

---

HANDOUT ZUR  
FORTBILDUNGSREIHE  
FAMILIE & DEMOKRATIE STÄRKEN

---

PROJEKT ELTERNSTÄRKEN (Hg.)  
BERATUNG, VERNETZUNG, FORTBILDUNG ZUM THEMA FAMILIE & RECHTSEXTREMISMUS

## IMPRESSUM

Herausgeber\_in:  
Projekt ElternStärken, pad gGmbH  
Sewanstraße 43  
10319 Berlin

Telefon: 030.99 270 555  
Mobil: 0 177 .68 439 59  
[<http://www.elternstaerken.de>]  
E-Mail: [eva\\_prausner@elternstaerken.de](mailto:eva_prausner@elternstaerken.de)

Nachdrucke der Texte sind nur mit  
Quellenangabe gestattet und bedürfen  
der Zustimmung der Autor\_innen.

Konzeption & Redaktion:  
Eva Prausner  
1. Auflage, Erscheinungsdatum: 12/2019

V.i.S.d.P.: Andreas Wächter, pad gGmbH, Kastanienallee 55, 12627 Berlin



## INHALTSVERZEICHNIS

### HANDOUT ZUR FORTBILDUNGSREIHE: FAMILIE UND DEMOKRATIE STÄRKEN – DIE ARBEIT MIT ELTERN UND KINDERN IN KITAS, FAMILIENZENTREN, KINDERTAGESPFLEGE UND SCHULE ZWISCHEN POSITIONIERUNG UND WERTSCHÄTZUNG

---

#### Teil 1

##### **Vielfaltsorientierung**

- S. 4** Vielfaltsorientierung: Anforderungen in der Arbeit mit Kindern und Eltern

---

#### Teil 2

##### **Professionelle Orientierungen**

- S. 5** 2.1 Exkurs: Pädagogische Grundlagen und ethische Reflexionen
- S. 5** 2.2 Exkurs: Elternrechte und Kinderrechte – Welche Normen werden berücksichtigt?

---

#### Teil 3

##### **Handlungsmöglichkeiten**

- S. 7** 3.1 Die Interaktion mit Eltern
- S. 7** 3.2 Die Interaktion mit Kindern
- S. 8** 3.3 Welche Rolle spielt das Team?
- S. 9** 3.4 Gesprächsmethoden

- S. 11** 

---

**Begriffe & Definitionen**

- S. 14** 

---

**Verwendete Literatur & Quellen**

- S. 15** 

---

**Weitere Literaturempfehlungen**

# 1. Vielfaltsorientierung

## VIELFALTSORIENTIERUNG: ANFORDERUNGEN IN DER ARBEIT MIT KINDERN UND ELTERN

Eltern wünschen sich für ihre Kinder ein Aufwachsen unter bestmöglichen Bedingungen. Für die meisten zählen hierzu nicht nur Sicherheit und leibliches Wohlergehen, sondern auch eine Sozialisation in die eigenen Wertvorstellungen. Nicht immer passen die Vorstellungen der Erwachsenen diesbezüglich zu den Bedürfnissen und Wünschen der Kinder. Die Perspektiven von Eltern und Kindern, aber auch von Eltern und Fachkräften der Erziehungs- und Bildungsarbeit, können durchaus sehr unterschiedlich sein. Dies kann Rollenerwartungen betreffen, Erziehungsstile oder Ernährungsvorstellungen, Moral- und Wertvorstellungen, die Akzeptanz sexueller Orientierungen oder Fragen von Geschlechteridentitäten.

In einer heterogenen Gesellschaft ist dies nicht per se problematisch – wo vielfältige Lebensformen und Weltansichten existieren, divergieren die Vorstellungen darüber, was gut und richtig ist für das Kind und auch, was nicht. Schwierig wird es dort, wo die Vielfaltsorientierung der Einrichtung mit Handlungsweisen von Eltern in Konflikt geraten, die diese Orientierung an demokratischen Werten nicht teilen. Fachkräfte können sich in ihrem beruflichen Alltag mit Eltern konfrontiert sehen, die in der Einrichtung Vorurteile gegenüber Angehörigen bestimmter Gruppen äußern, sich diskriminierend verhalten oder eine extrem rechte Zugehörigkeit zum Ausdruck bringen.

