

Kita
gerecht



Das Leitbild von Kitas aus diskriminierungskritischer Perspektive

Expertise von Aretha Schwarzbach-Apithy

**Arbeit und
Leben**

Diese Expertise wurde von der Autorin im Rahmen des Projektes »Kita gerecht – Fortbildung für diskriminierungskritische Veränderungen« erstellt. Sie diente der inhaltlichen Qualifizierung des Projektes und der Vorbereitung des entsprechenden Fortbildungsmoduls.

Das Projekt von Arbeit und Leben qualifiziert mit Förderung durch die Bundeszentrale für politische Bildung/bpb das 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.

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

Leitbild-Vision einer diskriminierungs- bewussten Pädagogik

Einleitung

Im vorliegenden Text wird das pädagogische Leitbild (LB) als eine bedeutende Schnittstelle zu strukturellen Diskriminierungen betrachtet. Der Ausgangspunkt und Horizont, innerhalb dessen sich der Text bewegt lautet:

- ▶ Das Kita-Leitbild stellt eine demokratische und ethische Instanz für die Kita dar. Es beschreibt, ob direkt oder indirekt, die Werte der Kita im Umgang mit Diskriminierungen im pädagogischen Alltag mit Kindern / Jugendlichen. Dies kann von Prävention / Vermeidung über Intervention bis zur Reproduktion von struktureller und individueller Diskriminierung reichen.

Der Text ist mehrheitlich auf das Handlungsfeld Kita bezogen, allerdings können die grundlegenden Ausführungen und Ansätze gleichfalls für eine diskriminierungsbewusste Pädagogik auf alle pädagogischen Institutionen übertragen werden.

Zu meiner Person:

Meine theoretischen und praktischen Erfahrungen in Deutschland, Bolivien, Sambia und Dänemark als gelernte Erzieherin spielen eine große Rolle für meine Perspektive und für mein Menschenbild. Als Erziehungswissenschaftlerin, Kommunikationstrainerin und Mediatorin schaue ich analytisch, pädagogisch, machtkritisch vor allem auf historische Bedingtheiten und auf Kontinuitäten struktureller Diskriminierungen; Analysen zu bürgerlicher Pädagogik geben mir die Sicherheit davon auszugehen, dass wir diskriminierungsfrei arbeiten können; es ist unser pädagogischer Auftrag und in den UN-KRK verbürgt:

Die Kinderrechtskonvention ist

- » [...] am 5. April 1992 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten ([BGBl. II S. 990](#)). [...] Damit gilt die KRK als völkerrechtlicher Vertrag in Deutschland vollumfänglich im Range eines Bundesgesetzes« (Art. 59 Abs. 2 GG).¹
- » Artikel 2 UN-KRK garantiert jedem Kind das Recht auf Nicht-Diskriminierung. Der UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes interpretiert dieses Recht als ein sogenanntes »general principle« (deutsch: Grundprinzip), das im Zusammenspiel mit jedem Einzelrecht der UN-KRK angewandt werden kann. [...] Artikel 2 UN-KRK verbietet darüber hinaus auch Diskriminierungen, die an Merkmale oder Zugehörigkeiten der Eltern, Familienangehörigen oder des Vormunds des Kindes anknüpfen [...]«.²

1 de.wikipedia.org/wiki/UN-Kinderrechtskonvention#Deutschland;
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Fünfter und Sechster Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland. (PDF) 1. Februar 2019, S. 3

2 www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/kinderrechte/diskriminierungsschutz

Übersicht über die Kapitel

Teil I

Was ist ein Leitbild für die Kita?

Teil I gibt einen kurzen Einblick in Bedeutung und Funktion eines aussagekräftigen Leitbildes. Von dieser allgemeinen Einführung soll der Blick hin zu einem diskriminierungsbewussten LB geschärft und übergeleitet werden. Für ausführlichere Literatur zu Erstellung, Bedeutung, Methoden, Formen, Struktur, Funktionen und Zielen für Leitbilder im Allgemeinen sind in der Literaturliste einige Beispiele angegeben.

Teil II

»Wir sind unparteilich« – zur Positionierung der pädagogischen Fachkräfte im diskriminierungsbewussten LB

Der Hauptteil nimmt zu Beginn ein Leitbild als Beispiel, um auf das häufig anzutreffende Selbst- und Fremdbild der Pädagogik einzugehen: dass Pädagog:innen »unparteilich« arbeiten (könnten). Die Auseinandersetzung damit soll zum tieferen Reflektieren anregen,

- ▶ wofür wir als pädagogische Fachkräfte tatsächlich eintreten,
- ▶ wie wir unsere Gesellschaft wahrnehmen und
- ▶ welche Auswirkungen eine unzureichende Transparenz bei diesen Fragen nach sich ziehen könnte: und zwar auf meine Arbeit mit den Familien, auf die Beziehung mit den Kindern und auf mich als Fachkraft.

Anschließend werden Mindestparameter für ein positioniertes LB vorgeschlagen.

Bedeutung und Auswirkungen eines diskriminierungsbewussten Leitbildes

Von einer Positionierung ausgehend kann zu zwei Fragen übergeleitet werden:

- ▶ Welche Auswirkungen kann ein LB auf die Beziehungsebene (relationale Handlungsebene) haben?
- ▶ welche Handlungsfreiheiten und welche Stärken können aufgrund eines positionierten diskriminierungsbewussten Leitbildes gewonnen werden?

Als Dozentin in der Erzieher:innenausbildung und Fortbildnerin für Kita-Leitungen und Praxisanleiter:innen hat sich für mich herausgestellt, dass der Inhalt eines Leitbildes genauso wie der pädagogische Alltag »am Kind« darauf beruhen, welchen Stellenwert eine pädagogische Institution professioneller Kommunikation und Supervision (Team- bzw. Selbstreflektion) beimisst.

Zusammenhang zwischen *diskriminierungsbewusstem* LB, der Beziehungsebene und professioneller Kommunikation

Vor dem Hintergrund, ob und wie sich ein Leitbild auf die Beziehungsebene auswirkt, kann die Verbindung zwischen dem Einsatz bewusster Kommunikationsmethoden wie dem Aktiven Zuhören und der Kenntnis von Kommunikationsmodellen für die Erstellung und Umsetzung eines diskriminierungsbewussten Leitbildes deutlich werden.

Teil II thematisiert und plädiert für das Anwenden professioneller Kommunikationsmethoden mit Kindern insbesondere in Diskriminierungssituationen – verankert im LB.

Teil III

Gedanken und Wünsche zu einem diskriminierungsbewussten Leitbild – Perspektive einer pädagogischen Fachkraft

Der letzte Teil wird eingeleitet mit der Perspektive einer pädagogischen Fachkraft aus einer Integrations-Kita.

»Kinder brauchen Erwachsene, die hörbar, sichtbar und fühlbar sind!«

Der darauffolgende Ausblick stellt ein Interview zu – und Auszüge von einer dreitägigen Fortbildung zur diskriminierungsbewussten (Kita-)Pädagog:in vor und schließt an die Verbindung zwischen den Feldern an: Kommunikationskompetenz und diskriminierungsbewusste Pädagogik an. Dafür werden einige Sequenzen des Kommunikations-Moduls inhaltlich thematisiert.

Fazit:

Im Fazit werden die bis dahin entwickelten Mindeststandards noch einmal für ein diskriminierungsbewusstes LB zusammengefasst.

Methodik:

Meiner Recherche nach gibt es nur unzureichend Texte zu und / oder zu rassistischen Situationen, wiedergegeben von ausgebildeten Erzieher:innen, die in Kitas täglich mit Kindern arbeiten. Ich finde es wichtig, dass sie gehört werden.

Die Strukturen der tagtäglichen z.T. automatisierten unmittelbaren pädagogischen Arbeit »am Kind« müssen unbedingt mitgedacht werden, wenn es um Kritik an diskriminierenden Kita-Situationen bzw. um umsetzbare Ideen zur Veränderung gehen soll.

Von daher freue mich, dass ich die Möglichkeit erhielt, im Teil III kritische Gedanken einer Kita-Pädagogin zu einem Leitbild wiedergeben zu können.

Im Text wird die Geschlechterschreibweise des Doppelpunktes verwendet; der Doppelpunkt kann zumindest von einigen Computerprogrammen sinnvoll im gegenderten Sinn vorgelesen werden.

