

Diskriminierung am Arbeitsplatz Kita

Was Sie als Leitung darüber wissen müssen und wie Sie aktiv werden können

von Nuran Ayten & Petra Wagner



Wer diskriminiert wird, erlebt psychische Gewalt und oftmals auch Ausgrenzung.

In erster Linie ist Diskriminierung eine Form psychischer Gewalt, die menschliche Freiheit und Entfaltung massiv einschränkt. Auch wenn Diskriminierung mittlerweile rechtlich untersagt ist, existiert sie dennoch. Ihr Schaden trifft zunächst vor allem die Menschen, denen Herabwürdigung und Benachteiligung gelten, als Ausdruck von Unmenschlichkeit aber auch alle anderen, weil sie das friedliche Zusammenleben verhindert. Diskriminierung spaltet und wirkt entsolidarisierend. Indem dieser Spaltung eine klare Antidiskriminierungsstrategie entgegengesetzt wird, ist ein wesentlicher Beitrag geleistet, um Demokratie in Bildungseinrichtungen zu verankern (vgl. Ayten 2020, 71).

Wie funktioniert Diskriminierung?

Diskriminierung geschieht unmittelbar durch diskriminierende Äußerungen und Handlungsweisen gegenüber Menschen. Diskriminierung als gesellschaftlich-strukturelle Tatsache ist aber auch in den Funktionsmechanismen von Institutionen verankert: Indem deren Mitglieder in Übereinstimmung mit diesen Mechanismen handeln, lösen sie diskriminierende Wirkungen auch ohne diskriminierende Absichten aus. Die

Diskriminierung wird nicht gern mit Kitas in Verbindung gebracht, gelten sie doch als freundliche Orte für das Aufwachsen von Kindern. Als gesellschaftliche Tatsache macht Diskriminierung jedoch auch vor dem vermeintlichen Wohlfühlort nicht halt.

Wirkung besteht in Nachteilen für die Diskriminierten im Zugang zu wichtigen Gütern wie Arbeit, Wohnung, Bildung, Wahlrecht und Kita-platz. „Ich diskriminiere niemanden!“ ist kein Ausweg. Denn bei institutioneller Diskriminierung trägt jede einzelne Person zu Benachteiligungen bestimmter Gruppen bei – ob sie will oder nicht. Häufig sind Bewertungen verinnerlicht und die Abwertung bestimmter Gruppen gilt als „normal“, wird verharmlost oder gerechtfertigt. Eine Antidiskriminierungsstrategie besteht darin, die Muster und Wirkungen von Diskriminierung aufzudecken und nachhaltig an Veränderungen zu arbeiten.

Auch Kinder setzen bereits diskriminierende Abwertungen bei der Aushandlung von Spielinteressen ein. Sie erproben, wie weit sie mit bestimmten Kategorisierungen kommen – zum Leidwesen der Kinder, die dadurch ausgegrenzt werden. Dafür muss die Institution Kita besondere Verantwortung übernehmen, etwa in Form eines Interventionskonzepts (s. ISTA 2017, Band 3, S. 152, 117), das Kindern und Erwachsenen aufzeigt, dass Diskriminierung

inakzeptabel ist und dass sie Schutz und Beistand erwarten können. Denn Diskriminierung mit Bezug auf Geschlecht, Hautton, Behinderung, Familienkonstellation, Sprache(n), Religion, sexuelle Orientierung, sozioökonomischen Status kommt auch in Kitas vor. Kinder und Erwachsene sind betroffen und äußern sich als Diskriminierte oder Zeug*innen von Diskriminierung. Manche Vorfälle erfordern eine unmittelbare Intervention, andere eine langfristige, manche Veränderungen unter Einbeziehung des Trägers. Hierbei kommen der Kita-Leitung wichtige Aufgaben zu.