Mit Blick auf die Interessen und das Wohl des Kindes sind Fachkräfte auf eine konstruktive Kooperation mit den Eltern angewiesen, auch wenn sich die Einstellungen manchmal fundamental widersprechen. Die Frage lautet also: Wie lässt sich ein tragfähiges Arbeitsbündnis zu den Eltern herstellen, ohne diskriminierende Äußerungen zu ignorieren oder extrem rechte Positionen zu verharmlosen? Wie gehe ich als Fachkraft damit um, wenn Kinder aus „Erwachsenenmund“ Vorurteile übernehmen? Was bedeutet das für die Arbeit mit Eltern?

In den folgenden Darstellungen werden einige Überlegungen zu diesen Fragen angestellt, die als Reflexionsangebote für die pädagogische Praxis gedacht sind.

## 2. Professionelle Orientierungen

PROFESSIONELLE ORIENTIERUNGEN: INKLUSION VON PERSONEN, EXKLUSION VON DISKRIMINIERUNGEN

### Die Beziehung zwischen Kind und Fachkräften

In einer vielfaltsorientierten Pädagogik sollten Fachkräfte ihre Praxis stets daran ausrichten, dass alle Kinder – unabhängig von ihrem konkreten Verhalten – die gleichen Rechte auf Anerkennung und Wertschätzung haben und einen eigenen Subjektstatus erleben können. Pädagog\_innen stehen hier auch vor der schwierigen Herausforderung, verletzendes oder gar diskriminierendes Verhalten von Kindern offensiv zu delegitimieren und zu exkludieren, das betreffende Kind aber zeitgleich zu inkludieren und einen pädagogischen Rahmen zu schaffen, in dem das Kind lernt, ebenfalls die Gleichwürdigkeit und die Rechte aller Menschen zu achten.

### Die Beziehung zwischen Eltern und Fachkräften

Ähnliches gilt auch in der Beziehung zwischen Eltern und Fachkräften. Diese müssen grundsätzlich – aber insbesondere bei rassistisch motivierten Haltungen und Handlungen von Eltern – ein Dilemma bearbeiten: Die Eltern sind als Personen wertzuschätzen, in ihrer Erziehungsfunktion anzuerkennen und für eine Kooperation bei der Betreuung, Erziehung und Bildung des Kindes zu gewinnen. Zugleich ist – mit Blick auf die in der Einrichtung gültigen Wertorientierungen und den Schutz der Kinder und Eltern – solchen Positionen und Handlungen aktiv und kritisch entgegenzutreten (vgl. Nentwig-Gesemann u.a. 2015, S. 29). Auf welchen normativen Grundlagen basiert diese Orientierung in der professionellen Praxis?

#### 2.1 EXKURS: PÄDAGOGISCHE GRUNDLAGEN UND ETHISCHE REFLEXIONEN

Wenn wir die angesprochenen Herausforderungen aus einer ethischen Perspektive betrachten, haben wir es bei diesem Thema mit wichtigen Grundprinzipien des Rechtsstaats (Menschenwürde, freie Entfaltung, Gleich-

behandlungsgebot) zu tun. Diese Prinzipien bestimmen den Handlungsrahmen und werden als selbstverständliche Rahmenbedingungen vorausgesetzt. Ethische Überlegungen eröffnen eine zusätzliche Ebene des Nachdenkens. Es geht hier um Werte und Haltungen, die zur normativen Grundlage des pädagogischen Handelns gehören.

