

**Netzwerke für  
Demokratie**  
in Kindertageseinrichtungen



# Anregungen zum Umgang mit Rassismus

Handreichung für Fachkräfte in Kita und Hort

## Was will die Handreichung sein ...

Mit dieser Handreichung wollen wir Fachkräften in sächsischen Kitas und Horten Orientierung geben.

Wir wollen an exemplarischen Fällen, Handlungsoptionen aufzeigen, die Ihnen in Ihrer pädagogischen Praxis weitere Handlungssicherheit geben sollen.

Viele Menschen, die in Deutschland aufgewachsen und sozialisiert wurden, haben bisher wenig Berührungspunkte mit dem Thema Rassismus gehabt bzw. sind sich nicht bewusst, dass Themen oder Aussagen mit Rassismus in Verbindung gebracht werden müssen. Für Menschen, die in Kita oder Hort arbeiten sollte die Fähigkeit zur kritische Reflexion der eigenen weißen Positionierung zur professionellen Handlungskompetenz gehören. Dies ist aber nicht so selbstverständlich, wie es sich liest. Wichtig ist diese Reflexion, um dabei zu helfen rassistische Diskriminierungen besser zu erkennen, um gegen sie angehen und dem eigenen pädagogischen Auftrag gerecht werden zu können.

Zur weiteren Vertiefung in das Thema empfehlen wir „Das Buch vom Antirassismus“ von Tiffany Jewell aus dem Zuckersüß-Verlag und „Deutschland Schwarz Weiß – Der alltägliche Rassismus“ von Noah Sow. Daneben gibt es noch zahlreiche weitere Autor\*innen, die sich dem Thema widmen, die wir an dieser Stelle aber nicht alle aufzählen können.





Fallbeispiel:

# „Das interkulturelle Fest“

Eine Kita einer sächsischen Großstadt, die von Kindern aus Familien mit verschiedenen sprachlichen, kulturellen und religiösen Prägungen besucht wird, plant ihr jährliches interkulturelles Fest. Um die Veranstaltung zusammen mit den Eltern vorzubereiten, laden die Leiterin und die pädagogischen Fachkräfte interessierte Eltern aller Gruppen zu einem gemeinsamen Elternabend ein. Dort kommt es zu einer heftig ausgetragenen Kontroverse.

Eine Erzieherin hatte vorgeschlagen, dass zum interkulturellen Fest alle Kinder Instrumente und Gegenstände „aus ihren Herkunftsländern“ mitbringen sollten. Außerdem sollen alle Kinder, soweit möglich, in „typischen Landestrachten“ kommen. Frau E., eine weiße Mutter eines Schwarzen Kindes, ist über diese Idee empört: „Damit bedienen wir nur rassistische Klischees! Fast alle Kinder, die hier in die Kita gehen, sind in Deutschland geboren. Soll mein Kind da vielleicht eine Trommel mitbringen oder was?“

Auch den Entwurf des Einladungsplakats kritisiert sie als rassistisch. Darauf zu sehen ist eine Mercator-Projektion der Weltkarte<sup>1</sup>, auf der die Namen von Kindern als topographische Marker verteilt sind.

Die pädagogischen Fachkräfte und die anderen Eltern halten die Vorwürfe für übertrieben. Im Streit erinnern einige Anwesende daran, dass dieselbe Mutter auch schon den alljährlich stattfindenden Kinderkarneval mit ähnlichen Argumenten versucht hatte zu verhindern. Damals waren sie und ihr Kind am Tag des Festes letztendlich nicht in die Einrichtung gekommen. Auf dem Elternabend schlägt ein Vater vor:

„Wenn es Sie so sehr stört, dann kommen Sie doch einfach nicht zum interkulturellen Fest. Natürlich wäre es sehr schade, wenn gerade Ihre Familie, die ja einen echten Migrationshintergrund hat, nicht kommt – aber so schlimm ist es auch nicht, es gibt in der Kita ja genug andere Migrantenkinder. Die kommen bestimmt alle zum interkulturellen Fest – auch, wenn ihre Eltern heute Abend nicht hier sind.“

Nun eskaliert die Situation und die Mutter wirft auch der Leiterin der Einrichtung Rassismus vor, weil sich in der Diskussion keine\*r an ihre Seite stellt.



