

**Kita**  
gerecht



# Leitung, Träger und externe Dienstleister\*innen von Kitas aus machtkritischer und intersektionaler Perspektive

Expertise von Olenka Bordo Benavides

**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/>

# Eine professionelle Praxis aus machtkritischer und intersektionaler Perspektive

Die Reproduktion von sozialen Ungleichheiten ist ein gesellschaftliches, systemimmanentes, strukturelles Phänomen. In der Konsequenz sind soziale Ungleichheiten in Bildungseinrichtungen zu finden: (Frühkindliche) Bildung geschieht unter Bedingungen von Differenz, Benachteiligung und Diskriminierung.<sup>1</sup> Zum einem findet diese als Strukturprinzip statt, zum anderen aufgrund der Reproduktion von internalisierten Wissens- und Handlungsrepertoires, die von Vorurteilen und diskriminierenden Denkweisen geprägt sind. Benachteiligungen und Diskriminierungen sind also in Bildungseinrichtungen (all-)gegenwärtig und geschehen, zum Beispiel aufgrund von Rassismus, Ableismus<sup>2</sup>, Heterosexismus<sup>3</sup>, Klassismus und / oder Adultismus<sup>4</sup>. Kinder und Jugendliche werden oft anhand ihrer Identitätsmerkmale und Lebensrealitäten als »zu jung« markiert. Kinder und ihre Familien werden als »anders« oder »nicht fähig« dargestellt, etwa weil das Kind (und seine Familie) »unsere Sprache nicht kann« oder es sich um alleinerziehende Elternpersonen handelt, womit eine Aberkennung von deren Expertise und Wissen über sich selbst einhergeht.

Die vorliegende Expertise bearbeitet das Thema *Leitung, Träger und externe Dienstleister\*innen aus machtkritischer und intersektionaler Perspektive*. Dabei werden Praxis, Verantwortung und Rahmensezung von Leitung und Träger sowie die Zusammenarbeit mit externen Dienstleister\*innen diskriminierungskritisch in den Fokus gestellt. Ebenso werden die Intersektionen und Verschränkungen, insbesondere die eigenen, reflektiert. Dabei wird eine machtkritische Professionalisierung als wegweisender Bestandteil von Bildungskontexten und somit von jeglichen Handlungen darin dargestellt. Eine machtkritische Reflexion, ein partizipatives und möglichst gleichberechtigtes Miteinander und nicht zuletzt die Wahrung von Kinderrechten werden hier als notwendig in der (pädagogischen) Praxis im frühkindlichen Bildungsbereich definiert, ob in der Funktion des Trägers, als pädagogische Fachkraft oder als weitere (ggf. externe) Fachkraft.

1 Eggers 2012.

2 Behindert (von der Gesellschaft) werden, Diskriminierung gegenüber Menschen mit Behinderung(en).

3 Diskriminierungsform, in der Heterosexualität als die Norm dargestellt wird.

4 Diskriminierung gegenüber Kindern und Jugendlichen, die Dimension, um die es sich hier handelt, ist (junges) Lebensalter.

## Tragen und Leiten

Die Art und Weise, wie Träger und Leitung Bildungseinrichtungen »tragen« und »leiten«, also begleiten und verantworten, beeinflusst die (Weiter-)Entwicklung der pädagogischen Qualität von Einrichtungen. Sie beeinflusst auch die Zusammenarbeit und Interaktionen aller Beteiligten, etwa anhand von Handlungsrahmungen wie Träger-Leitbildern oder Kita-Konzeptionen, sowie die Art und Weise, wie in den Einrichtungen vom Träger Professionalität definiert wird oder ob und wie fachliche Entwicklungsprozesse und Reflexionsräume einzelner Mitarbeiter\*innen und des Teams begleitet werden. Dies gilt auch für den Umgang mit Kita-Angehörigen, zum Beispiel wie mit Bedarfen, Bedürfnissen und Anliegen von Kindern, Familien und Mitarbeiter\*innen umgegangen wird; auch wie und ob Kita-Angehörige mit ihren Lebensrealitäten in der Kita einen Platz haben oder nicht.

Nicht zuletzt haben Träger und Leitung die Funktion als Arbeitgebende, hier besteht das Dilemma der Abhängigkeit, die in eine (vermeintliche) Loyalität münden kann. Bei konfliktbehafteten Themen wird daher weniger »erzählt«, aus Angst vor Repressalien, (unabhängig davon, ob diese begründet oder unbegründet sind), weil die Arbeitnehmenden zum Beispiel, wenn sie Missstände in ihren Einrichtungen melden, sich um die Sicherheit ihrer Stelle fürchten (müssen) und / oder die Sorge haben, als »Querulant\*in« etikettiert zu werden. Solche Sor-

gen haben besonders diskriminierungserfahrene Familien, die um die Kita-Plätze ihres Kindes / ihrer Kinder bangen (müssen).

Eine gelungene Trägerschaft und Leitung von Bildungseinrichtung kann auch daran gemessen werden, etwa durch die Art der Erledigung von Leitungsaufgaben, zum Beispiel hinsichtlich des Umgangs mit Kommunikation und Transparenz innerhalb der Einrichtung, sowie anhand der (angemessenen, lösungsorientierten) Bearbeitung von konfliktbehafteten Situationen. Dies beeinflusst sowohl pädagogische Qualität und Praxis als auch das Wohlbefinden des Teams und nicht zuletzt der Kinder und ihrer Familien in den Kitas. Hierfür sind handlungsleitende Kriterien relevant und dass diese für alle Beteiligten transparent und klar definiert werden. Diese gelten sowohl für die Durchführung der pädagogischen Arbeit als auch für den respektvollen Umgang miteinander, wie Träger-Leitbilder und Kita-Konzeptionen. In diesem Rahmen braucht es machtkritische Standards der Prävention und Intervention sowie Maßnahmen, die bei diskriminierenden Vorfällen herangezogen werden können. Die Leitungen brauchen hierfür die entsprechenden Kenntnisse und die Unterstützung des Trägers. Solche Standards werden entsprechend der gegenwärtigen fachlichen Erkenntnisse aktualisiert und weiterentwickelt.

## Die Zusammenarbeit mit (externen) Dienstleister\*innen

**I**m Rahmen der Vorbereitung und Formulierung der vorliegenden Expertise fiel es mir schwer, mit der Zusammensetzung »Leitung, Träger und externe Dienstleister\*innen« zu arbeiten. Daher einen kurzen Disclaimer hierzu: In (frühkindlichen) Bildungseinrichtungen arbeiten und begegnen sich unterschiedliche Menschen. Die Ebene der Fachkräfte, ob als externe Dienstleistende oder als feste Mitarbeitende der Einrichtungen, ist eine andere als die der Träger und der Leitung, vor allem was die Verteilung von Führungsaufgaben betrifft. Dabei geht es bei externen Dienstleister\*innen nicht um Fachkräfte, die in der jeweiligen Kita in einer tragenden Rolle agieren, im Sinne von Als-Verantwortung-Tragende-professionell-Tätige etwa gegenüber Kindern, Familien und Mitarbeitenden. Sie haben also eine andere Funktion in den Einrichtungen als interne Professionelle. Bei externen Dienstleister\*innen handelt es sich in der Regel um Fachkräfte, die eine Dienstleistung, in einem bestimmten Arbeitsrahmen erbringen. Dies kann in direktem oder indirektem Kontakt bzw. in direkter oder indirekter Interaktion mit den Kindern geschehen. Dies können zum Beispiel Fachkräfte, die angeleitete Aktivitäten bzw. Kurse anbieten, sein, Fachkräfte, die hauswirtschaftliche Arbeiten leisten, oder Fachkräfte, die vor Ort therapeutischen Tätigkeiten nachgehen. Sie sind im Rahmen ihrer professionellen Tätigkeit verantwortlich für ihre jeweiligen Tätigkeiten und

gegenüber weiteren Beteiligten der Einrichtung. Das gleiche gilt auch für Personen, die im Rahmen eines Praktikums, eines Freiwilligendienstes oder eines Ehrenamts in der Kita tätig sind.

