

Ziel 4: Aktivwerden gegen Diskriminierung

(Auszug aus Richter, Sandra (2017): Frühpädagogische Konzepte praktisch umgesetzt: Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in der Kita. Berlin, Cornelsen (vergriffen). Neuauflage: Frühjahr 2022, Herder)

Den Rahmen für die Arbeit nach dem Ansatz der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung[®] bilden je vier Ziele für pädagogische Fachkräfte, für die Arbeit mit Kindern, für Leiter*innen sowie für die Fortbildungsarbeit. Die Ziele bauen aufeinander auf und verstärken sich wechselseitig. Was bedeutet Ziel 4 in den verschiedenen Dimensionen?

Ziel 4 für pädagogische Fachkräfte: Pädagogische Fachkräfte initiieren Dialoge über Diskriminierung und Vorurteile und tragen Konflikte aus.

Die Auseinandersetzung mit Fragen von Ungerechtigkeit und Diskriminierung muss zunächst auf Erwachsenenenebene geführt werden. Pädagogische Fachkräfte tragen die Verantwortung für eine Umgebung, die gesellschaftlich existierende Mechanismen von Abwertung und Ausgrenzung nicht reproduziert, sondern durchbricht. Die vier Ziele fordern Fachkräfte dazu auf, ihren Umgang mit Unterschieden kritisch zu reflektieren, ihren Blick für Einseitigkeiten, Vorurteile und Diskriminierung zu sensibilisieren und sich der Folgen exkludierender Praxen bewusst zu werden, um sich dann aktiv für mehr Gerechtigkeit einzusetzen (vgl. Wagner 2017, 30f). Im vierten Ziel liegt der Fokus darauf, Dialoge über Ungerechtigkeit anzuregen, Konflikte in den Blick zu nehmen und zu bearbeiten, sich aktiv gegen Diskriminierung und Ausgrenzung zur Wehr zu setzen und immer wieder deutlich zu machen, dass exkludierende Mechanismen und Prozesse keinen Platz in der Einrichtung haben.

Ziel 4 für die Arbeit mit Kindern: Das Aktivwerden gegen Unrecht und Diskriminierung unterstützen.

Kinder werden ermutigt, sich gemeinsam mit anderen für Gerechtigkeit einzusetzen und sich gegen einseitige oder diskriminierende Verhaltensweisen zu wehren, die gegen sie selbst oder gegen andere gerichtet sind. Dieses Ziel fordert pädagogische Fachkräfte auf, jedes Kind dabei zu unterstützen, angesichts von Diskriminierung für sich selbst oder andere einzutreten. Kinder sollen die Erfahrung machen, dass es sich lohnt, kritisch zu sein und sich gegen Ungerechtigkeiten zur Wehr zu setzen. Dies beschreibt Louise Derman-Sparks als wesentlich für den Anti-Bias-Ansatz. Wichtig ist die Stärkung der Kinder („empowerment“), indem sie sich als handlungsfähig und solidarisch mit anderen erleben, weil sie sich gemeinsam für eine Sache einsetzen – und bestenfalls auch etwas erreichen.

Die pädagogischen Aktivitäten sollten Themen aus den unmittelbaren Lebensrealitäten der Kinder aufgreifen. So wird es ihnen ermöglicht, sich damit zu identifizieren und ihre Erfahrungen und Kompetenzen einzubringen (vgl. Wagner 2017, 310).

Ziel 4 für Kitaleiter*innen: Leiter*innen beziehen eindeutig Position gegen Diskriminierung und Einseitigkeiten. Sie initiieren und unterstützen den Dialog über Fragen von Ungerechtigkeit und Diskriminierung in ihrer Einrichtung.

Kitaleitungen haben einen maßgeblichen Einfluss darauf, ob und wie vorurteilsbewusste Arbeit in einer Einrichtung realisiert wird. Die vier Ziele bieten Unterstützung für das eigene Lernen und die Steuerung der Kita als lernende Organisation (vgl. ISTA 2018a, 53).