Teil I

Was ist ein Leitbild für die Kita?

» Ein Leitbild bringt das Selbstverständnis des Kindergartens auf den Punkt und zeigt Grundsätze, Wertehaltungen und gemeinsame Ziele der Mitarbeiter. Das Leitbild als Auftragsverständnis und als Grundlage der pädagogischen Arbeit eines Teams. Somit stellt das Leitbild den Kern der Kita-Kultur dar.«³

Und bei B. Fritz steht:

» Die Entwicklung eines Leitbildes trägt dazu bei, die Ausrichtung des Kindergartens mit seinen Grundwerten und Überzeugungen zu konkretisieren. Dabei bietet es für Träger, pädagogische Fachkräfte, Eltern und weitere außenstehende Personen ein gemeinsames Fundament für die Werteorientierung an.«⁴

Zur Bedeutung und Funktion eines LB steht in beiden Zitaten zusammengefasst, dass es

- ▶ Grundlage der pädagogischen Arbeit eines Teams ist,
- ▶ den Kern der Kita-Kultur darstellt,
- ▶ Grundwerte und Überzeugungen der Kita konkretisiert und
- ▶ für alle Beteiligten und Interessierten eine Werteorientierung anbietet.

In der Studie »Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit« (NUBBEK, 2012) wurde anhand der Ergebnisse bestätigt, dass

» das Vorhandensein von Erziehungszielen, die **konkret aus einem Leitbild abgeleitet werden können**, dazu beitragen kann, dass sich die pädagogische Arbeit in den Kindertagesstätten verbessert.«⁵ (Hervorhebung durch die Verfasserin.)

Ich habe den nachfolgenden allgemeinverständlichen Auszug zu pädagogischer Arbeit und Diskriminierungen gewählt; er lädt zur Beschäftigung und zu Reflexionen über das eigene Kita-Leitbild ein; eine Frage kann dabei sein: Wird unser Leitbild tatsächlich unseren vielfältigen gesellschaftlichen Realitäten gerecht?

» Gibt es in einer Gesellschaft Ungleichheit und Diskriminierung, so sind Kindertageseinrichtungen davon nicht **unbeeinflusst**. Hier ist überdies besondere Wachsamkeit geboten, denn es sind junge Kinder, die ihre ersten Erfahrungen mit einer öffentlichen Einrichtung machen. Hier sammeln sie soziales Wissen darüber, wie die Gesellschaft funktioniert: Welche Menschen für die Kinder zuständig sind, welche für das Reinigen der KiTa. Wer etwas zu bestimmen hat –

3 Katrin de Beyer, 2015, Methoden zur Erstellung eines Leitbildes in Kindertagesstätten, Munich, GRIN Verlag, grin.com/document/337822

4 Brigitte Fritz, 2015, Das Leitbild eines Kindergartens. Bedingungen einer erfolgreichen Erarbeitung und nachhaltigen Umsetzung, München, www.diplomarbeiten24.de/document/338390

5 ebenda

und auf wen es nicht unbedingt ankommt. Welche Rolle dabei bestimmte Merkmale von Menschen spielen: ihr Alter, ihr Geschlecht, ihre Herkunft, häufig festgemacht an Aussehen, Kleidung und Sprache(n).

Die Botschaften darüber, welche Gruppe von Menschen eher für bestimmte Funktionen oder Rollen infrage kommt, betreffen Kinder unterschiedlich, je nachdem, welcher sozialen Gruppe sie selbst angehören. Sie gehen ein in ihr Bild von sich selbst und von anderen Menschen, gehören zu den Wissensbestandteilen, aus denen sie ihr Bild von der Welt konstruieren. Wenn Kinder die Erfahrung machen, dass ihre soziale Bezugsgruppe – in erster Linie ihre Familie und dann die soziale Gruppe, der die Familie angehört – nicht beachtet und anerkannt wird und für das Funktionieren des Geschehens in der KiTa nicht wichtig zu sein scheint, dann haben sie es schwer, ein positives Selbstbild zu entwickeln.

Gibt es kaum eine Verbindung zwischen der häuslichen und der KiTa-Kultur, so ist es für Kinder nicht einfach, sich der KiTa zugehörig zu fühlen und sich selbst als Teil der Lerngemeinschaft zu sehen. Zugehörigkeit ist aber eine wichtige Komponente, um sich wohlzufühlen, mit Interesse auf Neues in der Lernumgebung KiTa zugehen zu können und sich in Bildungsprozessen zu engagieren. Verunsicherte, ängstliche, am Rande des Geschehens stehende Kinder können nicht gut lernen. Dieser Zusammenhang zwischen Bildungsprozessen und Mechanismen von Ausgrenzung und Diskriminierung begründet die Notwendigkeit einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung in der KiTa. LeiterInnen kommt dabei eine besondere Verantwortung zu.«⁶ (Hervorhebung durch die Verfasserin)

6 Petra Wagner, »Ausgrenzung – ein Thema, das alle betrifft«, 9_2007, 37. Jahrgang, S. 6–13, www.herder.de/kiga-heute/fachmagazin/archiv/2007-37-jg/9-2007/ausgrenzung-ein-thema-das-alle-betrifft-unser-umgang-mit-vorurteilen-und-diskriminierung/

Teil II

»Wir sind unparteilich« – zur Positionierung der pädagogischen Fachkräfte im *diskriminierungsbewussten* Leitbild

Ein differenziertes Bewusstsein von Diskriminierungssituation in pädagogischen Kontexten sollte bereits im LB für anfragende Familien und für die pädagogischen Fachkräfte erkennbar sein;

- » Für die externen Bezugsgruppen hat ein Leitbild eine informierende Funktion über die Werte und Normen einer Organisation und formuliert Wünsche und Erwartungen an die Zusammenarbeit.«⁷

Und weiter:

- » Das bedeutet, dass das Leitbild einer Kita zu den individuellen Werten des einzelnen Mitarbeiters **und denen der Eltern** passen sollte und die Werte das Handeln im Alltag bestimmen.«⁸ (Hervorhebung d. d. Verf.)

Jede Positionierung (mindestens die der Träger, der Führungskräfte, der pädagogischen Fachkräfte) geht in die Erstellung des LB ein. Dafür nachfolgend eine Positionierung in einem Kita-LB, die

- » Unser pädagogisches Handeln ist geleitet vom Grundsatz der **Unparteilichkeit**.« (Hervorhebung d. d. Verf.)

- » Wir erziehen, bilden und betreuen alle Kinder. Es wird nicht unterschieden nach Nationalität, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, sozialer Stellung oder individuellen körperlichen, seelischen und geistigen Bedingungen.«⁹

Trotz der Entscheidung, alle Kinder ohne Unterscheidungen erziehen und bilden zu wollen, enthält diese Positionierung die Basis für Diskriminierung. Unsere Gesellschaft unterscheidet und schließt nach den im Zitat genannten Kategorien ein und aus. Mit dem Begriff »Gesellschaft« sind hier alle gesellschaftlichen Einheiten, Vereine, Verbände, pädagogische und andere Institutionen, Kirchen, wirtschaftliche Unternehmen und staatliche Institutionen angesprochen. Das bedeutet, dass sich in allen diesen Einheiten die Unterscheidungen **und** Ein- und Ausgrenzungen der oben genannten Kategorien in der einen oder anderen Weise widerspiegeln bzw. beobachten / feststellen lassen könnten.

Geben wir nun als Pädagog:innen vor, »unparteilich« sein zu wollen oder gar zu »sein«, führt uns das nicht direkterweise zur Nicht-Ausgrenzung von Menschen.

7 Katrin de Beyer, 2015, Methoden zur Erstellung eines Leitbildes in Kindertagesstätten, Munich, GRIN Verlag, www.grin.com/document/337822

8 ebenda

9 Der Absatz ist aus einem Leitbild eines großen Wohlfahrtsverbandes in Deutschland; er steht paradigmatisch für Leitbilder vieler pädagogischer Einrichtungen im Wohlfahrtsspektrum, die sich mit guten Absichten für Diskriminierung sensibilisieren.

