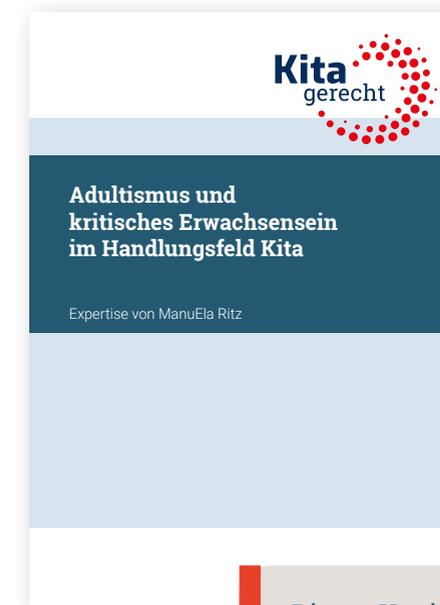
Und weißt du / wisst ihr was? Du könntest / ihr könntet mir dabei helfen. Mach ich manchmal etwas, was dich / euch so richtig nervt oder was du / ihr gemein und unfair findet?« Danken Sie dem Kind / den Kindern zum Abschluss und sagen Sie ihm / ihnen, was Sie von nun an versuchen anders zu machen. Sie können auch vereinbaren, dass das Kind / die Kinder Sie darauf aufmerksam macht / machen, wenn Sie wieder in alte Verhaltensmuster rutschen.



Praxisreflexion Adulthood

- ▶ Wann unterschätzen Sie Kinder? Wo können Sie Macht abgeben?
- ▶ Gibt es Kinderbücher in Ihrer Einrichtung, in denen die »Moral der Geschichte« darin besteht, dass die Kinder doch lieber das hätten tun sollen, was ihnen die Erwachsenen gesagt haben? Gibt es Bücher, in denen Erwachsene sich irren oder etwas von Kindern lernen?
- ▶ Machen Sie sich als Kolleg:innen gegenseitig auf adultistisches Verhalten aufmerksam? In Anwesenheit der Kinder? Haben Sie sich darüber ausgetauscht, wie Ihre Kolleg:innen Kritik hören und annehmen können, ohne sich beleidigt oder verletzt zu fühlen?
- ▶ Welche Regel erfüllt welchen Zweck? Wie können Sie die geltenden Regeln den jungen Menschen so erklären, dass die sie gut verstehen? Gibt es Regeln, die abgeschafft werden könnten? Welche Regeln sind für die Kinder bindend, gegen die Sie als Erwachsene:r aber offen oder heimlich verstoßen?
- ▶ Wer steht im Mittelpunkt Ihrer Arbeit? Die Kinder, die Pädagog:innen, die Eltern?

Möglichkeiten zur Vertiefung:



→ **Ritz, ManuEla / Schwarz, Simbi (2022):** Adulthood and critical adulthood: Behind (closed) doors. Unrast Verlag, Berlin.

→ **Liebel, Manfred / Meade, Phillip (2023):** Was ist Adulthood? Die Macht der Erwachsenen über die Kinder – eine Einführung für Jugendliche. Bertz + Fischer Verlag GbR, Berlin.

→ **Keßel, Peter (2022):** Adulthood in the KiTa, nifbe-Themenheft Nr. 38. https://www.nifbe.de/images/nifbe/Infoservice/Adulthood_online.pdf

Kinderbuch-Tipp:

→ **Winkelmann, Anne (2019):** Machtgeschichten. edition claus, Limbach-Oberfrohna.

Dieses Kapitel bezieht sich auf die Expertise »Adulthood und kritisches Erwachsensein im Handlungsfeld Kita« von ManuEla Ritz, die im Projekt »Kita gerecht« entstanden und abrufbar ist unter: hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/



Klassismus

Klassismus in der Kita zeigt sich zum Beispiel, wenn nach den Ferien im Morgenkreis gefragt wird, wer wohin in den Urlaub gefahren ist – und damit vorausgesetzt wird, dass alle in den Urlaub fahren (können).

Oder wenn manche Kinder ihre Markenschuhe vergleichen und andere nicht mitmachen können. Oder die Kitaplatzvergabe davon abhängt, ob das Kind eine Vollzeitbetreuung genehmigt bekommt, diese aber nur Vollzeitbeschäftigten staatlich finanziert wird.

»Klassismus beschreibt die Diskriminierung aufgrund von Klassenherkunft oder Klassenzugehörigkeit« (Seeck 2020).

Arm zu sein bedeutet »das systematische Abgeschnittensein oder -werden von Ressourcen wie Bildung, Geld, Anerkennung und gesellschaftlicher Teilhabe« (Abou 2017).

Es geht also nicht ausschließlich um Geld, sondern auch um Beteiligungsmöglichkeiten – die sich Betroffene von Klassismus oft erkämpfen, einfordern oder kreativ beschaffen müssen.

Geld bestimmt über den Zugang zu Wohnraum, Spielzeug, Kleidung, Ausflügen, kostenpflichtigen Bildungsangeboten. Aber auch klassistische Stereotype über Interessen, Ausdrucksweisen, Vornamen, Lieblingsessen etc. haben ihre Folgen. Kinder bemerken das Augenrollen über den Inhalt ihrer Frühstücksbox, den Kommentar zum Namen des Geschwisterkinds oder das Grinsen über ihr neues Lieblingskleidungsstück. Dann können sie sich nur schämen



oder verteidigen. Oft bleibt ein Gefühl des Nicht-Dazugehörens, das es auch klassismus betroffenen Erwachsenen erschwert, sich bspw. an Universitäten oder in Bewerbungsgesprächen sicher zu fühlen.

Klassismus steckt in der Vorstellung, Armut sei das individuelle Verschulden von Einzelpersonen. Einschneidende Lebensveränderungen wie Trennung, Job- oder Wohnungsver-

lust, Krankheit und die Folgen davon können jede:n jederzeit treffen und zu langfristigen finanziellen Einschnitten führen. Oft sind Menschen dann auf staatliche Unterstützung angewiesen. Manchmal wird dies über Generationen weitergegeben – wie übrigens auch Reichtum.

Klassismus steckt in Aussagen wie »Kein Geld für X haben, aber sich Y leisten« – also wenn Menschen mit

mehr Geld sich anmaßen, die Konsumentscheidungen anderer zu bewerten.

In der Kita kann sich Klassismus zum Beispiel auch in einer Situation zeigen, in der ein Kind sagt »Ich möchte mal Ärztin werden, oder Müllabfuhr«. Und die pädagogische Fachkraft antwortet dem Kind aus der Akademiker:innen-Familie: »Ah, du möchtest also Ärztin werden.« Und dem Kind

aus einer Familie, die Sozialleistungen bezieht: »Ja, bei der Müllabfuhr zu arbeiten, ist bestimmt schön.« Solche unterschiedlichen Reaktionen beruhen unbewusst auf klassistischen Vorannahmen.

Im Kontakt mit den Eltern / Bezugspersonen ist für alle Beteiligten (auch die Kinder!) spürbar, wer als Gesprächspartner:in wirklich ernstgenommen wird. Andersherum kann es ebenso passieren, dass sich z. B. gut verdienende Akademiker:innen-Eltern den Pädagog:innen gegenüber herablassend und klassistisch verhalten, etwa durch Aussagen wie »Na, heute wieder schön gebastelt?« oder »Ach übrigens, ich hol mein Kind morgen 15 Minuten nach Schließzeit ab, ich kann meinen Arbeitstermin nicht umverlegen« .



Praxisbeispiel »Bio ist besser«

In einer Kita steht das Sommerfest bevor, das die Eltern / Bezugspersonen organisieren. Beim vorangehenden Elternabend gibt es eine erhitzte Diskussion: Einzelnen ist es total wichtig, dass ausschließlich Bio-Lebensmittel für das Buffet verwendet werden. Andere geben zu bedenken, dass Bio-Essen deutlich teurer ist und sich das vielleicht nicht alle leisten können. Mehrere Personen blicken immer wieder zu einer alleinziehenden Mutter, deren Sozialhilfebezug bekannt geworden ist, als an anderer Stelle die Beiträge für die Kita-Reise besprochen wurden.

Zum einen wird in diesem Beispiel das Bio-Essen zum Standard erhoben. Ein Standard, der gerade in Bezug auf Kinder moralisch-wertend

aufgeladen ist. Gleichzeitig wird die alleinerziehende Mutter bevormundet, da sie sich nicht selbst äußert, aber angedeutet über sie gesprochen wird.

