

Vielfalt leben – Hoffnung geben

Grundlagen



Evangelisch-lutherische
Landeskirche in Braunschweig



Arbeitsbereich
Kindertageseinrichtungen

Inhalt

Vielfalt leben, Hoffnung geben. #KitasfürDemokratie	5
Warum diese Handreichung.....	5
Definitionen.....	6
1. Was ist Diskriminierung.....	6
a. Die Ebene der Haltung und/oder Einstellung.	6
b. Die Ebene der Macht zu handeln.	6
c. Die Ebene der Ideologie von Überlegenheit/Unterlegenheit.	6
a. Stereotype und Vorurteile	6
b. Gesellschaftliche und institutionelle Strukturen	7
c. Konstruktion und Abgrenzung von Gruppen.....	7
d. Stigmata und Ausgrenzung.....	7
e. Ungeschriebene Regeln und Routinen.....	7
f. Historische und soziale Machtverhältnisse	7
3. Arten von Diskriminierung	7
4. Formen und Ebenen von Diskriminierung am Beispiel Rassismus.....	8
a. Direkt.....	8
b. Indirekt	8
c. Institutionell	9
d. Strukturell.....	9
5. Auswirkung von Diskriminierung	9
a. Psychische Belastung und gesundheitliche Folgen	9
b. Soziale Ausgrenzung und Isolation	10
c. Ungleiche Chancen in Bildung und Beruf.....	10
d. Vertrauensverlust in Institutionen	10
e. Verfestigung von Ungleichheit.....	11
6. Begriffsklärungen	11
a. Stereotype	11
b. Vorurteile.....	11
c. Othering.....	11
7. Toleranz, Akzeptanz und das Toleranzparadoxon	13

a. Toleranz – „Ich lasse es zu“	13
b. Akzeptanz – „Ich erkenne es an“	13
c. Toleranz und Akzeptanz im Vergleich	13
d. Das Toleranzparadoxon	14
8. Integration und Inklusion	14
Wertekanon - Meine und deine Werte, Traditionen, Überzeugungen	16
1. Was wir unter Vielfalt verstehen	16
a. Diversity-Bingo – Wie vielfältig sind wir?	16
b. Fragebogen zum eigenen Verständnis von Vielfalt	16
2. Was bedeutet für mich Heimat und Kultur	16
a. Heimat	16
b. Was ist Kultur?	17
c. Kultursensibel sein eine Teamcheckliste	18
3. Meine Privilegien	18
a. Flower of Power	18
b. Steck mal in meiner Haut – ein interaktives Rollenspiel zu lebensbegleitenden Folgen unterschiedlicher sozialer Voraussetzungen	18
Religion und Kultur	20
1. Hinführung	20
2. Konkrete Erkundung	20
3. Fragen zur Arbeit im Team, mit Kindern und Familien	20
Zusammenarbeit im Team.....	22
Wir fangen bei uns selbst an	22
Fragen für uns im Team	22
1. Persönliche Haltung und Bewusstsein	22
2. Teamkultur und Kommunikation	22
3. Pädagogische Praxis	22
4. Zusammenarbeit mit Familien	23
5. Strukturelle und institutionelle Ebene	23
6. Zukunftsorientierte Fragen	23
Arbeit mit den Kindern	24
Einleitung	24
1. Wie sind Kinder Diskriminierung ausgesetzt?	24

2. Was sind die Folgen von Diskriminierung für Kinder?	24
3. Wie können wir Kinder auf dem Weg zur Sensibilisierung begleiten?	25
<i>a. Ziele der Sensibilisierung</i>	25
<i>b. Methoden und Wege zur Sensibilisierung</i>	25
<i>b. Pädagogische Haltung</i>	26
<i>c. Kinder stärken, sich zu wehren</i>	26
Zusammenarbeit mit den Eltern	27
Einleitung	27
Wir fangen bei uns selbst an	27
<i>a. Eine respektvolle Haltung und Wertschätzung:</i>	28
<i>b. Eine vorurteilsbewusste und nicht beurteilende Haltung:</i>	28
<i>c. Eine Sensibilität für ethnische und soziale Kulturen:</i>	28
<i>d. Eine ressourcenorientierte Haltung:</i>	28
<i>e. Eine dialogische Haltung:</i>	28
<i>f. Bereitschaft zur Selbstreflexion:</i>	28
Die Sprache als Schlüssel zur Welt	29
Einführung	29
<i>a. Familiensprachen sind Ressourcen</i>	29
<i>b. Mehrsprachigkeit stärkt Identität und kognitive Fähigkeiten</i>	29
<i>c. Sprachförderung ist alltagsintegriert, spielerisch und inklusiv</i>	29
Lernumgebung	31
Einleitung	31
Wir fangen bei uns selbst an	31
Ein Blick in die Kita	31
Beschwerdeverfahren	33
Einleitung	33

Vielfalt leben, Hoffnung geben. #KitasfürDemokratie

Kitas sind die ersten Lernorte für Demokratie. Hier kommen Kinder aus verschiedensten Familien zusammen, um ihren Alltag zu verbringen. Kinder lernen, Konflikte gewaltfrei auszutragen, Ressourcen zu teilen, zuhören und verschiedene Meinungen zu akzeptieren.

Wir erleben gleichzeitig, dass diese Werte und diese Haltung nicht mehr selbstverständlich sind. Populistische Ausgrenzung und Abwertung breiten sich weltweit aus. Als Kirche und Diakonie wissen wir uns dem christlichen Auftrag verpflichtet, die Würde des Menschen zu achten, Nächstenliebe zu üben und Toleranz zu stärken. Und damit beginnen wir ganz konkret mit den Kindern und ihren Familien in der Kita.

Die Diakonie in Niedersachsen hat 2024 die Kampagne „Vielfalt leben, Hoffnung geben.“ ins Leben gerufen, die von den Kitaverbänden der Landeskirche Hannovers für die Kitas weiterentwickelt wurde. Mit den vorliegenden Materialien schließen wir uns dieser Kampagne an. Denn wir sind zutiefst überzeugt: Demokratie beginnt in der Kita. Und ein Bekenntnis zur Vielfalt ist für ein segensreiches Zusammenleben in Gottes großer Welt unverzichtbar.

Warum diese Handreichung

Wer Vielfalt leben will muss sich mit den Mechanismen von Diskriminierung auseinandersetzen. Als Menschen sind wir es gewohnt, schnell in Schubladen zu denken. Was das Unterbewusstsein vor langer, langer Zeit als Überlebensstrategie entwickelt hat, um in einer Bedrohungslage Reize zu filtern und schnell Entscheidungen zu treffen (Kleine Katze: keine Gefahr / Säbelzahntiger: Große Gefahr!) hat sich längst verselbstständigt. So sind schnell Schubladen aufgemacht und wieder geschlossen, verbunden mit Vorurteilen, Zuschreibungen und Abwertungen.

Damit wir Vielfalt leben können, ist es entscheidend, die Schubladen aufzumachen und den (un)bewussten Vorurteilen zu begegnen. In den folgenden Kapiteln haben wir mehrere Blickrichtungen eingenommen. Nach einem einführenden Teil, in dem es grundsätzlich um Diskriminierung, Kultur, Werte und Privilegien geht, wird es in den weiteren Kapiteln sehr konkret.



Definitionen

1. Was ist Diskriminierung

Diskriminierung richtet sich immer gegen Personen. Damit Diskriminierung wirken kann, müssen drei Ebenen zusammenspielen:

a. Die Ebene der Haltung und/oder Einstellung.

Erfahrungen, Gefühle und Annahmen über bestimmte Personen werden verallgemeinert. Es bilden sich Vorurteile und Stereotypen, die bestimmten Gruppen von Personen zugeschrieben werden.

Haltungen und Einstellungen verselbständigen sich und werden nicht mehr hinterfragt. Teilweise wandern sie ins Unterbewusstsein ab, so dass sie nicht mehr als solche wahrgenommen werden. Diskriminierende Haltungen und Einstellungen können sowohl von einzelnen Personen als auch von Institutionen eingenommen werden. Je nachdem wird dann von individueller oder struktureller Diskriminierung gesprochen.

b. Die Ebene der Macht zu handeln.

Damit Diskriminierung wirken kann, braucht es Macht. Diese kann durch Mehrheiten und Gelegenheiten entstehen. Eine Institution kann Prioritäten setzen (z.B. Welches Kind bekommt zuerst einen Kitaplatz) und durch ihre Art der Kommunikation einzelne Menschen oder Personengruppen mehr oder weniger bewusst ausschließen (Informationen nur per HandyApp, leichte Sprache, weitere Sprachen neben Deutsch).

