



Bundesprogramm „Sprach-Kitas“

Rundbrief Nr. 9 – April 2021

Sich einsetzen gegen (Alltags-)Rassismus in der Kita – aber wie?

Liebe Sprach-Kita-Tandems, liebe zusätzliche Fachberatungen „Sprach-Kitas“,

Sie alle haben in den letzten Jahren in Ihren Verbänden und in den Kita-Teams Ihre pädagogische Arbeit reflektiert und sich auf den Weg gemacht, eine **inklusive Grundhaltung** in Ihrer Kita-Praxis umzusetzen. Der Anspruch ist dabei, den Kita-Alltag so zu gestalten, dass alle Kinder teilhaben und ihre Bildungschancen wahrnehmen können. Essentieller Bestandteil einer inklusiven Pädagogik ist es, sich **aktiv gegen jede Form von ausgrenzenden und diskriminierenden Handlungen** und für die Anerkennung von Vielfalt und Gleichwertigkeit **einzusetzen**. Die Qualifizierung in den Arbeitskreisen trägt vor diesem Hintergrund auch dazu bei, die eigene Sensibilität für mögliche (Teilhabe-)Barrieren, Vorurteile und Zuschreibungen sowie für verschiedene Formen gruppenbezogener Diskriminierung zu schärfen. In diesem Rundbrief möchten wir die **Diskriminierungsform Rassismus** genauer in den Blick nehmen. Aus den Rückmeldungen von Sprach-Kitas und Fachberatungen wissen wir, dass viele Teams bereits eine sensible Wahrnehmung von (alltags-)rassistischer Diskriminierung entwickelt haben. In der konkreten Situation zu handeln, einzugreifen und das Beobachtete anzusprechen, kostet weitaus mehr Überwindung und ist auch pädagogisch eine Herausforderung. Wir möchten Sie daher einladen, gemeinsam in der Kita eine klare Position und eine professionelle Handlungsorientierung für ein starkes Auftreten gegen Rassismus zu entwickeln. Sprache ist einerseits ein wesentliches Element über das Rassismus transportiert wird, andererseits bietet Sprache auch das Potential, Rassismus entgegenzuwirken.

Rassismus hat viele Gesichter. Das wissen wir spätestens seit dem Aufstieg rechtspopulistischer Parteien und Bewegungen in ganz Deutschland. Rechte Gewalt, rassistische Äußerungen und rechtspopulistische Propaganda werden in Politik und Gesellschaft verstärkt offen geäußert. Weit weniger sichtbar – für die Betroffenen jedoch umso schmerzhafter spürbar – sind alltagsrassistische Diskriminierungen. Dazu zählen Situationen, in denen Menschen aufgrund äußerlicher Merkmale von der Mehrheitsgesellschaft als „anders“ markiert werden, indem sie bspw. nach ihrer Herkunft gefragt werden. Rassistische Diskriminierung beschränkt sich nicht auf Äußerungen einzelner Menschen, sondern ist auch strukturell bzw. institutionell verankert: Rassis-

tische Strukturen zeigen sich bspw. in selektiven Kontrollen am Flughafen oder in der Bahn (racial profiling), in den Kriterien, nach denen Kinder benotet oder versetzt werden, oder auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt.¹

Kitas sind davon nicht ausgenommen. Denn Familien und pädagogische Fachkräfte bringen ihre biographischen Erfahrungen, ihre sozialisationsbedingten Vorurteile sowie persönliche und politische Ansichten und Wertevorstellungen mit. Kitas sind daher ein Spiegel der Gesellschaft oder man könnte auch sagen eine „Gesellschaft im Kleinen“. Doch was tun, wenn eine Kollegin ein syrisches Kind Mohammed nennt, weil „die doch alle so heißen“ oder wenn eine Familie empört ist über die neuen Puppen mit unterschiedlichen Hauttönen oder wenn ein Kind ein anderes nicht anfassen will, weil es schwarz ist?²

Kitas müssen **Schutzräume** für Kinder (und deren Familien) sein, in denen alle gleichermaßen willkommen sind und ein Recht auf Wertschätzung haben. Zudem haben sie den **Bildungsauftrag**, die Entwicklung der Kinder hin zu selbständigen und verantwortungsbewussten Persönlichkeiten in einer demokratischen und vielfältigen Gesellschaft zu unterstützen.³ Ein Wegschauen bei Rassismus wäre nicht nur pädagogisch fragwürdig, sondern auch aus kinder- und menschenrechtlicher Perspektive nicht zu rechtfertigen. Jede Kita sollte daher Verantwortung übernehmen und eingreifen, wenn andere rassistisch beleidigt, ausgegrenzt, ausgelacht, benachteiligt oder angegriffen werden. Auch von Rassismus Betroffene – das können sowohl Fachkräfte, Eltern oder Kinder sein – dürfen nicht allein gelassen werden, sondern müssen darin bestärkt werden, angstfrei auf rassistische Äußerungen oder Handlungen aufmerksam zu machen.

Wenn in rassistischen Situationen nicht eingegriffen wird, wird indirekt die Botschaft vermittelt, dass Rassismus von der Kita toleriert wird, was solche Verhaltensweisen (ungewollt) legitimieren und sogar noch bestärken kann. Doch wie genau kann das Sichtbarmachen und Eingreifen in der Praxis aussehen? Wie können wir als Beteiligte oder gar Betroffene, in der konkreten Situation, Rassismus erkennen? Welche Reaktionen sind in konkreten Situationen pädagogisch angemessen, professionell und nachhaltig?