Es ist Aufgabe der anwesenden Leitung, die Diskussion zu unterbrechen und sich zu positionieren. Sie sollte betonen, wie wichtig es ist, dass sich in ihrer Kita alle Familien gleichermaßen beteiligen können und dass die finanzielle Situation privat ist. Sie könnte ein Statement dahingehend machen, dass es zumutbarer ist, einen Nachmittag im Jahr nicht Bio zu essen, als über das eigene Budget hinaus einkaufen zu müssen, und es daher keine Vorgabe gibt. Falls jedoch dem Bio-Wunsch entgegengekommen werden soll, könnten alle

Buffetbeiträge mit Kärtchen mit den jeweiligen Inhaltsstoffen und einem Symbol für Bio-Lebensmittel versehen werden. Oder als dritte mögliche Lösung könnten alle anonym einen Betrag ihrer Wahl in ein Sommerfest-Sparschwein geben, aus dem dann alle Lebensmittel für das Fest gekauft werden.

Praxisreflexion Klassismus

- ▶ Müssen Eltern / Bezugspersonen ihre finanzielle Situation offenlegen, um von bestimmten Zusatzzahlungen ausgenommen zu werden (bspw. Ausflüge, Bastelmaterial, Frühstücksgeld)?
- ▶ Welche Familien kommen in Ihren Kinderbüchern (nicht) vor? Leben sie in Häusern mit Gärten? Hat jedes Kind ein eigenes Zimmer? Welche Berufe werden (wie) dargestellt? Gibt es auch Erwachsene, die nicht erwerbstätig sind?
- ▶ Hat Ihre Kita die materiellen Ressourcen, um möglichst viel (Spiel-, Bastel-, Lese-)Material zum Mitnehmen nach Hause zu stellen bzw. um Vergünstigungen über Sammelbestellungen zu ermöglichen?
- ▶ Fördern Sie durch Ihre pädagogische Praxis ein solidarisches Miteinander unter den Kindern (Teilen unterstützen, Intervenieren bei Vergleichen unter den Kindern über Spielzeug / Besitz / Geburtstagsspektakel)?
- ▶ Erkennen Sie als Team klassistische Äußerungen / Handlungen und haben Sie die Handlungssicherheit, sich dagegen zu positionieren?

Möglichkeiten zur Vertiefung:



→ **Seeck, Francis, Theißl, Brigitte (2020):** Solidarisch gegen Klassismus – organisieren, intervenieren, umverteilen, Unrast Verlag, Münster.

→ **Abou, Tanja (2017):** Klassismus Oder: Was meine ich eigentlich, wenn ich von Klassismus spreche? Eine Annäherung, Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e. V. (IDA), Düsseldorf.

→ **Koné, Gabriele (2019):** Armutssensibles Handeln in der Kita, in: Welt des Kindes, 1/2019, KTK-Bundesverband e. V., Freiburg.

Kinderbuch-Tipp:

→ **Claudia de Weck, Lorenz Pauli (2017):** Geld zu verkaufen. Atlantis Verlag, Zürich.

Dieses Kapitel bezieht sich auf die Expertise »Klassismus im Handlungsfeld Kita« von Tanja Abou, die im Projekt »Kita gerecht« entstanden und abrufbar ist unter: hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/



Sexismen

Stellen Sie sich vor, Sie sind ein nicht-binäres Kind. Das bedeutet, Sie fühlen sich weder ganz klar als Junge noch eindeutig als Mädchen.

Vielleicht wissen Sie selbst noch gar nicht so genau, was das für Sie bedeutet – was Sie aber genau wissen, ist, dass die für Sie vorgesehene Kategorie sich falsch anfühlt. Welche Erfahrungen machen Sie im Laufe eines Kita-Tags?

In manchen Kitas sind die Garderobenfächer mit Blümchen / Prinzessinnen / Tierbabys für die einen und Autos / Superhelden / Dinos

für die anderen gekennzeichnet. In vielen Kitas werden Kindergruppen als »Hey Jungs, kommt jetzt mal!« oder »Na Mädels, wie sieht's aus bei euch?« angesprochen. Es gibt Lieder für den Morgenkreis, in denen erst die Mädchen, dann die Jungen klatschen sollen. Kennen Sie die Spiele »Jungen fangen Mädchen«, »Kind unter der Decke« (durch Ja-Nein-Fragen muss herausgefunden werden, welches Kind es ist – als erstes wird

meistens nach Geschlecht gefragt) oder »Papa-Mama-Kind«?

Vor allem jedoch sind es die versteckten Botschaften, die von Pädagog:innen, Eltern / Bezugspersonen und weiteren Kindern ausgehen: Welche Interessen werden erwartet? Welches Verhalten überrascht? Welches Aussehen (Frisur, Kleidung, Körperausdruck) gilt als »normal«, welches wird kommentiert?



Das Thema Geschlecht hat verschiedene Ebenen, die jeweils mit einer spezifischen Form von Sexismus verknüpft sind:

Cis-Sexismus bedeutet, dass davon ausgegangen wird, dass alle Menschen sich entweder in männlich oder weiblich einordnen lassen und ihre Geschlechtsidentität sich anhand ihrer Körper feststellen lässt – Menschen, bei denen das so funktioniert,

sind cisgeschlechtlich. Dadurch benachteiligt werden trans* und nicht-binäre Personen. In der Kita zeigt sich das z. B., wenn bei »Körperprojekten« Geschlecht anhand von Genitalien erklärt wird oder wenn über ein nicht-binäres Elternteil gegen seinen Wunsch wiederholt als »Mama« gesprochen wird.

Hetero-Sexismus (oder Heteronormativität) heißt, dass Heterosexualität

als Norm gesehen wird und alles weitere (bspw. Homo-, Bi-, Pan- oder Asexualität) unsichtbar bleibt oder ein »Coming Out« erfordert. Beispiele aus der Kita sind u. a., wenn Formulare nach »Mutter« und »Vater« fragen oder zu befreundeten Jungen und Mädchen gesagt wird, dass sie später bestimmt mal heiraten.

Endo-Sexismus zeigt sich in der Annahme, Körper ließen sich immer

eindeutig als männlich oder weiblich kategorisieren – bzw. dass es erstrebenswert sei, dies tun zu können. Genitalien, Chromosomen und Hormone haben vielfältige Ausprägungen. Diese Normen benachteiligen intergeschlechtliche Menschen. In der Kita wird dies vor allem durch fehlende Repräsentation (bspw. in Kinderbüchern oder Materialien zu Körpern) und mangelndes Wissen der Pädagog:innen deutlich.

Sexismus ist, wenn in diesem System als »weiblich« eingeordnete Menschen, Eigenschaften, Interessen etc. gegenüber »männlichen« benachteiligt werden. Das zeigt sich bspw., wenn bei Mädchen ihr Aussehen und bei Jungen ihre Fähigkeiten kommentiert werden, wenn die Erzieherinnen nach der Teamsitzung aufräumen und die Erzieher schon mal rauchen gehen oder wenn nur die Mütter an fehlende Wechselklamotten erinnert werden.

Es ist möglich, mit Kindern über diese Themen zu sprechen, ohne sich mit ihnen über Sexualität im Sinn von sexuellen Praktiken zu unterhalten. Sowohl trans* Personen als auch nicht-heterosexuelle Menschen berichten, dass sie teilweise seit ihrer frühen Kindheit unter einengenden Normen gelitten haben. Sachlich korrektes Wissen über Geschlecht, verschiedene Lebensweisen und unterschiedliche Familien ist wichtig für alle Kinder, damit sie eine Selbstverständlichkeit mit sich selbst und mit anderen entwickeln können. Das ist auch eine rechtliche Vorgabe – durch die Einführung des Personenstands »divers« gibt es endlich auch offiziell nicht mehr nur zwei Geschlechter.