<sup>1</sup> Die Mercator-Projektion ist die in Deutschland am meisten genutzte Darstellung der Weltkarte. Sie ist winkeltreu, aber nicht flächentreu – d. h., Länder am Äquator erscheinen viel kleiner, als sie in Wirklichkeit sind – und Europa wird als Zentrum der Karte dargestellt. Die Gall Peters-Projektion dagegen versucht, die Größenverhältnisse zwischen den Ländern richtig darzustellen – deswegen ist sie nicht winkeltreu –, und rückt Afrika ins Zentrum der Darstellung. Darüber hinaus gibt es noch viele andere Versionen der Weltkarte.

Die überwiegende Mehrheit der sächsischen Bevölkerung ist von Rassismus nicht negativ betroffen. Gleichzeitig wollen die meisten Menschen selbst auf keinen Fall rassistisch sein. Viele Weiße sind daher empört, wenn andere Menschen – v. a. Schwarze und People of Color<sup>2</sup> – bestimmte Ausdrücke oder Verhaltensweisen als rassistisch kritisieren.

Für Schwarze und People of Color, die von Rassismus negativ betroffen sind, macht sich diese Erfahrung auf verschiedene Weise bemerkbar. Sie werden täglich zu „Anderen“ gemacht – auf Basis ihrer Hautfarbe, ihrer Haarstruktur, ihrer Gesichtszüge, ihrer Sprache, ihrer Religion, ihrer Art, sich zu kleiden oder zu bewegen.

In den pädagogischen Institutionen Sachsens sind Schwarze und People of Color als Erzieher\*innen, Sozialpädagog\*innen und Lehrer\*innen die absolute Ausnahme. Wie im Rest der sächsischen Gesellschaft dominiert auch hier das Bild von Weißsein als „Normalität“ – wer nicht weiß ist, gilt nicht als normal, gilt als „anders“. Seit dem Beginn der Kolonisierung der Welt durch die europäischen Nationalstaaten wird die rassistische Erzählung der weißen Überlegenheit von Generation zu Generation weitergegeben. Dies passiert teilweise gezielt und bewusst, oft jedoch auch unbewusst und unbeabsichtigt. Eine unreflektierte Übernahme kolonialer Literatur, Geschichten, Bilder, Filme erhält und verstärkt diese rassistische Erzählung. Für Schwarze und People of Color, auch und gerade für betroffene Kinder, bedeutet die Reproduktion von Rassismus jedes Mal Schmerzen.

Ein bekanntes Beispiel für kolonialrassistische Erzählungen sind die Romane des erzgebirgischen Autors Karl May. In seinen Geschichten stehen Weiße immer als überlegen da. Die sogenannten „Indianer“<sup>3</sup> Karl Mays bestehen aus fragwürdigen Projektionen von „barbarischen Wilden“ und „edlen Wilden“ – in jedem Fall werden dort Angehörige der Native Americans und First Nations<sup>4</sup> als „Andere“ dargestellt<sup>5</sup>.

Rassismus kommt auch in pädagogischen Einrichtungen vor – oft, obwohl keine\*r der Fachkräfte das beabsichtigt. Um das rassistische Potential pädagogischer Praktiken zu verstehen und eine rassismuskritische Praxis zu entwickeln, müssen weiße Pädagog\*innen zunächst erkennen, dass sie auf Grund ihres Weißseins ungerechte Vorteile erhalten. Die Reflexion dieser ungerechten Vorteile, auch „weiße Privilegien“ genannt, ist ein anstrengender, schwieriger und schmerzhafter Prozess.