Grundsätzlich gilt: Fachkräfte des öffentlichen Dienstes und des Erziehungs- und Bildungsbereichs dürfen sich nicht an einer Normalisierung und Verharmlosung nationalsozialistischer Symbolik bzw. rassistischer oder diskriminierender Äußerungen beteiligen. Mit anderen Worten: Es gilt die moralisch-politische Pflicht der aktiven Zurückweisung menschenverachtender Botschaften (Großmaß 2012, S. 14). Dies setzt die Überzeugung voraus, dass die Abwertung eines Menschen aufgrund eines Merkmals seiner Person wie Alter, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, sozioökonomischer Status, ethnische Herkunft etc. ungerecht und inakzeptabel ist. Diese Überzeugung wird in diversen verbindlichen Gesetzen gegen Diskriminierung für das jeweilige Arbeitsfeld niedergelegt (u.a. Grundgesetz, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, der Kinderrechtskonvention, der Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung, den Länderverfassungen, dem KitaFörderungsgesetz Berlin, dem Bildungsprogramm Berlin). Pädagog\_innen sind herausgefordert, sich der eigenen Werteorientierung klar zu sein, sie als moralischen Maßstab in Alltagssituationen anzulegen und sie in Konfliktsituationen transparent zu machen.

#### 2.2 EXKURS: ELTERNRECHTE UND KINDERRECHTE – WELCHE NORMEN WERDEN BERÜCKSICHTIGT?

Von zentraler Bedeutung sind die Elternrechte, die durch das Grundgesetz garantiert sind: „Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht“ (Art. 6, Abs. 2 GG), wobei kein bestimmtes Erziehungsziel verfassungsrechtlich vorgegeben ist. Eltern können daher ihre Kinder frei von staatlichen Eingriffen nach eigenen Vorstellungen

erziehen. Dem Recht der Eltern auf weltanschauliche Erziehung ist hier jedoch „eine Grenze gesetzt durch höherrangige Güter – das seelische und körperliche Wohl des Kindes – das dem elterlichen Recht übergeordnet ist“ (Hemminger 2004, S.7). Die Gesetzgebung sieht Kinder nicht einfach als Objekte ihrer Eltern, sondern selbst als Träger von Grundrechten: die Glaubensfreiheit des Kindes, seine Menschenwürde, sein Grundrecht auf Entfaltung seiner Persönlichkeit, seine Selbstbestimmung und sein Autonomiebestreben. Anstelle der Unterordnung unter den Willen der Eltern oder des Überstülpens von Meinungen tritt eine Beziehung auf der Basis gleicher Grundrechte, in der die Würde und die Rechte der Kinder neben denen der Erwachsenen einen selbstverständlichen Platz einnehmen (vgl. Maywald 2016, S.27).

Die Kinderrechte, die über eine UN-Konvention Geltungsanspruch gewinnen, sind ein wichtiger Baustein pädagogischen Handelns. Das völkerrechtlich verbrieftete Recht auf lebenslange und inklusive Bildung stellt einen der höchsten Grundsätze dar und bedeutet konkret, dass jedes Kind – ungeachtet seines Geschlechts, seiner Herkunft, Religion, Lebensweise, seines Alters und Entwicklungsstandes – das Recht hat, in seiner Individualität wertgeschätzt und in der Entfaltung seiner Potenziale gefördert zu werden. Die Zuerkennung dieses Rechts ist mit einer Pflicht verbunden: Alle in der sozialen Arbeit involvierten Personengruppen haben dafür Sorge zu tragen, dass Menschen- und Kinderrechte nicht in Frage gestellt oder verletzt werden. Fachkräfte haben den Auftrag, demokratische Grundwerte zu leben und zu verteidigen und die ihnen anvertrauten Kinder in diesem Sinne zu erziehen. (...) Dafür brauchen Kinder verlässliche und ihnen zugewandte Bezugspersonen – diese Anwaltschaft zu übernehmen, ist die Kernaufgabe pädagogischer Fachkräfte (Nentwig-Gesemann u.a. 2015, S.23).

# 3. Handlungsmöglichkeiten

WAS BEDEUTEN DIE EBEN VORGESTELLTEN BERUFSETHISCHEN GRUNDLAGEN FÜR DIE INTERAKTION MIT ELTERN UND KINDERN IN DER PRAXIS?

## 3.1 DIE INTERAKTION MIT ELTERN

Gehen wir von der weiter oben bereits angedeuteten Situation aus, eine Mutter oder ein Vater äußert sich in der Kita und in Gegenwart anderer Eltern pauschal abwertend über Familien mit Einwanderungsgeschichten.