In diesem Rundbrief möchten wir Ihnen anhand von Beispielen aus der Kita-Praxis zeigen, welche Handlungsmöglichkeiten es in solchen Situationen gibt, wie eine gefühlte Handlungslosigkeit Schritt für Schritt überwunden werden kann und wie Sie sich durch Benennen und Ansprechen selbstsicher und aktiv gegen Rassismus positionieren können. Wir richten den Blick direkt in die Kita und beziehen uns auf drei Ebenen: (Alltags-)Rassismus im **Team**, Interaktion mit den **Kindern** und in der Zusammenarbeit mit **Familien**. Die Verantwortung der **Träger** ist es, entsprechende Voraussetzungen zu schaffen, damit eine inklusive Haltung und Praxis von den engagierten Fachkräften vor Ort auch tatsächlich umgesetzt werden kann.

1 Was Rassismus genau ist und in welchen Formen er sich äußert, können Sie gern in der Telefonkonferenz von Adalca Tomás und Stephanie Cuff-Schöttle nachhören bzw. in der dazugehörigen Präsentation nachlesen.

2 Durch das Beschreiben von Beispielen mit Rassismus wird Rassismus reproduziert. Wir erachten die Beispiele im Rahmen dieses Rundbriefes insofern jedoch für notwendig, um zu verdeutlichen, wie konkrete (alltags-)rassistische Situationen konkrete Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus eröffnen.

3 Im Berliner KitaFöG (§1, Abs.3 (2)) etwa steht „Die Förderung in Tageseinrichtungen soll insbesondere darauf gerichtet sein, das Kind auf das Leben in einer demokratischen Gesellschaft vorzubereiten, die für ihr Bestehen die aktive, verantwortungsbewusste Teilhabe ihrer Mitglieder im Geiste der Toleranz, der Verständigung und des Friedens benötigt und in der alle Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihrer Behinderung, ihrer ethnischen, nationalen, religiösen und sozialen Zugehörigkeit sowie ihrer individuellen Fähigkeiten und Beeinträchtigungen gleichberechtigt sind“.

Herzlichen Dank an dieser Stelle an **Eva Prausner** vom Projekt ElternStärken sowie an **Katja Oethe**, zusätzliche Fachberatung „Sprach-Kitas“ aus Sachsen, die wir für diesen Rundbrief zur ihren langjährigen Erfahrungen in der Beratung von Kitas interviewt haben.

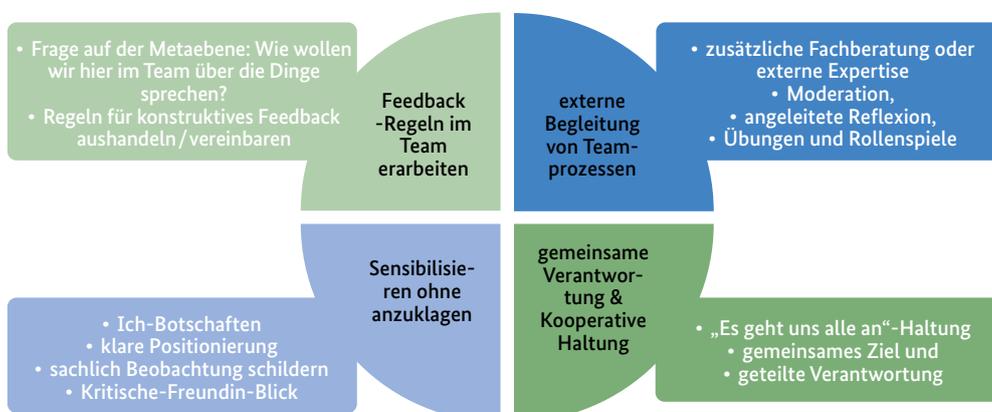
I. Auseinandersetzung mit (Alltags-)Rassismus im Team

Durch die kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Handlungsfeld Inklusive Pädagogik im Rahmen des Bundesprogramms hat sich in den Sprach-Kitas viel bewegt. Die zusätzliche Fachberaterin Katja Oethe beobachtet in ihrem Verbund beispielsweise eine Veränderung, die nach außen eher nebensächlich wirkt, aber vielleicht der Beginn für ein wirkliches Umdenken und einen Wandel auf der Haltungsebene ist:

„Inklusive Pädagogik wird nicht mehr als etwas wahrgenommen, worüber man sich mal informieren muss, sondern ist etwas, womit sich auseinandergesetzt wird. Und das hat drei Jahre gedauert. In vielen Kitas gab es so ein kleines Aha-Erlebnis, vorsichtiger mit Bewertungen umzugehen. Das ist ein großer Schritt!“

In den meisten Sprach-Kitas ist es bereits sehr gut gelungen, Input und **Wissen zu vermitteln** zu Rassismus, Diskriminierung, Stereotypisierung und Vorurteilen. Weiterbildungen und In-House-Schulungen werden von den Sprach-Kitas gut angenommen und es findet eine sprachliche Sensibilisierung statt. Der nächste Schritt hingegen, **die Umsetzung in der alltäglichen Kita-Praxis** – also wie tatsächlich im Alltag gesprochen wird – ist ein langwieriger Prozess mit vielen Stolpersteinen. Entscheidend ist es, sich auf diesen Prozess überhaupt einzulassen. Frau Oethe hat die Erfahrung gemacht, dass es Teams besser gelingt, an ihrer **Kommunikations- und Feedbackkultur** zu arbeiten, wenn sie dabei extern begleitet und unterstützt werden. Zur Auseinandersetzung können hierzu folgende Fragen hilfreich sein: Wie wollen wir kommunizieren (mit uns, mit den Eltern, mit den Kindern), also welche Sprachkultur haben wir? Wie wollen wir heikle Themen ansprechen, kritisieren bzw. dazu Feedback geben? Und wie gehen wir damit um, wenn jemand im Team die Reflexion völlig verweigert?