Privilegien sind zunächst unsichtbar für diejenigen, die sie haben, und werden häufig weder von pädagogischen Fachkräften noch von Vorgesetzten, Trägern, Verwaltungen, usw. erkannt<sup>6</sup>. Ein sehr bekanntes weißes Privileg ist die Möglichkeit, Kritik an Rassismus reflexartig zurückzuweisen, ohne auf Grund dieser Reaktion als „zu betroffen“, „zu emotional“ oder „zu empfindlich“ zu gelten.



<sup>2</sup> „People of Color“ (kurz: PoC) ist eine Sammelbezeichnung für alle Menschen, die durch Rassismus benachteiligt werden. Das Glossar der Neuen deutschen Medienmacher\*innen definiert den Begriff als „eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich selbst nicht so definieren. (...) Schwarz, weiß und PoC sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft.“

Siehe: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>

<sup>3</sup> Der Begriff „Indianer“, auch „I.“ oder „I-Wort“, ist eine kolonialrassistische Fremdbezeichnung. Sie fasst verschiedene, kulturell und sprachlich sehr diverse Gruppen zusammen, um sie von den europäischen Eroberern abzugrenzen, abzuwerten und ihre Ausbeutung zu rechtfertigen. Für weitere Informationen zu diesem und anderen Begriffen empfehlen wir das Buch „Wie Rassismus aus Wörtern spricht – (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk“ von Susan Arndt und Nadja Ofuately-Alazard (Unrast-Verlag 2019).

<sup>4</sup> Native Americans ist die in den USA verbreitete selbstgewählte Sammelbezeichnung für Angehörige aller indigenen Gruppen (z. B. Sioux, Lakota, Okanagan, ...); First Nations bzw. Aboriginal Peoples sind die in Kanada üblichen Sammelbezeichnungen.



<sup>5</sup> Für einen tieferen Einblick in die Kritik an Karl Mays Werk empfehlen wir ein Interview mit der Wissenschaftlerin Dr. Noa Ha bei Deutschlandfunk Kultur: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/kritik-an-karl-may-festspielen-debatten-statt-verbote-100.html>



<sup>6</sup> Die erste Liste „weißer Privilegien“ stammt von der US-amerikanischen Feministin Peggy McIntosh und wurde bereits 1988 veröffentlicht. Die Wissenschaftlerin und rassismuskritische Bildungsarbeiterin Dr. Jule Bönkost hat 2018 darauf aufbauend „Weiße Privilegien in der Schule“ für Schüler\*innen und Lehrer\*innen detailliert analysiert. Bönksts Text ist frei zugänglich unter [https://diskriminierungskritische-bildung.de/wp-content/uploads/2021/07/IDB-Paper-No-6\\_Weisse-Privilegien-in-der-Schule.pdf](https://diskriminierungskritische-bildung.de/wp-content/uploads/2021/07/IDB-Paper-No-6_Weisse-Privilegien-in-der-Schule.pdf)

