

Wie mit Rassismus und Diskriminierung in der Kita umgehen?

Rassismus und Diskriminierung finden auch in Kitas statt ■ Obwohl Kitas als Schlüssel zum Abbau von Bildungsungleichheit gelten, zeigt sich, dass die gesellschaftlichen Erwartungen nicht immer erfüllt werden. Kinder und Familien erleben in Kitas nicht selten Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Behinderung oder anderen Merkmalen. Dieser Artikel beleuchtet, wie Rassismus sich in die Institution Kita einschreibt und macht deutlich, dass Rassismus als tief verwurzelttes gesellschaftliches Strukturprinzip wirkt.



Dr. Seyran Bostanci

Wissenschaftliche Mitarbeiterin für die Begleitung der Modellprojekte der Säule »Vielfalt gestalten« des Bundesprogramms »Demokratie Leben!« am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung und im Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor.

Rassismus und Diskriminierung manifestieren sich in Kitas auf vielfältige Weise: z.B.: beim Zugang zur Kita, in den Interaktionen zwischen Erwachsenen und Kindern, im Personalmanagement sowie in der Gestaltung der Lernumgebung. Diese Diskriminierung erfolgt nicht zwingend absichtlich, sondern entsteht oft unbewusst und subtil durch institutionalisierte Strukturen innerhalb der Kitas. Verfahrensabläufe, alltägliche Routinen, fest verankerte Normen und die (fehlende) Repräsentation bestimmter sozialer Gruppen wirken zusammen und führen dazu, dass Diskriminierung tief in das institutionelle Gefüge der Kitas eingewoben ist.

Zugang zur Kita

Diskriminierung beginnt bereits beim Zugang zur Kita. So zeigen aktuelle Analysen, dass Kinder mit Migrationshintergrund in Kitas oft unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentation wurde lange Jahre damit erklärt, dass migrantische Familien ihre Kinder ungern in die Kita anmelden würden. Jedoch zeigen neuere Studien, dass der Betreuungswunsch von Familien mit Migrationshintergrund höher ist als

die tatsächliche Abdeckung (Schmitz/Spiess/Huebener: 2023). Dies liegt nicht nur am Mangel an Kitaplätzen, sondern auch an strukturellen Hürden, die diesen Familien den Zugang erschweren. Ein bezeichnendes Beispiel sind die Auswahlprozesse bei der Kitaplatzvergabe, die oft unbewusst durch Vorurteile und rassistische Annahmen geprägt sind. So zeigt eine Studie, dass Bewerbungen für Kitaplätze mit »deutsch klingenden« Namen erfolgreicher waren als solche mit Namen, die auf einen Migrationshintergrund hindeuten könnten (Hermes et. al. 2023). In einer aktuellen Untersuchung des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) zu »Institutionellem Rassismus in Kitas« wurde aufgezeigt, dass sich die Verteilung von Kitaplätzen teilweise an rassistischen Kriterien ausrichtet. Die

Studie offenbart, dass Kita-Leitungen bei der Auswahl der Bewerbungen bestrebt sind, eine »gesunde Mischung« unterschiedlicher kultureller Hintergründe zu schaffen. Diese Praxis führt dazu, dass Kinder, denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, in manchen Einrichtungen unterrepräsentiert sind, selbst wenn sie im Einzugsgebiet eine große Gruppe darstellen. Des Weiteren werden *weisse* nicht behinderte Kinder ohne Migrationshintergrund durch manche Leitungskräfte im Vergabeprozess bevorzugt, unter anderem deshalb, weil sie den Ruf der Einrichtung entlang gesellschaftlich verankerter rassistischer Kriterien steigern könnten.

Finanzierungspolitik befördert rassistische Auswahlprozesse

Neben der Wirkmacht rassistischen Wissens auf Auswahlkriterien bei der Kitaplatzvergabe tragen auch Finanzierungs-





und Förderpolitiken zum Phänomen der rassistischen Auswahlprozesse bei. In der NaDiRa Studie wird deutlich, wie institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen zu diskriminierenden Selektionsprozessen in der frühkindlichen Bildung beitragen können. Einige Kitaleitungen richten sich bei der Kitaplatzvergabe nach der Finanzierungslogik und halten den Anteil an Kindern mit nicht-deutscher Herkunftssprache bewusst und gezielt unter 40%. Denn bei Überschreitung dieser Quote wäre in Berlin die Anstellung einer weiteren Fachkraft erforderlich. Angesichts des erheblichen Mangels an Fachkräften versuchen Leitungskräfte damit die Notwendigkeit weiterer Einstellungen zu vermeiden. Angesichts des herrschenden Fachkräftemangels sehen sich Kitaleitungen somit teilweise gezwungen, Kinder mit nicht-deutscher Herkunftssprache aktiv abzuweisen, um alle Regelungen zu beachten und den Betrieb aufrechtzuerhalten zu können.