Praxisbeispiel »Gespräche mit Kindern führen«

Der richtige Zeitpunkt und das richtige Alter, um mit Kindern über die Themen Körper, Geschlecht und vielfältige Lebensweisen zu sprechen, ist, wenn sie Fragen dazu stellen oder Theorien dazu äußern (z. B. »Du bist gar kein richtiger Mann«, »Das ist aber ein Mädchen-Pulli« etc.). Bei diesen Gesprächen ist es notwendig, die Vielfältigkeit als Standard zu setzen, um gar nicht erst eine Einteilung in »normal« und »anders« herzustellen. Kindgerechte Formulierungen können bspw. sein:

»Welchem Geschlecht Menschen sich zugehörig fühlen, ist ganz unterschiedlich. Die Frage, welchem Geschlecht eine Person angehört, kann nur sie selbst beantworten.« Hier könnte weiter erläutert werden: »Bei

vielen Menschen sind der Körper und die Identität in Übereinstimmung, bei manchen passen bestimmte Körperteile nicht zum Erleben / Gefühl.«

»Viele Menschen verlieben sich irgendwann in andere Menschen. Manche verlieben sich in Menschen ihres eigenen Geschlechts, manche verlieben sich in Menschen eines anderen Geschlechts.«

»Alle Kinder haben Lieblingsfarben / -kleidungsstücke / -spielzeuge und die Lieblingsfarben sind ganz unterschiedlich. Was ist denn Eure Lieblingsfarbe / -kleidungsstück / -spielzeug?«

Praxisreflexion (Cis-, Hetero-, Endo-)Sexismus

- ▶ Trauen Sie allen Kindern dieselben Fähigkeiten zu und unterstützen und wertschätzen Sie alle gleichermaßen bei ihren Aktivitäten, unabhängig vom Geschlecht?
- ▶ Befürworten Sie es, wenn Kinder individuelle Spiele, Beschäftigungen, Kleidungsstile, Körpersprache etc. wählen, auch wenn diese nicht den gängigen Geschlechtervorstellungen entsprechen?
- ▶ Unterstützen Sie alle Kinder hinsichtlich ihrer Identitäts- oder Begehrensbekundungen und nehmen alle Kinder gleichermaßen ernst? Gehen Sie davon aus, dass nicht alle Kinder sich cisgeschlechtlich und heterosexuell entwickeln (werden)?
- ▶ Vermeiden Sie Verbesonderungen und ermutigen Sie alle Kinder gleichermaßen, über ihre Familien zu sprechen? Respektieren Sie, wenn Kinder aus Regenbogenfamilien zurückhaltend sind?
- ▶ Antworten Sie allen Kindern altersangemessen und sachlich korrekt auf ihre Fragen zu Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen?

Möglichkeiten zur Vertiefung:



- **Bildungsinitiative Queerformat (2018):** Murat spielt Prinzessin, Alex hat zwei Mütter und Sophie heißt jetzt Ben. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Themen frühkindlicher Inklusionspädagogik. <https://www.queerformat.de/murat-spielt-prinzessin-alex-hat-zwei-muetter-und-sophie-heisst-jetzt-ben/>
- **Siever, Ravna Marin (2022):** Was wird es denn? Ein Kind! Wie geschlechtsoffene Erziehung gelingt.

- **Julius Beltz, Weinheim Thörner, Daniela (2021):** Junge, Mädchen, Kind. Geschlechtersensible Begleitung und Empowerment von klein auf. Familiar Faces Verlag, Berlin.

Kinderbuch-Tipp:

- **Feder, Tyler (2022):** Körper sind toll. Zuckersüß Verlag, Berlin.

Dieses Kapitel bezieht sich auf die Expertise »Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Handlungsfeld Kita« von Stephanie Nordt, die im Projekt »Kita gerecht« entstanden und abrufbar ist unter: hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/



Rassismus

Bei Rassismus geht es nicht um Hautfarben. Es geht um Macht. Es geht um die Konstruktion der *weißen* Norm und die Abwertung der »Anderen«.

Es geht um die »konkrete, bewusste und unbewusste Ungleichbehandlung von nicht-*weißen* Menschen auf zwischenmenschlicher, gesellschaftlicher und institutionalisierter Ebene. Dabei profitieren immer *weiß* positionierte Menschen von Rassismus an der Stelle, wo nicht-*weiße* Menschen Rassismus erfahren. [...] Diskriminierung ist ein Gewaltverhältnis, an dessen Beginn eine Beschimpfung oder ein abwertender Blick steht und am

Ende der Wirksamkeitsskala Ausbeutung und der Tod von nicht-*weißen* Menschen.« (Rouamba 2023)

Was heißt das konkret für die Kita? Die Mechanismen, mit denen Rassismus in der restlichen Gesellschaft wirkt, finden sich auch in der Kita wieder. Es gibt jahrhundertealte und mit der Geschichte des Kolonialismus verwobene rassistische Bilder von **BIPOC (Black, Indigenous, and**

People of Color) als »rückständig, natürlich, emotional, nicht gebildet, impulsiv, unwissend, unzivilisiert, kriegerisch, gefährlich, hilflos, unterdrückt, problembehaftet, körperlich und als hässlich« in Abgrenzung von *Weißen* als »fortschrittlich, wissenschaftlich, rational, klug, strategisch, wissend, zivilisiert, friedlich, kontrolliert, helfend, befreiend, problemlösend, entdeckend, geistvoll und als schön« (Rouamba 2023). Diese zeigen sich,

BIPOC

Abkürzung von Black, Indigenous, People of Color, bedeutet auf Deutsch Schwarz, Indigen und der Begriff People of Color wird nicht übersetzt. All diese Begriffe sind politische Selbstbezeichnungen. (übernommen vom Migrationsrat Berlin)

wenn Erzieher:innen das Verhalten eines Schwarzen Kinds als aggressiv einstufen, das sie bei einem *weißen* Kind als durchsetzungsstark interpretieren würden. Sie finden sich wieder, wenn ein Kind of Color sagt, es könne nicht Prinzessin spielen, weil die blondes Haar hätten – oder wenn ihm das von einem anderen Kind gesagt wird. Sie zeigen sich in der Faschingsver-

Erstbewohner:innen der Amerikas

Bezeichnung für die Menschengruppen, die zuerst in Nord- und Südamerika (den Amerikas) gelebt haben, auch bezeichnet als indigene Bevölkerung.

kleidung als Klischeebild von **Erstbewohner:innen der Amerikas**. In falschen Beschreibungen von Afrika als Land voller Tiere statt als Kontinent mit vielfältigen Regionen und Metropolen. In den Unsicherheiten und der Kontaktvermeidung von *weißen* Eltern / Bezugspersonen Familien of Color gegenüber.

Wie diese Beispiele zeigen, umfasst der Begriff »Rassismus« viele verschiedene Realitäten. Asiatisch eingeordnete Menschen, Schwarze Personen, Menschen, die muslimischen Glaubens sind oder so eingeordnet werden, Menschen mit Fluchtge-

schichte, Rom:nja, Menschen, die selbst oder deren Vorfahren indigenen Gruppen in Nordamerika, Südamerika oder Australien angehören, **als slawisch eingeordnete Personen** erleben in Deutschland u. a. rassistische Diskriminierungen. Diese haben unterschiedliche historische Kontexte und unterschiedliche Formen. Gemeinsam ist es ihnen, dass sie nicht über *weiße* Privilegien verfügen – bspw. als Individuum gesehen und behandelt zu werden, sich in den Medien auf respektvolle Weise wiederzufinden, ausschließen zu können, den Job, die Wohnung, den Kita-Platz aufgrund rassistischer Vorurteile nicht zu bekommen.

als slawisch eingeordnete Personen

Personen, denen aufgrund ihres Aussehens, Namens, ihrer Sprache(n) oder weiterer Merkmale zugeschrieben wird, aus Mitteleuropa, Osteuropa oder Südosteuropa zu kommen oder familiäre Bezüge dorthin zu haben.

Für die Kita bedeutet eine ernsthafte Auseinandersetzung mit Rassismus eine grundlegende Überprüfung eigener Strukturen, Abläufe, Materialien, pädagogischer Praxen. Rassismus zeigt sich manchmal offensichtlich, wie in der Verwendung des **N-Worts** in Kinderbüchern. Manchmal aber auch subtiler, wenn beispielsweise ausschließlich *weiße* Kinder in den Büchern vorkommen. Auch in Spielsituationen unter Kindern kann rassistischer Ausschluss explizit oder schwerer wahrnehmbar stattfinden: Wenn *weiße* Kinder nicht mit einem Schwarzen Kind spielen möchten,

kann es sein, dass sie dafür eine rassistische Begründung äußern – »Du darfst nicht mitspielen, weil ...« Oder aber sie beenden ihr Spiel, sobald das Schwarze Kind dazukommt, legen das Spielzeug weg, setzen das Spiel nur unter sich in einem anderen Raum fort. Beim Schwarzen Kind kommt auch dann an: Mit dir stimmt etwas nicht, du gehörst nicht dazu. Als Pädagog:in müssen solche Dynamiken wahrgenommen und korrekt eingeordnet werden, um angemessen zu reagieren.

N-Wort

Ein kolonial-rassistischer Begriff für Schwarze Menschen, den wir nicht ausschreiben, um ihn nicht zu reproduzieren.

Praxisbeispiel »Rassistische Kinderlieder«

Kinderlieder sind fester Bestandteil im Kita-Alltag. Es wird im Folgenden beispielhaft auf Kinderlieder eingegangen, die in verschiedener Hinsicht rassistisch sind.

»Drei Chinesen mit dem Kontrabass«:

Dieses Lied reproduziert antiasiatischen Rassismus (auch in der Bildsprache). Die Sprache wird im Verlauf des Liedes »komisch« verändert. Zudem ruft das Musizieren in dem Lied die Polizei auf den Plan. Da diese auftaucht, wenn etwas nicht stimmt, kann angenommen werden, dass chinesische Musiker*innen als potenziell fragwürdig durch die Polizei eingestuft werden.