Oft fallen „problematische“ Äußerungen in sogenannten „Tür- und Angelsituationen“, in denen für ein Gespräch nicht viel Zeit bleibt. Hier wäre eine kurze inhaltliche Positionierung bzw. Stellungnahme angemessen, in denen die Grundsätze und pädagogischen Ziele der Kita vertreten werden. Folgende inhaltliche Positionierung wäre denkbar, wenn sich Eltern wünschen, dass ihr Kind nicht mit einem Kind anderer Herkunft spielen soll:

*„Uns ist es sehr wichtig, dass Ihr Kind selber entscheiden darf, mit welchem Kind es spielen möchte. Kinder lernen hier einen offenen Umgang miteinander und sie lernen auch, sich gegenseitig in ihrer Unterschiedlichkeit zu respektieren. Ich habe als Fachkraft eine besondere Verantwortung, dass kein Kind ausgegrenzt oder verletzt wird. Auch Ihr Kind genießt diesen Schutz. Im Spiel lernt Ihr Kind wichtige soziale Kompetenzen, die ihm in der Schule und im weiteren Leben weiterhelfen. Gerne würde ich mit Ihnen in Ruhe darüber sprechen und Sie zu einem Gespräch einladen. Könnten Sie sich Mittwochnachmittag eine halbe Stunde Zeit nehmen?“*

In folgenden Gesprächen lässt sich nun herauszufinden: Wie reagieren die adressierten Eltern auf das Anliegen der Fachkraft? Lassen sich Eltern irritieren, lenken sie ein oder lassen sie gar keine Differenzierungen zu? Je genauer die Einschätzung des Gegenübers, desto klarer lassen sich Grenzen, aber auch Chancen und Spielräume eines Dialogs ausloten. Eine Haltung gilt als gefestigt, wenn keine Relativierungen, kein Abwägen der eigenen Meinung zugelassen wird. Wenn Konflikte in Bezug auf gruppenfeindliche Orientierungen entstehen, ist die Fach-

kraft aus ihrer Position heraus verpflichtet, in den Dialog zu gehen: „Wir haben beobachtet...“ „Es entspricht nicht unseren Umgangsformen...“ „Wir möchten, dass Sie uns darin unterstützen, dass...“ Je herausfordernder die Arbeit mit diesen Eltern, desto reflektierter muss die Beziehung zu den Eltern gestaltet werden (Nentwig-Gesemann u.a. 2015, S. 27).

Abwertende und ausgrenzende Aussagen über Kinder oder Eltern dürfen nicht unwidersprochen im Raum stehen bleiben und erfordern eine unmittelbare Intervention. Zu bedenken ist: Es geht nicht nur um das Eltern-Teil, von dem die Diskriminierung ausgeht, sondern auch um die Anwesenden in der Situation. Ein Nichtreagieren könnte signalisieren, dass „Diskriminieren erlaubt ist“. Vor allem für Eltern oder Kinder mit Diskriminierungserfahrungen kann es ein wichtiges Signal sein, dass die Fachkraft die persönliche Verletzung erkennt und für das Recht eintritt, nicht diskriminiert zu werden.

## 3.2 DIE INTERAKTION MIT KINDERN

In Kitas oder Grundschulen beobachten Fachkräfte auch, wie Kinder von ihren Eltern oder Erwachsenen Vorurteile übernehmen und in die Einrichtung tragen. Auch Kinder drücken ihre Ablehnung von Spielpartner\_innen mitunter durch den Verweis auf ein bestimmtes Gruppenmerkmal aus. Sie verweisen in ihrer Ablehnung auf Unterscheidungsmerkmale wie Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Behinderung und meinen zu wissen, welche Merkmale „besser“ oder „schlechter“ sind und welcher Gruppe man Unterlegenheit und Überlegenheit zuspricht (Wagner 2015, S. 43).

