

Workshop: Eingreifen bei Diskriminierung in der Zusammenarbeit mit Eltern

Referent*innen: **Brigitte Johanna Will, Mercedes Pascual Iglesias**

Protokollant*in: **Nuran Ayten**

TN-Zahl: **20 + 3**

1. Was waren die zentralen Aussagen des Workshops?

Eingreifen bei Diskriminierung ist notwendig, zum Schutz der Einzelnen, aber auch, damit das erste Ziel der VBuE (Kinder in ihrer Identitätsentwicklung unterstützen) und das zweite Ziel (Vielfalt gestalten) verwirklicht werden können.

Dabei hilft, sich bewusst zu machen, welche Personengruppen in der Kita in einer diskriminierenden Situation in der Zusammenarbeit mit Eltern beteiligt sein können:

Wer kann wen diskriminieren in der Kita?

- Kind / Kind
- eigene Eltern / Kind
- fremde Eltern / Kind
- pädagogische Fachkraft / Kind
- pädagogische Fachkraft / Eltern
- pädagogische Fachkraft / pädagogische Fachkraft
- Eltern / pädagogische Fachkraft

Jede dieser Konstellationen erfordert eigene Umgangsweisen, die im Team besprochen und verabredet werden sollten. Deutlich wurde, dass Eltern vor Kindern in der Regel nicht „zur Rede gestellt“ oder zurechtgewiesen werden sollten. Um diskriminierten Kindern oder auch Erwachsenen in der konkreten Situation zur Seite zu stehen, ist es notwendig, mit ihnen (den Betroffenen) in Kontakt zu gehen, und nicht mit den Verursachern.

Strukturelle Maßnahmen: Entwicklung eines diskriminierungssensiblen Leitbildes, in dem beschrieben wird a) was unter Diskriminierung verstanden wird und b) wie die Einrichtung mit Diskriminierung umgeht.

Darin sollten auch solche Aspekte erfasst werden wie, dass jedes Kind mit jedem Kind spielen darf, dass alle Kinder mit allen Spielsachen spielen dürfen, die für ihr Alter zugelassen sind (...).

Das diskriminierungskritische Leitbild könnte mit Eltern, Kindern und dem Team weiterentwickelt werden.

Auf der **individuellen Ebene** muss Diskriminierung in **eine unterstützende solidarische Handlung** münden, die

1. dem Diskriminierten zusichert, gehört und verstanden zu werden
2. den Diskriminierten nicht seine Gefühle bzw. das Ereignis in Frage stellt oder in Zweifel zieht. (Keine Verharmlosung)
3. zu keinem Schulterschluss mit dem Diskriminierenden führt. Stichwort: „Das kann ich mir bei dem überhaupt nicht vorstellen, ... das hat er bestimmt nicht so gemeint, ... das müssen sie falsch verstanden haben.“
4. den Diskriminierten nicht überwältigt, sondern gemeinsam mit ihm herausfindet, welcher Schritt als nächstes der beste Schritt ist.

Auf der individuellen Ebene sollte mit Personen, die diskriminieren, mit Respekt umgegangen werden, auch wenn die Handlung verurteilt und nicht gebilligt wird.

Dass Diskriminierung keine Meinungssache ist, erörterten die Teilnehmer*innen anhand des Diskriminierungsmodells der Fachstelle Kinderwelten (siehe Power Point), welches die Teilnehmer*innen als sehr hilfreich beschrieben.

2. Was wurde lebhaft diskutiert?

- Welche Gefühle hat diskriminierendes Verhalten bei Ihnen hervorgerufen? (beobachtet oder selbst erlebt)
- Wie haben Sie auf die Diskriminierung reagiert?

ANTWORTEN:

geschockt, erschrocken, verärgert, irritiert, beschämt, verärgert, ratlos;

wütend, schockiert, fassungslos, überrascht, geschockt;

konnte einfach nicht glauben, dass das gerade wirklich passiert ist;

schuldig: weil ich erstarrt bin und nichts gemacht habe;

wütend: weil das Problem nicht ernst genommen wird/sich nichts ändert

kompetent, weil ich wusste wie ich reagieren muss, u.a. weil sich alles wiederholt.

erschreckt: weil Diskriminierungen ansprechen schnell zu Konflikten führt und das mit der Rolle/beruflichen Situation nicht passt (Probezeit).

genervt: weil viele Diskriminierungssituationen sich so oft wiederholen und man immer wieder von vorne anfangen muss.