Alle Kinder lernen lesen:

Hier werden rassistische Begriffe für indigene Menschen verwendet und die *weiße*, rationale Lern-Kompetenz herausgestellt. *Weiße* Kinder können auf jeden Fall lesen lernen, laut dem Lied können dies »sogar« die im Rassismus als nicht intelligent markierten indigenen und chinesischen Menschen.

»Aramsamsam«:

Dieses Lied reproduziert antimuslimischen Rassismus. Das muslimische Gebet und die arabische Sprache werden auf rassistische Weise nachgeahmt.

Was tun?

Option A:

Führen Sie diese Lieder gar nicht erst in das Repertoire Ihrer Kita-Gruppe ein.

Option B:

Kennen und mögen die Kinder die Lieder bereits, setzen Sie sich mit ihnen gemeinsam mit den enthaltenen problematischen Botschaften auseinander. Und dichten Sie die Lieder gegebenenfalls zusammen um.



Praxisreflexion Rassismus

- ▶ Wie sprechen Sie mit Kindern über Unterschiede zwischen Körpern? Welche Worte nutzen Sie, um unterschiedliche Haarstrukturen, Augenformen, Hauttöne zu beschreiben?
- ▶ Können sich Kolleg:innen, Eltern / Bezugspersonen, Kinder sicher fühlen, dass sie im Falle rassistischer Diskriminierung ernst genommen und unterstützt werden?
- ▶ Gibt es bei den Buntstiften nur einen Farbton, der »Hautfarbe« genannt wird?
- ▶ Finden BIPOC Kinder Vorbilder im Pädagog:innen-Team? In den Kinderbüchern und Spielmaterialien?
- ▶ In welcher Weise wird Mehrsprachigkeit in Ihrer Kita wertgeschätzt?
- ▶ Wissen Sie, welche Feste in den Familien gefeiert werden? In welcher Weise kommen sie in der Kita vor? Berücksichtigen Sie sie bei der Jahresplanung?

Möglichkeiten zur Vertiefung:



→ **Apraku, Josephine (2021):** Wie erkläre ich Kindern Rassismus? Rassismussensible Begleitung und Empowerment von klein auf. Familiar Faces Verlag, Berlin.

→ **Fajembola, Olaolu / Nimindé-Dundadengar, Tebogo (2021):** Gib mir mal die Hautfarbe – mit Kindern über Rassismus sprechen. Beltz Verlag, Weinheim Basel.

→ **Jewell, Tiffany (2020):** Das Buch vom Antirassismus – 20 Lektionen, um Rassismus zu verstehen und zu bekämpfen. Mitmach-Buch für Jugendliche und Kinder ab 10 Jahren: Vorurteile erkennen, solidarisch und empathisch handeln. Zuckersüß Verlag, Berlin.

Kinderbuch-Tipps:

→ **Akpojaro, Jordan / Daynes, Katie (2022):** Was ist Rassismus? Erstes Aufklappen und Entdecken – Usborne Verlag, London.

→ **Amofa-Antwi, Pia / Hödl, Saskia (2022):** Steck mal in meiner Haut! Antirassismus, Aufklärung und Empowerment. EMF Verlag, München.

Dieses Kapitel bezieht sich auf die Expertise »Rassismus im Handlungsfeld Kita« von Jasmine Rouamba, die im Projekt »Kita gerecht« entstanden und abrufbar ist unter: hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/



Antisemitismus

Ein Kind erzählt von Äpfeln mit Honig und die Erzieher:innen können diese Erzählung nicht in Zusammenhang mit dem Fest **Rosh HaShana** setzen. Im Winter hängen Sterne und Tannenbäume in den Fenstern, aber keine **Chanukkiah** und kein **Dreidel**.

Rosh HaShana

Das zweitägige, jüdische Neujahrsfest.

Ein Kind bastelt zu Weihnachten gelbe sechszackige Sterne in der Kita und die Erzieher:innen reagieren verständnislos auf die Beschwerden der Eltern, dass ihre Vorfahren solche

Sterne während des Nationalsozialismus tragen mussten. Es werden Süßigkeiten mit Schweinegelatine (nicht kosher) verteilt oder wichtige Termine auf den Freitagnachmittag kurz vor **Shabbat** gelegt.

Shabbat

Der wöchentliche Ruhetag im Judentum, der von Freitagabend bis Samstagabend dauert.

Es fehlt an Sensibilität dafür, dass es für jüdische Familien verstörend sein kann, wenn Geschichten gelesen werden, in denen Menschen im Ofen verbrannt werden sollen – beispielsweise »Hänsel und Gretel«. All das sind Beispiele, in denen jüdische Lebensrealitäten nicht ausreichend bekannt sind oder nicht beachtet werden.

Antisemitismus meint die Diskriminierung von bzw. Feindschaft gegen-

Dreidel

Ein Spielzeugkreisel mit hebräischen Buchstaben, mit dem während des Chanukkafests gespielt wird.

Chanukkiah

Ein achtarmiger Leuchter mit neuntem Dienerlicht, der zum Chanukkafest verwendet wird.

Shoah

Das hebräische Wort zur Bezeichnung der Massenvernichtung der europäischen Jüdinnen:Juden während des Nationalsozialismus.

Gojim

Plural von »Goj«, der jiddischen Bezeichnung für nicht-jüdische Menschen.

über Juden:Jüdinnen und allem, was als jüdisch konstruiert, eingeordnet oder mit dem Judentum in Verbindung gebracht wird.

Menschen ohne Bezug zum Judentum kommt Antisemitismus manchmal wie ein Thema der Vergangenheit vor. Sie verbinden es (meist unbewusst) mit Geschichtsunterricht, Nationalsozialismus, **Shoah**. Natürlich gestaltet die Geschichte die Gegenwart. In

Deutschland leben jedoch auch aktuell jüdische Familien und jüdische Kinder besuchen Kitas. Antisemitismus prägt ihr Leben sowie unsere gesamte Gesellschaft weiterhin auf vielfältige Weise. Somit ist es ein aktuelles Thema.

Andere tun so, als würde Antisemitismus ausschließlich von Rechtsradikalen oder Muslim:innen ausgehen. Diese Behauptung kann dazu dienen, sich nicht mit dem eigenen Antisemitis-

mus auseinandersetzen zu müssen. Wenn Antisemitismus ausschließlich Muslim:innen zugeschrieben wird, hat das zudem mit antimuslimischen Rassismus zu tun. »Weder ist jemand aufgrund z. B. seiner Herkunft und / oder seines Glaubens antisemitischer als andere, noch ist jemand frei davon per se.« (Burzlaff 2023) Antisemitismus hat in Deutschland eine jahrhundertlange Geschichte, er ist weit verbreitet und tief verankert.

Aktueller Antisemitismus kann viele Formen haben. Etwa Situationen, in denen »du Jude« als Beleidigung benutzt wird oder ein Mensch mit Davidsternkette auf der Straße beschimpft oder angegriffen wird. Wenn mit antisemitischen Stereotypen gearbeitet wird – z. B. im Rahmen von **Verschwörungserzählungen** über vermögende Strippenzieher:innen hinter den Kulissen. Auch wenn das staatliche Handeln Israels auf eine andere Weise kritisiert wird als das sonstiger Staaten. Oder ein Gedenken an die Shoah mit »irgendwann ist es auch mal genug« abgewehrt wird. Viele **Gojim** vermeiden das Wort »Jude« und sagen stattdessen »jüdische Menschen«, »Menschen jüdischen Glaubens« etc. Kinder spüren dieses Unbehagen sehr genau, ihnen wird implizit vermittelt, dass es problematisch ist, Jude:Jüdin zu sein.

In den meisten Kitas und anderen Einrichtungen gibt es keine tatsächliche

Auseinandersetzung mit dieser Diskriminierungsform im eigenen Denken und Handeln sowie in der eigenen Institution. Und viele jüdische Familien erzählen Pädagog:innen nicht von ihrer Zugehörigkeit, da sie wenig Vertrauen in einen souveränen Umgang mit jüdischen Lebensrealitäten und in eine klare Positionierung bei antisemitischen Vorfällen haben.

Verschwörungserzählungen

Eine Verschwörung ist eine geheime Absprache einer Gruppe von Menschen, die durch den Einsatz bestimmter Mittel ein bestimmtes Ziel verfolgt.

Wenn eine Verschwörungserzählung versucht, »das große Ganze« zu erklären, werden meist bestimmte Stereotype verwendet, mit denen die vermeintlichen Weltverschwörer beschrieben werden. Diese decken sich mit Stereotypen, die im Antisemitismus seit Jahrhunderten Jüdinnen:Juden zugeschrieben werden.