Bausteine auf dem Weg zu einer gelingenden Kommunikations- und Feedbackkultur



Kommunikations- und Feedback-Regeln festlegen im Rahmen einer externen Teambegleitung

Bevor man mit den „heißen Themen“ anfängt, ist es sinnvoll, sich darüber auszutauschen, wie man im Team **über** die Dinge sprechen will und wie jede und jeder ganz allgemein gern **Feedback** bekommen möchte. Frau Oethes Erfahrung nach ist es für das Tandem oft überfordernd bzw. sehr schwierig, „aus dem System heraus“ solche Prozesse zu moderieren. Daher empfiehlt sie hier eine externe Teambegleitung für die Erarbeitung einer gemeinsamen Kommunikations- und Feedbackkultur (z. B. Workshop mit Übungen und Rollenspielen). Wichtig ist, dass dieser Prozess langfristig begleitet wird, und bspw. Reflexionsrunden angeboten werden, um einzuschätzen, wie die ganz konkrete Umsetzung im Alltag gelingt.

Sensibilisieren ohne anzuklagen – die kritische Freundin bzw. der kritische Freund

Für jedes Feedback ist es sinnvoll, **Ich-Botschaften** (z. B. „Ich bin schockiert ...“, „Ich hab mir Gedanken gemacht, wie das bei dem anderen angekommen ist ...“) zu formulieren, um zu vermeiden, dass sich das Gegenüber angegriffen fühlt und in Rechtfertigungszwänge kommt. Gleichzeitig sollte aber, wenn es um diskriminierende oder rassistische Äußerungen geht, eine **klare Positionierung** stattfinden und auch eindeutig benannt werden, was beobachtet wurde. Mit einem tendenziell eher **wohlwollenden Blick einer „kritischen Freundin“ bzw. eines „kritischen Freundes“** erreicht man die Kollegin bzw. den Kollegen eher als mit einer anklagenden Haltung, da sich die Kommunikation schnell von der Sach- auf die Beziehungsebene verlagern könnte. Die Kritik sollte im Rahmen eines vertraulichen, kollegialen Gesprächs sachlich und konstruktiv formuliert werden.

„Es-geht-uns-alle-an“-Haltung & Verantwortung übernehmen

Es ist viel leichter Feedback zu geben, wenn das **gemeinsame Ziel** – nämlich der Weg hin zu einer diskriminierungssensiblen, vorurteilsbewussten und inklusiven Sprache – der Gesprächsrahmen ist. Es geht nicht darum, anzuklagen oder Fehler zu finden und beobachtete diskriminierende Äußerungen hierarchisch „mitzuteilen“. Vielmehr geht es um **Kooperation** in einem gemeinsamen Vorhaben.

„Das Wichtigste ist, dass wir im Dialog bleiben“, ist Frau Oethe überzeugt, „und die Kollegin in der Verantwortung ansprechen, ihren Beitrag zu leisten zur gemeinsamen Gestaltung des Kita-Alltags. Sie kann entscheiden, es schon morgen anders und besser zu machen“.

Hier einige **beispielhafte Formulierungen** für ein sensibles, aber kritisches Feedback:

- „Darf ich Dir eine Rückmeldung zu einer Situation geben, die ich beobachtet habe?“
- „Dabei habe ich mich ... gefühlt.“
- „Nun frage ich mich, wie geht es Dir damit?“
- „Darf ich Dir eine Idee mitgeben, die ich dazu hatte?“ / „Möglicherweise / Vielleicht ... wäre es eine Idee in Zukunft ...“

Fallbeispiel 1:

Rami besucht seit heute die Kita „Am Seepark“. Der 5-jährige ist erst seit Kurzem mit seiner Familie aus Syrien nach Deutschland gekommen. Auf dem Flur kommen zwei Erzieherinnen der Nachbargruppe ins Gespräch. Die eine Erzieherin fragt ihre Kollegin: „Wie heißt denn der neue Junge aus Syrien?“ Und die Kollegin antwortet: „Keine Ahnung, aber nenn ihn doch einfach Mohammed, die heißen doch alle so.“

Frau Oethe schlägt vor, zunächst einmal den „Kritische-Freundin“-Blick anzuwenden und die Kollegin nicht zu verurteilen. Dann sucht man das **Gespräch unter vier Augen** und meldet ihr in Ich-Botschaften zurück, was man beobachtet hat und was das bei einem selbst ausgelöst hat: „Du pass mal auf, das ist irgendwie bei mir aufgestoßen, was du vorhin gesagt hast. Ich finde das nicht in Ordnung, das ist diskriminierend. Lass uns doch mal gucken, wie das Kind wirklich heißt.“

Idealerweise ist es hilfreich, die **Zustimmung zu einem Austausch einzuholen**, bevor man ein kritisches Feedback gibt. Zum Beispiel kann man eingangs fragen: „Darf ich dir kurz zurückmelden, was ich meine?“ oder „Darf ich dir kurz sagen, was mir aufgefallen ist?“ oder auch: „Ich habe das Bedürfnis dir zurückzumelden was mir aufgefallen ist“, um ein „Ja“ zum Austausch einzuholen. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass die andere Person hier nein sagt, aber dennoch lässt man ihr die Wahl, was psychologisch einen Unterschied macht.

Bei der Rückmeldung ist es wichtig, nicht zu relativieren („vielleicht“, „ein bisschen“), sondern die **Dinge beim Namen zu nennen**: „Diese Aussage ist diskriminierend bzw. rassistisch.“ Das direkte Benennen stellt zwar Betroffenheit her, aber Betroffenheit ist ein Gefühl, das uns möglicherweise zum Nachdenken anregt. Anschließend könnte man der Kollegin anbieten zu überlegen, **wie man das in Zukunft anders formulieren kann** – zum Beispiel so: „Ich finde es auch manchmal schwierig, mir unbekannte Namen auszusprechen, aber ich kann es lernen bzw. üben.“ Außerdem könnte man gemeinsam nachforschen, wie das Kind heißt.