Deutlich wurde anhand des regen Gespräches und der Sammlung von Gefühlen, dass Diskriminierung, auch wenn sie nur beobachtet wird, starke negative Gefühle verursacht, die zum Teil als lähmend empfunden werden.



Ich wurde diskriminiert bzw. ich habe Diskriminierung beobachtet...

Wie habe ich reagiert?

- Ich habe die Situation weiter beobachtet, mich aber nicht getraut einzugreifen
- Lösungen gesucht und angeboten
- Ich habe eine persönliche Erfahrung als Mutter erzählt und eine andere "Lesart" des elterlichen Verhaltens "vorgeschlagen"
- Die Diskriminierung ansprechen und erklären. Verhaltensalternativen vorschlagen. Beobachten und hoffentlich später das Gespräch suchen / Thema wieder aufgreifen.
- nach einem kurzen Moment versucht, eine positive Seite des Kindes in dieser konkreten Situation verbal darzustellen

Das Diskriminierungsmodell wurde am Beispiel „Jonas, Du spielst mit Puppen! Bist du ein Mädchen? Komm sofort her!“ (Beispiel aus dem Praxisbuch Vorurteilsbewusste Zusammenarbeit mit Familien, mit abgeändertem Namen, um ein Reproduzieren von Stereotypen zu vermeiden) besprochen. In den Break-Out-Rooms wurden eigene Diskriminierungsbeispiele aus der Kita anhand des Modells besprochen.

Erkennbar wurde, dass Diskriminierungsformen, die zum eigenen Erleben gehören, leichter zu identifizieren sind als solche, die nicht erlebt wurden oder werden. Dies macht die Einschätzung schwieriger. Die Dozentinnen sprachen sich dafür aus, der betroffenen Person zur Seite zu stehen, zuzuhören und die Verletzung nicht kleinzureden.

3. Welche Erkenntnisse wurden gewonnen, die beim Aktivwerden gegen Diskriminierung helfen?

Das Diskriminierungsmodell ist hilfreich, um eine Situation daraufhin zu analysieren. Kann Teams und Kitaleitungen unterstützen, detaillierter die Situation zu betrachten, um die Diskriminierten zu stärken.

Bei Diskriminierung von Kindern muss man sich dem betroffenen diskriminierten Kind widmen.

Die betroffene Person hat die Definitionsmacht über die Situation.

Das Empfinden der betroffenen Person wird nicht in Frage gestellt.

Eingreifen bei Diskriminierung sollte in der Konzeption verankert werden und wird sowohl Eltern, Kindern und allen Mitarbeiter*innen bekannt gemacht.

Davon ausgehend, dass keine*r frei davon ist, andere zu diskriminieren, kann die Kita ein Ort werden, indem Diskriminierung kritisch hinterfragt wird und diskriminierungssensible Sprech- und Verhaltensweisen von allen gelernt werden. Fragen wie diese: Wie offen sprechen wir Eltern an? Wie offen wird mit Eltern über Diskriminierung gesprochen? Kann Diskriminierung, die innerhalb von Familien stattfindet von der pädagogischen Fachkraft angesprochen werden?

Prinzipien für das Eingreifen:

- Für eine ruhige Gesprächssituation sorgen
- Selbstklärung zur Vorbereitung des Gesprächs
- Empathie zeigen
- Das Anliegen der Eltern verstehen wollen
- Im Gespräch eine klare Position gegen Ausgrenzung und Diskriminierung beziehen
- Auf der pädagogisch-fachlicher Ebene argumentieren
- Bezug auf das pädagogische Konzept der Kita nehmen
- Das gemeinsame Interesse von Eltern und Kita herstellen.

Quelle: Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten, Fachstelle Kinderwelten, Wamiki Verlag