In unserer Gesellschaft gibt es für einige Gruppen mehr Gelegenheit, Macht auszuüben als für andere, aufgrund ihrer sozialen Zugehörigkeit, ihres Geschlechts, ihrer (Nicht)Behinderung, ihrer „Rasse“, ihrer ethnischen Zugehörigkeit. Wobei die Begriffe „Rasse“ und „ethnische Zugehörigkeit“ immer soziale Konstrukte und Vorstellungen sind, aber keine Tatsachen. Sie schreiben einer Gruppe von Personen mehr Gemeinsamkeiten zu, als die in der Regel hat.

c. Die Ebene der Ideologie von Überlegenheit/Unterlegenheit.

Ideologie kann als eine systematische Struktur von Gedanken, Gefühlen, Verhalten und Glaubenssätzen betrachtet werden. Sie hat ihre Wurzeln in der Kultur und wird durch politische und soziale Systeme verankert und durch Sprache, Medien, Bildung, Arbeitsprinzipien und Gesetzgebung aufrechterhalten. In Europa kommt die Ideologie einer vermeintlichen „Überlegen der Weißen“ hinzu, die spätestens seit dem Zeitalter des Kolonialismus oft unbewusst weitergetragen wird und in beide Richtungen lebt. Die Ideologie der weißen Überlegenheit hat Eingang in beide Kulturen gefunden. Daher hat Rassismus eine besondere Dynamik, die sich von Diskriminierungen aufgrund von Vorurteilen unterscheidet.

2. Wie entsteht Diskriminierung?

Diskriminierung entsteht durch ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren. Die wichtigsten Ursachen und Entstehungsweisen sind:

a. Stereotype und Vorurteile

Diskriminierung beginnt oft mit der Konstruktion von Gruppen anhand bestimmter Merkmale wie Herkunft, Geschlecht oder Religion. Über diese Gruppen werden Stereotype und Vorurteile gebildet, häufig als Folge des Wettbewerbs um knappe Ressourcen oder historischer

Machtverhältnisse. Solche negativen Einstellungen können sich zu abwertendem Verhalten und Ungleichbehandlung entwickeln, müssen aber nicht zwangsläufig in Diskriminierung münden.

b. Gesellschaftliche und institutionelle Strukturen

Viele Formen der Diskriminierung entstehen durch gesellschaftliche Normen, institutionelle Regeln und Praktiken (z.B. im Arbeitsrecht, Bildungssystem oder auf dem Wohnungsmarkt), die bestimmte Gruppen strukturell benachteiligen. Dazu gehören historisch gewachsene Ungleichheiten, die in Statusunterschieden, Zugang zu Ressourcen und sozialem Prestige sichtbar werden.

c. Konstruktion und Abgrenzung von Gruppen

Diskriminierung setzt voraus, dass Menschen als Teil homogener Gruppen wahrgenommen und behandelt werden. Diese Gruppenkonstruktionen entstehen durch gesellschaftliche Diskurse, Medien, Kultur und Politik. Dadurch wird die soziale Wirklichkeit als Konflikt zwischen „uns“ und „den anderen“ erlebt.

d. Stigmata und Ausgrenzung

Besonders Personen mit Krankheiten, Behinderungen oder aus sozial marginalisierten Gruppen erfahren Diskriminierung, weil bestimmte Eigenschaften gesellschaftlich negativ bewertet (Stigma) und mit Vorurteilen belegt werden. Diese Stigmatisierung führt zur Ausgrenzung und Benachteiligung im Alltag.

e. Ungeschriebene Regeln und Routinen

Diskriminierung ist häufig nicht das Ergebnis bewusster Entscheidung, sondern geschieht durch gewohnheitsmäßige, routinemäßige Abläufe, durch institutionelle Praktiken oder unreflektierte gesellschaftliche Regeln. Deshalb ist Diskriminierung oft subtil und schwer zu erkennen.

f. Historische und soziale Machtverhältnisse

Diskriminierung wird durch Machtverhältnisse in der Gesellschaft getragen und oft über Generationen hinweg verfestigt. Beispiele dafür sind Rassismus durch politische oder gesetzliche Maßnahmen, Klassismus, die Benachteiligung von Frauen durch Rollenbilder oder die Marginalisierung von Minderheiten.

3. Arten von Diskriminierung

Diskriminierung erfolgt immer aufgrund einer Zuschreibung eines bestimmten Merkmales. Menschen, die dieses Merkmal bekommen, werden zu einer Gruppe zusammengefasst („Die Behinderten“) und diese Gruppe ist von Diskriminierung betroffen.

In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 steht in Artikel 2: "Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand." Die Aufzählung der Kriterien ist dabei nicht abschließend. Das ist wichtig, denn es zeigt sich, dass zu unterschiedlichen Zeiten unterschiedliche Merkmale Auslöser von Diskriminierung sind.

Im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet eine Auswahl von Kriterien statt. Es findet vor allem in der Arbeitswelt und eingeschränkt im Mietrecht Anwendung.

In dieser Arbeitshilfe gehen wir bewusst über die Auswahl des AGG hinaus.

Form der Unterdrückung	Eigenschaft	Historisch/Traditionell inkludierte Gruppen	Historisch/Traditionell exkludierte Gruppen
Rassismus	Rasse/Klasse/Ethnizität	Weißer	People of Color (PoC)
Sexismus	Gender	Männer	Frauen/Transgender
Genderismus	Gender-Identität/ Gender Ausübung (Ausdruck/Ausübung)	Cisgender; Erscheinung und Verhaltensweise sind in Kongruenz mit dem binären Gender- System	Transgender; genderunkonform; queer; androgyn
Heterosexismus	Sexuelle Orientierung	Heterosexuelle	Gay, Lesbisch, Bisexuelle, Pan- sexuelle, Asexuelle, Queer, Fragend, Fragestellend... (Engl: Questioning)
Klassismus	Sozio-Ökonomischer Status	Mittel- und Obersicht	Unterschicht
Religiöse Unterdrückung, Antisemitismus	Religion	Christen	Muslimen, Juden, Christen, Agnostiker, Hindus, Atheisten, Ronjas, Spirituelle, Kirche Jesus Christi der Heiligen der letzten Tage, Zeugen Jehovas, Pagan...
Ageism (Englisch für Altersbedingte Diskriminierung)	Alter	Junge Erwachsenen Erwachsene	Senioren (50 plus, juristisch gesehen) Kinder
Ableismus	Physische, geistige, emotionale und Lern- fähigkeit	Momentan leistungsfähig (able- bodied)	Menschen mit einer physischen, geistigen, emotionalen und/oder Lernherausforderung
Linguistische Unterdrückung	Sprache	Deutsche (Deutschspre- chende/Deutsch als Muttersprache)	Deutsch als Zweitsprache/Nicht- Deutsche

Quelle: Hier bist du richtig, Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismus e.V.S.35

4. Formen und Ebenen von Diskriminierung am Beispiel Rassismus

a. Direkt

Menschen werden aufgrund eines zugeschriebenen Merkmals benachteiligt. Beispielsweise werden Menschen bei der Wohnungssuche aufgrund ihrer dunklen Hautfarbe abgewiesen. Sie werden bei gleicher Qualifikation bei Bewerbungen oder Beförderungen übergangen.

b. Indirekt

Indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Menschen aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligen – ohne dass dies ausdrücklich beabsichtigt ist. Dies kann durch Formulierungen bei Stellenausschreibungen geschehen (fließend Deutsch für Tätigkeiten, die in der Regel ohne viel Kommunikation ausgeübt werden) oder durch die Auswahl von Spielmaterialien geschehen (In Bilderbüchern werden PoC stereotyp und oder als hilfsbedürftig dargestellt, es gibt ausschließlich Puppen mit heller Hautfarbe).

c. Institutionell

Institutioneller Rassismus meint Formen der Diskriminierung, Ausgrenzung oder Abwertung, die von den Institutionen einer Gesellschaft, wie zum Beispiel der Polizei, von Behörden oder Schulen, ausgehen. Ausgangspunkt sind dabei nicht die Vorurteile oder abwertenden Einstellungen der handelnden Individuen. Vielmehr führen die Auslegung oder die Anwendung von Regeln, Vorschriften, Normen, Routinen oder eingeschliffenen Praktiken dazu, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen mittelbar oder unmittelbar benachteiligt werden. Institutioneller Rassismus ist meist schwieriger zu erkennen als individuelle Formen wie rassistische Beleidigungen oder Übergriffe und er erfordert andere Ansätze zur Bekämpfung. Menschen mit dunkler Hautfarbe (PoC) werden bei gleichem Verhalten, gleicher Kleidung, etc., häufiger anlassloser Personenkontrollen unterzogen als Menschen mit heller Hautfarbe.

d. Strukturell

Im Gegensatz dazu lässt sich struktureller Rassismus nicht auf einzelne Institutionen zurückführen. Hier geht es um historisch und sozial gewachsene Machtverhältnisse, die tief in den Strukturen, Diskursen oder Bildern einer Gesellschaft verankert sind. Solche Strukturen können auch dazu führen, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen wie Menschen mit Migrationsgeschichte oder People of Color nicht entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung in wichtigen Positionen in Politik, Verwaltung oder der Wirtschaft vertreten sind. Beispielsweise sorgt das hierarchisch gegliederte Schulsystem, in dem bis auf wenige Ausnahmen nur einsprachig unterrichtet wird, für eine Benachteiligung zugewanderter Menschen.