Fallbeispiel 2:

In einer internen Fortbildung in der Sprach-Kita „Villa Kunterbunt“ zu vorurteilsbewusster Raumgestaltung und Materialauswahl wird unter anderem über Malstifte und Pflaster in unterschiedlichen Hauttönen gesprochen. Eine Kollegin äußert sich kritisch: „Ich verstehe nicht, warum wir über verschiedene Hautfarben bei Pflastern und Stiften reden. Hautfarben ist halt rosa-pink und das ist ja auch nicht so schlimm, wenn ein Kind mit ner dunklen Hautfarbe jetzt son helles Pflaster aufgeklebt bekommt. Das ist doch ein Luxusproblem.“

In diesem Beispiel drückt die Kollegin ihr Unverständnis für die Debatte um Hautfarben bei Spielmaterialien aus. Durch Sätze wie „das ist doch nicht so schlimm“ oder „die sollen sich mal nicht so haben“ werden rassistische Erfahrungen, teilweise auch mit dem Verweis auf individuelle Befindlichkeiten der betroffenen Personen, bagatellisiert. Auch möglich ist, dass es der Kollegin banal vorkommt, über solche „Details“ zu sprechen, da sie sich von der Fortbildung andere Erkenntnisse zur Umsetzung von vorurteilsbewusster Bildung erwartet hat.

In solchen Situationen gibt es keine einfachen Lösungsansätze und Ratschläge. Wichtig ist, dass die Äußerung der Kollegin nicht unkommentiert bleibt und, je nach Kontext, direkt oder im Nachgang versucht wird, einen **Perspektivenwechsel** anzuregen. Denn wer bestimmt, was ein Luxusproblem ist? Wer hat hier die Deutungshoheit? Die Kollegin gehört zur (weißen) Mehrheitsgesellschaft und nimmt (unbewusst) die Welt aus dieser privilegierten Position wahr. Denn was für sie banal ist, ist eine einseitige (weiße) Perspektive.⁴ Es muss also darum gehen, für die Perspektive von Personen mit Rassismuserfahrung **Verständnis** einzufordern und zu reflektieren, dass solche Äußerungen ein Machtgefälle widerspiegeln. Die Mehrheitsgesellschaft bestimmt ganz selbstverständlich, was für Minderheiten ein Problem ist und was nicht. Fortbildungen können hier genutzt werden, um Fachkräften Reflexionsräume anzubieten. Diese Perspektivwechsel sind oftmals schmerzhaft, können Ängste, Scham- und Schuldgefühle oder Abwehrreaktionen auslösen.⁵ Hilfreich ist hierbei, daran zu erinnern, dass solche Denkweisen im Laufe der Sozialisation erlernt und verinnerlicht wurden und es damit auf die Bereitschaft ankommt, z. B. das eigene Weißsein und die damit verbundenen Privilegien zu reflektieren und die Perspektive „des Gegenüber“ wahrzunehmen.

II. Zusammenarbeit mit Familien

Wenn Eltern und Familien rechtspopulistische oder diskriminierende Äußerungen in die Kita tragen, gerät der inklusive Anspruch der Einrichtung ins Wanken. Um ihrem Schutz- und Bildungsauftrag für alle Kinder nachzukommen, müssen Fachkräfte bei Diskriminierung einschreiten. Gleichzeitig muss die Familie als primäre Erziehungsinstanz anerkannt werden, denn die Erziehung der Kinder ist das natürliche Recht der Eltern (vgl. § 1 Abs. 2 SGB VIII). In der Praxis bewegen sich Kitas manchmal in einem **Dilemma zwischen der Wahrung der Kinderrechte und der Inanspruchnahme der Eltern ihres Erziehungsrechts** (elterliche Autonomie). Die Herausforderung dabei ist es, Regeln und Grenzen klar zu kommunizieren und zugleich die Erziehungspartnerschaft neu auszuhandeln und zu stärken.

Fallbeispiel 3:

In der Sprach-Kita „Kinderland“ beschwert sich eine Mutter in der Abholsituation im Gruppenraum über die Spielmaterialien. „Was soll denn diese schwarze Puppe hier? Wir sind doch eine weiße, deutsche Kita – die gehört hier nicht hin“.

Was kann man als pädagogische Fachkraft in einer solchen Situation tun? Frau Prausner beschreibt zwei zentrale Ebenen, die man hier im Blick haben sollte. Die Fachkraft muss in solchen Situationen direkt reagieren und sich, stellvertretend für die Kita, positionieren. Ausgrenzende, diskriminierende Botschaften müssen als solche benannt werden. Erst durch eine **Gegen-Positionierung** werden diskriminierende Äußerungen als nicht legitim bzw. inakzeptabel sichtbar gemacht. In dieser Situation könnte die Erzieherin das **inklusive, diversitätsorientierte Konzept**

⁴ In der Broschüre von Amnesty International „Wir nehmen Rassismus persönlich“ (2017) erzählen Schwarze und People of Color, was Rassismus für sie bedeutet.

⁵ Tupoka Ogette beschreibt das Wirken dieser weißen Perspektive und die damit verbundenen Gefühle und Phasen in ihrem Buch „Exit Racism“ und begleitet den Leser bzw. die Leserin in diesem Prozess.

der Kita stark machen: „Nein, wir sind keine weiße deutsche Kita. Wir sind eine Kita in Deutschland und wir sind für alle Kinder da und jedes Kind soll sich bei uns mit ihren und seinen Besonderheiten auch in unserem Spielzeug wiederfinden und identifizieren können.“ Gleichzeitig sollte darauf geachtet werden, die **Beziehung zur Familie** nicht zu gefährden. Der Konflikt zwischen Fachkraft und Mutter sollte keinesfalls vor den Augen des eigenen Kindes ausgetragen werden, da sich das Kind sonst schlecht fühlen könnte. Die Familie sollte trotz der Grenzziehung als wichtige Bezugsperson behandelt werden, zum Wohle des Kindes und zur Aufrechterhaltung einer Erziehungspartnerschaft.