### Beispielsituation

Mit der folgenden Situation sahen sich Fachkräfte in einer Einrichtung konfrontiert: Ein Junge fasst einen Jungen im Morgenkreis nicht an. Das Kind drückt seine Ablehnung ihm gegenüber mit dem Verweis auf ein (Gruppen-) Merkmal, nämlich seine Hautfarbe aus. Voraussetzung für eine gelingende Intervention ist in dieser Situation, dass Fachkräfte vorurteilsbasierte Ablehnung

und Ausgrenzung erkennen und eingreifen. Die Fachstelle Kinderwelten empfiehlt, zuerst mit dem ausgegrenzten Kind in Kontakt zu gehen:

*„Das war gemein von Stefan, Dich wegen deiner Hautfarbe zu beleidigen. Wir haben verabredet, dass hier kein Kind verletzt werden darf. Sollen wir mal ausprobieren, wie Du Stefan das sagen kannst?“* Dem ausgrenzenden Kind könnte entgegnet werden: *„Das war nicht richtig, Andy zu beleidigen. Wir haben alle eine Hautfarbe und keine Hautfarbe ist besser oder schlechter als die andere. Wir haben gemeinsam eine Regel vereinbart: Kein Kind darf beleidigt und verletzt werden.“*

Alle Kinder erhalten durch die Intervention Informationen darüber, welcher Umgang hier erwünscht ist. Es braucht eine ruhige und dennoch bestimmte Reaktion: Ruhig in der Bezugnahme auf die Kinder und klar in der Positionierung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung. Jeder Konfliktfall eignet sich, um mit Aushandlungen zu beginnen und Grundregeln zu verabreden. Diese Grundregeln sind verbindlich und stehen nicht zur Disposition. Sie dienen dem Schutz von Kindern und gelten immer und für alle. Dagegen sind konkrete Verfahrensregeln veränderbar, wie z.B. die Arbeitsteilung beim Aufräumen oder Tischdecken (ebd. S.45).

### Was bedeutet diese Konfliktsituation für den Umgang mit den Eltern?

Haben wir Grund zur Annahme, dass ein Kind explizite diskriminierende Botschaften von zuhause mitbringt und wird beobachtet, dass es damit Kinder oder Eltern angreift, so ist ein Gespräch mit den Eltern erforderlich:

*„Guten Tag Herr M., danke, dass Sie sich Zeit nehmen für dieses Gespräch. Ich hatte Ihnen schon am Telefon kurz das Problem geschildert, worüber ich mit Ihnen gerne sprechen möchte. Sie wissen von Ihrem Sohn, dass wir jeden Morgen mit einem Morgenkreis beginnen und sich die Kinder zu Beginn an die Hand nehmen. Das hat bisher auch immer gut geklappt, nur am Dienstag weigerte sich Ihr Sohn, Andy anzufassen mit der Begründung, er sei schwarz und „dreckig“. Ich habe sofort deutlich gemacht, dass kein Kind beleidigt werden darf und dass keine Hautfarbe dreckig ist. Ihr Sohn bestand weiter darauf, Andy nicht anzufassen. Ich bin überrascht über Stefans Äußerungen und mache mir Sorgen.“*

*Haben Sie schon einmal ein ähnliches Verhalten bei Stefan beobachtet?*

*Unsere Aufgabe ist es, Gerechtigkeit für alle Kinder herzustellen und jedes Kind vor Ausgrenzung und Diskriminierung zu schützen. Ich verspreche Ihnen, dass auch Stefan diesen Schutz genießt. In einer solchen Atmosphäre können alle Kinder am besten lernen. Ich bitte Sie, uns zu unterstützen, dass Stefan Kindern mit Respekt und Fairness begegnet. Ich erlebe Ihren Sohn als starkes Kind mit einer großen Hilfsbereitschaft.“*

Hier wird das pädagogisch-ethische Konzept der Einrichtung nochmal stark gemacht. Es wird vermittelt, dass das Verhalten von Stefan nicht akzeptabel ist, er aber als Teil der Gemeinschaft gewollt ist und genauso wie alle anderen Kinder den Schutz vor Ausgrenzung und Abwertung bekommt. Der Vater ist aufgefordert, Verantwortung – nicht nur für sein Kind – zu übernehmen.