(übernommen von der Amadeu-Antonio-Stiftung)

christliche Privilegien

Die strukturellen Vorteile, die eine Zugehörigkeit zum Christentum gegenüber Angehörigen weiterer Religionen mit sich bringt, weil z. B. die Kirche eine rechtliche Sonderstellung hat, Verwaltungen nach dem christlichen Jahresverlauf organisiert sind, christlicher Religionsunterricht in Schulen angeboten wird.

Praxisbeispiel: »Wir können nichts machen, sie ist ja nie da!«

Noa ist fünf Jahre alt und wächst vielsprachig auf: Bei ihr zuhause werden die Sprachen Hebräisch (Erstsprache **Ima**), Türkisch (Erstsprache **Anne**) und Englisch (Sprache der Eltern untereinander) gesprochen. In der Kita redet sie kaum und hat wenig Kontakt zu anderen Kindern.

Ima und Anne

Ima heißt Mama auf Hebräisch. Anne heißt Mama auf Türkisch.

Im Juni vereinbart das Team einen Beobachtungszeitraum, um sich fundierter über Noa austauschen zu können. Als im Oktober die Beobach-

tungen ausgewertet werden sollen, ist das nicht möglich. Das Team äußert: Sie hätten das Vorhaben nicht umsetzen können, da Noa nie da gewesen sei. Gerade noch habe sie mal wieder für fast vier Wochen gefehlt. Vielleicht sollte man »auch das mal genauer unter die Lupe nehmen«.

Die Kita-Leitung ist selbst Jüdin und weiß, dass im September / Oktober die hohen jüdischen Feiertage sind und jüdische Familien in dieser Zeit häufig Ferien machen. Sie ärgert sich darüber, dass das Team keine Sensibilität für die Lebensrealität Noas hat, stattdessen Noa problematisiert und sich selbst entlastet. Das Team zeigt sich betroffen.

In diesem Team wäre eine tiefere Reflexion der nicht jüdischen Mitarbeiter:innen über ihre eigenen Vorannahmen und Selbstverständlichkeiten (z. B. den christlichen Jahreskalender) und die Ausschlüsse, die damit einhergehen, hilfreich. Dann würde deutlicher, dass es ein bewusstes Gegensteuern braucht. Auch müsste das Team sich fragen, ob der Reflex, die Schuld bei der Familie zu suchen, (unbewusst) antisemitische oder rassistische Anteile hat. Das Beispiel zeigt zudem, wie wertvoll Perspektivenvielfalt im Team ist: Nur wenn eigene Bezüge zu Diskriminierungsformen als Kompetenz wertgeschätzt werden, können Hinweise darauf eingebracht und einbezogen werden.

Praxisreflexion Antisemitismus

- ▶ Welche Feiertage und Bräuche sind Ihnen bekannt und fließen in den Kita-Alltag ganz selbstverständlich ein?
- ▶ Wie antisemitismussensibel ist Ihre Sprache? »Mauscheln«, »schachern«, »Ische« und »Mischpoke« sind beispielsweise neutrale jiddische Worte, haben eingedeutscht jedoch eine negative Bedeutung.
- ▶ Überprüfen Sie Bücher und Spielmaterialien: Kommen Juden:Jüdinnen vor? Auf welche Weise? Werden bspw. Juden:Jüdinnen stets stereotyp mit Schläfenlocken und / oder Kippa dargestellt oder werden auch säkulare Familien gezeigt?
- ▶ Wie stellen Sie in Ihrer Kita sicher, dass Kinder aus jüdischen Familien anerkannt werden und sich willkommen fühlen?
- ▶ Welche Strukturen und Maßnahmen gibt / braucht es, damit Fachkräfte Wissen über die Erscheinungsformen und Wirkungsweisen von Antisemitismus erhalten und Handlungssicherheit im Umgang damit entwickeln können?

Möglichkeiten zur Vertiefung:



→ **Bernstein, Julia (2021):** Vom Judenhass zur »Israelkritik«. Handlungsempfehlungen und Argumentationshilfen für die Bildungs- und Beratungsarbeit gegen israelbezogenen Antisemitismus, Beltz Juventa, Weinheim / Basel.

→ **Coffey, Judith / Laumann, Vivien (2021):** Gojnormativität – warum wir anders über Antisemitismus sprechen müssen. Verbrecher Verlag, Berlin.

→ **IDA NRW (Hrsg.) (2017):** Antisemitismus im Kontext von Rassismuskritik thematisieren. Online verfügbar unter: https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/ueberblick/UEberblick_042017_gesamt.pdf

Kinderbuch-Tipps:

→ **Halberstam, Myriam (2018):** Ein Pferd zu Channukka. Ariella Verlag, Berlin.

→ **Hubka, Christine (2021):** Und doch sind alle Äpfel rund – was Judentum, Christentum und Islam gemeinsam haben. Tyrolia Verlag, Innsbruck.

Dieses Kapitel bezieht sich auf die Expertise »Antisemitismus im Handlungsfeld Kita« von Dr. Miriam Burzlaff, die im Projekt »Kita gerecht« entstanden und abrufbar ist unter: hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/



Ableismus

Ableismus in der Kita zeigt sich oft bereits darin, dass be_hinderte Kinder gar nicht erst aufgenommen werden.

Die Einrichtungen sind auf die Bedarfe von Kindern mit unterschiedlichen Be_hinderungen nicht ausgerichtet oder die Pädagog:innen trauen sich die Arbeit mit ihnen nicht zu.

Dabei ist es ganz normal, dass Körper und Gehirne unterschiedlich funktionieren – die Kinder *sind* also nicht be_hindert. Sie *werden* be_hindert – durch tatsächliche unzureichende Strukturen und / oder Vorurteile.

Darauf lenkt der Begriff »Ableismus« im Unterschied zu »Behindertenfeindlichkeit« die Aufmerksamkeit. Das Wort kommt vom Englischen »to be able« – fähig sein, etwas zu tun.

Ableismus meint zum einen die Feindlichkeit gegenüber Menschen, die Leistungs- und Körperrnormen nicht entsprechen. Zum anderen geht es um die Infragestellung dieser Norm an sich. Wer entscheidet, welche Art

zu denken, sich auszudrücken, zu lernen, sich zu bewegen »normal« ist? Diese Normen der Unterteilung sind gesellschaftlich gemacht und werden immer wieder neu hergestellt. Und die Unterteilung ist nicht so klar, wie sie tut – Nicht-Be_hindert-Sein ist oft ein vorläufiger Zustand, der sich im Älterwerden, durch Unfälle oder Krankheiten ändern kann.

Diese Unterteilung ist dabei jedoch nicht harmlos. Sie ist die Grundlage für eine Hierarchie mit existenziellen Auswirkungen. Denn Ableismus »betrifft alle gesellschaftlichen Bereiche, auch z. B. Bildung, Arbeit, Wohnen, Freizeit, Gesundheitsversorgung. Häufig sind die schlechteren Zugänge / schlechteren Teilhabemöglichkeiten kein Ergebnis bewusster Entscheidungen. Vielmehr äußert sich Ableismus oft darin, dass behinderte Menschen nicht mitgedacht werden, dass ihre Bedürfnisse nicht beachtet werden – z. B. wenn (Wohn-)Gebäude / Veranstaltungen geplant werden« (Schumann 2023).

»Die Kita ist ein Bereich, in dem Normen zu körperlicher und geistiger Entwicklung von Kindern eine wichtige Rolle spielen [...] – besonders sichtbar wird dies in den letzten zwei Kita-Jahren, wenn das Thema ‚Schulfähigkeit‘ bedeutsamer wird. [...] Ableismus kann dazu führen, dass manche Kinder von vornherein nicht als kompetent / fähig gesehen werden und dass ihnen bestimmte Dinge nicht zugetraut werden [...]. Ableismus kann dazu führen, dass pädagogische Fachkräfte mitleidig auf behinderte Kinder schauen, weil sie Behinderung mit Leiden assoziieren. In der Annahme, diese Kinder zu schützen bzw. zu schonen, wird ihnen weniger zugemutet und sie werden weniger herausgefordert in ihrem Lernen.« (Schumann 2023)

Die Gruppe der von Ableismus Betroffenen umfasst dabei eine große Bandbreite an Lebensrealitäten. Ob ein Kind im Autismusspektrum verortet ist, gehörlos aufwächst, Krücken zur Fortbewegung nutzt oder Trisomie 21 hat, birgt sehr unterschiedliche Erfahrungen und Diskriminierungsrisiken. Manche Formen von Be_hinderung erfordern tatsächlich ein hohes Maß an medizinischer Unterstützung und / oder sind mit Schmerzen verbunden. Andere sind von außen nicht zu erkennen und möglicherweise dennoch für die Menschen von großer Bedeutung.