Rassismus und Diskriminierung auf der Spur

Aber nicht nur im Zugang zur Kita schreiben sich rassistische Logiken ein. Auch wenn rassifizierte Kinder in der Kita sind, erfahren sie Rassismus. Um rassistische Diskriminierung in der Kita zu verstehen, lohnt es sich als Team kritisch die Lernumgebung, die Sprachpraxen und Interaktionsprozesse zu hinterfragen.

Lernumgebung

Der Mangel an Vielfalt in Büchern und Spielmaterialien, in denen Schwarze

Menschen und People of Color (PoC) selten oder stereotyp dargestellt werden, ist ein deutliches Zeichen für institutionellen Rassismus. Dies trägt dazu bei, dass Kinder bereits früh mit rassistischen Wissensordnungen in Berührung kommen und diese sich in ihre Denk- und Handlungsmuster einschreiben können (Bostanci 2022). Solche Darstellungen wirken sich negativ auf die Entwicklung der Persönlichkeit aller Kinder aus: Einige erhalten wiederholt die Botschaft, sie gehörten dazu und entsprächen der Norm, was ein Gefühl der Überlegenheit fördern kann. Andere hingegen erhalten Botschaften von Nichtzugehörigkeit, was zu Gefühlen von Minderwertigkeit führen kann. Diese Botschaften begünstigen, dass Kinder bereits im jungen Alter rassistische Wissensordnungen internalisieren. Forschungsergebnisse zeigen zum Beispiel, dass Kinder auf Basis dieser rassistischen Wissensordnungen ihre Spielpartner*innen auswählen und rassistisches Wissen einsetzen, um ihre Interessen durchzusetzen (Ausdale & Feagin 2001).

Rassifizierende Sprachpraxen

Auch Sprach- und Etikettierungspraxen können Rassismus (re)produzieren. Ein Beispiel hierfür ist, wenn muslimisch gelesene Jungen als »Macho« etikettiert werden (Bostanci et al. 2022). So beschreibt eine muslimisch markierte Mutter, dass ihr Sohn dieses Etikett in der Kita bekommen hat, weil es den Tischdienst nicht machen wollte (ebd.: 6). Solche Zuschreibungen basieren auf stereotypen Vorstellungen und verfestigen eine binäre Sichtweise, die »das Andere« produziert und

abwertet. Pädagogische Überlegungen, die hinterfragen, warum das Kind nicht beim Tischdienst mitwirken möchte oder, was es brauchen könnte, um sich zu beteiligen, treten dabei in den Hintergrund. Die Handlungen des als muslimisch gelesenen Jungen, werden durch die kulturalisierende Brille des »Muslimisch-Seins« betrachtet, exotisiert und abgewertet. Daher lohnt es sich, die eigenen Bewertungsmuster kritisch zu hinterfragen und zu analysieren, inwieweit sie von diskriminierenden Normen und stereotypen Annahmen beeinflusst sind. Fragen wie »Bei welchen Kindern bin ich geduldiger? Bei welchen zugewandter? Bei welchen Kindern bin ich kreativ im Finden von pädagogisch wertvollen Antworten bei herausfordernden Situationen?« können helfen, in eine diskriminierungskritische Reflexion und Analyse zu kommen. Bei der Auseinandersetzung mit diesen Fragen geht es nicht darum, in Schuld und Scham zu versinken, sollte man erkennen, dass das eigene Denken und Handeln in bestimmten Situationen von Voreingenommenheit geprägt war. Vielmehr fördert eine Fehlerkultur, die im Team und gegenüber sich selbst Fehler zulässt, eine konstruktive Haltung. Dies ermöglicht in zukünftigen Situationen diskriminierungskritischer zu agieren.