5. Auswirkung von Diskriminierung

a. Psychische Belastung und gesundheitliche Folgen

Diskriminierung löst bei Betroffenen häufig chronischen Stress aus, der sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirkt. Wiederholte Abwertung, Herabwürdigung oder Ungleichbehandlung führen zu Angststörungen, Depressionen oder posttraumatischen Belastungen. Auch psychosomatische Symptome wie Schlafstörungen oder Magenbeschwerden sind häufige Folgeerscheinungen.

Beispiele:

Ethnische Diskriminierung: Eine Schwarze Schülerin wird regelmäßig wegen ihrer Hautfarbe gehänselt – sie entwickelt Schulangst und zieht sich sozial zurück.

Diskriminierung aufgrund von Behinderung: Ein Rollstuhlfahrer wird bei gemeinsamen Aktivitäten in der Freizeit ausgegrenzt – er fühlt sich dauerhaft „nicht willkommen“ und leidet unter Depressionen.

Geschlechtsbezogene Diskriminierung: Eine Frau erlebt in ihrem Beruf ständige Abwertung durch männliche Kollegen – sie entwickelt ein Burnout-Syndrom.

b. Soziale Ausgrenzung und Isolation

Diskriminierung kann dazu führen, dass Betroffene sich aus sozialen Beziehungen oder gesellschaftlichen Prozessen zurückziehen. Dies geschieht häufig, wenn sie sich nicht akzeptiert oder sicher fühlen. Die Folge ist soziale Isolation, was langfristig den Ausschluss ganzer Gruppen aus Bildung, Arbeit oder öffentlichem Leben begünstigt.

Beispiele:

Religiöse Diskriminierung: Eine muslimische Frau mit Kopftuch wird regelmäßig in der Schule ausgegrenzt – sie beginnt, Pausen alleine zu verbringen und meidet Gespräche.

Altersdiskriminierung: Ein älterer Arbeitnehmer wird aus Projekten ausgeschlossen, weil er „nicht mehr mithalten könne“ – er fühlt sich nutzlos und zieht sich aus dem Team zurück.

Sexuelle Identitätsdiskriminierung: Ein queerer Jugendlicher wird in der Clique ausgelacht – er beendet Freundschaften und vereinsamt zunehmend.

c. Ungleiche Chancen in Bildung und Beruf

Diskriminierung erschwert den Zugang zu Ressourcen wie Bildung, Ausbildungsplätzen oder Beschäftigung. Selbst bei gleicher Qualifikation erhalten diskriminierte Personen oft weniger Anerkennung, schlechtere Jobs oder geringere Aufstiegschancen, was zu struktureller Benachteiligung führt.

Beispiele:

Ethnische Diskriminierung: Eine Bewerberin mit arabischem Namen wird trotz passender Qualifikation nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Geschlechtsbezogene Diskriminierung: Frauen werden in technischen Studiengängen oder Führungspositionen seltener berücksichtigt.

Behindertenfeindliche Diskriminierung: Ein gehörloser Schüler erhält keine barrierefreie Prüfung – seine Leistungen werden schlechter bewertet als die seiner Mitschüler*innen.

d. Vertrauensverlust in Institutionen

Wenn Diskriminierung in Institutionen wie Polizei, Verwaltung, Schule oder Justiz erlebt wird, verlieren Betroffene das Vertrauen in deren *Neutralität, Gerechtigkeit und Schutzfunktion*. Dies kann zu *politischer Entfremdung*, geringerem Wahlverhalten oder Verweigerung gegenüber Behörden führen.

Beispiele:

Rassistische Diskriminierung: Ein Schwarzer Mann wird von der Polizei regelmäßig ohne Anlass kontrolliert („Racial Profiling“) – er meidet danach den Kontakt zur Polizei.

Religiöse Diskriminierung: Eine jüdische Schülerin erhält keine Unterstützung von der Schule, als sie antisemitisch beleidigt wird – sie verliert das Vertrauen ins Bildungssystem.

Behindertenfeindliche Diskriminierung: Eine Person mit Lernschwierigkeiten wird bei einer Behörde nicht ernst genommen – sie meidet später jegliche Anträge auf Unterstützung.

e. Verfestigung von Ungleichheit

Diskriminierung trägt zur *Reproduktion sozialer Ungleichheiten* bei. Wenn bestimmte Gruppen systematisch schlechter behandelt oder ausgeschlossen werden, verfestigen sich Benachteiligungen über Generationen hinweg – etwa im Zugang zu Einkommen, Bildung oder politischer Teilhabe.

Beispiele:

Ethnische Diskriminierung: Kinder aus Roma-Familien werden in Förderschulen eingestuft – langfristig bleiben sie unterqualifiziert und ökonomisch benachteiligt.

Altersdiskriminierung: Junge Menschen erhalten keine ernstzunehmenden Positionen oder Entscheidungsräume – ihre Ideen und Interessen bleiben politisch unterrepräsentiert.

Geschlechtsbezogene Diskriminierung: Frauen erhalten im Durchschnitt weniger Lohn für gleiche Arbeit – das führt zu geringerer Altersvorsorge und höherem Armutsrisiko im Alter.

6. Begriffsklärungen

a. Stereotype

Ein Stereotyp ist eine unbewusste, automatische Kategorisierung, die das Gehirn erstellt, um Informationen effizient zu verarbeiten. Sie helfen uns, das Gehirn vor Reizüberflutung zu schützen und ermöglichen eine schnelle Erfassung von Situationen und Informationen. Im Gefahrenfall ist das überlebenswichtig. Stereotype sind vereinfachte, oft überzogene und verallgemeinernde Zuordnungen über Sachverhalte oder Menschen. Zum Beispiel können Kinder bereits ab drei Jahren andere in soziale Kategorien einordnen und ihre eigene Gruppe bevorzugen. Sie bergen aber die Gefahr, zu allgemeinen Einschätzungen zu werden, die nicht mehr hinterfragt werden. Stereotype können sowohl positive als auch negative Aspekte einer Gruppe betreffen und sind oft die Wurzel für weiterführende Vorurteile.

b. Vorurteile

Ein Vorurteil geht einen Schritt weiter. Denn es ist ein Urteil, das einer Person, einer Gruppe, einem Sachverhalt oder einer Situation ohne eine gründliche und umfassende Untersuchung, Abklärung und Abwägung zuteilwird. Es gibt negative und positive Vorurteile. Meist ist „Vorurteil“ negativ gemeint und wird auch so verstanden, wenn nicht ausdrücklich „positiv“ als Eigenschaft vorangestellt wird. Vorurteile gibt es in allen Gesellschaften und allen gesellschaftlichen Gruppen, Klassen und Schichten mehr oder weniger ausgeprägt. Etwa ab dem zweiten Lebensjahr beginnen Kinder, sich und andere nach sichtbaren körperlichen Merkmalen zu definieren und abzugrenzen. Im weiteren Verlauf reagieren Kinder sensibel darauf, welche Merkmale für ihre Bezugspersonen als erstrebenswert gelten und übernehmen implizite Haltungen und ausgrenzendes Verhalten.

c. Othering

Der Begriff „Othering“ kommt vom englischen Wort „other“, was ins Deutsche übersetzt „anders“ heißt. Othering bedeutet eine Person oder Personengruppe zu „ändern“, also zum anderen und Fremden machen. Es ist ein Prozess, in dem die „Anderen“ als abweichend und nicht zugehörig konstruiert und von einer vermeintlichen „Wir“-Gruppe als Norm unterschieden und abgegrenzt werden. Othering fußt auf hierarchischem und stereotypem Denken und festigt so die bestehenden Herrschaftsverhältnisse.