## Empfehlungen für eine Reihenfolge der Bearbeitung

- 1.** Störungen haben Vorrang! Fachkräfte in Kita und Hort bieten der Person, die die Rassismus-Kritik vorgebracht hat, einen geschützten Raum zum Gespräch darüber an. Dabei versuchen sie so weit möglich, die Perspektive der Rassismus anzeigenden Person nachzuvollziehen. Die Kolleg\*innen führen das Gespräch in einem Team aus zwei Personen und laden auch die\*den Kritiker\*in dazu ein, eine Begleitperson ihres Vertrauens mitzubringen. Am Ende des Austauschs vereinbaren sie gemeinsam, welche Punkte ins Kollegium der Kita getragen werden sollen/ dürfen.
- 2.** Wenn die Auseinandersetzung unter den aktuellen Umständen nicht konstruktiv (weiter)geführt werden kann, gibt es zwei Möglichkeiten:
  - a.** Abbruch der gesamten Veranstaltung/ des Gesprächs
  - b.** Vertagen des Konflikt-Themas
- 3.** Nach dem Gespräch mit der\*dem Kritiker\*in: Information der Leiterin in vereinbarter Weise (siehe 1.) durch die beteiligten Kolleg\*innen und Verabredung eines Teamgesprächs zum Thema.
- 4.** Die Leiterin hält das Ereignis/die Kritik in den wesentlichen Punkten schriftlich fest. Empfehlenswert ist eine extra dafür zu schaffende Ablage.
- 5.** Das Ereignis/die Kritik wird zum nächsten Teamgespräch als eigener Tagesordnungspunkt aufgerufen.
- 6.** Strukturierte Besprechung des Ereignisses im Teamgespräch. Empfehlenswert ist eine moderierte Form von Gesprächsführung.
- 7.** Vereinbarungen zum Umgang mit Festlegen unmittelbarer erster Schritte (To-Do-Liste).
- 8.** Prüfen und Feststellen von Reflexionsbedarf oder Weiterbildungsbedarf aufgrund des Ereignisses/ der Kritik.
- 9.** Als Ergebnis der Teambesprechung ggf. Information und Absprache mit Fachberatung und Trägerverantwortlichen zur Akquise und Bereitstellung von notwendigen Ressourcen (Zeit, Räume, Honorare für externe Expert\*innen, ...)
- 10.** Durchführung einer Weiterbildung/teaminternen Reflexion, z. B. zum Thema rassismuskritische Pädagogik<sup>7</sup>, Kritik an Konzepten interkultureller Veranstaltungen<sup>8</sup>, rassismuskritische Öffnungsprozesse in Institutionen, ...



<sup>7</sup> Einen sehr guten Überblick über die konzeptionellen Entwicklungen „Von der Ausländerpädagogik über die interkulturelle Pädagogik zur Migrationspädagogik“ liefert dieser Artikel in der Vielfalt-Mediathek: <https://www.vielfalt-mediathek.de/auslaender-paedagogik-interkulturelle-paedagogik-migrationspaedagogik>

<sup>8</sup> Eine anschauliche Kritik an Konzepten für „interkulturelle Veranstaltungen“ bietet Aladin El-Mafaalani in seinem Buch „Das Integrationsparadox – warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt“ (2018, Köln: Kiepenheuer & Witsch).





Fallbeispiel:

# „Das interkulturelle Fest“

Fortsetzung

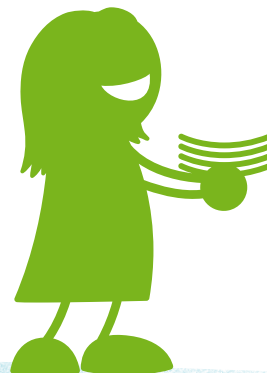
Die Leiterin bat darum, den Elternabend zu diesem Tagesordnungspunkt nicht fortzuführen. Sie kündigte an, dass sie sich mit ihren Kolleg\*innen beraten und die Eltern zeitnah über die Mitwirkung der pädagogischen Fachkräfte der Einrichtung informieren würde. Die Leiterin bat die Eltern zudem um eine Aussetzung der Planung zum interkulturellen Fest.

Im Team wurden nach intensiver Besprechung Arbeitsaufträge verteilt. Die Eltern wurden informiert, dass ein weiterer Elternabend geplant wird, zu dem sowohl Eltern als auch pädagogische Fachkräfte eingeladen werden. Die Kolleg\*innen wünschten sich in der Vorbereitung auf das gemeinsame pädagogische Gespräch einen externen Impuls zu interkulturellem Arbeiten in pädagogischen Kontexten.

Die Leiterin informierte den Träger über den Bildungs- und Beratungsbedarf. Der Träger entschied sich für eine Unterstützung der Fortbildung durch die Finanzierung der Expert\*innenberatung und -begleitung der Einrichtung.

Nach einem gemeinsamen pädagogischen Tag vereinbarten die Kolleg\*innen eine Prozessbegleitung inklusive sensibilisierenden Workshops mit Expert\*innen zum Thema „rassismuskritische Pädagogik“.

Das interkulturelle Fest wurde zu einem Literatur- und Spieletag umgewandelt. Pädagogische Fachkräfte luden die Eltern ein, für den Tag Bücher und Spiele mitzubringen bzw. zu empfehlen, die ihnen als geeignet dafür erschienen, Kinder für einen wertschätzenden Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt zu sensibilisieren.