Mangelnde Professionalisierung bei Diskriminierung und Rassismus

In der pädagogischen Praxis mangelt es häufig an einem professionellen Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung. Dies wird besonders deutlich im Fehlen der notwendigen Kompetenzen, um Rassismus im Kita-Alltag zu identifizieren und effektiv zu bekämpfen. Bisweilen neigen pädagogische Fachkräfte dazu, rassistische Praktiken in der Kita herunterzuspielen und zu bagatellisieren, oft in einer adultistischen Weise, wie das folgende Beispiel aus einem Interview illustriert:

»Was wir auch mal erlebt haben, war natürlich auch mal eine süße Situation, da hatten wir auch ein dunkelhäutiges Mädchen und da ist ein kleiner Junge immer hin und hat die so angeleckt. Und ich sagte: ›Was machst du da?‹ Und [das Mädchen] immer: ›Ich will das nicht.‹ Und er hat immer: ›Aber ich will doch nur probieren, ob das nach Schokolade schmeckt.‹ Also der hat so einen Kontakt noch nicht gehabt und hat sich halt gewundert, weil das Mädchen so schön

braun war und er dachte, sie ist mit Schokolade eingeschmiert oder so. Aber so Situationen sind dann halt total süß.« (päd. Fachkraft 3)

Solche Situationen werden oft nur auf individueller Ebene behandelt, und es hängt von der Analysefähigkeit der pädagogischen Fachkraft ab, ob die oben geschilderte Situation infantilisiert und verniedlicht oder als Rassifizierungspraktik eingeordnet wird. Zudem fehlen oft klare Verfahrensweisen und Methoden im Umgang mit Rassismus in der Kita. Pädagogische Fachkräfte fühlen sich zum Teil hilflos, wie sie das Thema Rassismus und Diskriminierung in der Kita angehen und wie sie mit Kindern darüber sprechen können. Manchmal vermeiden sie die Thematisierung von Rassismus gänzlich, etwa aus Unwissenheit, aus mangelnder Selbstreflexion, aber oft auch aus dem gut gemeinten Wunsch heraus, die Kinder vor diesen Themen schützen zu wollen. Doch die Dethematisierung von Rassismus und Diskriminierung führt nicht dazu, dass sie verschwinden. Vielmehr können sie sich weiterhin, oft unbemerkt, jedoch tiefgreifend, in den Kita-Alltag einschreiben.

Fazit

Um institutionellem Rassismus in Kitas entgegenzuwirken, sind umfassende Maßnahmen erforderlich. Dazu gehören die Überprüfung und Anpassung von Auswahlkriterien bei der Vergabe von Kitaplätzen, die Bereitstellung vielfältiger und inklusiver



Lernmaterialien sowie die Weiterbildung des Personals hinsichtlich einer diskriminierungskritischen Pädagogik. Ebenso wichtig ist die Etablierung niedrigschwelliger Beschwerdewege für Familien und die kritische Reflexion eigener Wissens- und Handlungspraktiken. Diese Veränderungen erfordern ein Umdenken auf allen Ebenen und ein klares Bekenntnis zur Vielfalt und Inklusion. Nur so können Kitas ihrem Auftrag gerecht werden, alle Kinder in ihrer Entwicklung zu unterstützen und ihnen gerechte Bildungschancen zu eröffnen. ■

Literatur

Bostanci, Seyran (2022): *Rassismus und Kindheit*, in: *Merz Zeitschrift für Medienpädagogik* (Heft 5).

Bostanci, Seyran/Biel, Christina/Neuhauser, Bastian (2022). »Ich habe lange gekämpft, aber dann sind wir doch gewechselt«. Eine explorativ-qualitative Pilotstudie zum Umgang mit institutionellem Rassismus in Berliner Kitas. In: *NaDiRa Working Papers NWP #01.*, online unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5371.pdf [Zugriff: 13.02.2024].

Feagin, Joe R. und Van Ausdale, Debra (2001): *The first R. How children learn race and racism*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers.

Hermes, H., Lergetporer, P., Mierisch, F., Peter, F. & Wiederhold, S. (2023). *Discrimination on the Child Care Market: A Nationwide Field Experiment*. *CESifo, Article 10368*.

Schmitz, S., Spiess, C. K. & Huebener, M. (2023). *Weiterhin Ungleichheiten bei der Kita-Nutzung: Größter ungedeckter Bedarf in grundsätzlich benachteiligten Familien. Bevölkerungsvorschung aktuell*, 44(2), 3–8

Kommunikation in der Kita

Eine Kitaleitung nimmt nicht nur eine besondere Rolle in der Gestaltung der Erziehungspartnerschaft ein, sie ist auch Kolleg:in, Vorgesetzte:r und Angestellter. Auf all diesen Ebenen sollte eine Leitung souverän und kompetent, aber auch sensibel und achtsam kommunizieren können.

Mit hilfreichen Tipps ist dieses Werk der ideale Begleiter für alle Gesprächssituationen.

Auch im Buchhandel erhältlich

 Wolters Kluwer

ISBN 978-3-556-09697-0,
ca. 29,00 €

Onlineausgabe
ca. € 1,40 mtl.
(im Jahresabo zzgl. MwSt)



Mehr Infos:

shop.wolterskluwer-online.de →