Zwischen den Bedürfnissen von Kindern mit und ohne Be_hinderung gibt es viele Überschneidungen. Für viele Kinder sind klare Strukturen gut. Vielen Kindern helfen Visualisierungen. Nonverbale Kommunikationsformen wie Gebärden oder technische Hilfsmittel unterstützen zahlreiche Kinder. Wohingegen zu enge Klokabinen, Reizüberflutung, Treppen und ständig wechselnde Tagesabläufe nicht nur Kindern mit unterschiedlichen Be_hinderungen die Teilhabe verunmöglichen, sondern für alle Kinder unnötig bis hinderlich sind. Und für alle Kinder ist es wichtig zu erfahren, dass Be_hinderung schon immer zum menschlichen Leben dazugehört hat und dass es normal ist, dass es Menschen mit unterschiedlichen Körpern und unterschiedlichen Fähigkeiten gibt.

Neurodivergent

Neurodiversität beschreibt das Konzept, dass unsere Gehirne unterschiedlich sind, Informationen unterschiedlich verarbeiten, und wir uns dadurch unterschiedlich verhalten. Menschen, die sich nicht als neurotypisch identifizieren, bezeichnen sich als neurodivergent. Dazu gehören unter anderem Menschen, die autistisch sind, Menschen mit Tourette's, ADHS oder Dyslexie. (übernommen von netzwerk avanti)

Methode »Rundgang durch die Kita«

Erkunden Sie als Team gemeinsam Ihre Einrichtung. Teilen Sie sich auf verschiedene Räume auf und tauschen Sie sich im Anschluss über Erkenntnisse und Veränderungsideen aus:

- ▶ Sind alle Gebäude / Räume / Toiletten leicht zugänglich für Menschen, die Gehhilfen oder Rollstühle nutzen?
- ▶ Gibt es Maßnahmen, die die Orientierung im Gebäude für Menschen mit Sehbe_hinderung erleichtern?
- ▶ Gibt es reizarme Räume bzw. reizarme ruhige Rückzugsmöglichkeiten für (neurodivergente) Menschen, die Reize intensiver wahrnehmen?
- ▶ Wo (auf Bildern, in Büchern...) ist Be_hinderung in der Kita sichtbar? Wie werden be_hinderte Menschen dargestellt?
- ▶ Kommen Menschen mit Be_hinderungen in den Kinderbüchern vor? Achtung: Haben sie die Rolle als Bösewichte oder als Held:innen, die »trotzdem« Held:inntaten vollbringen? Oder einfach als gewöhnliche Protagonist:innen und handelnde Hauptfiguren?
- ▶ Ist die Lernumgebung klar strukturiert?
- ▶ Ist die Lernumgebung auch für Kinder ansprechend, die nicht gut sehen können?
- ▶ Gibt es in der Lernumgebung eine gute Balance zwischen anregend und nicht reizüberflutend?

Praxisreflexion Ableismus

- ▶ Gab / gibt es in Ihrem Team Raum dafür, eigene Prägungen und eigene biographische Erfahrungen bzgl. Be_hinderung zu reflektieren?
- ▶ Bemerken Sie ableistische Formulierungen in Ihrem Sprachgebrauch? »Behindert« als Beleidigung ist ableistisch, aber auch die Verwendung von »dumm«, »blöd«, »idiotisch«, »verrückt«, »durchgeknallt« sollten Sie vermeiden. In den Redewendungen »der Vergleich hinkt«, »ein blinder Fleck« oder »voll schizophran sein« stecken ableistische Botschaften. Beschreibungen wie »unter Trisomie 21 leiden«, »an den Rollstuhl gefesselt sein« oder »trotz der Behinderung erfolgreich sein« vermitteln ein defizitorientiertes Bild von be_hinderten Menschen.
- ▶ Gibt es in Ihrem Team Kolleg:innen mit Be_hinderungen?
- ▶ Hat Ihre Kita / Ihr Träger eine Homepage? Ist sie für Menschen mit Sehbe_hinderung nutzbar? Nutzt sie »**einfache Sprache**«?
- ▶ Werden auch be_hinderte Eltern als Expert:innen für ihre Kinder angesehen?

Einfache Sprache

Der Versuch, für möglichst viele Menschen verständlich zu sprechen/ zu schreiben, indem z. B. lange Sätze und Fremdwörter vermieden werden. Im Gegensatz zu »Leichter Sprache« gibt es dabei keine festen Regeln.

Möglichkeiten zur Vertiefung:



Dieses Kapitel bezieht sich auf die Expertise »Ableismus im Handlungsfeld Kita« von Ira Schumann, die im Projekt »Kita gerecht« entstanden und abrufbar ist unter: hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/



- **Buschmann, Aline / L`Audace, Luisa (Hg.) (2023):** Angry Cripplés – Stimmen behinderter Menschen gegen Ableismus. Leykam Verlag, Graz.
- **Kaiser, Mareice / Maskos, Rebecca (2023):** Bist du behindert oder was? Kinder inklusiv stärken und ableismus-sensibel begleiten. Familiar Faces Verlag, Berlin.
- **Richter, Kathrin (2017):** Selbstreflexion und Inklusion – am Beispiel von Kindern mit Behinderung in der Kita. Verfügbar unter: https://www.kita-fachtexte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/KiTaFT_Richter_2017_SelbstreflexionundInklusion.pdf

Kinderbuchtipps:

- **Costrau, Andreas / Hesselbarth, Susann / Jentzsch, Ulrike (2010):** »Hand in Hand die Welt begreifen – ein Bildwörterbuch der Gebärdensprache.« Klett Kinderbuch Verlag, Leipzig.
- **Niechzial, Saskia (2023):** Wilma Wolkenkopf. Jupitermond Verlag, Würzburg.

Strukturen in Kitas diskriminierungskritisch verändern

Träger und Leitungen sind verantwortlich für die pädagogische Qualität in ihren Einrichtungen. Die konsequente Umsetzung eines diskriminierungskritischen Anspruchs sollte als Querschnittsaufgabe umgesetzt werden, um allen Kindern und ihren Familien gerecht zu werden. Hierbei alle Diskri-

minierungsformen in allen Bereichen zu berücksichtigen, erfordert einen langen Atem und ein stetiges eigenes Dazulernen. Die folgenden Impulse sollen dabei unterstützen, die eigene Praxis zu überprüfen sowie weitere Ideen zu entwickeln.

Personalauswahl, Zugangsvoraussetzungen

Wenn die Zusammensetzung des Teams in etwa die Struktur des Sozialraums, der die Kita umgibt, abbildet, werden Identifikationsmöglichkeiten für Kinder und auch ihre Bezugspersonen geschaffen. Sprachliche und familienkulturelle Überschneidungen können die Zusammenarbeit erleichtern. Und Kolleg:innen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen haben meist eine sensiblere Wahrnehmung bezüglich diskriminierender Strukturen und Alltagssituationen, was als Ressource wertgeschätzt werden sollte.

Menschen mit Erfahrungswissen zu Diskriminierung können bei Ausschreibungen insbesondere zur Bewerbung eingeladen und auch eine Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung kann positiv bewertet werden. Beides gilt auch bei der Auswahl externer Dienstleister:innen. Schreiben Sie Ihren Anspruch an diskriminierungskritisches Arbeiten in alle Ausschreibungen und Verträge. Das zieht zum einen Bewerber:innen an, die die Positionierung Ihrer Einrichtung zum Thema teilen. Zum anderen gibt es Ihnen eine Grundlage, auf die verwiesen werden kann, falls die Praxis dem Anspruch nicht gerecht wird.

Um (unbewusste) diskriminierende Auswahlmomente zu reduzieren, sollten Bewerbungen ohne Foto erfolgen. Und im Wissen um strukturelle (bspw. klassistische, rassistische, ableistische) Diskriminierungen im Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt gilt es zu überprüfen, welche Kompetenzen für die Arbeit wichtig sind, und wahrzunehmen, dass diese auch jenseits von Abschlüssen erworben werden können. Rechtliche und finanzielle Spielräume, um Menschen, deren Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, oder geeigneten Menschen, die bisher nicht die Gelegenheit hatten, den erforderlichen Abschluss zu erlangen, den Zugang zu Ihrer Einrichtung zu ermöglichen, sollten an dieser Stelle genutzt werden.