7. Toleranz, Akzeptanz und das Toleranzparadoxon

Akzeptanz und Toleranz sind zwei Begriffe, die oft ähnlich verwendet werden, aber unterschiedliche Haltungen beschreiben. Hier ist eine klare Erklärung beider Begriffe sowie eine Abgrenzung:

a. Toleranz – „Ich lasse es zu“

Definition:

Toleranz bedeutet, dass man etwas duldet oder erträgt, auch wenn man es nicht teilt, nicht versteht oder ablehnt. Oft ist eine tolerante Position mit einer Wertung gegenüber einer abweichenden Position verbunden.

Man greift nicht ein, obwohl man anderer Meinung ist.

Die eigene Haltung bleibt oft kritisch oder distanziert.

Beispiel:

Ein Mensch toleriert, dass sein Nachbar eine andere Religion hat – er akzeptiert dessen Glaubenspraxis aber nur widerwillig oder mit innerer Ablehnung.

b. Akzeptanz – „Ich erkenne es an“

Definition:

Akzeptanz bedeutet, dass man eine Person, Handlung oder Eigenschaft bewusst anerkennt und wertschätzt, auch wenn sie von der eigenen Norm abweicht.

Es ist eine positive innere Haltung.

Man erkennt die Gleichwertigkeit oder Berechtigung des Anderen an.

Beispiel:

Ein Mensch akzeptiert, dass sein Kollege homosexuell ist – er respektiert seine Identität voll und ganz, ohne Vorbehalte.

c. Toleranz und Akzeptanz im Vergleich

Merkmal	Toleranz	Akzeptanz
Grundhaltung	Duldung / Ertragen	Anerkennung / Wertschätzung
Emotionale Einstellung	Oft reserviert oder neutral	Positiv, offen
Inneres Einverständnis	Nicht unbedingt vorhanden	Ja, bewusst vorhanden
Beispielhafte Haltung	„Ich toleriere dich, obwohl ich’s nicht mag“	„Ich akzeptiere dich, so wie du bist“
Gesellschaftliche Wirkung	Mindestmaß für friedliches Zusammenleben	Grundlage für echte Gleichberechtigung

d. Das Toleranzparadoxon

Das Toleranzparadoxon beschreibt einen Widerspruch: Wenn eine Gesellschaft alles toleriert, also auch Intoleranz, dann kann sie am Ende ihre eigene Toleranz verlieren.

Darum muss eine tolerante Gesellschaft intolerantes Verhalten begrenzen, um sich selbst zu schützen. Demzufolge dürfen Diskriminierung, Hass und Gewalt von einer toleranten Gesellschaft nicht akzeptiert werden. Sie würde sonst am Ende Gefahr laufen, dass intolerantes Verhalten sich die Freiheit zunutze macht, um am Ende genau diese Freiheit abzuschaffen.

8. Integration und Inklusion

Wenn wir von Integration reden, dann ist oft gemeint, dass sich Menschen, die in irgendeiner Art und Weise „dazu kommen“, sich *einseitig* in ein bestehendes System der Mehrheitsgesellschaft einfügen. Dabei stehen ihnen manchmal Hilfen zur Verfügung. In jedem Fall müssen sie sich aber in ihrem Sein und Tun verändern. Inklusion hingegen beschreibt eine Haltung und Rahmenbedingungen, in denen alle Menschen gleichwertig sein und handeln können. Dabei müssen diejenigen, die einen Rahmen organisieren (z.B. den Betrieb einer Kita) dafür sorgen, wie der Rahmen so organisiert werden kann, dass alle gleichberechtigt da sein können. Inklusion schließt Veränderung und Anpassung der Minderheit nicht aus, macht sie aber nicht zur Voraussetzung für gleichberechtigte Teilhabe.

Integration und Inklusion am Beispiel von Kindern mit Behinderung:

Integration	Inklusion
Eingliederung von Kindern mit Behinderungen in ein bestehendes System (Kita)	gemeinsames Leben und Lernen aller Kinder: Die Kita ist offen für alle.
Zwei-Gruppen-Theorie: Unterscheidung zwischen • behindert/nichtbehindert • Integrations- und Regelkindern • Kindern mit und ohne besonderen Förderbedarf	Theorie der heterogenen Gruppe: Jeder Mensch ist anders, hat Kompetenzen und Schwächen. Es gibt viele Minderheiten und Mehrheiten. Eine Zugehörigkeit ist nicht abhängig von bestimmten individuellen Merkmalen, sondern selbstverständlich.
finanzielle und personelle Ressourcen für Kinder mit Etikettierung (sogenannte Eingliederungshilfe): Kinder werden erst ausgesondert und als „von der Norm abweichend“ gekennzeichnet, um dann wieder eingegliedert zu werden.	Ressourcen für Systeme: Kitas und Kindergruppen werden mit Ressourcen gefördert. Eine Etikettierung und Ausgrenzung einzelner Kinder ist nicht nötig.
gesonderte Förderpläne und spezielle Förderung für Kinder mit Behinderungen	ein Curriculum für alle Kinder: Gemeinsames und individuelles Lernen unter Einsatz von Binnendifferenzierung
Anliegen und Auftrag der Sonder- und Heilpädagogik und spezieller Fachkräfte	Anliegen und Auftrag der Frühpädagogik und aller Fachkräfte
Integrationsfachkräfte als Unterstützung für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf	Inklusionsfachkräfte als Unterstützung für Erzieher *innen, Kindergruppen und die ganze Kita

Wertekanon - Meine und deine Werte, Traditionen, Überzeugungen

Diskriminierungssensibles Arbeiten fängt immer bei der eigenen Person an. Weil Werte, Überzeugungen und Traditionen so tief im Bewußtsein verankert sind, werden sie schnell selbstverständlich. Umso überraschter reagieren wir, wenn andere Menschen die eigenen Werte und Traditionen nicht oder nur teilweise teilen. Darum ist es gut und notwendig am Beginn des Weges zu einer diskriminierungssensiblen Kita der Vielfalt bei sich selbst anzufangen.

1. Was wir unter Vielfalt verstehen

a. Diversity-Bingo – Wie vielfältig sind wir?

Finde Personen, auf die die Aussagen zutreffen. Ziel: Eine Reihe (waagrecht, senkrecht oder diagonal) mit echten Begegnungen füllen. Trage bei jedem Feld den Namen der Person ein, auf die die Aussage zutrifft.

b. Fragebogen zum eigenen Verständnis von Vielfalt

Bearbeiten Sie den Fragebogen zunächst für sich allein. Es gibt keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Der Bogen dient der Selbstreflexion und dem gemeinsamen Nachdenken über Vielfalt, Haltung und pädagogisches Handeln.

2. Was bedeutet für mich Heimat und Kultur

a. Heimat

Werte, Überzeugungen und Traditionen haben viel mit Heimat zu tun. Wir beginnen mit einer Selbsterkundung.

Für einen schnellen Einstieg eignen sich das Bingo und der Erkundungsbogen zum Ankreuzen. Wenn Sie vertieft beginnen wollen, nehmen Sie das Bingo und den ausführlichen Fragebogen zur Hand.

b. Was ist Kultur?

Kultur ist viel mehr, als wir auf den ersten Blick sehen:

Das Eisberg-Modell



Quelle: <https://de.slideshare.net/slideshow/kultur-und-kulturmodelle/6715256#8>

Nehmen Sie die Textkarten zur Hand. Sie können einzelne Themenbereiche auswählen oder im Team aufteilen. Überlegen Sie für jede Karte: mit welchem Aspekt von Kultur hat das zu tun? Wie begegnet uns dies in der Kita bei der Arbeit mit den Kindern, im Team oder mit den Eltern.

c. Kultursensibel sein eine Teamcheckliste

Tipp zur Auswertung:

- Nutzen Sie 3 Farben (z. B. Grün = Ja / Gelb = Teilweise / Rot = Nein), um auf einen Blick zu sehen, **wo sie stehen**.
- Wählen Sie 2–3 Punkte aus, an denen Sie **konkret weiterarbeiten** wollt.
- Dokumentieren Sie **gute Beispiele** und **Verbesserungswünsche**.

3. Meine Privilegien

a. Flower of Power

Die folgende Teamarbeit ist dem Antibias Handbuch „Hier bist Du richtig, wie Du bist!“ entnommen. Sie wurde für die Arbeitshilfe geringfügig überarbeitet.

Zeit: insgesamt ca. 90 Minuten

Gruppengröße: bis zu 12 Personen

Ort: großer Seminarraum

Material: Arbeitsblatt „Power Flower“

genügend Filz- oder Bleistifte in verschiedenen Farben.