Mit dem vierten Ziel werden Leiter*innen aufgefordert, Diskriminierung beim Namen zu nennen. Nicht in Form moralisierender Schuldzuweisungen, sondern durch eine klare Positionierung, die Betroffene schützt und unterstützt. Eine Leitung muss Raum schaffen für Klärung und ggf. zur Klärung auffordern. Zudem bedarf es einer Prüfung des Kollegiums: Ist das Team divers oder homogen? Können sich die Kinder mit ihren Identitätsmerkmalen im Team wiederfinden? Sind verschiedene Geschlechter vertreten? Gibt es mehrsprachige Kolleg*innen? Verschiedene Altersgruppen und Ausbildungswege? Verschiedene äußere Erscheinungsbilder? Diverse Familienkulturen und -formen? Heterogene Teams bieten eine wichtige und wertvolle Breite an Erfahrungen, Sichtweisen und Entwicklungsimpulsen. Sie entstehen und wachsen zu lassen ist ein großer Teil der Verantwortung von Leitungskräften.

Eine diskriminierungskritische und pro-aktive Positionierung innerhalb einer Kita weist gleichzeitig über die Einrichtung hinaus – Position zu beziehen bei Ungerechtigkeit hört nicht an der Kitatür auf. Die Lebenserfahrungen der Kinder und ihrer Familien werden berührt und beeinflusst, wenn Kitas sich für Kinder und Familien stark machen, und sie werden es auch, wenn Kitas das nicht tun – die Entscheidung treffen Leiter*innen gemeinsam mit ihrem Team.

Ziel 4 in der Fortbildungsarbeit: Der*die Fortbildner*in trägt zur Ermutigung bei, sich für gerechte Verhältnisse und gegen Ausgrenzung und Diskriminierung einzusetzen.

Fortbildungen zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung schaffen einen Raum, in dem Teilnehmer*innen ermutigt werden, sich aktiv gegen Diskriminierung zu positionieren und entsprechende Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Zu den Aufgaben der Fortbildenden gehört es, einzugreifen, wenn es im Rahmen von Fortbildungen zu Diskriminierung kommt, sich zu positionieren und mit der angegriffenen Person zu solidarisieren sowie die Prozesse mit den Teilnehmer*innen konstruktiv und diskriminierungskritisch zu bearbeiten (vgl. ISTA 2018b, 35; vgl. ISTA 2021).

Zur Umsetzung von Ziel 4 in der Kitapraxis finden sich zahlreiche Beispiele in den Praxisbänden zur Lernumgebung, Interaktion mit Kindern, Zusammenarbeit mit Eltern, Zusammenarbeit im Team (ISTA 2017, 4 Bände)

Intervenieren konkret

„Rede dir nicht ein, dass deine Intervention alles ‚schlimmer‘ gemacht hat. Deine Intervention bestand darin, die verletzende Situation in Worte zu fassen, so dass alle darüber nachdenken und daraus lernen können. Selbst wenn deine Stimme zitterte, hast du den Kindern und Erwachsenen gezeigt: Man kann ansprechen, dass etwas nicht in Ordnung ist. Du hast Mut bewiesen. Du hast einen Dialog initiiert.“ (Derman-Sparks & Olsen 2010, 19)

Nachfolgend finden Sie einige Hinweise, die Sie unterstützen sollen, bei diskriminierenden Äußerungen und Handlungen von Kindern oder Erwachsenen, einzuschreiten.

Was tun bei diskriminierenden Äußerungen von Kindern?

Beim Umgang mit diskriminierenden Äußerungen und Handlungen von Kindern können die folgenden Schritte Sie unterstützen (vgl. Derman Sparks & the A.B.C. Taskforce 1989):

Prüfen Sie, worum es sich handelt: Werden Kinder aufgrund ihrer Identitätsmerkmale abgelehnt, dann handelt es sich um eine Diskriminierung und bedarf einer zügigen Intervention. War der Auslöser etwas anderes? Dann lohnt es sich häufig, die Situation zunächst zu beobachten und zu erfassen, ob die Kinder selbstständig zu einer Lösung gelangen können.

Machen Sie sich Ihre eigene Wertorientierung bewusst: Machen Sie sich klar, auf Grundlage welcher Werte Sie agieren und tauschen Sie sich mit Ihren Kolleg*innen darüber aus.