Weiterbildung

Diskriminierungskritische Pädagogik ist und war in den meisten Ausbildungen nicht oder kaum Thema. Zudem ist es ein dynamisches und facettenreiches Feld. Für eine gemeinsame Basis im Team sind Teamfortbildungen wichtig. Eine diskriminierungskritische Haltung kann nicht einfach von Träger und Leitung »verordnet« werden. Es braucht Räume, in denen sich jede einzelne Person mit den eigenen Erfahrungen, Positionen, Werten und Zweifeln auseinandersetzen kann und in denen dies fachlich fundiert begleitet wird. Der Austausch im Team und konzeptionelle sowie

handlungspraktische Vorgaben von Leitung und Träger führen in Kombination mit der individuellen Auseinandersetzung und Wissenserweiterung zu einer gemeinsamen verlässlichen Praxis.

Dabei ist zu beachten, inwiefern auch externe Dienstleister:innen, Hausmeister:innen, Küchen- und Putzkräfte, Praktikant:innen, Elternvertreter:innen und weitere im Kita-System Beteiligte einbezogen werden können, indem sie gut informiert werden und im besten Fall auch teilnehmen (dies empfiehlt sich insbesondere im

Fall von externen Therapeut:innen, die regelmäßig mit den Kindern arbeiten). Auch ist zu klären, wie neue Kolleg:innen während ihrer Einarbeitung in das Thema eingeführt werden. Dabei kann z. B. ein für alle zugänglicher Ordner / eine Materialsammlung helfen, durch die sich Inhalte selbstständig erschlossen werden können. Das kann ergänzt werden durch ein Buddy-System, so dass eine konkrete Person für die Wissensweitergabe zuständig und für Nachfragen ansprechbar ist. Für beides müssen Arbeitsstunden zur Verfügung stehen.

Teamzusammenarbeit

Eigene Leerstellen sind schwer zu erkennen, insbesondere aus privilegierter Perspektive. Daher ist es für diskriminierungskritische Professionalität wesentlich, eine Teamkultur zu entwickeln, in der diesbezüglich gegenseitig kritisches Feedback gegeben und angenommen werden kann. Das muss gelernt und geübt werden. Dabei kann es hilfreich sein, sich auf bestimmte Kommunikationsweisen zu einigen – beispielsweise Aktives Zuhören miteinander zu praktizieren, um sicherzugehen, das Gegenüber wirklich zu verstehen. Das ist insbesondere wichtig, weil beim Thema Diskriminierung häufig die Erfahrungen diskriminierter Personen relativiert, abgestritten oder übergangen werden. Eine machtkritische Reflexion bleibt also notwendig.

Bei diesen Themen kann es auch zu Konflikten kommen. Das ist an sich noch nicht problematisch, denn durch Reibung entsteht oft Energie und Weiterentwicklung. Damit sie produktiv bleiben kann, empfehlen sich regelmäßige Teamsupervisionen. Auch gemeinsame Fallbesprechungen bei Teamsitzungen können dabei helfen, das gemeinsame Verständnis von diskriminierungskritischem Umgang in der konkreten Praxis weiterzuentwickeln.



Evaluation, Qualitätskontrolle, Fachberatung

Jeder Träger verfügt bereits über Verfahren zur Qualitätskontrolle und Evaluation. Diese gilt es daraufhin zu überprüfen, ob sie diversitätswusstes und diskriminierungskritisches Arbeiten als Standard enthalten. Eine Orientierung dafür kann etwa das Qualitäts-Handbuch der Fachstelle Kinderwelten bieten, in dem Qualitätskriterien für die vorurteilsbewusste pädagogische Arbeit in der Kita formuliert wurden, oder auch der Index für Inklusion, ein Leitfaden zur Erhebung des Ist-Zustands und zur Planung weiterer Schritte.

Sind die Fachberatungen ausreichend über den aktuellen Fachdiskurs zum Thema informiert und können auch gut beraten zu Formen, Auswirkungen und Spezifika der einzelnen Diskriminierungsformen? Falls nicht, gibt es auch für sie Weiterbildungsangebote.

Zum Qualitätsmanagement gehört auch ein Beschwerdeverfahren, das für alle Beteiligten (Kinder, Pädagog:innen, Eltern / Bezugspersonen) gut nutzbar sein muss. Es muss ver-

traulich, barrierearm und transparent sein. Zudem ist zu beachten, dass Institutionen bei Beschwerden über Diskriminierung häufig an die Grenzen ihrer Kritikfähigkeit stoßen und die Betroffenen sich in einem abhängigen Verhältnis zur Struktur befinden. Daher sollte in diesen Fällen mit Antidiskriminierungsberatungsstellen zusammengearbeitet werden, um den Betroffenen Schutz und parteiliche Unterstützung zu bieten.

Vorlagen, Formulare, Kitaplatzvergabe

Auch der Zugang von Familien zur Institution Kita ist oft von Hürden geprägt. Welche Eltern / Bezugspersonen erhalten leicht Informationen darüber, wann und wo sie ihre Kinder anmelden können? Für wen ist es leicht / schwer, auch Kitas in anderen Stadtteilen / Ortschaften oder Elterninitiativen, die Mitarbeit erfordern, in Erwägung zu ziehen? Wer bekommt direkt einen vollen Betreuungsgutschein oder kennt die Tricks im Umgang mit dem Amt, um einen zu erhalten? Als Träger und Leitung haben Sie die Möglichkeit, hier Einfluss zu nehmen: Erstellen Sie mehrsprachige und bildgestützte Informationen zum Anmeldeverfahren und hängen Sie diese außen an der Kita auf. Nehmen Sie für die Kitaplatzvergabe nicht ausschließlich die Reihenfolge der Warteliste als Kriterium. Setzen Sie sozia-

le Maßstäbe, priorisieren Sie Familien aus dem Sozialraum der Einrichtung, finden Sie Lösungen für Familien mit unsicherem Aufenthaltsstatus und / oder ohne Meldeadressen, berücksichtigen Sie, dass Kinder keine Vereinzelungserfahrungen machen sollten – bspw. als einziges Schwarzes Kind, einziges muslimisches oder jüdisches Kind, einziges Kind aus einer queeren Familie.

Überprüfen Sie auch Vorlagen und Formulare: Sind diese für alle Familien geeignet? Wird nach Vater und Mutter gefragt oder nach Sorgeberechtigten? Können wichtige Bezugspersonen, die kein Sorgerecht haben, vermerkt werden? Sind die Formulierungen leicht verständlich und falls nicht, welche Hilfestellungen wären möglich?

Vernetzung

Kein Mensch kann alles wissen oder immer richtig machen. Einrichtungen sollten es sich zum Ziel setzen, diskriminierungsfrei zu arbeiten. Gleichzeitig müssen sie, wenn Diskriminierungen geschehen, diese unbedingt anerkennen. Familien und Mitarbeiter:innen über Unterstützungsmöglichkeiten wie beispielsweise Antidiskriminierungsberatungsstellen oder

Empowerment-Angebote zu informieren, stellt einen professionellen Umgang mit der eigenen Fehlbarkeit dar. Und auch Sie selbst brauchen als Leitung Unterstützung, um die herausfordernde Aufgabe, Antidiskriminierung auf Leitungsebene umzusetzen, zu bearbeiten! Suchen Sie den Austausch mit weiteren Leitungen, die ebenfalls zum Thema engagiert sind.

Schaffen Sie Vernetzungsmöglichkeiten auf Träger-Ebene, beispielsweise eine Antidiskriminierungs-AG, in der auch gemeinsame Standards festgelegt werden und über ihre Umsetzung diskutiert werden kann. Besuchen Sie für Leitungspersonen konzipierte Fortbildungen zum Thema.

Konzepte, Leitbilder und Standards

Nach außen sichtbar und nach innen verbindlich wird eine diskriminierungskritische Pädagogik durch die Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung eines gemeinsamen Leitbilds. In ihm können Grundwerte und Überzeugungen der Kita konkretisiert werden und es bietet für alle Beteiligten Orientie-

rung und Handlungssicherheit, z.B. im Hinblick auf das Vorgehen im Fall von Diskriminierungen.

Wichtig ist, dass das Leitbild Antidiskriminierung in einen Zusammenhang mit Kinder- und Menschenrechten stellt und klar Position bezieht: Dis-

kriminierungskritisch zu arbeiten ist Teil pädagogischer Professionalität. Und diversitätsbewusst zu arbeiten Teil des Bildungsauftrags. Diskriminierung ist Gewalt und liegt somit im Bereich der Kindeswohlgefährdung. Auch Pädagogik kann nicht »neutral« sein. Daher ist es notwendig, sich ex-

plizit parteilich für Betroffene von Diskriminierung zu positionieren, sonst werden bestehende Machtverhältnisse fortgesetzt.

Im Leitbild können Standards gesetzt werden, die eine solche Arbeit möglich machen, so dass sich Familien und Pädagog:innen auf sie beziehen können: das Recht auf Supervision, themenbezogene (Team-)Fortbildungen, klare Strukturen und Rahmen für die Kommunikation mit und innerhalb des Teams, Vereinbarungen zu Interventionen bei diskriminierenden Situationen und der Anspruch, derlei Situationen zu vermeiden.