Hintergrund/Ziele:

Diese Übung ist die zentrale, klassische Einheit um sich mit Macht auseinanderzusetzen. Sie zielt auf die Bewusstwerdung der eigenen Macht- und/oder Ohnmachtsposition sowie auf die Inklusions- und Exklusionserfahrung in der Gesellschaft. Sie verdeutlicht auch die verschiedenen Zugehörigkeiten, die wir haben. Aufgrund einer Macht- und/oder Ohnmachtsposition in der Gesellschaft kann man zur Erkenntnis über unsere schwache oder starke eigene Stellung gelangen. Je nach Zusammensetzung der Gruppe könnte es zu Selbstermächtigung/Empowerment der Teilnehmer* innen kommen und auch zum Erkennen der eigenen, oft unverdienten Privilegien auf Kosten anderer.

b. Steck mal in meiner Haut – ein interaktives Rollenspiel zu lebensbegleitenden Folgen unterschiedlicher sozialer Voraussetzungen

Ablauf:

- Die Teilnehmenden stellen sich nebeneinander auf eine Startlinie.
- Jede Person erhält eine Persona (schriftlich auf einer Karte). Die Personas bleiben für die anderen unsichtbar. Es gibt ein paar Minuten Zeit, um sich in die Persona einzufühlen.
- Dann liest die Spielleitung die Fragen laut vor. Wer die Frage für die eigene Persona mit „Ja“ beantwortet, macht einen Schritt nach vorne. Bei „Nein“ bleibt man stehen.

Ziel:

Am Ende wird sichtbar, wie unterschiedlich die Startpunkte und Chancen im Leben verteilt sind.

Reflexion und Auswertung:

Nach der letzten Frage bleiben alle stehen. Nun wird das Bild betrachtet und gemeinsam reflektiert:

- Wie fühlt es sich an, vorne oder hinten zu stehen?

- Welche Unterschiede sind sichtbar geworden?
- Was überrascht dich an der Position deiner Persona?
- Jetzt werden die Personas sichtbar gemacht. Welche gesellschaftlichen Strukturen oder Vorurteile führen zu diesen Unterschieden?
- Was kann jede*r Einzelne, aber auch die Gesellschaft tun, um Chancen gerechter zu verteilen?

Die Reflexionsrunde kann durch eine kurze Paar- oder Kleingruppenarbeit vertieft und anschließend im Plenum zusammengetragen werden.

Religion und Kultur

1. Hinführung

Religion ist ein kulturelles und soziales System von Überzeugungen, Praktiken und Symbolen, das sich auf das Heilige oder Transzendente bezieht und Orientierung, Sinnstiftung sowie Gemeinschaft bietet. Eine Religion gibt den Menschen auf die großen Fragen des Lebens eine Antwort und schafft ein Wir-Gefühl.

Religion und Spiritualität gehören zu den Grundbedürfnissen der Menschen. Kinder wie Erwachsene haben ein Recht auf Religion. Sehr oft verbinden sich mit religiösen Traditionen Gefühle von Heimat und Zugehörigkeit.

Für eingewanderte Menschen kann die Pflege der eigenen religiösen Tradition ein wichtiger Ankerplatz für das Ankommen in einer fremden Kultur sein.

2. Konkrete Erkundung

Nehmen Sie das Material „Alltagssituationen“ zur Hand und gehen Sie diese entweder gemeinsam oder in Kleingruppen durch. Reflektieren Sie anschließend ihre Erfahrungen im gesamten Team und gehen Sie weiter zu den ↓

3. Fragen zur Arbeit im Team, mit Kindern und Familien

Tauschen Sie sich zu folgenden Perspektiven aus:

Selbstebene

- Welche Bedeutung hat für mich Religion in meiner Kindheit und heute?
- Wenn jeder Mensch ein Bedürfnis nach Spiritualität hat: Was bedeutet Spiritualität für mich und wie lebe ich das aus?
- Welche religiösen Traditionen spielen in meinem Alltag eine Rolle?
- Welche Erfahrungen und Begegnungen habe ich mit welchen Religionen gemacht?

Team

- Welchen Raum hat das Bedürfnis nach Spiritualität im Teamleben?
- Gibt es spirituelle Auszeiten? Segnungen für kommende und gehende Mitarbeitende?
- Wo im Alltag der Kita spielen religiöse Grundbedürfnisse und Traditionen eine (manchmal unbewusste) Rolle?

Kinder

- Wie können Kinder bei uns Religion und Spiritualität erleben?
- Welche Religionen sind sichtbar?

Eltern

- Welche Bedürfnisse haben Eltern im Hinblick auf die religiöse Erziehung ihrer Kinder?
- Welche verschiedenen Begrüßungsformen sind im Kontakt mit den Eltern etabliert?

Zum Weiterlesen und Entdecken

Interkulturelle Praxis in der Kita. Wissen – Haltung – Können. Herder 2013

Weißt du wer ich bin? Materialheft und Basisinformationen

<https://www.weisstduwerichbin.de/downloads/materialien>

Wieso? Weshalb? Warum? Band 23 – Religionen der Welt, Ravensburger Verlag, 2014

Wem gehört der Schnee?, eine Ringparabel, Antonie Schneider, NordSüd Verlag, 2019, S. 32, ISBN 978-3-314-10420-6, auch als Kamishibai erhältlich

Abrahamskoffer – Eine Arbeitshilfe zu den monotheistischen Weltreligionen, ausleihbar im Arbeitsbereich Kindertageseinrichtungen

Perlen für Gott – ein Gebetsweg für Kinder und Familien unterschiedlicher weltanschaulicher Hintergründe - <https://bistum-osnabrueck.de/interreligioeser-dialog/>

Zusammenarbeit im Team

Wir fangen bei uns selbst an

Die Welt trifft sich im Kindergarten. Nicht nur die Kinder und ihre Familien sind vielfältig, sondern auch die Fach- und Führungskräfte in der Kita, die ein Team ausmachen, sind vielfältig.

Diese Vielfalt ist eine Chance, da durch sie die Arbeit in der Kita vielseitig geprägt wird. Schließlich beleben individuelle Persönlichkeiten sowie unterschiedliche Talente und Ansichten das Team. Gleichzeitig kann Vielfalt auch eine Herausforderung sein.

Ein erster Schritt für eine vielfaltsbewusste Haltung kann eine Auseinandersetzung mit der eigenen Identitätsentwicklung, den eigenen Werten, Vorurteilen und Diskriminierungserfahrungen sein.

Wer das eigene „kulturelle Gepäck“ unter die Lupe nimmt, bemerkt, wie vieles für selbstverständlich gehalten und nicht hinterfragt wird. Wer sein Bewusstsein für die Wahrnehmung eigener Vorurteile und Einseitigkeiten schärft wird sie nicht mehr unreflektiert weitergeben oder gar ausgrenzend handeln.

Fragen für uns im Team

1. Persönliche Haltung und Bewusstsein

- Welche Vorstellungen habe ich selbst über „andere“ Kulturen, Sprachen oder Hautfarben?
- Woher stammen meine Bilder und Meinungen über bestimmte Gruppen?
- Wann habe ich zuletzt eine Situation erlebt, in der mir (bewusst oder unbewusst) ein Vorurteil aufgefallen ist – bei mir selbst oder anderen?
- Wie gehe ich damit um, wenn ich merke, dass ich stereotyp denke oder handle?
- Habe ich schon einmal Rassismus erlebt oder beobachtet? Wie habe ich reagiert?

2. Teamkultur und Kommunikation

- Wie sprechen wir im Team über Vielfalt, Diskriminierung und Rassismus – offen oder eher vorsichtig?
- Gibt es im Team Ängste oder Unsicherheiten, über das Thema zu sprechen?
- Wie gehen wir miteinander um, wenn jemand auf diskriminierende Sprache oder Verhalten hinweist?
- Welche Haltung wünschen wir uns als Team im Umgang mit Rassismus?
- Haben wir klare Vereinbarungen oder Leitlinien dazu?

3. Pädagogische Praxis

- Wie werden in unserer Kita Vielfalt und Unterschiede sichtbar (z. B. in Bildern, Büchern, Liedern, Spielmaterialien)?
- Welche Kinder erleben möglicherweise Ausschlüsse oder subtile Formen von Diskriminierung?

- Wie reagieren wir, wenn Kinder rassistische oder diskriminierende Aussagen machen?
- Vermitteln wir aktiv, dass Vielfalt wertvoll ist – oder bleiben wir eher „farbenblind“ („Wir sehen keine Unterschiede“)?
- Wie können wir Kinder empowern, die Rassismuserfahrungen machen?

4. Zusammenarbeit mit Familien

- Wie begegnen wir Familien mit unterschiedlichen kulturellen und sprachlichen Hintergründen?
- Wie sprechen wir über Herkunft, Sprache oder Religion, ohne zu exotisieren oder zu verallgemeinern?
- Welche Barrieren könnten Familien in unserer Kita erfahren (Sprache, Erwartungen, Vorannahmen)?
- Wie gestalten wir Elternarbeit diskriminierungssensibel und inklusiv?