Bei Ausgrenzung ist die Leitung gefragt

Dazu ist es wichtig, dass die Leitung entsprechende Vorfälle einordnen kann: Worum geht es? Handelt es sich um Diskriminierung? Welche Gruppe wird diskriminiert – vielleicht auch in Verschränkung (Intersektionalität) mehrerer Diskriminierungen? Um intervenieren zu können, ist neben einem klaren Begriffsverständnis auch die Selbstverpflichtung erforderlich, sich für Bildungsgerechtigkeit und gegen Exklusion und Diskriminierung einzusetzen. Die Kita und ihre Mitarbeiter*innen nicht ausdrücklich darauf zu verpflichten, missachtet das Diskriminierungsverbot in der UN-Kinderrechtskonvention, im Grundgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sich dem Recht zu verpflichten und es so auf seiner Seite zu wissen, verschafft der Kita-Leitung größere Entscheidungssicherheit. Doch wie nun bei Diskriminierung eingreifen? Wo lässt sich kurzfristig, langfristig und grundsätzlich ansetzen? Handlungssicherheit entsteht, wenn Intervention eingeübt und dabei nach Zielgruppen unterschieden wird.

Das Team: Im Konzept einer Kita heißt es: „In unserer Einrichtung sind auch andere Kulturen willkommen.“ Eine Kollegin ist mit dieser Formulierung nicht einverstanden und fragt: „Wer ist wir? Wer sind andere? Und wohin gehöre ich?“ Die Kollegin ist es inzwischen leid, immer wieder über ihre „andere Kultur“ definiert zu werden. Sie besteht auf eine Formulierung, die sie voll einbezieht: „Ich möchte zum Wir gehören!“ Eine dementsprechend inkludierende Bezeichnung zu finden, ist nicht schwer. Das Problem ist vielmehr, dass den meisten Kolleg*innen gar nicht aufgefallen war, wie sie mit solchen Formulierungen de facto die betroffenen Kinder, Familien und Kolleg*innen ausgrenzen. Die Leitung thematisiert dies mit dem Anspruch, dass alle ins Team-WIR einzubeziehen sind. Bei Teams, die vielfältig zusammengesetzt sind, ist die Chance größer, Ausgrenzungen aufzudecken.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung bezeichnet „Praktiken der Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung, die gegen Angehörige bestimmter Gruppen gerichtet sind“ (Gomolla 2016, S. 73). Nicht jede Beleidigung oder Abwertung von Menschen zählt dazu, sondern nur, wenn Bezug auf eine bestimmte Gruppe genommen wird. Dabei vollzieht sich ein Dreischritt: Die diskriminierte Person wird zuerst einer Gruppe zugeordnet und als „anders“ konstruiert („Othering“: Veränderung, zu Anderen gemacht werden). Im zweiten Schritt wird das Anderssein abgewertet, die Gruppe gilt als minderwertig, abweichend, nicht dazugehörig. Dadurch wird im dritten Schritt akzeptiert und gerechtfertigt, dass Mitglieder der Gruppe benachteiligt, unterdrückt, ausgeschlossen, verfolgt und ermordet werden. Dies ist nicht nur bei historischen Völkermorden und mörderischen Regimen der Fall, sondern auch bei Morden wie in Hanau 2020 und Halle 2019, wo die Tötungsabsicht der Täter gezielt Menschen galt, die sie als ausländisch kategorisierten. Zur Rechtfertigung dienen diskriminierende Ideologien wie Rassismus, Klassismus, Sexismus, Adultismus, Antisemitismus, Linguizismus, die behaupten, eine Gruppe sei anderen Gruppen überlegen. Für ihre Benachteiligung werden die Diskriminierten selbst verantwortlich gemacht. So wirkt Diskriminierung als ein Mechanismus, der soziale Ungerechtigkeit akzeptabel erscheinen lässt und Unterdrückung rechtfertigt.

Besteht im Team Konsens über den Anspruch, Diskriminierung abzubauen, so gilt er auch für Teamkolleg*innen. Wenn Kolleg*innen wie im Beispiel darauf aufmerksam machen, sollte das Team dafür dankbar sein. Diskriminierende Situationen oder Zustände im Team anzusprechen, fällt jedoch fast immer schwer. Denn damit ist oft die Erinnerung an unangenehme Empfindungen verbunden. Erklärungen und Erläuterungen kosten viel Kraft, besonders wenn die Adressat*innen skeptisch oder abwehrend reagieren. Wichtig ist deshalb die Sicherheit, dass verantwortungsvoll mit den Aussagen umgegangen wird. Dafür sorgt die Leitung, indem sie darauf achtet, dass Kolleg*innen, die Ausgrenzung benennen, angehört werden und dass Relativierungen, Abschwächungen oder Rechtfertigungen unterbleiben. Je nach Thema ist externe Begleitung und Beratung erforderlich. Getrennte Reflexionsräume können hilfreich sein, um sich über Privilegien, die Nicht-Wahrnehmung von Diskriminierung und über Diskriminierungserlebnisse auszutauschen. So übt das Team sein Aktivwerden gegen Diskriminierung ein.