Weiter steht im Leitbild aus dem Beispiel:

» Unparteilichkeit bedeutet, dass die individuelle Vielfalt in jeder ... Kindertageseinrichtung zum Ausgangspunkt der pädagogischen Arbeit wird.«

In einem Leitbild gilt es – in welcher Form auch immer – anzugeben, dass wir als Pädagog:innen **gesellschaftliche Realitäten**, in der viele Familien aus unterschiedlichen Gründen diskriminiert, be-

nachteiligt, vernachlässigt, überfordert, privilegiert und oder bevorzugt werden, strukturell **erkennen und benennen können**.

Für was und für wen ist die Erkennung und Benennung gesellschaftlicher Realitäten im LB wichtig? Und wieso können Pädagog:innen nicht unparteilich sein?

Nachfolgend wird in drei Abschnitten den zwei Fragen auf den Grund zu gehen sein:

1. Der Einbezug aller Diskriminierungskategorien (Diversität)

Familien, lebend in diskriminierenden Realitäten, wollen ihre Kinder selbstbewusst und ohne traumatische Erfahrungen heranwachsen sehen. Es ist davon auszugehen, dass die allermeisten Familien sich wünschen, dass pädagogische Fachkräfte, die mit ihren Kindern fünfmal in der Woche bis zu acht Stunden zusammen sind (Kita wie ebenso Schule), eine realistische Wahrnehmung der Umwelt und Umgebung der ihnen anvertrauten Kinder besitzen bzw. bestrebt sind, sich dahingehend informieren / weiterbilden zu lassen.

Vor diesem Hintergrund vermitteln freundlich gemeinte und verallgemeinernde Aussagen wie z. B.: »Wir verhalten uns allen Kindern gegenüber gleich« oder »Wir unterscheiden nicht nach Hautfarbe« in diskriminierenden Situationen keine klare nicht-ausgrenzende Haltung, auf die sich pädagogische Fachkräfte oder Familien beziehen, verlassen und zugreifen können.

Es wird ebendieses bewusste Wissen um rassistische Strukturen oder die Unterscheidung nach Religion oder Sprache sein, was normative »selbstverständliche« Handlungen der Fachkräfte in bestimmten Situationen in nicht-diskriminierende Handlungen transformieren kann. Die Fähigkeit hin zur Transformation ist eine der wichtigen Stärken eines LB.

Denn Kinder / Jugendliche leben ihre Herkunft, ihren körperlichen Zustand, ihre Sprachkompetenzen, ihre Familienwerte u. v. m. in jeder Minute in jeder pädagogischen Einrichtung.

Es zieht unnötig Energien von den pädagogischen Fachkräften ab, Realitäten, in denen die Kinder leben, konzeptionell nicht sehen / nicht unterscheiden zu dürfen. Diese Energien könnten an anderen Stellen sinnvoll verwendet werden.

Wir brauchen die entschiedene Anerkennung bzw. die Entscheidung zur Anerkennung dieser Realitäten und deren Einbezug – zusätzlich zum Einbezug der »individuellen Vielfalt« in die pädagogische Arbeit, weil nichts von den Realitäten des Kindes bei der Übergabe am Kita-Eingang abgelegt wird. Das, wonach die Pädagog:innen hier im LB-Beispiel nicht unterscheiden wollen, ist Teil der heranwachsenden Kinder und hat sie bis jetzt in unterschiedlichem Maße geprägt. Als Pädagog:innen wollen wir die Kinder als Ganzes wahrnehmen und einbeziehen, nicht nur ausgewählte Anteile.

Im Gegensatz zum nicht-diskriminierungsrelevanten LB erhält ein diskriminierungsbewusstes LB eine andere Fokussierung: weg von der Entscheidung, was die Pädagog:innen für einbeziehenswert

erachten hin zu einer abgesicherten Aufnahme / Umarmung des gesamten Kindes und seiner Familie als Ausgangspunkt pädagogischer Arbeit. Dieser Aspekt kann gut abgedeckt werden, wenn Familien mit ihren verschiedenen Realitäten das LB mit erstellen.

2. Verunsicherung aufgrund unzureichend konkreter Ansätze im Leitbild

Es lassen sich schwer konkrete Strategien oder Positionen für pädagogische Fachkräfte aus verallgemeinerten Beschreibungen ableiten.

Gerade weil es verschiedene Standpunkte zu Umwelt und Umgebung und speziell zu Diskriminierungsthemen gibt und diese mitunter stark emotional besetzt sind, ist es unumgänglich, sich als Einrichtung dezidiert zu positionieren.

Meine Erfahrungen als Dozentin sind davon geprägt, dass sich pädagogische Fachkräfte (Erzieher:innen, Lehrer:innen, Sozialpädagog:innen wie auch Professor:innen) in Momenten von Diskrimi-

nierungen häufig verunsichert fühlen, ob und vor allem wie sie re-agieren soll(t)en und können. Ich habe überwiegend erfahren, dass Pädagog:innen sinnvoll präventiv agieren und intervenieren wollen. Doch es wird von ihnen häufig festgestellt, dass sie sich unzureichend auf Ansätze, auf eine Konzeption, auf ein abgesprochenes und oder einheitliches Vorgehen im Kollegium verlassen können. Die Funktion eines Leitbildes ist es aber, für Mitarbeitende detaillierte Vorgaben ableiten zu können, »die aus einem übergeordneten gemeinsamen Selbstverständnis entstanden und nicht willkürlich sind.«¹⁰

10 Katrin de Beyer, 2015, Methoden zur Erstellung eines Leitbildes in Kindertagesstätten, Munich, GRIN Verlag, www.grin.com/document/337822

3. Transgenerationale Überlieferungen

Es fällt vielen pädagogischen Fachkräften im häufig überstrapazierten Kita-Alltag schwer, in Diskriminierungssituationen zeitnah adäquate Handlungsoptionen von einem: »Wir-behandeln-alle-Kinder-gleich-Leitbild« abzuleiten. Fachkräfte erzählen eher, dass sie dann »irgendwie« meist »aus dem Bauch heraus« agieren und re-agieren als dass ein bewusster Plan umgesetzt werden kann.

» Das Verhalten, das von der pädagogischen Fachkraft in einer Situation spontan gezeigt wird, weist auf ihr Werteprofil hin, also welche Werte ihr wichtiger und welche unwichtiger sind und macht somit ihre individuelle Erzieherpersönlichkeit aus.«¹¹

Familien mit unterschiedlichen Realitäten in einer ausgrenzend strukturierten Gesellschaft treffen auf pädagogische Fachkräfte, welche gleichfalls in, aus und mit ihren jeweiligen Realitäten (Traditionen, Werte, kollektive und familiäre, bewusste und unbewusste Weitergaben und Auseinandersetzungen) arbeiten.

Es kann für eine Mehrzahl der Pädagog:innen in der bundesrepublikanischen Gesellschaft davon ausgegangen werden, dass sie weder historisch noch aktuell von strukturellen rassistischen Diskriminierungen betroffen sind.¹² Wir können außerdem davon ausgehen, dass sie kollektiv betrachtet unter anderem (!) aus einem losen Zusammenhang von

- ▶ kolonial-rassistischer,
- ▶ nationalsozialistischer,
- ▶ repressiver,

- ▶ sozialistischer und
- ▶ demokratischer Pädagogik

heraus sozialisiert wurden und bewusste und unbewusste Anteile davon in sich tragen.¹³

Die Wahrscheinlich ist groß, dass aus dem »kulturellen Bauch heraus« eher diskriminierungsstabilisierend anstatt -vermeidend interagiert / interveniert wird. Obwohl dies nicht beabsichtigt wäre.

Dieses transgenerationale Kapital ist problematisch, jedoch ist eine der ersten Ursachen für »nicht beabsichtigte« Diskriminierungen bzw. deren Ignorieren die **der Nicht-Anerkennung / Nicht-Wahrnehmung des eigenen Kapitals bzw. des Erbes.**

Ein positioniertes Leitbild kann Pädagog:innen in angespannten Kita-Momenten, in denen sie noch zusätzlich hören, wie Kinder anderen Kindern z. B. rassistische Wörter zurufen, langwieriges Überlegen, Überforderung und Ohnmacht abnehmen. Sie können dann ihrem Auftrag nachkommen, tatsächlich alle Kinder gleich wahrzunehmen, indem sie sich darüber hinaus als Rollenmodell für alle Kinder bereitstellen und positionieren. In solchen Momenten ist die Fachkraft befähigt, Kindern wie auch Kolleg:innen Handlungsoptionen und Wege anzubieten, wie bei Diskriminierung eines Menschen nicht nur gedacht, vielmehr auch gefühlt und vor allem gehandelt werden kann – in diesem Moment vermittelt sie Empathie.