Machen Sie sich bewusst, dass Sie mit jungen Menschen sprechen: Erkennen Sie an, dass Kinder ihr „moralisches Selbst“ entwickeln und unterstützen Sie sie in diesem herausfordernden Prozess.

Etablieren Sie mit der Kindergruppe verbindliche Grundregeln: Diese Regeln dienen dem Schutz der Kinder und drücken aus, was Ihnen und den Kindern wichtig ist, z. B. „Kein Kind darf ausgeschlossen werden“.

Wenden Sie sich im Fall einer Diskriminierung zunächst dem ausgegrenzten Kind zu und danach dem Kind, das ausgegrenzt hat: Bestätigen Sie dem betroffenen Kind, dass es Unrecht war, was ihm widerfahren ist und dass es das Recht hat, sich dagegen zu wehren. Seien Sie sich bewusst, dass Sie mit Ihren Interventionen immer allen Kindern Informationen darüber geben, was in der Einrichtung toleriert wird und was nicht: den Kindern, die ausgegrenzt werden, den Kindern, die ausgrenzen und den Kindern, die die Situation beobachten,.

Unterscheiden Sie, was auf Kinderebene geklärt werden muss und was auf Erwachsenenenebene, d. h. im Team oder auch mit den Eltern/Bezugspersonen der Kinder: So ist z. B. ein Gespräch mit der Familie notwendig, wenn Sie feststellen, dass ein Kind diskriminierende Botschaften über andere „von zu Hause mitbringt“.

Arbeiten Sie gemeinsam als Team an einer „Kitakultur“, die von Respekt und Gerechtigkeit geprägt ist: Bei Diskriminierung müssen Sie eingreifen, aber daneben braucht es ein inklusives Gesamtkonzept als Basis der Arbeit.

Stolpersteine

Auch beim Intervenieren gibt es „Stolpersteine“, die zu berücksichtigen sind (vgl. Derman Sparks & the A.B.C. Taskforce 1989, 69-76):

„Diskriminierungen nicht ignorieren: „Es wird schon von allein vorbeigehen, wenn ich nicht darauf eingehe.“ Diese Position verweigert denjenigen Schutz und Unterstützung, die diskriminiert wurden und sendet die Botschaft, dass es in der Einrichtung erlaubt ist, sich diskriminierend zu verhalten. Und ja, einige Kinder testen Grenzen aus. Man würde jedoch Kinder niemals weiter Bauklötze auf andere werfen lassen, weil man befürchtet, dass eine Intervention die Situation verschlimmert. Ebenso sollte es im Fall einer Diskriminierung gehandhabt werden.

Nicht entschuldigen: „Jonas meinte es nicht so, als er sagte, Sara dürfe nicht mitspielen.“ Solche Äußerungen entschuldigen diskriminierendes Verhalten. Und wenn man sagt, „Sara hat es nichts ausgemacht, sie ging einfach weiter“, trivialisiert man die Gefühle des ausgegrenzten Kindes. „Entschuldigungen“ vermitteln dem ausgrenzenden Kind, dass es okay ist, jemanden zu verletzen und dem ausgegrenzten Kind sagen sie, dass es an diesem Ort keinen Schutz vor solchen Äußerungen und Handlungen erwarten kann.

Nicht gelähmt sein vor Angst: „Letztes Mal hat Somaya noch trauriger geguckt, nachdem ich versucht habe, sie zu unterstützen. Ich sage lieber nichts, anstatt wieder etwas Falsches zu sagen.“ Einen Fehler zu machen, ist weniger schlimm als gar nicht zu handeln. Sie können immer erneut auf ein Kind zugehen und etwas anderes sagen oder tun, wenn Sie finden, Ihre Reaktion war nicht korrekt. Und auch wenn Sie nicht in der Lage waren, gleich einzugreifen, sollte unbedingt überlegt werden, wie man zu einem späteren Zeitpunkt darauf eingehen und auf die beteiligten Kinder zugehen könnte.“

Was tun bei diskriminierenden Äußerungen von Erwachsenen?

Die folgenden Prinzipien (vgl. ISTA 2017, 150f.) können Sie dabei unterstützen, sich auch bei diskriminierenden Äußerungen oder Handlungen von Erwachsenen sicher und kompetent zu positionieren:

Für eine ruhige Gesprächssituation sorgen: Verabreden Sie einen Termin, um in Ruhe über die Situation oder das Problem zu sprechen. Nutzen Sie die Zeit vor dem Termin zur Selbstklärung und Vorbereitung.