Externe Dienstleister\*innen haben sich selbstverständlich, ebenso wie weitere Professionelle und Kita-Angehörige, an den Kita-Rahmenbedingungen zu orientieren, etwa an Leitbildern, Kita-Konzeptionen, Schutzkonzepten oder Hausordnungen. Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass Träger und Leitungen in der Auswahl von, bei der Verhandlung mit und der Einweisung von externen Dienstleister\*innen die gleichen Ansprüche und Erwartungen sowie ggf. Belehrungen formulieren müssen wie bei weiteren Mitarbeitenden der Einrichtungen.

Hierbei ist es aus einer machtkritischen Perspektive relevant zu benennen, dass die Situation dieser Fachkräfte bezüglich ihrer Position (Hierarchie) in den Einrichtungen eine andere, oft weniger privilegierte ist als die von kitainternen Fachkräften, zum Beispiel hinsichtlich ihrer institutionellen Handlungsmacht, nicht zuletzt aber auch aufgrund von vorhandenen und institutionsimmanenten Machtgefällen. Diese werden etwa durch vertragliche Rahmungen beeinflusst, wie zum Beispiel eine Festanstellung, die eine gewisse finanzielle und existenzielle Sicherheit mit sich bringen kann.

## Handlungsfeld Kita: Was ist wichtig für eine diskriminierungskritische intersektionale Perspektive?

Ich möchte diese Eingangsfrage vereinfachen: Was brauchen Kitas, um ein »guter«<sup>5</sup> Ort für Kinder, ihre Familien und die Mitarbeiter\*innen zu sein?

Was brauchen Kitas, damit sich Kita-Angehörige mit ihren unterschiedlichen Identitätsaspekten und Lebensrealitäten »gut« fühlen können?

Ich denke, diese Fragen können die jeweiligen Kita-Angehörigen in ihrer Kita-Gemeinschaft genauer beantworten. Ich schlage vor, dass sie, verallgemeinert

- ▶ Rahmenbedingungen für ein respektvolles Miteinander,
- ▶ die Möglichkeit der Befriedigung von Grundbedürfnissen (Essen, Toilettengang, Ruhe- und Entspannungsphasen etc.),
- ▶ die Wahrung ihrer Grundrechte,
- ▶ den Abbau von Barrieren,
- ▶ Empowerment,
- ▶ Wertschätzung,

- ▶ Ressourcen für eine angemessene Bezahlung der Professionellen,
  - ▶ eine gesundheitsfördernde Infrastruktur, wie etwa entsprechendes Mobiliar,
  - ▶ eine macht- und diskriminierungskritische (Lern-) Umgebung,
  - ▶ diskriminierungs- und rassismuskritische Lern- und didaktische Materialien,
  - ▶ Ressourcen sowie Raum und Zeit für Reflexion und Qualifizierungsangebote, wie machtkritische Supervisionen, diskriminierungskritische Reflexionsräume etc.
  - ▶ gewaltfreie Räume,
  - ▶ ...
- brauchen.

Nun betrachte ich Kita hierbei als Lebensort, denn dort verbringen Kinder und pädagogische Fachkräfte einen Großteil ihres Alltags. Kita ist mehr als eine Bildungsinstitution, geschweige denn ein reiner Betreuungsort. Jede Kita hat, als Bildungseinrichtung, sowohl einen Bildungs- als auch einen Kinderschutz auftrag.

5 Ich benutze das Wort »gut« im weiteren Sinn nicht in seiner Definition und Binarität in Abgrenzung von schlecht, sondern als etwas Verhandelbares. Die Rahmung hierfür ist nicht nur, aber auch von Grundrechten und Grundbedürfnissen geleitet, die ebenso eine hohe Stellung in vorliegender Expertise haben.

## Relevante Aspekte für die Handlungsebene von Träger und Leitungen

Die jeweiligen Aufgaben von Trägerschaft und Leitungen sind in der Regel in Verträgen und Dokumenten dargelegt und festgehalten und sie folgen gesetzlichen Einrahmungen und Regelungen. Für die pädagogische Arbeit werden auf Bundesebene Grundsätze der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Kita in dem Gemeinsamen Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen<sup>6</sup> formuliert. Dies geschieht beispielsweise durch Empfehlungen der Jugend- und Familienminister-

konferenz<sup>7</sup> sowie der Kultusministerkonferenz<sup>8</sup>. Auf Landesebene wiederum werden diese Grundsätze durch die jeweiligen Bildungspläne<sup>9</sup> in Form von Standards, Ansprüchen oder Kriterien ausgearbeitet, eine Aus- und Durchführung wird dabei entsprechend beschrieben.

Rechte und Grundbedürfnisse von Kindern sind hierfür, neben der Bildung von Lernkompetenzen, ausschlaggebend und hervorzuheben.

## Standards / Basics machtkritisch beleuchtet

In der frühkindlichen Bildung gibt es dominierende »Basics«, also Grundlagen, die machtkritisch betrachtet eine bestimmte Normierung aufweisen.

Ich werde auf vier relevante Aspekte eingehen:

- ▶ Kinderschutz als umfassender Schutz: Kindeswohl und Kinderschutzauftrag
- ▶ machtkritische Haltung

- ▶ Umgang miteinander sowie professionelle Formen der kollegialen Arbeit
- ▶ Kommunikation, Transparenz und Klarheit der Rahmenbedingungen

Da ich Kinderschutz als umfassenden Schutz, als relevantesten und wirkmächtigsten verstehe, werde ich diesen ausführlicher erläutern.