Wie im Anschluss mit der Situation weiterhin damit umgegangen wird, hängt von dem konkreten Fall ab. Folgende Fragen könnten sich die Erzieherin stellen bzw. sollten gemeinsam im Team reflektiert werden:

- Inwieweit sind andere Kinder oder Familien verletzt, herabgesetzt, beschämt oder geschädigt worden? (Gespräche, Angebote für die Betroffenen sinnvoll?)
- Handelt es sich evtl. um eine unbedachte Äußerung? Oder war es eine bewusste, gezielte Äußerung zur Herabsetzung einer anderen Person(-engruppe)?
- Ist es das erste Mal, dass die Familie sich rassistisch verhält oder gibt es bereits eine Vorgeschichte?
- Wie ist die Beziehung bisher zu der Familie und was wissen wir über sie?

Ein Konfliktgespräch mit der Mutter ist hier unbedingt erforderlich und sollte in ruhiger Atmosphäre und in einem geschützten Raum stattfinden. Ein Einzelgespräch mit Eltern, die sich rassistisch äußern, ist herausfordernd und erfordert Sachlichkeit, Vertraulichkeit, Bestimmtheit und Fingerspitzengefühl. So unterschiedlich die Fälle in der Praxis sind, gibt es doch einige Aspekte, die fast immer eine Rolle spielen, weiß Eva Prausner aus ihrer langjährigen Beratungserfahrung:

Um ein möglichst offenes Gespräch führen zu können, ist es wichtig, dass sich die Mutter aus dem oben genannten Beispiel nicht angegriffen fühlt. Vorwürfe, Unterstellungen oder Anschuldigungen müssen daher unbedingt vermieden werden. Stattdessen ist es hilfreich, die **eigenen Beobachtungen möglichst sachlich zu schildern und dann Nachfragen stellen**. Über solche Nachfragen erfährt man mehr über die Person, ihre Ansichten und gibt ihr Raum, um ihr Anliegen und ihre Sorgen zu formulieren.

„Ich sehe, dass Sie sich für unser Spielzeug interessieren. Darum wollte ich auch nochmal mit Ihnen sprechen, weil ich hatte das Gefühl, dass Sie das stört, dass wir Puppen mit verschiedenen Hauttönen oder Hautfarben haben. Darf ich nochmal erfahren von Ihnen, was stört Sie denn an der Puppe oder was ist da Ihre Befürchtung, was ärgert Sie?“

In diesem Fallbeispiel vertritt die Mutter die Ansicht, dass nur deutsche, weiße Kinder in die Kita gehören, was ein Hinweis für eine rassistische oder rechtsextreme Haltung sein könnte. Sie führt aus, dass sie es richtig findet, „dass mein Kind möglichst nicht mit den Ausländerkindern erzogen wird“. Als Fachkraft ist es spätestens bei solchen Äußerungen notwendig, sich **klar und bestimmt zu positionieren** – als Fachkraft bzw. stellvertretend für die Kita. Beispielsweise könnte das **Konzept der Kita** in eigenen Worten erklärt werden.

„Wir sind eine Kita, die für Vielfalt und Unterschiedlichkeit steht. Wir geben jedem Kind das Recht auf Bildung und Dazugehörigkeit, denn jedes Kind soll sich hier wohl und glücklich fühlen, so wie es ist. Es ist uns ganz wichtig, dass sich hier alle Kinder in ihrer Unterschiedlichkeit auch aufgehoben und geschützt fühlen von uns. Und ich möchte, oder ich wünsche mir von Ihnen, dass Sie uns in diesem Anliegen unterstützen, also auch zum Wohl Ihres Kindes. Auch Ihr Kind profitiert natürlich davon, dass wir hier so gut darauf achten, dass kein Kind ausgegrenzt oder gehänselt wird. Auch Ihr Kind genießt diesen Schutz.“

Trotz aller Vorsicht und Fingerspitzengefühl ist es möglich, dass die Mutter sich angegriffen fühlt, sich zurückzieht, verteidigt oder noch weitere diskriminierende Äußerungen von sich gibt. Frau Prausner empfiehlt daher, in solchen Gesprächen zwar deutliche Grenzen zu setzen, aber **gleichzeitig die Mutter wieder als Erziehungspartnerin ins Boot zu holen und die Beziehungs- und Vertrauensebene zwischen Kita und Familie zu stärken**. Beispielsweise kann sie beschreiben, was das Team in der Zusammenarbeit mit der Familie schätzt, was alles gut läuft, die positiven Entwicklungen des Kindes und das aufrechte Interesse des Teams formulieren, „dass diese Zusammenarbeit zum Wohl bzw. im Interesse des Kindes auch weiterhin gut bleibt“.

Das Gespräch wird im Idealfall mit **gemeinsamen Vereinbarungen** abgeschlossen, etwa dass die Mutter Äußerungen, die bestimmte Kinder ausgrenzen, in Zukunft unterlässt. „Wir können und wollen solche Äußerungen in der Kita nicht tolerieren, da wir einen Schutzraum für alle Kinder sind“.

Wenn Familien rechtspopulistische bzw. -extreme Symbole und Botschaften in die Kita tragen - AfD-Flyer, Thor-Steinar-Pulli und Runen-Tattoo

Rassistische Diskriminierung und Ausgrenzung nehmen wir meist über bestimmte Äußerungen oder Handlungen wahr. Doch was ist, wenn verachtende Botschaften bestimmten Gruppen gegenüber über Symbole, Kleidungsmarken oder Werbung „indirekt“ vermittelt werden? Wie gehen Teams mit Eltern um, die ihre Zugehörigkeit zur rechten Szene etwa durch bestimmte Symbole (z. B. Runen, schwarze Sonne, Keltenkreuz, Thorhammer), Sprach- und Zahlencodes (z. B. 18, 88, HKNKRZ) oder rechte Kleidermarken (z. B. Thor-Steinar, Troublemaker, Pit Bull) vermitteln?