Alle Kinder haben jetzt die Chance, Empathie in diskriminierenden Situationen zu erleben und kopierend zu lernen. Ich schlage an dieser Stelle einige Parameter für ein LB vor:

11 ebenda

12 Es soll nicht ausgeblendet werden, dass die meisten Menschen in der deutschen Gesellschaft Diskriminierungserfahrungen gemacht haben / machen. Hier geht es allerdings eher um eine Erfahrungsnähe mit Menschen, die konstant als „die Anderen“ im Sinne von nicht-weiß und / oder nicht-deutsch und / oder disabled gelesen und diskriminiert sind.

13 Vgl. de.wikipedia.org/wiki/Transgenerationale_Weitergabe#Begriffsgeschichte

Parameter für ein positioniertes *diskriminierungsbewusstes* Leitbild

- ▶ Inhaltliche Positionierung (mit Bezug auf Kinder / Familienrealitäten, MR, KR¹⁴, Grundgesetz)
- ▶ Transparenz der Verantwortlichkeiten als Pädagog:innen (mit Bezug auf Kinder / Familienrealitäten) (Auftrag, Rolle, Aufgaben)
- ▶ Verbindlichkeiten für Pädagog:innen, pädagogische Arbeit und Familien
- ▶ Inhaltliche
 - Nachvollziehbarkeit,
 - Verständlichkeit und
 - konkrete Umsetzbarkeit für Pädagog:innen und Familien
- ▶ Sicherheit und konkrete Orientierung gebend für pädagogische diskriminierungsbewusste Interventionen
- ▶ Eindeutigkeit / Parteilichkeit
- ▶ Basisdemokratische Erstellung des LB (= alle am pädagogischen Alltag mittelbar und unmittelbar Beteiligte handeln das LB aus).

Auswirkungen und Umsetzung eines *diskriminierungsbewussten* LB auf pädagogische Handlungsebenen und das Gewicht professioneller Kommunikation

Ein Leitbild ist zu verstehen als eine Positionierung und als Orientierung für päd. Fachkräfte für diskriminierungsbewusstes Handeln. Pädagogische Mitarbeiter:innen gilt es in ihren Handlungsebenen zu unterstützen.

Als Ausgangspunkt für **Praxisbezogene Handlungsperspektiven** beziehe ich mich auf das Modell der Inklusiven Pädagogik. Hier werden fünf Handlungsperspektiven / Handlungsebenen zusammengestellt:

- die institutionelle,
- die professionelle,
- die relationale,
- die didaktische und
- die bildungspolitisch-finanzielle Ebene.

Sie werden als voneinander abhängig und als sich gegenseitig stärkend verstanden.¹⁵

14 Menschenrechte, Kinderrechte

15 Vgl.: A.Prenzel www.nifbe.de/component/themensammlung?view=item&id=926&catid=45&showall=&start=4

Eine Vertiefung in die Bausteine, die jeder Handlungsebene am Beispiel Inklusiver Pädagogik zugeordnet sind, ist empfehlenswert. Hier werde ich mich exemplarisch auf die Beziehungsebene (die relationale Ebene) konzentrieren:

Wie wirkt sich ein diskriminierungsbewusstes Leitbild auf die Beziehungsebene aus und

- ▶ welche Handlungsfreiheiten und Stärken können aufgrund eines positionierten Leitbildes für die Beziehungsebene gewonnen werden?

Die Beziehungsebene ist mehr als nur eine von fünf Handlungsebenen aus dem Modell der Inklusiven Pädagogik. Die Beziehungsebene wird in den Kommunikationstheorien als die Ebene mit dem stärkerem Einfluss auf die Kommunikation angesehen (vgl. Eisbergmodell);¹⁶ ihr werden ca. 80 bis 85 Prozent des Einflusses auf das Gelingen einer zugewandten Kommunikation zugeschrieben. Die verbleibenden 15 bis 20 Prozent der Kommunikation werden als Sachebene bezeichnet, die von der Beziehungsebene unmittelbar beeinflusst wird und von daher in Teamkonstellationen kaum mehr als »neutral« oder als »rein sachlich« bezeichnet werden kann.

¹⁶ Der Ursprungsgedanke ist in den psychodynamischen Theorien Freuds zu finden; siehe auch: Philipp G. Zimbardo / Richard J. Gerrig: Psychologie, 18. Auflage, 2008, Bild: www.marketinginstitut.biz/blog/eisbergmodell/

Das Eisbergmodell



Das Eisbergmodell, übertragen auf eine Kommunikation zwischen Fachkraft / Eltern und Kind, kann bedeuten, dass:

» Was sie sagen und wie sie sich verhalten, ist der sichtbare Teil, was sie fühlen, erlebt haben, ihr Beziehungsverhalten und so weiter: Das liegt im Untergrund. Wie sie sich sichtbar verhalten, das hat seine Ursache auch im Verborgenen. Dieses Verborgene auch zu sehen, das ist die große Kunst. In jedem Alter. Und auch bei sich selbst.«¹⁷

Die Beziehungsebene bzw. eine qualitativ hochwertige Beziehung zwischen Pädagog:in und Kind und professionelle Kommunikation sind folglich untrennbar miteinander verbunden. Es wird selten geschehen, dass Kinder zu ihrer Bezugsperson in der Kita laufen, um zu sagen: »Ich wurde diskriminiert« (obwohl pädagogische Fachkräfte diese Klarheit vermitteln könnten, so wie auch andere Bildung). Wenn – dann werden häufig erlebte oder beobachtete Diskriminierungen mehr oder weniger »verschlüsselt« oder oft gar nicht an die Erwachsenen kommuniziert.

Nun kann sich die Bezugsperson anhand der Methode Aktives Zuhören¹⁸ und mit dem Wissen über das Eisbergmodell ganzheitlich auf die verbalen und nonverbalen Kommunikationsweisen des Kindes einlassen. Sie wird weder beschwichtigen noch Geschehenes banalisieren noch darauf verweisen, dass das Kind am eigenen Ausschluss beteiligt war.

A. Lischke, eine pädagogische Fachkraft schreibt zur Methode des Aktiven Zuhörens:

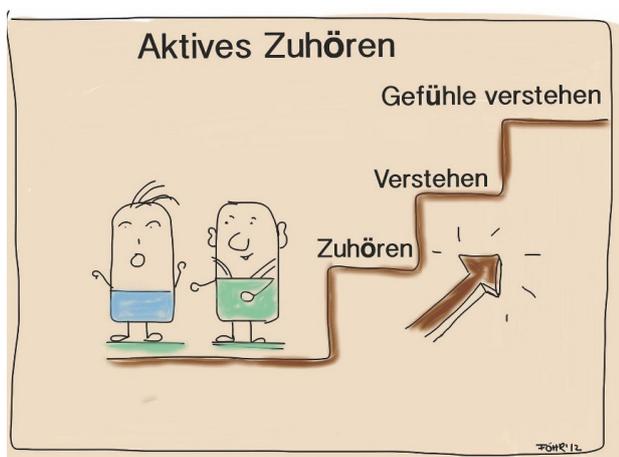
» Eine klare Übermittlung von Informationen, sowie auch das aktive Zuhören (nach Carl. R. Rogers) sind wichtige Aspekte der Kommunikativen Kompetenz. Gerade das aktive Zuhören nach Rogers sollten Pädagog:innen m. E. nach verinnerlicht haben. Das aktive Zuhören kann nur dann gelingen, wenn die innere Haltung stimmt. Die Basis hierfür ist der Wille und die Bereitschaft, sich in das Gegenüber hineinzusetzen und Problemlösungsbereitschaft zu signalisieren. Folgende Einstellungen und Voraussetzungen müssen gegeben sein:

- die Bereitschaft, sich in die Bezugspersonen hineinzusetzen,
- das Bemühen, sich auch körperlich dem Gesprächspartner zuzuwenden, z. B. durch Mimik und Gestik
- **die Bereitschaft, die eigenen Bedürfnisse während der Kommunikation Zurückzustellen,**

¹⁷ www.kinderleute.de/kommunikation-mit-kindern/

¹⁸ Das Aktive Zuhören ist spezieller Bestandteil der so genannten nondirektiven Gesprächsführung nach C. Rogers und wurde aus der Gesprächstherapie entwickelt.