### 3.3 WELCHE ROLLE SPIELT DAS TEAM?

Der Umgang mit dem Phänomen kann nicht im Alleingang, sondern nur in reflexiver Bearbeitung durch ein kompetentes System, z. B. in Form von kollegialer Beratung im Team bewältigt werden. Wir haben hier einige Punkte zusammengetragen, die aufzeigen, in welcher Weise das Team der Einrichtung in Situationen wie den oben beschriebenen reagieren kann:

- Teams sollten eine klare und ethisch-moralisch begründete Position gegenüber ausgrenzenden, gruppenfeindlichen und extrem rechten Äußerungen entwickeln und vertreten (...) (Nentwig-Gesemann u.a. 2015, S.29).
- Es ist wichtig, dass das Team und jede einzelne Fachkraft ihre Professionalität demonstrieren, indem sie sich in Kinder und Eltern hineinversetzen und ihnen aufzeigen, was Kinder für gelingende Entwicklungsprozesse brauchen und dass Ausschluss und Abwertung jedes Kind beim Lernen hindert. Den Eltern wäre zu vermitteln, dass sich darauf die Regeln des Miteinanders in der Einrichtung gründen und Verletzungen und Ausgrenzung darum nicht geduldet werden (Wagner 2015, S.44).

- Auch Fachkräfte greifen auf Bewertungen und Vorurteile zurück, die im gesellschaftlichen Diskurs vorherrschen. Inwiefern wird das eigene Denken/die eigene Wahrnehmung durch Vorurteile erschwert und steuern unsere Vorannahmen unser Kommunikationsverhalten?

- Das Team setzt sich mit dem Einfluss sozialer Gruppenzugehörigkeit auseinander, reflektiert den Zugang zu Privilegien und spürt Benachteiligungen und Barrieren im institutionellen Kontext auf, die Kindern den Zugang zu Bildung erschweren. Eine besondere Aufmerksamkeit gilt Kindern, die ein hohes Risiko haben, benachteiligt und ausgegrenzt zu werden.

- Diskriminierungen lassen sich nicht mit einer Intervention „erledigen“. Sie müssen eingebettet sein in ein inklusives Grundkonzept, z. B. mit Kindern Regeln für einen gerechten Umgang vereinbaren und die Perspektive der Personen mit Diskriminierungserfahrungen einholen (ebd. S. 46).

- Die Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes für die Einrichtung unterstützt ein Team dabei, sich der berufsethischen Grundsätze und Werte zu vergewissern und diese gegenüber den Eltern und den Kindern zu vertreten.

- Der Kontakt zum Träger und zu weiteren Institutionen im Sozialraum, der Aufbau von Kommunikationsnetzen ermöglicht Erfahrungsaustausch, kollegiale Beratung und den Aufbau tragfähiger und nachhaltiger Konzepte und Strukturen (...)

(Nentwig-Gesemann u.a. 2015, S. 29).

### 3.4 GESPRÄCHSMETHODEN

Für die Arbeit mit den Eltern haben wir einige Methoden zusammen getragen, die sich in der Praxis bewährt haben.

#### Nachfragen und Hinterfragen

Die Chance des Ansatzes besteht darin, durch Nachfragen Irritationen und Widersprüche bei dem/der Gesprächspartner\_in über ihre/seine Behauptung oder Parole zu erzeugen. Die Haltung der Fachkraft ist dabei neugierig und offen. Gleichzeitig erhält sie durch Nachfragen Informationen über Motive und den Grad der Überzeugung des Gegenübers. Das Risiko des Nachfragens besteht darin, dass sich das Gegenüber in „Endlosschleifen“ begibt, also eine (diskriminierende) Behauptung an die nächste reiht, und die Fachkraft mit ihren kritischen Positionen in die Defensive gerät und nicht deutlich wird, was sie eigentlich vertritt. Gefragt werden kann bspw.:

- „Verstehe ich Sie richtig?“
- „Wo haben Sie das erlebt?“
- „Können sie sich vorstellen, dass es für Ihre Beobachtung auch eine andere Erklärung gibt?“
- „Ist Ihnen die Bedeutung dieses Wortes bewusst?“
- „Was verstehen Sie unter „weiße deutsche KiTa?“
- „Was sind Ihre Befürchtungen?“