6 Hier zu finden: [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2004/2004\\_06\\_03-Fruhe-Bildung-Kindertageseinrichtungen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_06_03-Fruhe-Bildung-Kindertageseinrichtungen.pdf) [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

7 »Die [Jugend- und Familienministerkonferenz] JFMK berät und beschließt über wichtige sowie grundsätzliche Angelegenheiten der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik.« Aus: <https://jfmk.de> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

8 »Die Kultusministerkonferenz ist Initiator und Garant für die Sicherung von Qualitätsstandards in Schule, Berufsbildung und Hochschule, für die Anerkennung von Berufsqualifikationen sowie die Förderung von Kooperation zwischen Einrichtungen der Bildung, Wissenschaft und Kultur.« Aus: <https://www.kmk.org/kmk.html> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

9 Diese Instrumente bedürfen, aus vielerlei Hinsicht, ebenso einer macht- und diskriminierungskritischen Betrachtung, da sie oft einen defizitären bzw. kaum differenzierten Blick auf das Thema Diversität bzw. Vielfalt oder Dekolonialität haben. Eine Analyse hierzu hat Prof. Dr. Maisha M. Auma 2021 in einem Gutachten durchgeführt: Die dekoloniale Qualität des Berliner Bildungsprogramms für Kitas und Kindertagespflege (BBP). Online verfügbar unter: [https://decolonize-berlin.de/wp-content/uploads/2021/12/Gutachten-Auma\\_Dekolonialitaet-des-BBP.pdf](https://decolonize-berlin.de/wp-content/uploads/2021/12/Gutachten-Auma_Dekolonialitaet-des-BBP.pdf) [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

## Kinderschutz als umfassender Schutz: Kindeswohl und Kinderschutzauftrag<sup>10</sup>

Das Verständnis von Kinderschutz und Kindeswohl muss Diskriminierungen mitdenken. Was aus einer machtkritischen Perspektive logisch erscheint, wird aufgrund eines normierten Wissens (emotionales und kognitives) darüber, was Kinderschutz ist, verfestigt, so dass Diskriminierungen und Rassismus nicht als Kindeswohlgefährdend eingestuft werden bzw. werden können. Andererseits ist es auch nicht verwunderlich, dass dies in einer Gesellschaft geschieht, die Diskriminierungen und Rassismus im Bildungsbereich kaum problematisiert. Auch in der Aberkennung von Diskriminierungen und Rassismus als Kindeswohlgefährdung spielen sowohl Normierungen als auch politisch-gesellschaftliche und geschichtliche Faktoren eine Rolle.

Bildungseinrichtungen haben einen Schutzauftrag, hier soll das Wohl von Kindern gewährleistet werden. Eine verpflichtende Einrahmung wird durch die Gesetzgebenden mit dem §8a SGB VIII gestellt, an ihm haben sich Bildungseinrichtungen zu orientieren. Dabei wird der präventive und aktive Kinderschutz durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG) geregelt. Grundlagen dieser Regelungen sind Prävention und Intervention. Eine Auslegung im engen Sinne versteht diesen Schutzauftrag vor allem bezüglich der elterlichen Fürsorge und dem Schutz vor sexualisierter Gewalt. Hierfür wurden diverse Maßnahmen entwickelt, die im Rahmen von o. g. präventiver und interventiver Arbeit angelegt und mit Unterstützungsangeboten umrahmt sind.<sup>11</sup>

Beim Kinderschutz geht es um Ansprüche, Bestimmungen und Handlungen, die das Kindeswohl schützen. Dabei hat der Bereich der Bildung und Erziehung einen bedeutenden Einfluss auf das Kindeswohl. Diskriminierungen sind Kindeswohlgefährdende Vorfälle.

»Kindeswohl« und »Kindeswohlgefährdung« sind sogenannte unbestimmte Rechtsbegriffe, für die es in Gesetzestexten keine rechtsverbindliche Definition gibt. Jedoch sind drei Kriterien erarbeitet, die zur Bestimmung des Begriffes führen: das körperliche, das seelische sowie das geistige Wohles des Kindes. Somit droht die Gefährdung eben jener, sobald auf körperlicher, seelischer und / oder geistiger Ebene das Wohl des Kindes gefährdet oder bedroht wird oder hierfür Anzeichen bestehen. Letzteres geschieht bei Diskriminierungen und Rassismus.<sup>12</sup> Und auch wenn es keine konkrete Begriffsbestimmung für *Kindeswohl* gibt, basiert das Kindeswohl auf Rechten (wie der UN-Kinderrechtskonvention (KRK): Artikel 3 [Wohl des Kindes]) und Grundbedürfnissen von Kindern und Jugendlichen, wie beispielsweise dem Recht auf eine diskriminierungsfreie Bildung (Artikel 2 KRK [Achtung der Kinderrechte; Diskriminierungsverbot]).

**Kita-Kinder haben das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung und diese geht mit dem Kinderschutzauftrag einher, dabei wird das Kindeswohl in den Fokus gestellt.**

<sup>10</sup> Teile dieses Abschnitts wurden bereits in folgendem Text publiziert: Bordo Benavides, Olenka (2021): Antidiskriminierung als Kinderschutz in der frühkindlichen Bildung. KiTa aktuell Recht 04.2021.

<sup>11</sup> Beispielsweise geht es hier um die frühen Hilfen oder um Maßnahmen der Professionalisierung und der Fachberatung von Fachkräften. Generell sind die Erwartungen vom Gesetzgeber in § 8a, Abs. 4 SGB VIII dargelegt. Dazu regeln rechtliche Grundlagen wie §8b, Abs. 1, SGB VIII und §4, Abs. 2 KKG weitere Ansprüche und Befugnisse.

<sup>12</sup> Bordo Benavides 2019.



Ich verstehe Kinderschutz als umfassenden Schutz und beziehe mich sowohl auf den Schutz der Kinder vor verschiedenen Gewalt- und Gefahrenformen als auch bezüglich der institutionellen Fürsorge. Daraus abgeleitet bedeutet Kinderschutz einen umfassenden Schutz vor Gefährdungen jeglicher Art, das heißt vor Situationen oder Ereignissen, die das Kindeswohl beeinträchtigen oder sich auf das Wohl von Kindern und Jugendlichen negativ auswirken bzw. hinderlich für ihre (Identitäts-)Entwicklungsprozesse sein können und dies nicht nur im familiären, sondern auch im institutionellen Kontext.

Bezüglich Gefährdungsquellen im institutionellen Bereich, also im Alltag von Kindern und Jugendlichen in (Bildungs-)Einrichtungen, gibt es eine gesellschaftliche Thematisierungslücke. Institutionalisierte Gefährdung und Diskriminierungen werden beispielsweise wenig in Einrichtungen sowie in Beratungs- und Bildungsräumen benannt, die sich mit dem Thema Kindeswohl und Kinderschutz beschäftigen, auch sind sie weniger in der Berichterstattung zu finden. So braucht es hier eine fachliche und öffentliche Fokussierung und einen Diskurs, um institutionellen Kinderschutz selbstverständlich in den Einrichtungen und in den pädagogischen Teams zu thematisieren sowie an- und besprechbar zu machen.

Für diskriminierungserfahrene Kinder bestehen langanhaltende Konsequenzen. Beispielsweise werden rassistische Angriffe als Bedrohungssituationen wahrgenommen, wie die Diplom-Psychologin Stephanie Cuff-Schöttle<sup>13</sup> formuliert.

Cuff-Schöttle erklärt, dass rassistischer Kinder auf rassistische Vorfälle mit mehreren Symptomen reagieren, bei jüngeren Kindern sind die vorhandenen Bewältigungsmechanismen meist nicht ausreichend. Diese belastenden Situationen sind anhand von Symptomen und bestimmten Verhaltensweisen beobachtbar, es entsteht allzu oft ein »traumatischer Stress«, so Cuff-Schöttle. Dies zeigt ganz eindeutig, dass Diskriminierungen und Rassismus das Kindeswohl gefährden. Daher muss Kinderschutz als umfassender Schutz verstanden und eine institutionelle Verankerung von Diskriminierungsschutz angegangen werden, indem kindeswohlgefährdende Vorfälle behandelt werden. So braucht es auch eine deutliche Definierung des Schutzes vor Diskriminierungen in den Bildungsrahmen und -konzepten, denn Diskriminierungen sind schädlich.