- das Bemühen, sich vollkommen auf das Gespräch und die Gesprächspartner zu konzentrieren und Störungen zu minimieren,
- ehrliches Interesse am Anliegen der Bezugspersonen und die Bereitschaft, deren Gefühle und Intentionen zu ergründen,
- eine positive, offene und wertschätzende Grundhaltung, Respekt und das Bestreben, eine Lösung zu finden.«¹⁹ (Hervorhebung d. d. Verf.)



Die pädagogische Beziehung ist das »Herzstück inklusiver frühpädagogischer Arbeit«:

- » Feinfühliges anerkennendes pädagogisches Handeln und der Verzicht auf diskriminierende und verletzende Adressierungen sowie auf vernachlässigendes Ignorieren sind bestimmend für inklusives Beziehungshandeln. Eine Halt gebende Beziehung mit feinfühligster Bindung zu einer Bezugserzieherin ist von existentieller

Bedeutung vor allem für traumatisierte Kinder, die schon körperlichen, sexualisierten, vernachlässigenden und miterlebten Formen der Gewalt ausgesetzt waren.«²⁰

Ein diskriminierungsbewusstes LB wird diese Beschreibungen / Vorgaben für feinfühliges pädagogisches Handeln verbindlich und transparent festhalten. Dieses LB wird der »Bezugserzieher:in« Halt geben können, damit die »Bezugserzieher:in« (eventuell bereits traumatisierten) Kindern Halt geben kann. Wenn pädagogische Fachkräfte alle Kinder als gleich ansehen, können Kinder, die es in Ausgrenzungssituationen besonders wahrzunehmen gilt, kaum bis gar nicht berücksichtigt werden. Die meisten der Kinder aus Familien, die gesellschaftliche Benachteiligung und / oder Ausgrenzungen erleben, haben in der einen oder anderen Form bereits (mindestens gefühlte) Gewalt (außerhalb der Kita) erfahren; Diskriminierungen können immer auch, graduell unterschiedlich, als (körperliche, mentale, spirituelle, emotionale) Gewalterfahrungen wahrgenommen werden.

Der »Verzicht auf diskriminierende und verletzende Adressierungen und auf vernachlässigendes Ignorieren«²¹ sollte ebenso deutlich in einem LB verankert sein. Unter diesen Verzicht fallen grenzübertretende Fragen gegenüber Kindern und deren Familien und über Kinder und deren Familien wie auch gegenüber Praktikant:innen und Kolleg:innen:

- ▶ »Woher sie kommen?«,
- ▶ »Woher ihre Familien kommen?«,
- ▶ »Warum sie welche Kleidung tragen?«,
- ▶ »Wer ihnen wie die Haare macht?«,

19 A.Lischke, Facharbeit: »Sozialpädagogische Bildungsarbeit in den Bildungsbereichen professionell gestalten – Bildungsprozesse optimal gestalten für Grundschul Kinder mit Migrationshintergrund im Alter 6-11«, 2020, S. 34

20 Vgl.: A. Prengel www.nifbe.de/component/themensammlung?view=item&id=926&catid=45&showall=&start=4

21 ebenda

- ▶ »Warum sie so laut sind oder bestimmtes Essen ablehnen und bestimmte Feste warum wie feiern?« u. ä. Fragen.

Kinder, zumal ohne deren Familien, diesen und ähnlichen Fragen auszusetzen, ist übergriffig. Anhand eines expliziten, dafür sensibilisierten LB können den Familien diesbezügliche bewusste und unbewusste Unsicherheiten genommen bzw. vorerst verringert werden. Eine entsprechend deutliche Sensibilisierung im LB kann vielen Familien zeigen, dass in der Kita a) ein Basiswissen um unterschiedliche Realitäten existiert und dass **b)** sich das pädagogische Team um alles erforderliche Wissen

- ▶ für die pädagogischen Arbeit und
- ▶ für eine empathische Beziehungsebene selbstverantwortlich und angemessen

bemühen wird.

Ein Bewusstsein, dass es »vernachlässigendes Ignorieren« gegenüber diskriminierenden Erfahrungen in pädagogischen Einrichtungen gibt, sollte in einem LB verankert sein, z. B. durch verantwortliche Abgrenzung davon.

Was das LB versichern kann, ist, **dass Kinder solche Erfahrungen zugewandt begleitend verarbeiten dürfen und gleichfalls lernen können, diese Erfahrungen entsprechend einzuordnen.** Die Kinder erleben nicht wiederholt einen Verlust an Vertrauen oder müssen den überfordernden Zustand des kompletten »Verlassen-Seins«, den Diskriminierungen jeder Art mit sich bringen, erfahren.

Pädagogische Fachkräfte erfüllen hier ihren Auftrag und bieten den ihnen anvertrauten Kindern Schutz und Fürsorge an; damit gestalten sie den Raum für »Kohärenz« (Hüter), wie es die Neurobiolog:innen nennen.

Das diskriminierungsbewusste LB sichert den Fachkräften Raum und Zeit zu, sich mit den Kindern in Beziehung setzen zu können.

Die Beziehungsebene ist die Handlungsebene, auf der Bezugs-Fachkräfte die Kohärenz für die Kinder versuchen zu schützen bzw. wiederherstellen »müssen«.

Ohne die Wahrnehmung von »Kohärenz«, in der sich Heranwachsende befinden sollten, um sich und ihre Umwelt positiv und zugewandt erleben zu können, kann nicht angemessen gelernt werden und pädagogische Arbeit bleibt Kind-ausgrenzend.

Zugewandte Begleitung, besonders bei Diskriminierungserfahrungen, ist die Grundvoraussetzung für »Kohärenz«. Pädagogische Fachkräfte, die auf ein LB schauen können, welches auf Kommunikationskompetenz setzt, haben die Methodik des »Aktiven Zuhörens« verinnerlicht; sie kennen den Unterschied zwischen Hören und Aktivem Zuhören.

Kohärenz ist ein Zustand, in dem sich das Kind – Menschen allgemein – in einer guten Beziehung zu sich selbst, zu seinen Mitmenschen und zur Welt generell erlebt. Das Kind erlebt einen Zustand, in dem es sich aufgehoben fühlt; es gehört dazu!²² Kohärenz ist also die gegensätzliche Wahrnehmung zum Gefühl der Ausgrenzung.

In meiner Arbeit als Pädagogin in verschiedenen Positionen hat sich für mich herausgestellt, dass Teamarbeit unter Pädagog:innen und ein diskriminierungsarmer bzw. -freier pädagogischer Alltag »am und ums Kind« auf Folgendem beruhen:

22 Gerald Hüther: Zuhören aus hirntechnischer Sicht. www.youtube.com/watch?v=Z9-kXld97l8
Bild: www.pinterest.com/pin/585468020281316400/

- ▶ Welchen Stellenwert eine pädagogische Institution der Übernahme und vor allem Anwendung von professioneller Kommunikation und Supervision (Team- bzw. Selbstreflexion) beimisst.
- ▶ In welchem Maße Inhalt und Verbindlichkeit eines Leitbildes auf hochwertiger Reflexionskompetenz beruhen und ob wiederum
- ▶ ein diskriminierungsbewusstes LB als Garant für den Arbeitsalltag für ebendiese professionelle Kommunikation und für hochwertige Reflexionskompetenz steht.

Anhand dieser Erkenntnis verbinde ich

- ▶ bewusste Kommunikationsstrukturen bzw.
- ▶ verinnerlichte Kommunikationsmethoden wie z. B. professionelles Feedback und Aktives Zuhören mit der Erstellung eines Leitbildes.