#### HINTERGRUNDINFORMATIONEN

## Rassismus im pädagogischen Kontext



Vielfalt-Mediathek: Bildungsmaterial gegen Rechtsextremismus, Menschenfeindlichkeit und Gewalt. Für Demokratie, Vielfalt und Anerkennung: <https://www.vielfalt-mediathek.de/>

#### Zum Weiterlesen:



Bendiek, Lisa (2020): Versuche, Rassismus zu verlernen – praktische Anregungen für weiße Pädagog\*innen: <https://rise-jugendkultur.de/pdfexport/3330>



Bönkost, Jule (2018): Weiße Privilegien in der Schule: [https://diskriminierungskritische-bildung.de/wp-content/uploads/2021/07/IDB-Paper-No-6\\_Weiße-Privilegien-in-der-Schule.pdf](https://diskriminierungskritische-bildung.de/wp-content/uploads/2021/07/IDB-Paper-No-6_Weiße-Privilegien-in-der-Schule.pdf)

El- Mafaalani, Aladin (2018). Das Integrationsparadox – warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln: Kiepenheuer & Witsch



Fereidooni, Karim (2019): Rassismuskritik für Lehrer\*innen und Peers im Bildungsbereich. Zwei Praxisbeispiele aus dem Schulunterricht: <https://schwarzkopf-stiftung.de/bildung-und-reisen/materialien/rassismuskritik-fuer-lehrerinnen-und-peers-im-bildungsbereich/>



Ha, Noa K.: „Kostüme sind nicht unschuldig“ – Interview in der ZEIT: <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2018-02/noa-k-ha-karneval-kolonialismus-interview>

Mecheril, Paul/Castro Varela, Maria do Mar/Dirim, Inci/Kalpaka, Annita/Melter, Claus (2010): Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz.

Ogette, Tupoka (2020): Exit Racism – rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast



#### HINTERGRUNDINFORMATIONEN

## Expert\*innen für rassismuskritische Pädagogik in Sachsen



Fachstelle Jugendhilfe, Kulturbüro Sachsen e. V.: <https://kulturbuero-sachsen.de/arbeitsbereiche/fachstelle-jugendhilfe/>



Connect – Jugendhilfe migrations-sensibel und menschenrechtsorientiert gestalten, AGFJ Sachsen: <https://www.agfj-sachsen.de/connect.html>



ZEOK e. V. – Weiterbildungsangebote u. a. zu vorurteilsbewusster Religionsbildung, Sensibilisierung für antimuslimischen Rassismus, wertschätzenden Umgang mit Mehrsprachigkeit: <https://www.zeok.de/bildung/erwachsenenbildung/fortbildungen/>



[www.dkjs.de](http://www.dkjs.de)

#### IMPRESSUM

**Herausgeberin:** Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH  
(Fachstelle Jugendhilfe im Kulturbüro Sachsen e. V.)  
Tempelhofer Ufer 11 | 10963 Berlin | Tel.: (030) 25 76 76-0  
[www.dkjs.de](http://www.dkjs.de) | [info@dkjs.de](mailto:info@dkjs.de)

**Konzept und Redaktion:** Ina Zapff, Esther Uhlmann (DKJS)  
**Text:** Danilo Starosta, Lisa Bendiek (Fachstelle Jugendhilfe  
im Kulturbüro Sachsen e. V.)  
**Gestaltung:** Sarah Haßheider  
**Druck:** B. Krause GmbH, Radebeul

#### Ihre Meinung ist uns wichtig!

Wie hat Ihnen die Publikation gefallen? Was können wir noch besser machen? Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung an [feedback@dkjs.de](mailto:feedback@dkjs.de)

Die Inhalte dieser Publikation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Es wird jedoch keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen. Alle Links wurden von der Redaktion im November 2022 überprüft.

© DKJS 2022

*Netzwerke für Demokratie in Kindertageseinrichtungen* ist ein Programm der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) und wird gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Kultus. Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



deutsche kinder- und jugendstiftung