Zunächst sollte man sich vergewissern, ob ein Symbol oder eine Marke tatsächlich einen recht(sextrem)en Hintergrund hat, bevor man mit der Familie ins Gespräch geht (s. Literaturtipps). „Wenn man weiß, dass die Marke der rechten Szene angehört, dann ist es legitim zu sagen, dass diese menschenverachtenden Botschaften in unserer Kita keinen Platz haben“, so Frau Prausner. Überzeugender in der Arbeit mit Eltern ist es, wenn sich dabei nicht nur eine Fachkraft positioniert, sondern sich das gesamte Team auf ein gemeinsames **Leitbild** (z. B. Orientierung an einer inklusiven, vorurteilsbewussten Pädagogik, in der Vielfalt gelebte Normalität ist, die auch in der Konzeption der Kita beschrieben ist) stützen kann, hinter dem das gesamte Team steht. Auch die **Hausordnung** ist ein hilfreiches Instrument, um festzuhalten, dass Diskriminierung und bestimmte Gruppen verachtende Botschaften über Symbole, Kleidung oder Äußerungen in der Kita nicht erlaubt sind. Es muss klar sein, dass diese Regeln uneingeschränkt für alle gelten, und gleichzeitig muss man bei Widerstand oder Skepsis in der Lage sein, diese Regeln und Verbote verständlich und transparent zu machen, damit diese nicht willkürlich erscheinen. Die Hausordnung sollte als Fundament der Werte der Kita kommuniziert werden, für die sie als Teil des Teams einstehen.

Das Wichtigste ist, **mit den Eltern im Dialog zu bleiben**. Denn was sagt das Symbol oder die Kleidermarke tatsächlich über den Träger oder die Trägerin aus? Man kann nicht einfach von einem Tattoo ableiten, dass die Person bestimmte Gruppen darüber herabsetzen möchte. Ziel sollte es daher sein, mit einer **möglichst offenen, interessierten Haltung** über Gespräche und Nachfragen die Familie nicht nur in ihren Einstellungen besser einzuordnen, sondern auch ein Gefühl zu bekommen, wie dicht oder auch durchlässig die rechten Überzeugungen sind. Es geht also darum, zu einer differenzierten Einschätzung zu kommen – geht es hier um unreflektierte rassistische Denkmuster, werden rechtspopulistische Äußerungen verteidigt oder hat die Person ein ideologisch geschlossenes, extrem rechtes Weltbild? Inwieweit gibt es Anzeichen, dass das Kind entsprechend dieser Ideologie erzogen wird? Und wie offen bzw. zugänglich ist die Mutter, die Willkommenskultur, die an Vielfalt orientierte inklusive Pädagogik der Kita zu akzeptieren? Frau Prausner betont, dass **jeder Fall ein Einzelfall** ist. Diese Sicht ermöglicht Beziehungsaufbau und verhindert klischeehafte Zuschreibungen. „Man kommt dann weiter, wenn man interessiert nachfragt und die Familien besser kennenlernen will. Auf dieser Basis kann man gut einschätzen, welche geteilten Werte eine partnerschaftliche Zusammenarbeit weiterhin ermöglichen und welche dem demokratischen Konzept der Kita (fundamental) widersprechen.“

Die Zusammenarbeit mit Familien, die sich rassistisch kleiden, äußern oder verhalten, ist also immer eine **Gratwanderung zwischen der Delegitimierung verachtender Botschaften gegenüber bestimmten Gruppen und dem Anerkennen der Rolle als Eltern**. Deshalb bleibt die Arbeit mit diesen Familien ein Prozess, der kontinuierlich kritisch eingeschätzt werden muss. Halten sich die Eltern an unsere Vereinbarungen? Ist der Minimalkonsens weiterhin gültig? Falls dies nicht der Fall ist, muss ein weiteres Vorgehen zusammen mit der Leitung im Team abgewogen werden. In besonders verfahrenen Fällen ist es sinnvoll, eine Beratungsstelle aufzusuchen und den Träger einzubeziehen. Ein Ausschluss aus der Kita sollte nur als letzte Option kommuniziert werden. Die Kita sollte die Eltern über diese Möglichkeit sachlich informieren, ohne diese Option als Drohung zu formulieren.

III. Wenn Kinder andere Kinder rassistisch ausgrenzen

Kinder haben feine Antennen und nehmen ganz nebenbei die Wörter und Ausdrücke auf, die in ihrem Umfeld gesprochen werden. Ohne diese sensible Wahrnehmung und Verarbeitung wäre es kaum möglich, dass die komplexe Aufgabe, eine Sprache zu erlernen, von Kindern gemeistert werden kann. Neben den Wörtern selbst nehmen sie auch die Intonation, Blicke, Gebärden und Stimmungen auf, die das ausmachen, was wir Kommunikation nennen. Kommunizieren zu lernen, besteht nicht allein in der Anwendung von Vokabeln und Grammatik, sondern schließt auch mit ein, zu wissen, wer mit wem in welchen Situationen wie (nicht) spricht. Kinder verarbeiten auch dieses „Kontextwissen“ und lernen nebenbei, wie in unserer Gesellschaft Unterscheidungen gemacht werden. Wenn Kinder andere Kinder bspw. aus ihrem Spiel ausschließen, werden oft soziale Kategorien als Begründung benutzt (etwa „weil du ein Mädchen bist“ oder „weil du nicht richtig laufen kannst“ usw.). Kinder lernen also schon sehr früh, welche Merkmale oder Zugehörigkeiten in ihrer Umgebung als „gut“ oder „schlecht“ bewertet werden und wenden dieses Hierarchiewissen in ihrem eigenen Spiel an. Die Sprache der Kinder legt also den Fokus eher auf uns Erwachsene und hält uns einen Spiegel vor, wie wir selbst sprechen.