Die Kinder: Kinder brauchen die verlässliche Zusicherung, in der Kita vor Diskriminierung geschützt zu sein. Neben einem diskrimi- ▶



Nuran Ayten

M. A., B. A. und Erzieherin, ist Referentin für den Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung in der Fachstelle Kinderwelten und Ko-Projektleitung im Kompetenznetzwerk „Demokratiebildung im Kindesalter“.

Anmerkungen

³ Etwa das Praxiskonzept der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung, das entlang eines Qualitätshandbuchs (ISTA/ Fachstelle Kinderwelten 2021) auf die diversitäts- und diskriminierungs-sensible Organisationsentwicklung in Kitas zielt.

⁴ Hilfreiche Broschüren zum Thema: Böll Stiftung: www.boell.de/sites/default/files/orientierung_rechtsextremismus_kitas_1.pdf; Amadeu Antonio Stiftung www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/12/kita_internet_2018.pdf; Eltern stärken: www.elternstaerken.de/wp-content/uploads/2020/03/ES-BRO2016-web.pdf



Petra Wagner

Dipl.-Pädagogin, Autorin, leitet die Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung im Institut für den Situationsansatz/ INA Berlin gGmbH und dort das Kompetenznetzwerk „Demokratiebildung im Kindesalter“ im BMFSFJ-Bundesprogramm *Demokratie leben!*

nierungssensiblen Beschwerdeverfahren (vgl. Backhaus/Wolter 2019) sollte zu den Kita-Regeln gehören, dass kein Kind ausgegrenzt oder verbal verletzt werden darf. Wenn Kinder selbst sich diskriminierend äußern, brauchen sie eine kritische Rückmeldung, die sie nicht beschämt, aber in der Sache klar ist. Um die Kinder zu unterstützen, muss das Team Diskriminierungen erkennen und die Leitung muss sie thematisieren: Worin bestehen sie, wo kommen sie bei uns vor? Im Gespräch mit den Kindern werden diskriminierende Mechanismen, Äußerungen und Handlungen aufgedeckt. In einer Inhouse-Fortbildung kann ein Interventionskonzept erarbeitet werden. Ratsam ist die Implementierung eines umfassenden Antidiskriminierungskonzepts für die pädagogische Praxis.³

Eltern und Bezugspersonen: Bestimmte Mechanismen in Kitas werden von Eltern und Bezugspersonen als Diskriminierung erlebt: Wenn Familien in der Einrichtung nirgendwo vorkommen, wenn ihre Sprachen nicht gesprochen werden dürfen oder wenn sie auf ein Merkmal wie Religion oder Hautfarbe reduziert werden. Es führt dazu, dass sich Familien in der Kita nicht willkommen fühlen und Zweifel daran haben, ob sie ein guter Ort für ihre Kinder ist. Um Vertrauen herzustellen, sollte es die Leitung als ihre Aufgabe betrachten, den Austausch über Diskriminierung in der Kita mit den Eltern und Bezugspersonen zu initiieren – sei es in Gesprächen oder über Umfragen. Auf dieser Grundlage können Veränderungen angegangen und Eltern wie Bezugspersonen für eine Antidiskriminierungsstrategie der Kita gewonnen werden. Tragen Eltern oder Bezugspersonen selbst diskriminierende Positionen in die Kita hinein, so muss die Leitung klar Position dagegen beziehen. Antidiskriminierungsleitlinien geben Sicherheit in der Argumentation. Für den Um-

gang mit rechtsextremen Eltern und Bezugspersonen kann sich die Leitung durch Beratung unterstützen lassen.⁴

Und wenn die Leitung selbst diskriminiert wird?