Zur Bedeutung von Kommunikation im Erstellungsprozess schreibt B. Fritz:

- » Die Erarbeitung und Umsetzung eines Leitbildes ist zentral mit dem Wunsch und der Absicht von Nachhaltigkeit verbunden. ... Dazu wird die Kommunikation als zentraler Ausgangspunkt aller Bestrebungen herausgearbeitet.«²³

Professionelle Kommunikation auf der Beziehungsebene wird zur »Kultivierung guter Beziehungen der Kinder untereinander«²⁴ Wesentliches beitragen: Eine Kita-Gruppe oder eine Schulklasse ist langfristig auch ein Spiegel des Umgangs (der »Einrichtungskultur«) der pädagogischen Fachkräfte untereinander. Insbesondere sind die Kinder auch ein Spiegel davon, ob die pädagogischen Interaktionen mit den Kindern von emotionaler und kognitiver Präsenz, von Authentizität und Zugewandtheit geprägt sind.

Eine Einrichtungskultur entsprechend eines LB leben zu können, sollte also im LB zugesichert und »gefördert durch verbindliche Teamarbeit und Supervision«²⁵ sein. Gleichfalls sichert das LB konkret die Entwicklung der Kompetenz zur Selbstreflexion zu (siehe dazu die Vorstellung des Fortbildungsmoduls im »Ausblick«).

23 Brigitte Fritz, 2015, Das Leitbild eines Kindergartens. Bedingungen einer erfolgreichen Erarbeitung und nachhaltigen Umsetzung, München, www.diplomarbeiten24.de/document/338390

24 Vgl.: A. Prengel www.nifbe.de/component/themensammlung?view=item&id=926&catid=45&showall=&start=4

25 ebenda

Teil III

Gedanken und Wünsche zu einem *diskriminierungsbewussten* Leitbild – Perspektive einer pädagogischen Fachkraft

» Ich würde mir wünschen, dass das Leitbild einer Kita zusammen mit Kindern, Eltern und dem Team der Einrichtung erstellt wird. Da könnte zum Beispiel stehen: »Wir, das Team der Kita »Kunterbunt«, haben gemeinsam mit den Kindern und ihren Eltern unser Leitbild erstellt.«

So sehen zukünftige Eltern schon mal, dass eine Zusammenarbeit gewünscht ist. Denn zu unseren Aufgaben gehört es, die Kinder und die Eltern zu begleiten, zu unterstützen, stark zu machen bzw. von Kindern und resilienten Eltern zu lernen.

Zu Diskriminierungen aller Art positionieren wir uns: Wir stehen dem betroffenen Kind zur Seite und empowern es. Wir sind dabei authentisch interessiert. Ungerechtes Verhalten wird transparent gemacht, so dass alle Beteiligten die Möglichkeit haben, daraus zu lernen.

Es geht um die Bedeutung, warum ein Leitbild einer Einrichtung wichtig ist, gerade wenn es um Diskriminierungen aller Art geht. Die Eltern bekommen den ersten Eindruck der Einrichtung, in die sie zukünftig ihren größten Schatz oder, wie ich von Eltern gehört habe, ihr Geschenk bringen werden. Da nutzt es nichts, wenn da steht: Wir sind gegen Rassismus oder gegen jede Diskriminierung. DENN es passiert ja jeden Tag in unseren Einrichtungen.

Mich macht es wütend, wenn ich lese, dass es Einrichtungen gibt, die auf ihrer Homepage schreiben, dass sie unparteiisch sind. Wie geht das?

Aus dem Leitbild muss für alle außerhalb der Einrichtung folgender Eindruck entstehen: Eine Zusammenarbeit erfolgt auf der Basis von Vertrauen, Achtsamkeit, Wertschätzung und unterstützend, resilienzfördernd.

Und natürlich sollten diese Behauptungen mit Bildern bestärkt werden, z. B. mit Materialien der Einrichtung in den Räumlichkeiten. Dort können sich die Eltern schon einen Einblick verschaffen, ob es:

- ▶ mehrsprachige Bücher und Spiele,
- ▶ barrierefreie Zugänge zu den Räumlichkeiten,
- ▶ schallschutzgesicherte Räumlichkeiten u. v. m. gibt und so die Vielfalt zum Ausdruck kommt.

Meine Intention, Fotos über Vielfalt zu machen, entstand dadurch, dass sich meiner Meinung nach ein großer Teil der Einrichtungen eingestehen muss, dass sie keine Fotos machen können, um die Vielfalt darzustellen.

Vielleicht haben einige im Eingangsbereich ein »Hallo« in mehreren Sprachen an die Wand gebracht: Ist das alles? Wie kann es sein, dass es zum Beispiel in einer »Integrations-Kita« keine schallisolierten Räume gibt für Kinder, die ein Hörgerät haben? Wie kann es sein, dass es keine Wurfsäcke gibt, um Kindern mit eingeschränktem Muskeltonus das Spielen am Zielwurf zu ermöglichen? Oder dass es keine Bücher in mehreren Sprachen gibt und Kinder sich nicht in ihrer Vielfalt wiederfinden? Und und und.

Eine pädagogische Fachkraft, die divers arbeiten möchte, ist darauf angewiesen, privat Materialien zu besorgen, um authentisch und vielfältig zu arbeiten.«²⁶

Ausblick

Als einen Einblick in eine mögliche Teamfortbildung wird nachfolgend zuerst ein Interview über eine Fortbildung pädagogischer Fachkräfte für diskriminierungsbewusstes Handeln wiedergegeben. Anschließend wird aus der Fortbildung ein Baustein zur Selbstreflexionskompetenz näher vorgestellt.

Kinder brauchen Erwachsene, die hörbar, sichtbar und fühlbar sind!²⁷

»Bei uns gibt es sowas nicht!«

Das ist der Titel der Weiterbildung zum Thema »rassistische Diskriminierung in Kita und Schule vorbeugen« im SOAL Bildungsforum.[...]

SOAL: In der Weiterbildung geht es unter anderem darum, wie die Pädagog*innen sicherstellen können, dass sich alle Kinder einer Gruppe gleichermaßen integriert fühlen und nicht diskriminierend verletzt werden. Sie schreiben, dass die Pädagog*innen auch Rollenmodelle seien und allen Kindern gegenüber Empathie vorleben müssten.

Was für Pädagog*innen brauchen Kinder, insbesondere wenn sie Diskriminierungen erleben?

Kinder brauchen Erwachsene, die hörbar, sichtbar und fühlbar sind!

Diskriminierungen sind verletzend oder können sogar traumatisierend sein, wenn Erwachsene nicht anwesend oder in diesem Augenblick unsichtbar sind. Erwachsene müssen in solchen Situationen einschreiten, das meine ich mit sichtbar, hörbar und fühlbar sein. Das bedeutet auch, empathisch zu sein.

Wie sollen Pädagog*innen handeln, wenn sie bemerken, dass andere Erwachsene oder sogar Kolleg*innen diskriminierend agieren?

In solchen Situationen fühlen sich die Pädagog*innen oft ohnmächtig. Da spielt auch die Hierarchie am Arbeitsplatz eine Rolle. In meinen Fortbildungen sage ich zu den Pädagog*innen, dass sie diejenigen sind, die erwachsen sind und einen Beruf haben, für den sie Geld bekommen. Es ist nicht ihre Aufgabe, diskriminierende Kolleg*innen zu schützen, vielmehr die Kinder.

In meinem Bekanntenkreis hat mir ein junger Lehrer erzählt, dass einige Eltern seiner Grundschulklasse nicht wollten, dass ihre Kinder neben »Mohammed« sitzen.

Bei solchen Beispielen geht es viel um die Unsicherheit der Pädagog*innen. Eine pädagogische Fachkraft benötigt eine hohe Selbstreflexionskompetenz und Selbst-Bewusstsein. Das bedeutet auch, ehrlich zu sich zu sein. Als Pädagog:in setze ich den Rahmen. Das beginnt zum Beispiel mit dem ersten Elternabend. Es ist das Haus der Pädagog:in, es ist ihre Schulklasse, ihr Raum. Es kommt auf ihren klaren Standpunkt gegenüber Diskriminierungen an, den sie am ersten Abend den Eltern gegenüber ausstrahlt und benennt. Das hat eine hohe Wirksamkeit! Die Klasse ist das Spiegelbild der Pädagog*in, und die Eltern in gewisser Weise auch.

Ich kann mich in vielen Theorien über Rassismus auskennen und trotzdem tritt es im Alltag zutage, wenn es mir an Sicherheit fehlt. Von daher ist es wichtig, dass sich die Pädagog*innen stärken. Auch sofortiges Handeln muss trainiert werden. Läufer*innen werden auch nicht schnell geboren, sondern trainieren hart für ihre Erfolge.