**Um das Kindeswohl zu schützen, bedarf es einer diskriminierungskritischen Haltung seitens der Bildungseinrichtungen, also der Träger, Leitungen und Professionellen, sowie ein machtkritisches pädagogisches Handeln. Dabei werden vielfältige Lebensrealitäten, Handlungsstrategien und Familienkonstellationen der Kinder als selbstverständlich gesetzt und nicht als »anders« normativ bewertet.**

**Diskriminierungen sind in all ihren Formen gewaltvoll und gefährden das Kindeswohl.**

<sup>13</sup> Cuff-Schöttle, Stephanie (2021): Rassismus gegen Kinder und Jugendliche – Eine Analyse aus psychologischer Sicht. Berlin. Online verfügbar unter: <https://stephaniecuff.com/rassismus-gegen-kinder-und-jugendliche-eine-analyse-aus-psychologischer-sicht/> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

## Machtkritische Haltung

Unsere Leben, also unsere Erlebnisse und Handlungsansätze, unsere Erfahrungen und unser Umgang mit anderen Menschen, werden von unserer Haltung geprägt. Unsere Haltung beeinflusst ebenso die Form, wie wir diese oder jene Menschengruppe bzw. Menschen lesen. Dadurch wird wiederum die Art und Weise beeinflusst, wie wir mit Menschen interagieren. Unsere Haltung begleitet uns, auch in unserem Arbeitsbereich, also im professionellen Raum. Daher ist es unumgänglich, über die eigene Haltung in der Kita zu reflektieren, ebenso über die eigene pädagogische Haltung.

Daher ist mit machtkritischer Haltung ebenso eine diskriminierungs- und dominanzkritische Haltung gemeint, die die eigenen Internalisierungen, Verschränkungen und übernommenen gesellschaftlichen Normierungen diskriminierungskritisch berücksichtigt und reflektiert.<sup>14</sup>

Eine machtkritische, professionelle Haltung in der Kita zu verantworten ist Aufgabe von Träger und Leitung und für alle Fachkräfte und professionellen Beteiligten verbindlich. Solch eine Verbindlichkeit kann nicht beliebig sein, da sie eine Rahmung braucht, in der Vision, Haltung und Werte vom Träger formuliert werden. Eine macht- und diskriminierungskritische Haltung wird zum einen durch (gesetzliche) Rahmungen gestützt, zum Beispiel anhand unserer demokratischen Grundprinzipien, zum anderem durch das Träger-Leitbild und die damit einhergehenden Werte des Trägers, abgesehen von den oben genannten Bildungsplänen.

Eine weitere Rahmung stellen Kita-Konzeptionen dar, in der die diskriminierungskritische Praxis der Kita konkret dargestellt wird, beispielsweise bezüglich des Kita-Alltags, der Lernumgebung, der Interaktionen der Kita-Angehörigen oder in Bezug auf einen respektvollen Umgang miteinander, etwa das Kommunikations- und Beschwerdemanagement<sup>15</sup> der Kita betreffend.

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, um sich als Einrichtung in einen Prozess zu begeben, der macht- und diskriminierungskritisch ist. Hierbei ist jedoch essentiell, dass Trägerschaften und Leitungen die Entscheidung treffen, sich auf den Prozess einlassen, ihn mittragen und verantworten. Dabei geht es gleichwohl um einen Prozess, der Reflexion über die eigenen Verschränkungen als Institution und als Person anstößt. Daraus ergeben sich meist Veränderungen in der Praxis. Solch ein Prozess ist außerdem Teil des Qualitätsmanagements<sup>16</sup> einer Einrichtung. Hierbei wird Kita, als Ort der frühkindlichen Bildung, ebenso als (Bildungs-)Institution und Organisation betrachtet.

**Eine machtkritische Haltung in der Einrichtung und im Team zu entwickeln ist ein langer, kontinuierlicher Prozess. Dabei ermöglicht dieser Prozess, die eigene Wahrnehmung, Haltung und Handlung machtkritisch zu reflektieren<sup>17</sup>**

14 Vgl. Kinder / Piesche 2020.

15 Das Projekt Kinder vor Diskriminierung schützen (KiDs) der ISTA hat 2019 eine Arbeitshilfe erstellt, die für die Erstellung und Umsetzung eines diskriminierungssensiblen Beschwerdeverfahrens hilfreich sein kann: Wenn Diskriminierung nicht in den Kummerkasten passt – Eine Arbeitshilfe zur Einführung diskriminierungssensibler Beschwerdeverfahren in der Kita. Online verfügbar unter: <https://kids.kinderwelten.net/de/Publikationen/#wenndiskriminierungnichtindenkummerkasten-passteinearbeitshilfeszueinfuehrungdiskriminierungssensiblerbeschwerdeverfahreninderkita> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

16 Weiterführend hierzu siehe: RAA Berlin (2017) (Hg.): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Ein Handlungsansatz der RAA Berlin. Online verfügbar unter: <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

17 Nach Kinder / Piesche 2020.

## Machtkritischer Umgang miteinander und professionelle Formen der kollegialen Arbeit

Mir wird oft berichtet, dass es, nicht nur, aber auch aufgrund der Corona-Pandemie, beispielsweise Personalwechsel oder gar Personalmangel in der Kita gab, oder dass in Kitas kontinuierlich große Umstrukturierungen stattfinden. So sind in vielen Einrichtungen Träger, Leitung und Team fortwährend mit teambildenden Maßnahmen beschäftigt. Hier habe ich auch Träger und Leitungen erlebt, die die Fachkräfte unterstützen und offen für ihre Anliegen und Bedürfnisse sind. Dadurch wird zum Beispiel ein Arbeitsambiente geschaffen, in dem die Fachkräfte im Alltag wertschätzend und solidarisch zueinander sein können und in dem sie gemeinschaftlich arbeiten können. Das schafft ebenfalls einen respektvolleren Umgang miteinander, der – im Gegensatz zu internem Wettbe-

werb – Solidaritäten im Team und unterstützendes und gemeinschaftliches Agieren ermöglicht, die entlastend sein können. Auch trägt ein solches Agieren dazu bei, die nötige professionelle Nähe beizubehalten, die in der frühkindlichen Bildung essentiell ist. Dadurch wird wiederum möglich, dass die Fachkräfte für das Miteinander Verantwortung übernehmen können und diffizile Themen oder gar Differenzen kritisch-konstruktiv, wertschätzend und lösungsorientiert diskutieren. Dies gilt auch für eine machtkritische Auseinandersetzung mit der eigenen pädagogischen Arbeit, für den diskriminierungskritischen fachlichen Austausch und für eine diskriminierungskritische Besprechung von Fallbeispielen. Insbesondere für Letzteres braucht es eine entsprechende Expertise und Begleitung.