Ein solches Leitbild und die darin enthaltenen Standards sollten in einem gemeinsamen Prozess entwickelt werden, damit sie vom gesamten Team getragen werden. Auch braucht

es eine Klärung, wie neu hinzukommende Teammitglieder einen Bezug zum Leitbild entwickeln können.

Je klarer, nachvollziehbarer und konkreter das Leitbild ist, desto leichter ist es für Familien und Pädagog:innen, die den Anspruch teilen, Ihre Einrichtung zu finden. Und desto besser ist es möglich, im Konfliktfall darauf zu verweisen. Denn darüber, auf welche Weise diskriminierungskritische Pädagogik umgesetzt werden soll, kann diskutiert werden – darüber, dass sie im Sinne der Kinder und der Bildungsgerechtigkeit eine Notwendigkeit ist, nicht.

Zur Vertiefung zu diesem Kapitel empfehlen sich folgende Expertisen, die im Projekt »Kita gerecht« entstanden sind:

»Das Leitbild von Kitas aus diskriminierungskritischer Perspektive« von Aretha Schwarzbach-Apithy, abrufbar unter: hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/

»Team und Zusammenarbeit in Kitas aus diskriminierungskritischer Perspektive« von Aretha Schwarzbach-Apithy, abrufbar unter: hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/

»Leitung, Träger und externe Dienstleister:innen von Kitas aus machtkritischer und intersektionaler Perspektive« von Olenka Bordo Benavides, abrufbar unter: hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/

Fazit

Eine diskriminierungsfreie Kita – geht das überhaupt?
Diese Broschüre soll Anstoß und Unterstützung sein, sich diesem Ziel Schritt für Schritt anzunähern – und das lohnt sich.

Denn Bildungsgerechtigkeit braucht Antidiskriminierung. Fühlen Kinder, Familien und Kolleg:innen sich wohl, sicher und zugehörig, schafft das neue Möglichkeiten für Begegnungen und Weiterentwicklung für alle!

In der Broschüre werden verschiedene Diskriminierungsformen und ihre Relevanz für die Kitapraxis vorgestellt und ein Blick auf nötige strukturelle Veränderungen geworfen. Hoffentlich

wurde Ihr Interesse geweckt, sich mit den einzelnen Themen vertiefend zu beschäftigen. Dafür empfehlen sich u. a. die im Rahmen des Projekts »Kita gerecht« entstandenen Expertisen, auf die diese Broschüre sich bezieht und die online zugänglich sind. Denn für eine diskriminierungskritische Organisationsentwicklung braucht es eine vertiefte Auseinandersetzung. Und zwar von allen beteiligten Akteur:innen.

Die Grundlage bietet dabei immer der Dreiklang Wahrnehmung (Diskriminierung erkennen) – Haltung (sich gegen Diskriminierung positionieren) – Handlung (Diskriminierung abbauen). Eine diskriminierungskritische Selbstreflexion ist dabei immer der erste Schritt. Eine bloße Sensibilisierung reicht jedoch nicht aus, wenn keine erkennbaren nachhaltigen Praxisveränderungen daraus entstehen. Dies reicht beispielsweise

von der Kinderbuchauswahl über die Überarbeitung von Dokumenten bis hin zu neuen Strukturen der Zusammenarbeit. Diskriminierung ist kein individuelles Thema, sondern ein strukturelles und muss somit auch strukturell bekämpft werden – auch durch die Bereitstellung von Ressourcen wie Zeit und Geld.

Oft ist es eine gute Idee, sich dafür externe Unterstützung zu holen, z. B. in Form von externer Prozessbegleitung und Supervision. Das Thema ist in pädagogischen Ausbildungen unterrepräsentiert und es ist sinnvoll, das Fachwissen von Expert:innen zur (Team-)Weiterbildung zu nutzen.

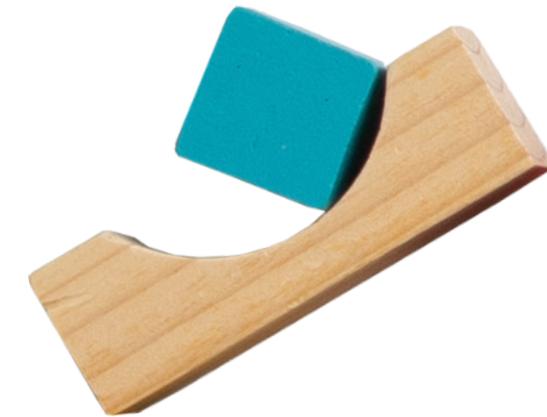
Es kann Freude machen, sich fachlich auseinanderzusetzen, sich zu verbünden, im Team eigenen und institutionellen Leerstellen auf die Schliche zu kommen und zu erfahren, dass sie veränderbar sind. Es kann sich

allerdings auch überfordernd anfühlen, sich mit Diskriminierung zu befassen. Das Thema ist moralisch aufgeladen, politisch umkämpft, persönlich schmerzhaft und zudem sehr komplex. Diese Gefühle gehören mit zum Prozess.

Vergewissern Sie sich immer wieder Ihrer pädagogischen Werte: Gerechtigkeit, das Recht auf freie Entfaltung, Schutz vor Gewalt, korrektes Sachwissen über die Vielfalt von Menschen. Orientieren Sie sich an dem Wissen und den Erfahrungen von Betroffenen. Nehmen Sie ggf. ihr eigenes Wissen als Betroffene:r wahr und ernst. Überprüfen Sie, an welchen Stellen Sie Privilegien abbauen oder teilen können. Berücksichtigen Sie intersektionale Verknüpfungen – d. h. beachten Sie, dass Diskriminierungsformen nicht getrennt voneinander wirken, sondern sich überschneiden, überlagern und potenzieren. Men-

schen sind häufig durch mehr als eine Diskriminierungsform benachteiligt. Suchen Sie sich Verbündete. Gehen Sie Schritt für Schritt, machen Sie Fehler, lernen Sie dazu. Es braucht einen langen Atem – finden Sie heraus, was Sie persönlich dabei unterstützt, am Ball zu bleiben. .

Wir wünschen Ihnen alles Gute für den weiteren Weg!



Für eine weitere Beschäftigung mit den Inhalten dieser Broschüre:

Arbeit und Leben – Projekt »Kita gerecht – Fortbildung für diskriminierungskritische Veränderungen«

→ <https://hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/>

Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung Erziehung am Institut für den Situationsansatz

→ www.kinderwelten.net

Projekt »Demokratie und Vielfalt in der Kindertagesbetreuung«

der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe

→ <https://www.duvk.de/>

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. (Hg.) (2009): Broschüre »Fair in der Kita – Antidiskriminierungspädagogik für Erzieher*innen«

→ <https://www.adb-sachsen.de/de/angebote/materialien/fair-der-kita-antidiskriminierungspaedagogik-fuer-erzieherinnen>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2006): Booth / Ainscow / Kingston: **Index für Inklusion – Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln**

→ <https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20EY%20German2.pdf> (Stand 12.12.2023)



Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projektes »Kita gerecht – Fortbildung für diskriminierungskritische Veränderungen« erstellt.

Das Projekt qualifiziert Personal von Kindertageseinrichtungen zu verschiedenen Formen von Diskriminierung und Machtverhältnissen und begleitet Einrichtungen bei der Veränderung von Strukturen hin zu mehr Diversität und sozialer Gerechtigkeit. Das Projekt wird gefördert von der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb. Projektträger ist der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, umgesetzt wird das Projekt von



→ [hamburg.arbeitundleben.de/
politische-bildung/kita-gerecht/](https://hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/)



**Arbeit und
Leben**
BUNDESARBEITSKREIS

**Arbeit und
Leben**
HAMBURG

Adultismus, Klassismus, Sexismen, Rassismus, Antisemitismus, Ableismus – was ist überhaupt Diskriminierung?

Als wer, wo und in welche Familien wir hinein geboren werden, ist Zufall. Und doch bestimmt dieser Zufall über so vieles im Verlauf unseres Lebens: über Bildungschancen, Diskriminierungsrisiken, Zugänge und Ausschlüsse.

Auch in Kitas erleben Kinder und ihre Familien Diskriminierung. Pädagog:innen haben die Aufgabe, diskriminierende Einstellungen, Handlungen und Strukturen als das zu erkennen, was sie sind: ein Hindernis dafür, alle Kinder in ihrer jeweils individuellen Entwicklung zu unterstützen und zu begleiten. Dafür brauchen Sie Wissen, Selbstreflexion und Handlungssicherheit. Dabei soll diese Broschüre helfen.