Selbstklärung zur Vorbereitung des Gesprächs: Wie geht es mir mit der Äußerung oder Handlung? Welche meiner Werte sind nicht berücksichtigt? Worum geht es mir? Es kann hilfreich sein, andere Menschen an der Selbstklärung zu beteiligen, um die eigenen Gedanken zu reflektieren.

Im Gespräch eine klare Position gegen Ausgrenzung, Abwertung und Diskriminierung beziehen: Jede Diskriminierung oder Ungerechtigkeit, der nicht widersprochen wird, kursiert im sozialen Raum und erscheint als akzeptabel. Deshalb ist es wichtig, sich im Gespräch klar zu positionieren und deutlich zu benennen, wogegen man sich stellt.

Empathie zeigen: Zeigen Sie – ohne dabei die Abwertung oder Diskriminierung zu relativieren oder zu rechtfertigen – dass Sie sich in das Geschehen einfühlen oder das Problem nachvollziehen möchten.

Das Anliegen der Eltern/Bezugspersonen verstehen wollen: Stellen Sie Fragen, die es Ihnen ermöglichen, die Perspektive der Eltern/ Bezugspersonen besser zu erfassen. Damit machen Sie deutlich, dass Sie Interesse an der Verständigung haben – auch wenn Sie nicht einer Meinung sind.

Auf pädagogisch-fachlicher Ebene argumentieren: Argumentieren Sie im Interesse des Kindes und seiner Entwicklung, vor dem Hintergrund des Bildungsauftrags der Kita und auf der Basis Ihres Fach- und Erfahrungswissens, denn darin besteht Ihre Expertise.

Bezug auf das pädagogische Konzept der Kita nehmen: Ein pädagogisches Konzept, das für Diskriminierung, Herabwürdigung oder Beleidigung klare Positionen und Verabredungen enthält, ist hilfreich, denn es liefert der eigenen Positionierung einen Rahmen, der im Team verbindlich ist und den Bezugspersonen der Kinder bekannt sein sollte. Fehlt solch ein Konzept, besteht die Gefahr, dass die von Ihnen eingenommene Position gegen Unrecht lediglich als Ihre individuelle Meinung wahrgenommen wird.

Quellen & Literatur zum Weiterlesen:

Derman-Sparks, L. and the A.B.C. Task Force (1989): Anti-Bias-Curriculum. Tools for Empowering Young Children. Washington: NAEYC.

Derman-Sparks, Louise & Olsen Edwards, Julie (2010): Anti-Bias Education for Young Children and Ourselves. New York: NAEYC.

Derman-Sparks, Louise/Olsen Edwards, Julie with Goins, Catherine M. (2020): Anti-Bias Education for Young Children and Ourselves. Washington: NAEYC Books, 2nd edition

ISTA/Fachstelle Kinderwelten (o.J.): Ziel 4 vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung: Aktiv werden gegen Einseitigkeiten, Vorurteile und Diskriminierung. [einfuehrung_vbue_-ziel4.pdf \(situationsansatz.de\)](#)

ISTA/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2017): Inklusion in der Kitapraxis. 4 Bände. (Band 1: Die Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten, Band 2: Die Lernumgebung vorurteilsbewusst gestalten, Band 3: Die Interaktion mit Kindern vorurteilsbewusst gestalten, Band 4: Die Zusammenarbeit im Team vorurteilsbewusst gestalten.) Verlag Wamiki: Berlin

ISTA/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018a): Inklusion in der Praxis: Die Kita vorurteilsbewusst leiten. Verlag Wamiki: Berlin

ISTA/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018b): Inklusion in der Fortbildungspraxis. Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch. Berlin: Wamiki.

ISTA/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2021): Qualitätshandbuch für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kitas. Verfahren und Instrumente für die interne Evaluation zur Weiterentwicklung inklusiver pädagogischer Praxis. Verlag Wamiki: Berlin

Wagner, Petra (Hrsg.) (2017): Handbuch Inklusion. Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung.
Freiburg: Herder (überarbeitete Neuauflage)#