## Kommunikation, Transparenz und Klarheit der Rahmenbedingungen

Hier ist es wichtig, dass Träger und Leitung klare Strukturen und Rahmen schaffen, für die Kommunikation mit und innerhalb des Teams. Zum Beispiel bezüglich Entscheidungen, die getroffen werden, die das Team oder die pädagogische Arbeit betreffen. Also, dass alle Fachkräfte den Überblick über pädagogische Themen der Kita sowie ihre jeweiligen anstehenden Aufgaben haben. Ebenso ist es hier wichtig darauf zu achten, dass keine Wissens- und Informationshierarchien gebildet werden. Aus einer machtkritischen Perspektive kann festgestellt werden, dass es oft diskriminierungserfahrene Fachkräfte und / oder Fachkräfte sind, die weitere Aufgaben haben, wie Sorge- und Pflegearbeit, denen wenig Zugang zu diesen Informationen gewährt wird. Unabhängig davon, ob dies unbeabsichtigt oder absichtlich geschieht, wird dadurch eine Abhängigkeitssituation geschaffen. Daher helfen hier klare Regelungen, wie Informationsaustausch und Entscheidungen zu dokumentieren und weiterzugeben, so dass alle Beteiligten, eigenverantwortlich, Zugang dazu haben können.

## Die Realität<sup>18</sup>

Die Realität zeigt uns, dass die Situation in den Einrichtungen eine andere ist. Es bestehen strukturelle Lücken. Kolleg\*innen haben wenig Kapazitäten, um sich auf Wesentliches zu konzentrieren, weil sie oft mit vielem und dem gleichzeitig beschäftigt sein müssen, und das seit Jahren. Demgegenüber haben wir auf gesellschaftlicher Ebene eine problematische bildungspolitische Situation in Deutschland: Diskriminierungen und Machtkritik werden, curricular gesehen, viel zu wenig in der Ausbildung von (pädagogischen) Fachkräften berücksichtigt. Bildungsorte und somit auch Kitas sind als Abbildung der Gesellschaft Orte, an denen Diskriminierungen ständig stattfinden. Es bestehen dazu festgefahrene diskriminierende Strukturen, die es verhindern, dass in Bildungsstätten diskriminierende Haltungen und ein diskriminierendes Wissensrepertoire als solche verstanden werden, so dass diese permanent reproduziert werden. So wundert es nicht, wenn diskriminierungs- und machtkritische Bildung als »Extra« und nicht als Selbstverständlichkeit verstanden wird, auch nicht,

wenn es um Standards (Basics) geht, wie die Wahrung von Rechten und Grundbedürfnissen. Auch hier besteht ein großer Nachholbedarf. So rekurren viele Professionelle auf ihr Allgemeinwissen, wenn sie nicht die Möglichkeit haben, also Räume und Ressourcen in den Einrichtungen, um Macht- und Diskriminierungskritik als Bildungsgrundsätze behandeln zu können.

Ich weiß zugleich um die Situation im Kita- und generell im Bildungsbereich. Ich weiß um den hohen Krankenstand, der nicht von ungefähr kommt, ich weiß um die Überlastung der Kolleg\*innen, ich weiß über den allzu oft vorhandenen diskriminierenden Alltag, in dem Kinder, ihre Familien und Kita-Kolleg\*innen belastet werden. Und ich weiß um die Wirkmächtigkeit und um die Auswirkungen dieser Situation. An dieser Stelle also ein Appell an Politik und weitere Verantwortliche: Kitas brauchen mehr Ressourcen, damit sie als *gute*, angemessene macht- und diskriminierungskritische Bildungs- und Lebensorte getragen werden können.

18 Ich weiß, dass es herausfordernd ist, im Bildungsbereich zu arbeiten. Ich selbst bewege mich in Bildungsräumen und erkenne dabei täglich die Divergenz, die in diesen Zusammenhängen gegenüber meinen eigenen Ansprüchen einer dekolonialen Praxis besteht. Dekolonialisierung und dekoloniale Praxis verstehe ich als »(...) das Sich-Frei-Machen von gelernten und internalisierten, machtkritischen und kolonialen Strukturen, vom einzelnen Menschen aus, und [dekoloniale Praxis] denkt die persönliche Handlungsmacht von Akteur\_innen, als Menschen, mit. Eine dekoloniale Praxis ist bemüht, Rangordnungen zu dekonstruieren, sodass alle Subjekte als Handelnde und Wissende anerkannt werden, unabhängig von ihren Identitätsmerkmalen wie Aussehen, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, geografischer Herkunft, geschlechtlicher Identität, sozioökonomischer Herkunft, Religion (und Weltanschauung), Lebensalter, Sexualität, Sprache(n) etc. Die dekoloniale Praxis lädt (pädagogisch) Handelnde dazu ein, zunächst sich selbst und die eigene (pädagogische) Praxis zu betrachten, und mit dem Gegenüber, z. B. jungen Menschen und Kolleg\_innen zusammen zu agieren.« (Bordo Benavides 2017, S. 276 f.)

## Kita als Lebensort

Mehrfach wird festgestellt, dass Arbeits- und Lernräume für die Förderung von Arbeits- und Lernprozessen ein gutes Klima brauchen. Sie brauchen gleichzeitig eine einladende, zugewandte Atmosphäre, mit Raum und Zeit für das Wohlbefinden der Beteiligten, das heißt, dass mindestens deren Grundbedürfnisse und Rechte in die Ausgestaltung dieser Orte einbezogen werden, um »gut« miteinander sein zu können. Aus meiner Erfahrung gehört auch dazu, dass Kita-Angehörige die Möglichkeit haben, sich mit ihren unterschiedlichen Identitätsaspekten und Lebensrealitäten in der Kita »gut« wiederfinden zu können.

Kita betrachte ich als Lebensort, in dem ein respektvoller Umgang reelle Beachtung findet, und so als einen Ort, an dem eine macht- und diskriminierungskritische Selbstverständlichkeit besteht. Darin werden die Vielfalt und Heterogenität der Kita-Angehörigen, nicht zuletzt die der Kinder und ihrer Familien, anerkannt. Vielfältige Rollenbilder sind an so einem Ort normal / normalisiert und es besteht ein zugewandter Rahmen, in dem alle Beteiligten sich daran »binden«, also verpflichten (*commitment*), dass zum Beispiel Identitätsaspekte nicht ständig in Frage gestellt oder normativ bewertet werden. Ein Arbeits- und Lebensort, an dem ein Bewusstsein (*awareness*) besteht, um miteinander »gut« umzugehen, so dass Bedürfnisse und Grenzziehungen der Beteiligten erkannt und respektiert werden.

Kita stelle ich mir als einen Bildungs- und Lebensort vor, der einladend wirkt und in dem situativ auf die anstehenden Anliegen und Themen der Beteiligten reagiert werden kann, anstatt auf gehorsamen, fordernden Handlungen zu beharren, weil die Rahmenbedingungen, wie der Tagesablauf, das so bestimmt. Denn oft werden Grundbedürfnisse gegenüber festgefahrenen Regeln als nachrangig behandelt und dadurch kaum hinterfragt, zum Beispiel aufgrund von Machtgefällen im Team: Machtverhältnisse sind alltägliche Realität in Bildungseinrichtungen.<sup>19</sup>

Auch stelle ich mir vor, dass dort Fachkräfte Anerkennung und Wertschätzung erleben, dass sie zum Beispiel für diese wichtige, herausfordernde, körperlich und emotional harte und anspruchsvolle Arbeit »gut«, das heißt angemessen, bezahlt werden.