²⁷ Interview mit Aretha Schwarzbach-Apithy, 07.04.2022 unter: www.soal.de/aktuelles/kinder-brachen-erwachsene-die-hoerbar-sichtbar-und-fuehlbar-sind-interview-mit-aretha-schwarzbach-apithy

Wie werden Sie das im Seminar umsetzen?

Unser Training werden Rollenspiele sein. Dazu gehört auch, sich zuhause vor dem Spiegel immer den gleichen Satz aufzusagen oder immer wieder die gleiche Handlung zu üben. Klar und selbstsicher gegen Diskriminierungen in Kitas und Schulen auftreten zu können, kann jede*r üben. Diese Selbstsicherheit würde ich den Teilnehmer*innen gern mitgeben.

Was nehmen Sie selbst mit aus Ihren Weiterbildungen?

Ich vertrete und verwende meist den Begriff »Diskriminierungsfreiheit« als Unterscheidung zu »Diskriminierungssensibilität«.

Mir wurde von Pädagog*innen öfters entgegengebracht, dass es eine Diskriminierungsfreiheit nicht geben könne; wir können uns eine Kita oder ein Team ohne Diskriminierung nicht vorstellen. Diese Behauptung und Haltung spielen eine bedeutende Rolle für die Existenz von Diskriminierung. Es liegt m. E. weniger daran, dass wir so viele rassistische Menschen haben. Vielmehr ist es unsere eigene Einstellung, die ausgrenzende Situationen ermöglicht.

Doch wenn wir keine Utopie haben, werden wir das auch nicht in der Realität haben (Ghandi).

Ende des Interviews

Inhaltliche Beschreibung der Fortbildung: »Bei uns gibt es sowas nicht!«²⁸

»(Rassistische) Diskriminierungen in Kita / Schule vorbeugen und erkennen lernen.

Die Fortbildung wird die TN bei der Frage begleiten: Wie kann ich als Pädagog:in (Erzieher:in / Lehrer:in) sicherstellen, dass sich alle Kinder meiner Gruppe / Klasse gleichermaßen integriert fühlen können und nicht-diskriminierend verletzt werden?

Dafür setzt sich die Fortbildung aus verschiedenen Bausteinen und Methoden zusammen.

Ein Baustein umfasst Inputs zu (rassistischen) Diskriminierungen in pädagogischen Settings. Es werden Beispiele aus Erwachsener- und Kinderperspektive vorgestellt und Auswirkungen rassistischer Diskriminierungen im Elementar- und / oder Grundschulbereich thematisiert. Es wird Raum geben, sich dazu in Paararbeit über ähnliche Situationen und Momente mit anderen Kolleg:innen auszutauschen.

Die Thematisierung auch eigener Erlebnisse von Mobbing und Ausgrenzung ist Bestandteil des zweiten Bausteins. Ein sensibles Verständnis als pädagogische Fachkräfte für die eigene Biographie ist Grundvoraussetzung für ein nachhaltiges Eingreifen, wenn Kinder diskriminiert werden.

Die Beziehung zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung spielt im dritten Baustein eine Schlüsselrolle: die TN werden sicher(er) sein, diskriminierende Situationen, Sätze, Fragen, Handlungen in ihrem Kita- oder Schulalltag zu erkennen und entsprechend professionell zu handeln.

In erkennbarer Zeit kann ein bewusster Umgang mit Ausschlüssen in einer pädagogischen Einrichtung für Kolleg:innen, Kinder und deren Familien wahrgenommen und sichtbar werden. Für die uns anvertrauten Kinder sind wir Rollenmodelle. Sie werden die von uns gesetzten Standards als Selbstverständlichkeit übernehmen. Doch beginnen müssen wir und Empathie allen Kindern gegenüber vorleben.

Im Vorfeld zur Fortbildung werden Fragen an die teilnehmenden Pädagog:innen gesendet, die anonym beantwortet werden können und die Konzeption der Fortbildung mitgestalten.

Diese Fortbildung ist ein erster Einstieg ins Thema und richtet sich an Menschen mit und ohne eigene rassistische Diskriminierungserfahrungen.«

Bezugnehmend auf Teil II wird hier ein Einblick²⁹ in den Baustein zur Selbstreflexionskompetenz gegeben.

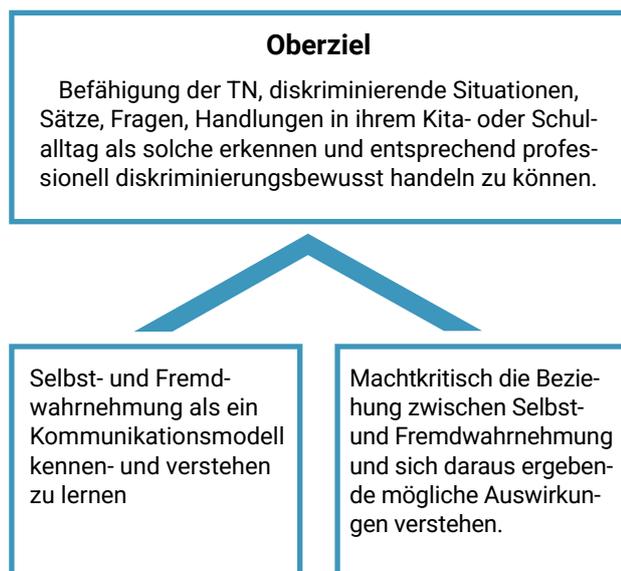
Zu Beginn ist das Ziel, dass die TN (Teilnehmer:innen) der Fortbildung

- ▶ Selbst- und Fremdwahrnehmung als ein Kommunikationsmodell kennen- und verstehen lernen.
- ▶ Danach gilt es, machtkritisch die Beziehung zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung und mögliche Auswirkungen anzuerkennen.

28 Die dreitägige Fortbildung, die vom Bildungsforum „SOAL“ in Hamburg angeboten wurde, fand im Frühjahr 2021 statt und wurde im Herbst 2022 wiederholt. Konzeption und Leitung der Fortbildung: A.S. Schwarzbach-Apithy

29 Da die Fortbildung eine aktuell laufende ist, werden hier die Inhalte nur allgemeiner Natur wiedergegeben.

- ▶ Als langfristiges Oberziel sollten die TN befähigt werden, diskriminierende Situationen, Sätze, Fragen, Handlungen in ihrem Kita- oder Schulalltag als solche zu erkennen und entsprechend professionell diskriminierungsbewusst zu handeln.



Anhand zweier konkreter Einstiegfragen zu Diskriminierung in der jeweils eigenen pädagogischen Einrichtung werden die TN in eine reflektierende Situation versetzt.

Beide Fragen fordern verschiedene Positionen an Überlegungen und Wahrnehmungen der TN heraus. Die Fragen sind dergestalt, dass die TN ausschließlich selbstreflexiv bleiben bzw. darüber hinaus sich konditional in zukünftige Situationen versetzen müssen.

Die Antworten werden im Plenum reflektiert, jedoch nicht bewertet; diese Übung gestalte ich oft auch anonym. So kann freier über die Antworten reflektiert und gemeinsam diskutiert werden. Die Übung dient einer authentischen Selbsteinschätzung bzw. -wahrnehmung.

Es folgt eine Wahrnehmungsübung in Partner:innenarbeit, die anschließend paarweise im Plenum reflektiert wird. Ist die Fortbildung für ein zusammenarbeitendes Team gedacht, so lernen sich hier oft die TN neu und aus einem anderen Blickwinkel kennen.

Nach der Partner:innenarbeit wird ausführlich ein entsprechendes Kommunikationsmodell vorgestellt und analysiert.

Anhand des Modells wird den TN deutlich, dass auch pädagogische Fachkräfte überwiegend in gewohnten Mustern handeln, weniger als vermutet bewusst eingefahrene Dynamiken hinterfragen und zusätzlich diese Dynamik kaum mehr aus der Perspektive des Kindes / der Familie wahrnehmen.