In diskriminierenden Verhältnissen sind auch Leitungskräfte selbst von rassistischer und sexistischer Abwertung betroffen. Ihr „Aufstieg“ in die Vorgesetztenposition wird angezweifelt, indem ihre Kompetenz infrage gestellt wird. Die Gefahr besteht darin, dass sie mit dem Problem alleingelassen werden. Davon berichtet eine Kita-Leiterin, die vor zehn Jahren aus Syrien nach Deutschland emigriert war. Das Team hielt ihr vor, sie sei für die Stelle nicht geeignet, weil sie nicht in Deutschland aufgewachsen sei und die Arbeitskultur hier nicht kenne. Manche Familien waren skeptisch und wollten ihre Kinder abmelden, weil sie der Leiterin keinen demokratischen Führungsstil zutrauten. Wie reagierte der Träger? Er versetzte sie und trat den diskriminierenden Aussagen nicht entgegen. Dadurch gab er dem Team und den Eltern und Bezugspersonen recht und bestätigte die rassistische Diskriminierung. Er ist den Weg des geringsten Widerstands gegangen, anstatt den Vorfall als Alarmzeichen zu werten, dass hier das Recht auf Nicht-Diskriminierung verletzt wird. So setzte er das Signal, dass rassistische Diskriminierung in seinen Einrichtungen toleriert wird. Das Beispiel verdeutlicht, wie wichtig für Arbeitnehmer*innen eine Beschwerdestelle gemäß AGG ist, an die sie sich im Fall von Diskriminierung wenden können. Diese Stelle nimmt nicht nur Beschwerden auf, sondern ist auch mit Befugnissen ausgestattet, um in der Trägerorganisation Maßnahmen gegen Diskriminierung einzufordern. Kita-Leitungen tun gut daran, auf Einrichtung einer Antidiskriminierungsbeschwerdestelle beim Träger zu bestehen, die allen Beschäftigten zugutekommt. ▶

Literatur

- Ayten, N. (2020): *Demokratische Prozesse in Kitas: Für wen und mit wem? In: Kita aktuell spezial: Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in der Kita*. Hrsg.: Sandra Richter. 2/2020, S. 70–71. Hürth: Carl Link.
- Backhaus, A./Wolter, B. (2019): *Wenn Diskriminierung nicht in den Kummerkasten passt. Eine Arbeitshilfe zur Einführung von diskriminierungssensiblen Beschwerdeverfahren in der Kita*. https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2020/07/Kids_Arbeitshilfe_webversion.pdf
- Gomolla, M. (2016): *Diskriminierung*. In: Mecheril, P. unter Mitarbeit von Rangger, M. und Kourabas, V. (Hrsg.): *Handbuch Migrationspädagogik*, S. 73–89. Weinheim: Beltz.
- Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2017): *Inklusion in der Kitapaxis*. 4 Bände. Berlin: wamiki.

- Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018): *Inklusion in der Praxis: Die Kita vorurteilsbewusst leiten*. Berlin: wamiki.
- Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2021): *Qualitätshandbuch für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kitas. Verfahren und Instrumente für die interne Evaluation zur Weiterentwicklung inklusiver pädagogischer Praxis*. Berlin: Wamiki
- Wagner, P. (2019): *Die Kita vorurteilsbewusst leiten*. In: „Wir machen uns auf den Weg!“ Kitas qualifizieren sich für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung. Bericht aus dem Projekt „Kita International“ des Bildungswerks Ver.di Niedersachsen e.V. https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2020/07/Bericht_Wir-machen-uns-auf-den-Weg_2019.pdf

Ist die Leitung selbst Ziel von Diskriminierung, so muss sie nicht allein dagegen vorgehen, sondern kann sich extern Beistand holen, etwa in einem diskriminierungssensiblen Coaching oder einem empowernden Austauschraum mit anderen Betroffenen.

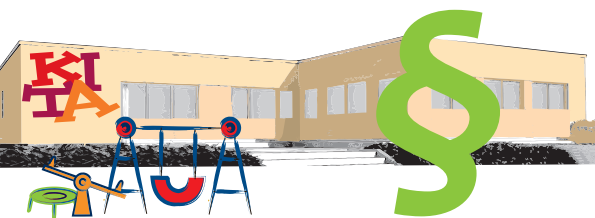
Für Sie als Leitung bleibt noch eine Menge zu tun

Diskriminierungsabbau erfordert außer einem fundierten Wissen über Diskriminierung auch Gegenentwürfe sowie Analysewerkzeuge, um gewohnte Abläufe in der Kita unter die Lupe zu

nehmen. Wichtig ist der kritische Blick, ob alle Beteiligten in ihren Ich- und Bezugsgruppen-Identitäten gestärkt werden sowie Vielfalt gelebt und als Prozess erfahren wird. Dies gelingt nur durch Hinterfragen und Intervenieren als einem unverzichtbaren Bestandteil der Arbeit in Institutionen. Um Diskriminierungen nachhaltig abzubauen, muss sich das gesamte Team mit der gemeinsamen Vision von Bildungsgerechtigkeit auf den Weg machen. Dabei braucht es die Unterstützung des Trägers und eine Kita-Leitung, die beherzt und informiert für Antidiskriminierung im Profil ihrer Kita einsteht. ■