Kita braucht also Verlässlichkeit, eine machtkritische Einrahmung und (Professionalisierungs-) Standards und -kriterien. Hierfür ist eine dominanz- und diskriminierungskritische reflektierte Begleitung unentbehrlich, die nicht nur die Vielfalt der Kita-Angehörigen wertschätzt, sondern Werkzeuge und Ressourcen zur Verfügung stellt, um über die eigene Haltung und Handlung zu reflektieren.

---

<sup>19</sup> Vgl. Bordo Benavides 2018a, 26f.

## Reflexionsfragen

Ich habe folgende Reflexionsfragen formuliert, die sich auf die Ausführungen und Überlegungen vorliegender Expertise beziehen. Diese sind Teil meiner eigenen Reflexionen und stellen eine Momentaufnahme des eigenen Prozesses dar. Sie dienen als Orientierung und können entsprechend ergänzt, verändert und / oder erweitert werden:

### Tragen und Leiten

- ▶ Werden trägerinterne Entwicklungsprozesse machtkritisch und diversitätsorientiert angestoßen und begleitet?
- ▶ Welche machtkritischen Kriterien bestehen beim Träger bezüglich Personalentscheidungen wie Einstellung, Bindung und Entwicklung?
- ▶ Werden Stellenausschreibungen und Bewerbungsgespräche diversitätsorientiert gestaltet?
- ▶ Setzen wir uns trägerintern nachhaltig mit dem Thema Abbau von Barrieren auseinander?
- ▶ Wie werden neue Teammitglieder eingearbeitet? Besteht eine zugewandte Begleitung, die es zulässt, sich im Team gut einzufinden?
- ▶ Werden machtkritische Professionalisierungsmöglichkeiten für pädagogische und weitere Fachkräfte, die in der Kita tätig sind, angeboten? Wie zum Beispiel machtkritisch moderierte Fachaustauschrunden, Reflexionsräume, Supervisionen, Besprechungen von Fallbeispielen und Vorfällen sowie Fortbildungen?
- ▶ Werden für o. g. Angebote weitere Quellen, die nicht den Mainstream bedienen bzw. Normierungen konservieren und perpetuieren, genutzt?
- ▶ Haben alle Kolleg\*innen die Möglichkeit, ihre Anliegen und Sorgen mitzuteilen? Ohne dass diese bewertet werden, jedoch in einem kritisch-konstruktiven Rahmen?
- ▶ Reflektieren wir in unseren Einrichtungen diskriminierende Internalisierungen? Wenn ja, in welchem Rahmen? Ist dies allen Beteiligten bekannt? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ Gibt es in der Trägerschaft einen Rahmen, in dem Professionelle diskriminierende Situationen innerhalb der Institution thematisieren können? Wird hierfür eine externe Begleitung angeboten? Hier geht es darum, dass durch eine externe Begleitung das Thema besprechbar gemacht wird, auch hinsichtlich des Loyalitätsdilemmas gegenüber Arbeitgebenden (Träger oder Leitungen).
- ▶ Gibt es einen machtkritisch begleiteten Rahmen, in dem Kolleg\*innen kindeswohlgefährdende Vorfälle thematisieren können?
- ▶ Gibt es einen machtkritisch begleiteten Rahmen, in dem Kolleg\*innen diskriminierende Vorfälle thematisieren können?
- ▶ Gibt es im Qualitätsmanagement des Trägers machtkritische und nachhaltige Standards für Prävention, Intervention und Maßnahmen bei diskriminierenden Vorfällen?
- ▶ Gibt es einen machtkritisch begleiteten Rahmen, in dem Kolleg\*innen ihre eigene (diskriminierende) Sprachhandlung und Rückmeldungen dazu reflektieren können? Wenn ja, welche? Ist dies allen Beteiligten bekannt? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?

- ▶ Werden alle Kolleg\*innen in Entscheidungsfindungsprozesse einbezogen, die sie betreffen? Wie? Welche Barrieren können ggf. abgebaut werden, damit sie einbezogen werden können?
- ▶ Bestehen in den Einrichtungen Wissenshierarchien aufgrund von Machtgefällen? Können diese abgebaut werden? Wie?
- ▶ Werden in den Einrichtungen, einzeln und im Team, innerkollegiale Machtverhältnisse hinterfragt? Wenn ja, wie? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ Werden neue Teammitglieder, externe Dienstleistende über diskriminierungskritische Themen informiert und angeleitet? Wenn ja, wie? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ ...

## Kindeswohl und Kinderschutzauftrag

- ▶ Gibt es die Möglichkeit für Träger, Leitung und Team, sich über Kindeswohl, Kinderrechte und kinderschutzrelevante Themen machtkritisch auszutauschen? Wenn ja, welche? Ist dies allen Beteiligten bekannt? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ Gibt es einen machtkritisch begleiteten Rahmen, in dem Kolleg\*innen kindeswohlgefährdende Vorfälle thematisieren können? Wenn ja, welche? Ist dies allen Beteiligten bekannt? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ Besteht die Möglichkeit, im Rahmen von machtkritischen Weiterbildungen, Reflexionsrunden, Supervisionen und anhand von Fachliteratur, gegenwärtige Fachdiskussionen über intersektionale, diversitätsorientierte frühkindliche Bildung zu thematisieren? Wenn ja, welche? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ Sind im Kinderschutzkonzept machtkritische Kriterien aufgenommen? Wenn ja, welche? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ Inwiefern oder wie finden Grundbedürfnisse der Kinder dabei Berücksichtigung?
- ▶ Wie werden Tagesabläufe strukturiert? Wann, wie und welche Mahlzeiten werden eingenommen? Wie werden Ausruhsituationen gestaltet?
- ▶ Welche Spiele und Materialien werden den Kindern zur Verfügung gestellt?
- ▶ Wie werden Familien und deren Diversität dargestellt?
- ▶ Werden Erstsprachen, Familiensprachen (sog. Muttersprachen) und Mehrsprachigkeit in der Praxis und im Alltag als Kompetenz beachtet? Wenn ja, wie? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ ...



## Kita als Lebensort

- ▶ Was braucht meine Einrichtung, um ein »guter« Ort für Kinder, ihre Familien, meine Mitarbeiter\*innen und mich zu sein?
- ▶ Was braucht meine Einrichtung, damit sich Kita-Angehörige mit ihren unterschiedlichen Identitätsaspekten und Lebensrealitäten »gut« fühlen können?
- ▶ Reflektieren wir Machtverhältnisse und Schief-lagen, die unseren Kita-Alltag beeinflussen?
- ▶ Hinterfragen wir einzeln und im Team innerkol-legiale Machtverhältnisse? Wenn ja, wie? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ Hinterfragen wir einzeln und im Team unsere pädagogische Handlung und Haltung aus einer machtkritischen Perspektive? Wenn ja, wie? Wenn nein, was können wir als Einrichtung tun, damit das geschehen kann?
- ▶ Reflektieren wir tradierte Regelungen der Kita, die Grundbedürfnisse (der Kinder) missachten? Wenn ja, welche und warum bestehen diese? Wenn nein, was können wir tun, damit das ver-ändert werden kann?
- ▶ Reflektieren wie unsere Wissensquellen hin-sichtlich ihrer Ursprünge und die Reproduktion bzw. Weitergabe von Normierungen?
- ▶ Reflektiere ich, dass Merkmale der Lebensreali-täten in der Kita Teil der eigenen Identität der jeweiligen Person sind?
- ▶ Werden Merkmale der Lebensrealitäten in der Kita bewertet? Wenn ja, warum und was können wir tun, damit das verändert werden kann?
- ▶ Gibt es in unserer Kita ein Arbeitsambiente, in dem wir im Alltag wertschätzend und solidarisch zueinander sein können? Wenn ja, wie zeigt sich das? Wenn nein, warum und was können wir tun, damit das verändert werden kann?
- ▶ Haben wir als Team das Anliegen gemeinschaft-lich zu arbeiten? Wenn ja, wie zeigt sich das? Wenn nein, was brauchen wir, damit das so wird?
- ▶ ...