Gleichzeitig wird von vielen TN erkannt, dass bestimmte Wahrnehmungen in der Regel mit der eigenen gesellschaftlichen (Macht-)Position fest verbunden sind. Darüber hinaus können sich die TN Schritt für Schritt vorstellen, dass die eigene (Mehrheitskultur-) Wahrnehmung nicht notwendigerweise die Wahrnehmung anderer Menschen (Familien / Kinder) ist und auch nicht notwendigerweise die angemessene sein muss. Der Spagat zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung kann manchmal eine schmerzliche, aber entscheidende Erkenntnis der pädagogischen Fachkräfte sein.

An dieser Stelle wird explizit deutlich, dass auch pädagogische Fachkräfte nicht »unparteilich« sein können.

Um einen sinnvollen Ausgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung er- und halten zu können, werden andere Kommunikationsmethoden wie das »regelreiche« professionelle Feedback und das Aktive Zuhören eingeübt.

Ab diesem Punkt in der Fortbildung nehmen die meisten TN selbst den Zusammenhang wahr zwischen

- ▶ kritischer Selbstwahrnehmung, Selbstverständnis
- ▶ respektvoller und authentischer Teamführung und
- ▶ Empathie, um diskriminierenden Situationen vorbeugen, sie erkennen und intervenieren zu können.

Fazit

Diskriminierungsbewusste Leitbilder für pädagogische Organisationen und Institutionen werden sicherlich unterschiedlich ausfallen. Folgender zusammengefasster Mindeststandard sollte für eine LB-Erstellung gegeben sein:

- ▶ Zusammenhang zwischen professioneller Rolle / Auftrag / Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte mit einem Leitbild nachvollziehbar vorstellen
- ▶ dass Diskriminierungen im pädagogischen Alltag ausdrücklich verboten / untersagt sind
- ▶ Anspruch und Aufklärung, dass Diskriminierungen gar nicht erst auftreten sollten
- ▶ explizit formulierte Standards, Kenntnisse, Methoden, Fortbildungen, Supervisionen, Handlungsfreiheiten und Stärken zur Verhinderung und Thematisierung von – und zur Intervention bei Diskriminierungen

Der Mindeststandard kann für manche pädagogischen Fachkräfte entsprechend ihrer persönlichen und beruflichen Biographie eine Selbstverständlichkeit sein. Dennoch bleibt es bedeutend, dies auch in professionellen öffentlichen Bekanntmachungen konkret zu verbalisieren und festzuhalten. Damit zeigt das pädagogische Team Verantwortlichkeit gegenüber dem pädagogischen Auftrag und der pädagogischen Rolle. Mit bewusster, struktureller, formaler Absicherung beginnt die Er- und Anerkennung von Diskriminierungen und Diversität.

Ein diskriminierungsbewusstes Leitbild vor dem Hintergrund einer hohen Selbstreflexionskompetenz zu erstellen, bedeutet nicht zu »flüchten«. Vielmehr kann es befähigen, couragiert in aktuelle Realitäten zu schauen, ihnen zuzuhören, sie anzunehmen und mit ihnen zu verhandeln.

Der Mindeststandard wird sich in den Handlungsebenen wiederfinden und pädagogische Fachkräfte werden sicherer im frühzeitigen Erkennen und selbstbewussten Thematisieren diskriminierender Situationen – mit ihrer Kinder- / Jugendgruppe, in Kolleg:innen- und in Elternkreisen.

So ist der Mindeststandard als Stärkung für die Pädagog:innen in ihrem Arbeitsalltag zu verstehen, sie erarbeiten sich das LB; sie wollen diskriminierungsbewusst arbeiten:

Pädagog:innen können sich auf ihr LB beziehen und fortbildend regelmäßig ihre Kommunikationskompetenzen reflektieren und festigen. Das wird sich unmittelbar(!) auf die Beziehung zwischen Kind(ern) und Pädagog:in und auf das gesamte Gruppengeschehen auswirken.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Unsicherheiten, wie Pädagog:innen in diskriminierenden Momenten agieren; beispielsweise:

- ▶ unklare, zögerliche und oder unangemessene verbale und nonverbale Kommunikation und Reaktionen

von den Kindern und Jugendlichen wahrgenommen – und als ein **Katalysator für weitere Diskriminierungen verstanden werden.**

Literatur, weiterführende Literatur, Links

K. de Beyer, 2015, Methoden zur Erstellung eines Leitbildes in Kindertagesstätten, Munich, GRIN Verlag,

→ www.grin.com/document/337822

UN-Kinderrechtskonvention, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

→ [Fünfter und Sechster Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland. \(PDF\)](#), 1. Februar 2019, S. 3

Eisberg und Kommunikation mit Kindern

→ www.kinderleute.de/kommunikation-mit-kindern/

B. Fritz, 2015, Das Leitbild eines Kindergartens. Bedingungen einer erfolgreichen Erarbeitung und nachhaltigen Umsetzung, München

→ www.diplomarbeiten24.de/document/338390

Gartinger, Silvia / Janssen, Rolf (2014): Erzieherinnen + Erzieher – Professionelles Handeln im sozialpädagogischen Berufsfeld, Band 1, Berlin: Cornelsen Verlag

Günnewig, K. & Reitz, S. (2017): Inklusive Menschenrechtsbildung in der frühen Kindheit. In: Amirpur, Donja & Platte, Andrea (Hrsg.): Handbuch Inklusive Kindheiten. Opladen und Toronto, S. 301–320.

Hüther, G.: Zuhören aus hirntechnischer Sicht.

→ www.youtube.com/watch?v=Z9-kXld97l8

Knauf, Tassilo; Düx, Gislinde & Schlüter, Gisela (2007): Handbuch Pädagogische Ansätze: Praxisorientierte Konzeptions- und Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen. Berlin.

Kristeva, J. & Gardou, Ch. (2012): Behinderung und Vulnerabilität. In: Lüdtker, Ulrike & Braun, Otto (Hrsg.): Behinderung, Bildung und Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik, Band 8. Sprache und Kommunikation. Stuttgart, S. 39–48.

Lischke, A. Facharbeit: »Sozialpädagogische Bildungsarbeit in den Bildungsbereichen professionell gestalten – Bildungsprozesse optimal gestalten für Grundschulkindern mit Migrationshintergrund im Alter 6–11«, 2020, S. 34

Pianta, R. C. (2014): Children cannot be successful in the classroom unless they are successful in relationships – Analysen und Interventionen zur Verbesserung von Lehrer-Schüler-Beziehungen. In: Prengel, Annedore & Winklhofer, Ursula (Hrsg.): Kinderrechte in pädagogischen Beziehungen. Band 2: Forschungszugänge. Opladen/Berlin/Toronto, S. 127–141.

Prengel, A.: Pädagogik der Vielfalt

→ www.nifbe.de/component/themensammlung?view=item&id=926&catid=45&showall=1&start=0

Prengel, A.: Menschenrechte, Kindrechte

→ www.nifbe.de/component/themensammlung?view=item&id=926&catid=45&showall=&start=1

Philipp G. Zimbardo / Richard J. Gerrig: Psychologie, 18. Auflage, 2008

Bild:

→ www.marketinginstitut.biz/blog/eisbergmodell/

→ www.kinderleute.de/kommunikation-mit-kindern/

Interview mit Aretha Schwarzbach-Apithy, 07.04.2022 unter:

→ www.soal.de/aktuelles/kinder-brauchen-erwachsene-die-hoerbar-sichtbar-und-fuehlbar-sind-interview-mit-aretha-schwarzbach-apithy

Wagner, P. (Hrsg.) (2013): Handbuch Inklusion: Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung. Freiburg.

UN-Kinderrechtskonvention

→ de.wikipedia.org/wiki/UN-Kinderrechtskonvention#Deutschland

Kinderrechte und Diskriminierungsschutz

→ www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/kinderrechte/diskriminierungsschutz

Transgenerationale Weitergabe

→ de.wikipedia.org/wiki/Transgenerationale_Weitergabe#Begriffsgeschichte

Redaktion: Arbeit und Leben Hamburg e.V., Sophia Kleyboldt,
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040 284016-0,
<https://hamburg.arbeitundleben.de>.

Gestaltung: drucktechnik altona

Lektorat: Sophie Hellgardt

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.

Gefördert
durch die
 bpb:
Bundeszentrale für
politische Bildung

 Qualifiziert
handeln!

**Arbeit und
Leben**
BUNDESARBEITSKREIS

**Arbeit und
Leben**
HAMBURG