Umso wichtiger ist es, dass pädagogische Fachkräfte hier ihre **(sprachliche) Vorbildfunktion** nutzen, denn „Kinder brauchen vorurteilsbewusste Erwachsene“ (Wagner S.43). Petra Wagner gibt auch zu bedenken, dass **Kinder im Kita-Alter noch kein gefestigtes Gerechtigkeits- und Moral-**

verständnis haben. Dieses entwickelt sich erst Stück für Stück mit den Erfahrungen, die sie machen. In diesem Prozess müssen pädagogische Fachkräfte einsteigen und immer wieder verdeutlichen, welche Werte und Regeln des Miteinanders für ein respektvolles Miteinander wichtig sind (vgl. Wagner, S.45).

Wie wichtig es ist, Kinder vor Diskriminierung und Rassismus zu schützen, zeigt sich auch aus einer bildungs- und lerntheoretischen Perspektive:

„Ich glaube, dass unterschätzt wird, dass Erfahrungen von Diskriminierungen dazu führen, dass Kinder nicht mehr in der Form gut lernen oder gut an Bildungsprozessen partizipieren können, wenn sie immer wieder vermittelt bekommen, dass sie irgendwie anders sind, nicht so viel wert sind oder nicht so richtig dazugehören. Für Lernprozesse brauchen Kinder Selbstvertrauen, ein positives Selbstbild und die Sicherheit, dazuzugehören, also angenommen und wertgeschätzt zu werden, so wie sie sind. Hier kann ich das Konzept der Fachstelle Kinderwelten sehr empfehlen.“ (Eva Prausner)

Fallbeispiel 4:

In der Kita „Sonnenblumen“ wird im Morgenkreis zum Abschluss immer ein Lied gesungen, wobei sich alle an den Händen nehmen. Stefan steht heute zwischen Lotti und Amira. Erik gibt Lotti seine linke Hand, lässt aber Amiras Hand in der Luft hängen und sagt: „Dich fass ich nicht an, weil du bist schwarz, du bist dreckig“.

Frau Prausner hat einige Empfehlungen, worauf es ankommt, wenn Kinder andere Kinder, wie in diesem Beispiel, ausgrenzen oder rassistisch diskriminieren.

Zunächst ist es wichtig, dass die Fachkraft sich in der diskriminierenden Situation **dem ausgegrenzten Kind zuwendet** und es tröstet. Rassismus tut weh, verletzt und erzeugt Leid. Daher muss es ähnlich wie bei physischer Gewalt eine Arte „Erste Hilfe“ geben für das von Rassismus betroffene Kind. Zeigen Sie dem Kind, dass es nicht allein ist und weisen Sie zugleich die diskriminierende Äußerung klar und unmissverständlich zurück, um so die Würde des anderen Kindes zu schützen bzw. wiederherzustellen. Zum Beispiel so: „Das ist gemein, dass Stefan dich so beleidigt wegen deiner Hautfarbe, keine Hautfarbe ist dreckig. Es gibt ganz verschiedene Hautfarben und das ist ganz normal.“ Stellen Sie auch nach der Situation sicher, dass es Amira gutgeht und schauen, ob sie weitere Zuwendung braucht. Gleichzeitig sollten die **Werte und Regeln in der Kita in kindgerechter Sprache** erklärt werden: „Wir haben doch hier eine Gruppenregel, dass bei uns kein Kind beleidigt oder ausgeschlossen werden darf.“

Im nächsten Schritt geht es darum, sich **an das diskriminierende Kind** zu wenden. So könnte man Erik sagen: „Es ist gemein, jemanden hier im Morgenkreis auszugrenzen. Weißt du, Worte sind wie Schläge und können genauso wehtun.“

Die Situation spielt sich zwar vordergründig zwischen Stefan und Amira ab, doch alle anderen Kinder im Morgenkreis sind ebenfalls Teil des Geschehens. Die Kinder erfahren hier je nach Reaktion der Fachkraft, ob da eine erwachsene Person ist, die dies wahrnimmt und sich einsetzt, dass kein Kind verletzt wird, oder ob solche Kommentare bzw. Verhaltensweisen übergangen werden. Letzterer Fall würde signalisieren, dass es normal und legitim ist, andere abzuwerten. Je nachdem, wie man als Fachkraft hier reagiert, schafft man Normalitäten. **Inklusion zu „leben“**

bedeutet konkret, dass ganz selbstverständlich Gleichwertigkeit und Antidiskriminierung im Kleinen wie im Großen eingefordert und als Norm gesetzt werden.

Frau Prausner empfiehlt aber auch, die Situation sobald wie möglich wieder aufzulösen und das Kind, das diskriminiert wurde, aus dem Fokus zu nehmen.

Und wie geht es dann weiter? Auch wenn die Situation gut aufgelöst werden konnte, heißt das nicht, dass das Problem verschwunden ist, sondern eher, dass eine pädagogisch begleitete Auseinandersetzung hier beginnen muss. In diesen Prozess schließt man im Idealfall alle mit ein – man spricht mit den Eltern der betroffenen Kinder, arbeitet pädagogisch zu diesen Themen mit den Kindern im Kita-Alltag und tauscht sich im Team kontinuierlich dazu aus. So wäre es sinnvoll, die **Eltern beider Kinder separat einzuladen**, um noch einmal über die Situation zu sprechen, und zu informieren, was passiert ist. Außerdem können die pädagogischen Fachkräfte zeigen, dass die Kita die Verantwortung übernimmt und in der Lage ist, professionell mit Diskriminierungen umzugehen. Dies ist vor allem ein wichtiges Signal an die Eltern des diskriminierten Kindes.

„Menschen- und kinderrechtsbasiertes Arbeiten sollte ein festes Repertoire im Bildungsangebot sein, so wird man Kindern, denke ich, am meisten gerecht, und nicht erst an der Stelle, wo man eingreifen und die Würde des Menschen schützen muss.“ (Eva Prausner)

Kinder nicht in Täter- und Opferrollen einordnen!