5. Strukturelle und institutionelle Ebene

- Welche Strukturen in unserer Einrichtung (z. B. Aufnahmepraxis, Feste, Kommunikation) könnten unbewusst ausschließend wirken?
- Wie divers ist unser Team – und welche Auswirkungen hat das auf unsere pädagogische Arbeit?
- Welche Fortbildungen oder Materialien nutzen wir, um uns kontinuierlich weiterzubilden?
- Gibt es Räume für Kritik, Reflexion und Weiterentwicklung im Team?

6. Zukunftsorientierte Fragen

- Was möchten wir als Team konkret verändern oder ausprobieren, um rassismuskritischer zu arbeiten?
- Welche Unterstützung brauchen wir dafür (Fortbildungen, Fachberatung, Austausch)?
- Wie wollen wir Erfolge oder Fortschritte sichtbar machen und feiern?
- Welche Schubladen verwende ich in der Arbeit (Clown, Störenfried, Prinz, Prinzessin, Hexe, Professor...)?
- Was bedeuten diese Kategorien für die Kinder und für mich?
- Habe ich schon Diskriminierendes erlebt? Wie habe ich mich gefühlt und was hat geholfen?
- Beschäme ich Kinder unbeabsichtigt durch Aussagen wie „Das war bestimmt ...“ oder durch Gesten/Gesten wie Augenrollen oder Seufzen?

Arbeit mit den Kindern

Einleitung

Kinder erleben die Welt mit offenen Augen. Sie merken sehr früh, wenn etwas ungerecht ist oder wenn sie oder andere Kinder anders behandelt werden. Diskriminierung bedeutet, dass Menschen oder Kinder schlechter behandelt oder ausgeschlossen werden, weil sie eine bestimmte Eigenschaft haben. Zum Beispiel wegen der Hautfarbe, Sprache, Herkunft, Religion, Behinderung, dem Geschlecht oder weil ihre Familie anders ist. Auch in Kitas kann Diskriminierung passieren – bewusst oder unbewusst. Deshalb ist es wichtig, dass pädagogische Fachkräfte Diskriminierung erkennen, verstehen und handeln können. Diese Handreichung hilft dabei, die wichtigsten Fragen zu verstehen und erste Schritte für die Praxis zu entwickeln.

1. Wie sind Kinder Diskriminierung ausgesetzt?

Kinder können Diskriminierung auf viele Arten erleben. Direkte Diskriminierung bedeutet, dass ein Kind direkt benachteiligt oder ausgeschlossen wird, weil es anders ist. Zum Beispiel: Ein Kind darf nicht mitspielen, weil es eine andere Sprache spricht oder eine andere Hautfarbe hat.

Indirekte Diskriminierung passiert, wenn Regeln oder Strukturen bestimmte Kinder benachteiligen, ohne dass das beabsichtigt ist. Beispiel: Ein Fest in der Kita wird immer mit Schweinefleisch gefeiert. Kinder, die kein Schwein essen dürfen, können dann nicht teilnehmen.

Strukturelle Diskriminierung meint, dass ganze Systeme oder Einrichtungen so aufgebaut sind, dass einige Kinder weniger Chancen haben. Zum Beispiel: Kinder mit Behinderung bekommen seltener einen Platz in der Kita oder keine passende Unterstützung.

Auch unbewusste oder alltägliche Diskriminierung – sogenannte Mikroaggressionen – sind häufig. Kleine Bemerkungen wie „Du sprichst aber gut Deutsch!“ können verletzend wirken, weil sie das Gefühl vermitteln, nicht richtig dazuzugehören.

Manche Kinder erleben Mehrfachdiskriminierung. Das bedeutet, dass sie gleichzeitig von mehreren Formen der Benachteiligung betroffen sind, zum Beispiel Herkunft und Behinderung oder Armut und Sprache.

2. Was sind die Folgen von Diskriminierung für Kinder?

Diskriminierung hat viele Folgen für Kinder. Sie betrifft ihre Gefühle, ihr Verhalten, ihr Lernen und ihre Entwicklung.

Psychisch und emotional können Kinder traurig, wütend, ängstlich oder beschämt reagieren. Sie verlieren oft das Vertrauen in sich selbst und entwickeln ein geringeres Selbstwertgefühl. Forschung zeigt, dass Kinder, die Diskriminierung erfahren, häufiger Stress, Angst und depressive Gefühle zeigen (Priest et al., 2018).

Sozial führt Diskriminierung dazu, dass Kinder sich zurückziehen, weniger Freundschaften schließen oder ausgeschlossen werden. Sie lernen, dass „anders sein“ etwas Negatives ist. Das beeinflusst, wie sie mit anderen Kindern umgehen und wie sie über sich selbst denken.

Auch das Lernen leidet unter Diskriminierung. Kinder, die sich unsicher oder nicht willkommen fühlen, können sich schlechter konzentrieren. Sie beteiligen sich weniger und trauen sich weniger zu. Langfristig kann das die Bildungschancen verschlechtern (Benner & Graham, 2013).

Diskriminierung wirkt sich auch auf die körperliche Gesundheit aus. Dauerhafter Stress kann zu Schlafproblemen, Kopfschmerzen und Magenbeschwerden führen. Diese Belastungen können über längere Zeit bleiben und sich auch auf die Familie übertragen (American Academy of Pediatrics, 2021).

3. Wie können wir Kinder auf dem Weg zur Sensibilisierung begleiten?

a. Ziele der Sensibilisierung

Kinder sollen lernen:

- Unterschiede wertzuschätzen.
- Ungerechte Behandlung zu erkennen.
- Gefühle wie Wut, Traurigkeit oder Angst benennen zu können.
- Selbstbewusst „Nein“ zu sagen, wenn jemand unfair behandelt wird.
- Zu wissen, dass Erwachsene ihnen helfen und sie schützen.

b. Methoden und Wege zur Sensibilisierung

Gespräche und Geschichten

- Bücher, Bilder und Geschichten nutzen, in denen Vielfalt gezeigt und Diskriminierung thematisiert wird (z. B. „Ich bin anders als du“ oder „Alle da!“).
- Nach dem Lesen über Gefühle sprechen: *„Wie fühlte sich das Kind in der Geschichte? Warum war das ungerecht?“*
- So entwickeln Kinder Empathie und Gerechtigkeitssinn.

Alltagsbeobachtungen aufgreifen

- Wenn Kinder andere ausschließen („Du darfst nicht mitspielen, weil du ...“), diese Situationen ruhig ansprechen: *„Wie fühlt sich das an? Ist das fair?“*
- Fachkräfte sollen nicht bewerten, sondern moderieren und zur Reflexion anregen.
- Ziel: Kinder lernen, ihre Worte und Handlungen zu hinterfragen

Rollenspiele

- Kinder können Szenen nachspielen, z. B. „Jemand wird ausgelacht, weil er eine andere Sprache spricht“.
- Danach gemeinsam besprechen: *„Was hättest du tun können?“*
- So üben Kinder, in schwierigen Situationen zu reagieren

Emotionale Bildung

- Regelmäßig über Gefühle sprechen: Wut, Trauer, Angst, Freude.
- Gefühle sichtbar machen (z. B. mit Gefühlkarten oder Symbolen).
- Kinder lernen dadurch, ihre Emotionen und die anderer besser zu verstehen – eine wichtige Grundlage, um Ungerechtigkeit zu erkennen.

Kinderrechte thematisieren

- Kinder über ihre Rechte informieren – z. B. das Recht auf Gleichbehandlung, Sicherheit und Würde.
- Plakate oder Kinderrechte-Bäume gestalten.
- So verstehen Kinder: „Ich habe das Recht, respektiert zu werden.“

b. Pädagogische Haltung

- Fachkräfte müssen selbst ein **Vorbild** sein: achtsam sprechen, keine Stereotype wiederholen, Vielfalt sichtbar leben.
- Diskriminierung im Team besprechen und gemeinsam Strategien entwickeln.
- Fehler dürfen angesprochen werden – das zeigt Kindern, dass Lernen und Veränderung normal sind.

c. Kinder stärken, sich zu wehren

- „**Ich darf Hilfe holen.**“ – Sie können sich an Erwachsene wenden.
- „**Ich darf Nein sagen.**“ – Wenn jemand mich verletzt oder ausschließt.
- „**Ich bin wertvoll, so wie ich bin.**“
Fachkräfte können mit den Kindern einfache Reaktionssätze üben:
- „Stopp, das ist gemein!“
- „Lass mich in Ruhe!“
- „Ich möchte, dass du aufhörst.“

Zusammenarbeit mit den Eltern

Einleitung

Die Eltern der Kitakinder sind keine homogene Gruppe, sondern bringen vielfältige Kulturen, Erfahrungen und Bedürfnisse mit. Doch sie haben gemeinsam, dass sie die bestmögliche Entwicklung ihrer Kinder wollen. Eine erfolgreiche Bildungs- und Erziehungspartnerschaft basiert auf einem offenen, kooperativen Miteinander zwischen Kita und Eltern. Dabei ist es wichtig, von einer reinen Elternarbeit hin zu einer echten Partnerschaft zu gelangen, bei der beide Seiten gleichwertig sind und Verantwortung für das Kind teilen. Der Begriff „Elternarbeit“ wird daher zunehmend durch Begriffe wie Erziehungspartnerschaft mit Eltern oder Zusammenarbeit mit Eltern ersetzt, um die gemeinsame Verantwortung zu betonen.