## Umgang mit Vorfällen – Mögliche Handlungsoptionen

Folgend liste ich einzelne Vorschläge für Handlungsoptionen auf, die hilfreich und unterstützend für den Umgang mit diskriminierenden Vorfällen sein können und die von den jeweiligen Verantwortungstragenden und Teams ergänzt bzw. erweitert werden können. Dafür ist es empfehlenswert, solch einen Prozess mit einer diskriminierungs- und machtkritischen Expertise begleiten zu lassen.

### Prävention in Form von Angeboten

- ▶ machtkritisches Leitbild und Kita-Konzeption formulieren, Werte und Normen anpassen (Haltung)
- ▶ respektvolles Miteinander fördern
- ▶ fortwährende Angebote zur rassismus- und dis-kriminierungskritischen Professionalisierung für pädagogische Fachkräfte und weitere Professionelle, die in der Kita tätig sind, wie zum Beispiel machtkritisch moderierte Fachaus-tauschrunden, Reflexionsräume, Supervisionen, Besprechungen von Fallbeispielen und Vorfällen, Fortbildungen

- ▶ fortwährende Angebote zur rassismus- und diskriminierungskritischen Sensibilisierung für Kita-Kinder, wie zum Beispiel eine machtkritische Lernumgebung gestalten, diskriminierungskritische didaktische Materialien und Medien anbieten bzw. auf diskriminierende Inhalte Bezug nehmen, Haltung zeigen
- ▶ fortwährende Angebote zur rassismus- und diskriminierungskritischen Sensibilisierung für die Familien der Kinder sowie ggf. für weitere Beteiligte und Bezugspersonen, wie zum Beispiel machtkritisch moderierte Austauschrunden und Workshops
- ▶ Empowerment- und stärkende Angebote für diskriminierungs- und rassismuserfahrene Akteur\*innen in der Kita
- ▶ Implementierung eines rassismus- und diskriminierungskritischen Beschwerdemanagements, das für alle Beteiligten in der Kita gilt

### **Intervention: Beispielhafte Schritte bei rassistischen und diskriminierenden Situationen**

- ▶ Haltung zeigen
- ▶ Empathie zeigen und zugewandte Rückmeldung
- ▶ unmittelbare Schritte bei rassistischen und diskriminierenden Situationen festlegen
- ▶ Aufnahme und Wahrnehmung – Gedächtnisprotokoll
- ▶ Dies kann anhand folgender »Fünf-W« -Fragen erfolgen:
- ▶ Wann und wo hat die Diskriminierung stattgefunden?
- ▶ Was ist passiert?
- ▶ Wie kam es dazu?
- ▶ Warum war die Situation, die Handlung, der Inhalt diskriminierend (warum fühlte sich die Person diskriminiert)?
- ▶ Wer war an dem Vorfall beteiligt? / Wer kann den Vorfall bezeugen?
- ▶ Meldung und Information an die jeweils nächsthöhere Instanz
- ▶ externe Expertise einholen
- ▶ weitere Schritte, wie Gespräche führen / vertrauliche Klärungsgespräche
- ▶ Beratung einholen
- ▶ Konsequenzen, Maßnahmen und Vereinbarungen
- ▶ Aufarbeitung des Falles
- ▶ ...

## Reflexionseinladung bei Vorfällen

Nachfolgend eine Übung, um die eigenen dominanten Handlungen, etwa als Erwachsene (und mit weiteren Privilegien ausgestattete Personen), zu reflektieren, um diskriminierungskritische Veränderungen anzustoßen.

Bevor ich mit der Analyse eines Vorfalles fortfahre, versuche ich (als erwachsene Person, Professionelle, ...) einen Moment lang innezuhalten und mich auf die eigenen Emotionen, Gedanken und Internalisierungen zu konzentrieren, anhand folgender Fragen:

Was macht diese Situation mit mir emotional?

- ▶ Bin ich versucht, das Verhalten, zum Beispiel der in dem Fall handelnden pädagogischen Fachkraft, zu entschuldigen oder zu legitimieren?
- ▶ Agiere ich als »Verbündete«? Wenn ja, von welcher Person?
- ▶ Was, glaube ich, fühlt die Person, die Diskriminierung(en) erfahren hat?
- ▶ Was, glaube ich, fühlen weitere beteiligte (anwesende) Personen?
- ▶ Gegebenenfalls: Was, glaube ich, fühlen die beteiligten (anwesenden) Kinder?

Im besten Fall können diese Fragen im Rahmen von machtkritischen Supervisionen behandelt werden.

## Abschließend

Diskriminierungen sind in all ihren Formen gewaltvoll und gefährden das Kindeswohl, sie beeinflussen Identitätsentwicklungsprozesse von Kindern. Der Umgang mit diskriminierenden Vorfällen und die Aufklärung des Sachverhaltes bedürfen einer machtkritischen Haltung sowie einer Einrahmung und entsprechender Kriterien: **Der Umgang mit Intersektionalität und Diskriminierungen in der Kita seitens der Leitung und der Trägerschaft darf nicht beliebig sein.** Der Umgang muss fundiert und wissend sein, Basis dafür müssen (aktuelle) fachliche, wissenschaftliche, frühpädagogische Erkenntnisse sein sowie weitere Ansätze, die intersektionale, diskriminierungs- und machtkritische Handlungsstrategien anbieten.

**Menschen-, Kinder- und Grundrechte sind nicht verhandelbar.**

## Quellen und Literatur

**Auma, M. Maisha (2021):** Die dekoloniale Qualität des Berliner Bildungsprogramms für Kitas und Kindertagespflege (BBP). Berlin: In Auftrag gegeben von decolonize-berlin. Online verfügbar unter:

→ [https://decolonize-berlin.de/wp-content/uploads/2021/12/Gutachten-Auma\\_Dekolonialitaet-des-BBP.pdf](https://decolonize-berlin.de/wp-content/uploads/2021/12/Gutachten-Auma_Dekolonialitaet-des-BBP.pdf) [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Ebd. (Eggers, Maisha) (2012):** Gleichheit und Differenz in der frühkindlichen Bildung – Was kann Diversität leisten? In: Heinrich-Boll-Stiftung (2012) (Hg.): Dossier Diversität und Kindheit – Frühkindliche Bildung, Vielfalt und Inklusion. Online verfügbar unter:

→ <http://heimatkunde.boell.de/2012/08/01/gleichheit-und-differenz-der-fruehkindlichen-bildung-was-kann-diversitaet-leisten> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Berliner Landesantidiskriminierungsstelle (LADS):** »Gedächtnisprotokoll«. Berlin: LADS. Online verfügbar unter:

→ <https://www.berlin.de/sen/lads/beratung/diskriminierung/> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**BMFSFJ (Hg.):** Übereinkommen über die Rechte des Kindes – UN-Kinderrechtskonvention im Wortlaut mit Materialien. Online verfügbar unter:

→ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/uebereinkommen-ueber-die-rechte-des-kindes-86530> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Bordo Benavides, Olenka (2021):** Antidiskriminierung als Kinderschutz in der frühkindlichen Bildung. Kita Recht 2021/4, S. 125–128.