Frau Prausner betont **„Kinder, die andere diskriminieren, haben die gleichen Rechte auf Bildung und darauf, wieder inkludiert zu werden.“** Sie beobachtet, dass Kinder, die sehr aggressiv sind und sehr starke Vorurteile oder auch Feindbilder hegen, von anderen Kindern gemieden werden, und in so eine Außenseiterinnen- oder Außenseiterposition kommen, und selber nicht mehr als Teil der Gruppe anerkannt sind. „Dem gilt es unbedingt entgegenzusteuern. So wichtig es ist, dieses diskriminierende Verhalten zu exkludieren, so wichtig ist es auch, das Kind wieder in die Kindergruppe hineinzuholen, und es nicht nur vor dem Hintergrund wahrzunehmen, dass es Denkmuster erlernt hat, die andere diskriminieren, sondern auch ganz andere wichtige Eigenschaften mit in die Kita bringt, die sehr wichtig und gut sind.“

Die Einteilung der Kinder in Opfer und Täter ist für beide Seiten schädlich und für Entwicklungsprozesse kontraproduktiv. Täter, Opfer, gut, schlecht – mit diesen Zuschreibungen untergräbt man die Komplexität jedes einzelnen Kindes und trägt eventuell sogar zur Reproduktion dieser bei. Es muss also der pädagogische Anspruch sein, „alle Kinder, egal ob von Diskriminierung betroffene Kinder oder Kinder, die sich diskriminierend verhalten, zu inkludieren, auch wenn ihr Verhalten kritisiert oder abgelehnt werden muss“. Das ist je nach Situation eine Gratwanderung, aber „man darf niemals zulassen, dass ein Kind zum „Täter“ gemacht wird und als „Problemkind“ stigmatisiert wird.“, so Frau Prausner.

Die Kernfrage ist hier: Wie können wir unsere Kinder stärken? Frau Oethe sieht hier ein großes Potential in der **biographischen Arbeit**. Denn wir alle wurden schon einmal ausgegrenzt, jeder war in unterschiedlichen Kontexten mal Opfer, jede mal Täter von Diskriminierung. Sich an diese Situationen zu erinnern und sich zu fragen: „Was hätte ich mir damals von den Erwachsenen gewünscht?“. Denn das Ohnmachtsgefühl bei Rassismus oder Diskriminierungserfahrung bleibt oft nachhaltig hängen. „Wenn wir als Erwachsene auf unsere eigene Kindheit gucken, dann wird uns bewusst, wie oft wir selber weggucken und wo wir zukünftig hingucken werden“.

Wir sind alle an Rassismus beteiligt. Wir unterscheiden uns darin, welche Positionierung wir in diesem System einnehmen und ob wir das Privileg besitzen, uns nicht mit Rassismus beschäftigen zu müssen oder ob wir dies doch müssen, weil wir direkt betroffen sind. Jede und jeder kann an seiner bzw. ihrer Stelle einen Beitrag leisten, sich für eine diskriminierungssensible, vielfaltsorientierte und inklusive Pädagogik einzusetzen. Entscheidend ist es, an dem mit Erfolgsmomenten und Stolpersteinen verbundenen Prozess dranzubleiben. Die Reflektion im Tandem und im Verbund mit der zusätzlichen Fachberatung bietet die Chance, Situationen zu reflektieren und verschiedene Handlungsmöglichkeiten zu erproben.

Liebe Kita-Tandems,

vielleicht haben Sie aus Ihrer Kindertageseinrichtung ähnliche Beispiele zu berichten? Lassen Sie uns gern daran teilhaben und senden Sie uns Ihre Beispiele Guter Praxis per E-Mail an kontakt@sprach-kitas.de oder über die Online-Plattform zu!

Wir wünschen Ihnen viel Freude und die Bereitschaft, sich auf Prozesse der Reflexion im Kita-Team und im Kita-Tandem immer wieder neu einzulassen! Es lohnt sich!

Ihre Servicestelle Sprach-Kitas

Quellen und Literaturtipps

Literatur

Ogette, Tupoka (2019): Exit Racism. 7. Auflage. Unrast Verlag.

Amadeu Antonio Stiftung, Fachstelle Gender GMF und Rechtsextremismus (Hg.) (2018): „Ene, mene, muh – und raus bist du!“ Ungleichwertigkeit und frühkindliche Pädagogik. [Download hier](#).

Projekt ElternStärken (Hg.) (2016): Beratung, Vernetzung, Fortbildung zum Thema Familie & Rechtsextremismus. Eine Broschüre über Rechtsextremismus als Thema in der Kita. Pad GmbH. [Download hier](#).

Richter, Sandra (2017): Frühpädagogische Konzepte praktisch umgesetzt: Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in der Kita. Cornelsen Scriptor.

Amnesty International (2017): Wir nehmen Rassismus persönlich. [Download hier](#).

Fachstelle Kinderwelten (2017): Inklusion in der Kita-Praxis, Wamiki.

Kinderbücher

Fachstelle Kinderwelten, Vorurteilsbewusste Kinderbücher:
<https://situationsansatz.de/vorurteilsbewusste-kinderbuecher.html>

I-PÄD: Intersektionale Kinderbuchliste: www.i-paed-berlin.de/de/Downloads

Übersichten zu Symbolen, Kleidung und Codes

www.demokratieundvielfalt.de/wp-content/uploads/2017/02/Kennzeichen_und_Symbole_der_rechtsextremen_Szene.pdf

<https://dasversteckspiel.de>

Absender:

Servicestelle Sprach-Kitas
Büro Stiftung SPI, Alexanderstraße 1, 10178 Berlin

+49.0.30 390 634 71-0 (Hotline)
kontakt@sprach-kitas.de

ARGE Regiestelle Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung
Gesellschafter:

Stiftung SPI - Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“
Gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts
Müllerstraße 74, 13349 Berlin
Vorstandsvorsitzende/Direktorin: Dr. Birgit Hoppe

gsub – Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH
Kronenstraße 6, 10117 Berlin
Sitz Berlin – Handelsregister: Amtsgericht Charlottenburg – B-39610
Geschäftsführer: Dr. Reiner Aster