Damit diese Zusammenarbeit gelingt, sind bestimmte Bedingungen zu erfüllen. Eine zentrale Haltung ist, dass alle Eltern Träume für ihre Kinder haben und das Beste für sie wollen. Außerdem sind alle Eltern in der Lage, die Bildung ihrer Kinder zu unterstützen und sollten als gleichwertige Partner respektiert werden. Familienkulturen werden geachtet, und es ist wichtig, auf Eltern zuzugehen, ihre Lebenswelten zu verstehen und eine Willkommenskultur zu schaffen.

Im Kontakt mit den Eltern ist es entscheidend, Zeit in den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zu investieren. Das bedeutet, Familien kennenzulernen, ihre Hintergründe zu verstehen und auf Augenhöhe zu kommunizieren. Eltern sollten in ihrer Kompetenz ernst genommen und in Wünsche sowie Initiativen eingebunden werden. Der Austausch muss dialogisch gestaltet sein, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu fördern.

Im Team ist es wichtig, die eigene Haltung regelmäßig zu reflektieren, Vorurteile abzubauen und interkulturelle Kompetenzen zu stärken. Eine klare Konzeptarbeit, regelmäßige Evaluation und die Zusammenarbeit mit Partnern können die Qualität der interkulturellen Zusammenarbeit verbessern.

Hemmnisse wie Sprachbarrieren, negative Erfahrungen oder unzureichende Kontakte müssen aktiv angegangen werden. Konkrete Handlungsmöglichkeiten umfassen beispielsweise

- ein individuelles Aufnahmegespräch
- eine gute Eingewöhnung
- Entwicklungs- Jahresgespräche
- Tür- und Angel-Gespräch
- Hausbesuche
- Einbindung der Eltern in die Kita (Elternrat)
- Elternabend
- Elterngruppen / Veranstaltungen für Eltern
- Eltern(bildungs-)Programme (Opstapje, HIPPY, Rucksack, FIT
- Migration/Eltern, Mama lernt Deutsch)
- Elterncafé (formell oder informell) / Elternsitzecken
- Familienausflüge / Exkursionen

Wir fangen bei uns selbst an

Eine professionelle Gestaltung der Beziehung zu allen Eltern im pädagogischen Alltag ist die Grundlage für eine gelingende Zusammenarbeit. Aber was kennzeichnet eine professionelle Gestaltung? Von welcher Haltung ist sie geprägt? Hier einige Merkmale:

a. Eine respektvolle Haltung und Wertschätzung:

Ein ehrliches Interesse am Gegenüber und die Bereitschaft, sich ihm mit ganzer Aufmerksamkeit zuzuwenden. Dazu gehört, dass das Team den Eltern Respekt und Wertschätzung entgegenbringt und tolerant ist im Umgang mit dem Anderssein des Gegenübers. Respekt, Toleranz und Wertschätzung sind aktive Leistungen einer jeden Fachkraft. Hinzu kommt ein positiver Blick, denn wer Stärken kommuniziert, fördert die Entwicklung von Stärken.

b. Eine vorurteilsbewusste und nicht beurteilende Haltung:

Eine Haltung, die sich die eigenen Vorurteile bewusst macht und sie nicht leugnet und ausblendet. So kann offener und mit wachen Interesse Anders- bzw. Fremdsein des Gegenübers begegnet werden (siehe auch „Ansatz vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung“, Wagner 2013). Eine vorteilsbewusste Haltung ist ein Baustein auf dem Weg zu einer inklusiven Pädagogik. Regelmäßige Reflexion der eigenen Haltung und die Bereitschaft, die gewonnen Erkenntnisse immer wieder in den Alltag einzubringen bietet Orientierung und Sicherheit. Irritationen sind Störungen und Störungen sind erwünscht. Sie helfen uns, Gewohnheiten zu unterbrechen und zu hinterfragen.

c. Eine Sensibilität für ethnische und soziale Kulturen:

Die Kenntnis und das Wissen um unterschiedliche Familien- und Erziehungskulturen von Eltern ermöglicht, eine Achtsamkeit für unterschiedliche Lebenswirklichkeiten von Familien zu entwickeln. Unterschiedliche Kulturen und Milieus gibt es auch im eigenen Land. Menschen leben in unterschiedlichen „Welten“ – und das manchmal Tür an Tür. Das Wissen um kulturelle Unterschiede führt dazu, sensibel mit den Wertvorstellungen anderer Familienkulturen umzugehen d.h. den erzieherischen Alltag kultursensitiv zu gestalten. So kann eine Sensibilität wachsen, Vielfalt im pädagogischen Alltag zu leben.

d. Eine ressourcenorientierte Haltung:

Was hat mein Gegenüber an Stärken, was kann er besonders gut? Was meine Gegenüber Wertvolles in die Beziehung ein? Dazu zählt ebenso die Bereitschaft, im Verhalten des Gegenübers eine Stärke zu finden, die bislang als solche nicht gesehen oder bewertet wurde. Stärken zu stärken ist die beste Förderstrategie!

e. Eine dialogische Haltung:

Eine dialogische Haltung der Fachkräfte unterstützt das Ziel der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft, in gemeinsamer Verantwortung die Erziehungs- und Bildungsprozesse des Kindes zu gestalten. Kennzeichen einer dialogischen Haltung sind: Aktives Hinhören, Zuhören und Wahrnehmen von Aussagen – in Wort und Körperausdruck – Authentizität der Fachkraft.

f. Bereitschaft zur Selbstreflexion:

Das eigene Handeln kritisch und ehrlich in den Blick zu nehmen. Die Selbstreflexion erweitert die eigene Erlebnisfähigkeit und hilft, Selbstdistanz zu üben, um sich so neuen Perspektiven und Blickwinkeln zuwenden zu können. Dadurch wird die Verantwortungsbereitschaft für die tägliche Beziehungsgestaltung gestärkt.  **Reflexionsfragen**

Die Sprache als Schlüssel zur Welt

Einführung

a. Familiensprachen sind Ressourcen

Die Familiensprache ist für Kinder der erste und wichtigste Zugang zur Welt. Sie vermittelt Geborgenheit, Zugehörigkeit und Identität und ist eng mit Bindungserfahrungen verknüpft. Im Kita-Alltag, der für viele Kinder einen sprachlich und kulturell neuen Raum darstellt, gibt die Familiensprache Orientierung und Stabilität. Sie ist kein Hindernis, sondern ein bedeutender Teil der Bildungsbiografie eines Kindes. Forschung zeigt klar: Je sicherer ein Kind seine Erstsprache beherrscht, desto leichter gelingt ihm der Erwerb weiterer Sprachen. Strukturen, Wortbildungsregeln und kommunikative Erfahrungen können positiv auf das Deutsche übertragen werden. Wird die Familiensprache in der Kita wertgeschätzt und sichtbar gemacht, stärkt das das Selbstvertrauen der Kinder und eröffnet ihnen mehr Mut, sich auch in der deutschen Sprache auszuprobieren.

b. Mehrsprachigkeit stärkt Identität und kognitive Fähigkeiten

Kinder, die mit mehreren Sprachen aufwachsen, verfügen häufig über ein ausgeprägtes metasprachliches Bewusstsein: Sie erkennen sprachliche Unterschiede, reflektieren Wörter bewusster und können sprachliche Muster besser vergleichen. Mehrsprachigkeit fördert kognitive Flexibilität, Aufmerksamkeit und kreative Problemlösefähigkeit. Ebenso stärkt sie die Identitätsentwicklung, da Kinder erleben, dass sie mit ihren Sprachen etwas Wertvolles in die Gemeinschaft einbringen. Für die pädagogische Praxis bedeutet das: Mehrsprachigkeit ist ein Potenzial, keine Belastung. Wenn Kinder mit unterschiedlichen sprachlichen Hintergründen in der Kita gemeinsam spielen, erzählen, streiten und verhandeln, entstehen vielfältige Lerngelegenheiten für alle – auch für deutschsprachige Kinder.