**Ebd. (2019):** Anti-Schwarzer Rassismus in Bildungsinstitutionen als Kindeswohlgefährdung. In: Each One Teach One e.V. (Hg.): PADucation Realities. Afrodiasporische Soziale Praxen. Berlin: EOTO e.V. (Hg.), S. 46–55.

**Ebd. (2018):** Adultismus als Strukturprinzip in Bildungseinrichtungen. In: Inklusion in der Fortbildungspraxis. Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch. Institut für den Situationsansatz / Fachstelle Kinderwelten (Hg.), Berlin: WaMiKi, S. 25–28.

**Ebd. (2017):** SVK – Selbstverteidigungskurs mit Worten: Gemeinsam sein und sich gegenseitig empowern (eine dekoloniale Praxis). In: SVK (Hrsg.): Wir sind Heldinnen. Unsere Geschichten! Berlin: w\_orten & meer, S. 265–284.

**Cuff-Schöttle, Stephanie (2021):** Rassismus gegen Kinder und Jugendliche – Eine Analyse aus psychologischer Sicht. Berlin. Online verfügbar unter:

→ <https://stephaniecuff.com/rassismus-gegen-kinder-und-jugendliche-eine-analyse-aus-psychologischer-sicht/> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK):** Online verfügbar unter:

→ <https://jfmk.de> [zuletzt abgerufen am 01.09.22]

**Kinder, Katja / Piesche, Peggy (2020):** Wahrnehmung. Wahrnehmung – Haltung – Handlung. Diskriminierungskritische Bildungsarbeit: Eine prozessorientierte Intervention. Berlin: RAA Berlin (Hg.) Online verfügbar unter:

→ <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2021/02/RAA-BERLIN-DO-WAHRNEHMUNG.pdf> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Kinder vor Diskriminierung schützen (KiDs) der ISTA (2019):** Wenn Diskriminierung nicht in den Kummerkasten passt – Eine Arbeitshilfe zur Einführung diskriminierungssensibler Beschwerdeverfahren in der Kita. Online verfügbar unter:

→ <https://kids.kinderwelten.net/de/Publikationen/#wenn-diskriminierungnichtindenkummerkastenpassteine-arbeitshilfezureinfhrungdiskriminierungssensiblerbeschwerdeverfahreninderkita> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**RAA Berlin (2017) (Hg.):** Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Ein Handlungsansatz der RAA Berlin. Online verfügbar unter:

→ <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK):** Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen. Online verfügbar unter:

→ [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2004/2004\\_06\\_03-Fruehe-Bildung-Kinder-tageseinrichtungen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_06_03-Fruehe-Bildung-Kinder-tageseinrichtungen.pdf) [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

## Literaturempfehlungen

**Auma, Maisha Maureen (2018):** Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis, Publikationsreihe der RAA Berlin zur Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung, Berlin:RAA Berlin (Hg.). Online verfügbar unter:

→ <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLIN-DO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-F%C3%9CR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDiSK) (2016):** Diskriminierung in Schulen und Kitas. Empfehlungen für eine wirksame Informations- und Beschwerdestelle in Berlin. Online verfügbar unter:

→ <http://www.benedisk.de/positionspapier-empfehlung-gen-fuer-eine/> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Bordo Benavides, Olenka (2020):** Empowerment in der pädagogischen Praxis. In: KiTa aktuell, Fachzeitschrift für Leitungen, Fachkräfte und Träger der Kindertagesbetreuung, Heft 2.2020, Köln: Carl Link, S. 68–69.

**Ebd. (2019):** Die Bevorzugung der Sprachen. WIR MACHEN DAS Magazin, Sprache und Diskriminierung, Oktober 2019. Online verfügbar unter:

→ <https://magazin.wirmachendas.jetzt/community/die-bevorzugung-der-sprachen/> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Ebd. (2018):** Empowerment mit Kindern und Reflexionen für die pädagogische Arbeit. In: Inklusion in der Fortbildungspraxis. Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch. Institut für den Situationsansatz / Fachstelle Kinderwelten, Berlin: WaMiKi, S. 44ff.

**Bourdieu, Pierre (2005):** Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg: VSA.

**Brodén Anne / Mecheril, Paul (Hg.) (2010):** Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft (Kultur und soziale Praxis). Bielefeld: Transcript Verlag.

**Crenshaw, Kimberlé (1993):** Demarginalizing The Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics 383. In Feminist Legal Theory: Foundations, D. Kelly Weisberg, ed.

**Freire, Paulo (1993):** Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Hamburg: rororo Verlag.

**Heinrich-Boll-Stiftung (Hg.) (2014):** Dossier »Ich mache mir die Welt, wie sie mir gefällt!« Vorurteilsbewusste Kinderliteratur jenseits hegemonialer Weltbilder.

**Heinrich-Boll-Stiftung (Hg.) (2012):** Dossier Diversität und Kindheit – Frühkindliche Bildung, Vielfalt und Inklusion. Online verfügbar unter:

→ <https://heimatkunde.boell.de/dossier-diversitaet-und-kindheit-fruehkindliche-bildung-vielfalt-und-inklusion> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**ISTA / Fachstelle Kinderwelten (Hg.) (2016):** Inklusion in der Kitapaxis. 4 Bücher im Set. Berlin: WaMiKi.

**ISTA / KiDS (Hg.):** KiDs aktuell - Anregungen für die diskriminierungssensible Praxis. Online verfügbar unter:

→ <https://kids.kinderwelten.net/de/Publikationen/> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**Kalpaka, Annita (2005):** Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle – Über den Umgang mit ‚Kultur‘ in Verhältnissen von Differenz und Dominanz. In: Leiprecht, Rudolf & Steinbach, A. (Hrsg.): Schule in der Migrationsgesellschaft. Ein Handbuch. Band 2. Schwalbach/Ts: Debus Pädagogik Verlag, S. 289–312.

**Kazeem-Kaminksi, Belinda (2016):** Engaged Pedagogy. Antidiskriminatorisches Lehren und Lernen bei bell hooks. Wien: Zaglossus.

**QUEERFORMAT – Fachstelle Queere Bildung (2021):** Julian ist eine Meerjungfrau – Pädagogisches Begleitmaterial zum Bilderbuch. Online verfügbar unter:

→ [https://www.queerformat.de/wp-content/uploads/Queerformat\\_Julian-ist-eine-Meerjungfrau\\_Handreichung\\_2021\\_Lesefassung.pdf](https://www.queerformat.de/wp-content/uploads/Queerformat_Julian-ist-eine-Meerjungfrau_Handreichung_2021_Lesefassung.pdf) [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**RomaniPhen (Hg.):** Bildungsmaterialien. Online verfügbar unter:

→ <https://www.romnja-power.de/bildungsmaterialien-2/> [zuletzt abgerufen am 01.09.22].

**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.