Diskriminierung bei der Personalauswahl vermeiden

Unsere Rechtsexpertin Ines Hemme-Oels berät Sie



Im Kita-Alltag tauchen immer wieder Situationen auf, für die Sie als Leitung Rechtssicherheit brauchen. Diesmal: Wie lässt sich Diskriminierung – auch unbewusste oder ungewollte – bei der Personalauswahl für die Kita vermeiden und was sagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu.

An: redaktion@kindergartenheute.de

Betreff: Diskriminierung von Bewerber*innen

Liebe Frau Hemme-Oels,

wir sind ein Kindergarten im sozialen Brennpunkt und haben kürzlich mehrere Kinder aufgenommen, deren Eltern die deutsche Sprache kaum beherrschen. Deshalb wurde beschlossen, eine zusätzliche Fachkraft einzustellen, die fehlerfreies Deutsch spricht, um den Kindern die Sprache korrekt zu vermitteln. Nun machte uns eine Kollegin darauf aufmerksam, dass wir eine Entschädigung wegen Diskriminierung nach dem AGG zahlen müssten, wenn wir eine*n Bewerber*in ablehnen, die/der noch nicht über ausreichende Sprach- und Grammatikkenntnisse verfügt. Ist das richtig und was haben wir zu beachten?

Sandy P., Leiterin der Kita Bambino

Zum Nachschlagen:
Sehr gutes Deutsch/
Englisch: LAG Nürnberg
05.10.2011 – 2 Sa 171/11;
LAG Hamm 04.02.2014 –
7 Sa 1026/13; LAG Hessen
18.03.2014 – 15 Sa
1315/13; LAG Hamburg,
19.05.2015 – 5 Sa 79/14

Kindergarten heute

Damit Sie haben, was Sie brauchen!

DAS FACHMAGAZIN

10 Ausgaben für nur 81 € inkl. Versand



Das Fachmagazin für Frühpädagogik bietet Ihnen:

- ✓ Fundiertes Fachwissen und Methoden zu aktuellen Themen
- ✓ Anschauliche und authentische Praxisbeiträge aus dem Kita-Alltag
- ✓ Mit 50 Jahren Erfahrung steht Kindergarten heute Ihnen unterstützend zur Seite
- ✓ Preis für Printausgabe und Digitalzugang

Kein Risiko!

Das Abo ist jederzeit mit sofortiger Wirkung kündbar!

(Das Geld für nicht gelieferte Ausgaben wird Ihnen natürlich zurückerstattet.)

DAS LEITUNG SHEFT



DIE SONDERHEFTE



WENN ELTERN RAT SUCHEN



4 Ausgaben: 51,80 € inkl. Versand

- ✓ Fundiertes Fachwissen und Arbeitsmethoden für alle Leitungsaufgaben
- ✓ Unterstützt Sie bei Prozessen und in der Zusammenarbeit mit Eltern und Trägern
- ✓ Stärkung Ihrer Position und Profilierung des Teams
- ✓ Preis für Printausgabe und Digitalzugang

- ✓ **praxis kompakt: je 13,00 €**
Handlungsimpulse und Fachwissen für den pädagogische Alltag
- ✓ **leiten kompakt: je 13,00 €**
Methoden, Recht und Organisation für Leitungstätigkeiten
- ✓ **wissen kompakt: je 15,00 €**
Grundlagenwissen aus Pädagogik und Psychologie

4 Ausgaben: 25,40 € inkl. Versand

- ✓ Grundlegendes Fach- und Methodenwissen für professionelle Elternberatung
- ✓ Fokus auf Erziehungsfragen, Alltagsprobleme und Sorgen von Eltern
- ✓ Eine Erziehungsfrage – auf 8 Seiten kompetent beantwortet
- ✓ Beratungsimpulse um Schritt für Schritt gemeinsam Lösungen finden

Bestellen Sie einfach unter www.kindergarten-heute.de

E-Mail: kundenservice@herder.de, Telefon: 0761-2717-379