c. Sprachförderung ist alltagsintegriert, spielerisch und inklusiv

Alltagsintegrierte Sprachbildung geschieht in jeder Handlung, in jedem Dialog und in jeder Beziehungssituation – nicht in speziellen Förderinseln, sondern in den gelebten Kita-Momenten. Kinder lernen Sprache dort, wo sie handeln, fühlen, spielen und sich beteiligen. Eine inklusive Ausrichtung bedeutet, dass alle Kinder – unabhängig von Sprachstand, Entwicklungsverlauf oder Beeinträchtigungen – Zugang zu Kommunikation und Teilhabe erhalten. Dies geschieht über zugewandte Interaktion, eine klare und verständliche Sprache, unterstützende Mimik und Gestik, visuelle Hilfen wie Bilder, Piktogramme oder Gebärden sowie vorhersehbare Routinen, die Sicherheit geben. Sprache wird nicht abgefragt, sondern gemeinsam gestaltet: Fachkräfte greifen Äußerungen der Kinder auf, erweitern sie modellhaft, geben Raum für Initiative und schaffen Gesprächsanlässe, die an Interessen der Kinder anknüpfen. Im Spiel – besonders im Rollenspiel, in Projekten, bei gemeinsamen Tätigkeiten und in Peer-Interaktionen – entfalten Kinder ihre sprachlichen Fähigkeiten am stärksten. Eine inklusive, alltagsintegrierte Sprachförderung stellt somit sicher, dass jedes Kind einen Weg findet, sich mitzuteilen, verstanden zu werden und aktiv am Kita-Leben teilzunehmen.

Sprachvielfalt ist Ausdruck kultureller Identität und ein zentraler Schlüssel für Teilhabe. Kinder, die ihre Familiensprachen wertgeschätzt erleben, entwickeln stärkeres Selbstbewusstsein und mehr Offenheit gegenüber anderen. Eine inklusive Sprachbildung bedeutet daher, alle Sprachen sichtbar und hörbar zu machen – in Liedern, Spielen, Beschriftungen und Ritualen.

Theoretische Grundlage: Gogolin (2018): Mehrsprachigkeit als Normalfall; BMBF (2020): Gesamtstrategie Sprachbildung.

Wir fangen bei uns selbst an

Wie sichtbar sind Sprachen der Kinder in unserer Kita?

Wo hören Kinder ihre Sprachen im Alltag wieder?

Wie sprechen wir über Sprache und Herkunft im Team?

Gibt es bevorzugte Sprachen

Welche nonverbalen Kommunikationsformen stärken Zugehörigkeit?

Wie können Eltern sprachlich eingebunden werden?

Bilderbücher:

1. Das kleine Ich bin ich – Mira Lobe
2. Lenas Wortschatzreise – Susanne Weber
3. Ein Funkeln im Dunkeln – Ella Burfoot

Fachliteratur

Gogolin, I. (2018): Sprachliche Bildung in der Migrationsgesellschaft.

Tracy, R. (2017): Spracherwerb und Mehrsprachigkeit in der frühen Kindheit.

Links / Videos

1. BAMF: Mehrsprachigkeit in der Kita – <https://www.bamf.de>
2. YouTube: Sprache als Brücke – Frühpädagogik konkret
3. Praxisprojekt „Sprach-Kitas“ – <https://sprach-kitas.fruehe-chancen.de>
4. Linguana Sprach-App – <https://linguana.de>
5. Podcast: Kinder, Sprache, Vielfalt – Spotify

Playlist-Vorschlag (Spotify): „Sprachklang Kita“

Bonjour (Französisch)

Head, Shoulders, Knees and Toes (Englisch)

Mi cuerpo (Spanisch)

Siyahamba (Afrikanisch)

Lernumgebung

Einleitung

Eine inklusive Lernumgebung schafft Erfahrungsräume, in denen Kinder Selbstwirksamkeit erleben. Räume „sprechen“ mit – über ihre Gestaltung, Materialien und Zugänglichkeit. Vielfalt in der Lernumgebung bedeutet, Kinder mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Kulturen und Fähigkeiten aktiv mitzudenken. Theoretische Grundlage: Reggio-Pädagogik (Malaguzzi, 1998); Klinkhammer & Schäfer (2020): Räume sprechen lassen.

Wir fangen bei uns selbst an

- Welche Formen von Vielfalt sind bei uns sichtbar – und welche (noch) nicht?
- Welche Sprachen sprechen die Kinder – wie gehen wir mit ihnen um?
- Gibt es implizite Sprachverbote oder Ausschlüsse?
- Welche Bilder vermitteln unsere Bücher – wer fehlt?
- Wie vielfältig sind unsere Puppen, Figuren, Rollenspiele?
- Wie sprechen wir über Familienformen – mit welchen Begriffen?
- Werden queere Perspektiven bei uns mitgedacht?
- Wie reflektieren wir unsere eigenen (impliziten) Normvorstellungen?
- Welche Barrieren gibt es in unserer Kommunikation mit Eltern?
- Wie wird Vielfalt als Chance in unserem Konzept verankert?

Ein Blick in die Kita

- Was sagen unsere Räume über unser Bild vom Kind?
- Wer kann hier überall mitspielen – und wer nicht?
- Welche Materialien regen zum forschenden Lernen an?
- Wie berücksichtigen wir kulturelle Vielfalt in Spiel- und Bilderwelten?
- Welche Kinder sehen sich in unseren Materialien wieder – und welche nicht?
- Welche stereotypen Darstellungen gibt es noch bei uns?
- Welche queeren oder inklusiven Geschichten fehlen?
- Gibt es nur weiße Puppen, nur traditionelle Familien?
- Wie sensibilisieren wir Kinder für Vielfalt in Rollen, Berufen, Religionen?

Bilderbücher:

1. Alle da! Unser kunterbuntes Leben – Anja Tuckermann
2. Das Farbenmonster – Anna Llenas
3. Ich bin anders als du – Ich bin wie du – Constanze von Kitzing

Fachliteratur

Klinkhammer, N. & Schäfer, G. (2020): Räume sprechen lassen.
Wildgruber, A. (2019): Ästhetische Bildung in der frühen Kindheit

Links / Videos:

1. YouTube: Reggio-Räume entdecken
2. Niedersächsischer Orientierungsplan – <https://www.mk.niedersachsen.de>

3. Kita21: Nachhaltige Lernräume – <https://kita21.de>
4. Pinterest: Kita-Rauminspiration – <https://www.pinterest.de>
5. Deutsches Jugendinstitut – <https://dji.de>

Playlist-Vorschlag: „Forschen & Staunen – Lernräume mit Musik

Ich forsche gern – herrH

Was ist das? – Deine Freunde

Farbenlied – Rolf Zuckowski

Beschwerdeverfahren

Einleitung

Stellen Sie sich vor: jede Beschwerde ist ein Geschenk. Jemand vertraut uns seine Bedürfnisse an, erzählt davon, wie er selbst unter Druck gerät. Da war etwas schmerzhaft und dieser Schmerz muss gesehen werden, bevor er sich durchfrisst in den Magen, das Herz und den Nacken.

Kinder beschweren sich vielfältig. Daran können wir anknüpfen. Denn auch das wist wahr: Kindern fällt es schwer, sich über schmerzhaftes und schambesetzte Themen zu beschweren. Und wenn es um Diskriminierung geht, wird es noch schwieriger. Denn diese Erfahrungen werden in einem Kontext gemacht, in dem selten eine Person widerspricht. Kinder erleben: das ist normal, das ist ok, auch wenn es weh tut.

Was brauchen Kinder, damit sie sich über Diskriminierung beschweren können und wie können sie ermutigt werden? Wie wächst ihr Vertrauen zu ihrem eigenen Gefühl und in Erwachsene, denen sie das Gefühl anvertrauen können?

Die *Fachstelle Kinderwelten* hat in einem umfassenden Forschungsprojekt in Modellkitas dazu gearbeitet und eine umfassende und praxisnahe Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt, auf die wir an dieser Stelle verweisen. Sie ist in den Materialien verlinkt.

Damit können Sie mit dem Team ganz praktisch

- Eine Beschwerdekultur entwickeln
- Absprachen unter Erwachsenen treffen
- Beschwerdeangebote einführen
- Beschwerdebearbeitung sichern
- Beschwerdeverfahren weiterentwickeln