#### Ich-Botschaften

Die Methode der Ich-Botschaft besteht darin, dass dem Gegenüber ein Problem erläutert wird, ohne dabei eine Anklage zu formulieren. Sie erläutern, wie es Ihnen in der Situation geht. Dadurch kann die Person Ihr Anliegen besser nachvollziehen oder sogar verstehen. In „Du-Botschaften“ vermitteln wir unseren Gesprächspartner\_innen, was uns an ihm oder ihr stört: „Sie sind unpünktlich.“ „Sie sind unzuverlässig“ und lösen dabei eine Verteidigungshaltung aus, die keine Offenheit mehr zulässt.

Die Ich-Botschaft besteht aus drei Teilen: (1) Schilderung der Situation, (2) Offenlegung des eigenen Empfindens (ein Gefühl), (3) die Begründung, „weil...“, (4) der „große Punkt“ (nach der Ich-Botschaft keine weiteren Erklärungen folgen lassen, sondern abwarten und schauen,

10 wie Ihr Gegenüber reagiert). Mit dieser Methode kann Ihr Gegenüber selber entscheiden und die Verantwortung übernehmen (Mienert/Vorholz, 2007, S. 51).

- „*Ich bin verwundert über Ihren Wunsch.*“
- „*Ich habe die Befürchtung, dass...*“
- „*Ich bin überrascht, dass...*“
- „*Ich bin erschrocken über...*“

### Die Positionierung

Eine Positionierung kann durch eine kurze Stellungnahme erfolgen, die keine Diskussion eröffnen soll. Hier geht es vor allem darum, Haltung zu zeigen und Modell zu sein für respektvolles Verhalten allen Menschen gegenüber. Die Fachkraft signalisiert allen Anwesenden in der Situation, dass sie für die Rechte und den Schutz aller Kinder eintritt und dass diese Regel allgemeingültigen Charakter hat.

- „*Ich habe dazu eine andere Meinung, weil...*“
- „*Wir haben uns als Team dafür entschieden, weil...*“
- „*Wir sind keine „weiße deutsche Kita“. Wir sind eine Kita in Deutschland, die für Vielfalt steht. Alle Kinder gehören dazu und Ausgrenzen ist hier nicht erlaubt.*“

### Mit pädagogischen Grundsätzen und dem Leitbild argumentieren

Jede Intervention, jede Regel und jeder Widerspruch der Fachkraft zu bestimmten Äußerungen von Eltern sollte begründet werden. Ethik und Moral erklären sich nicht von selbst. Ihr Gegenüber hat das Recht zu erfahren, warum Sie bestimmte Meinungen nicht teilen bzw. warum es in der Kita Regeln des Miteinanders gibt. Hier lässt sich mit den pädagogischen Zielen und Grundsätzen der Einrichtung argumentieren.

- „*Ein wichtiges Ziel ist, dass Kinder lernen mit Unterschieden respektvoll umzugehen und sich gegen Ungerechtigkeiten zu wehren.*“
- „*Unsere Einrichtung steht für...*“

### Tragfähige Beziehung aufbauen, Bedingungen der Zusammenarbeit klären

- „Was Sie da ansprechen ist ein wichtiges Thema.“
- „Ich würde gerne mehr über die Gründe erfahren, warum Sie...“
- „Mir ist eine gute Zusammenarbeit mit Ihnen im Interesse Ihres Kindes wichtig.“
- „Ich freue mich, dass Sie mit Ihrem Anliegen zu mir kommen. Ich möchte gerne mehr darüber erfahren. Können Sie nächste Woche...?“
- „Ich möchte gemeinsam mit Ihnen über unsere Kooperation nachdenken. Was wünschen Sie sich von mir?“

# Begriffe & Definitionen

**Stereotypisierung** ist die einseitige Darstellung von Menschen. Es handelt sich um feststehende und vereinfachende Bilder von Personen oder einer bestimmten Gruppe (z.B. Schotte gleich Schottenrock).

**Vorurteile** sind Werturteile über Menschen oder über Gruppen von Menschen, bei denen bestimmte Merkmale verknüpft werden mit der Unterstellung von Fähigkeiten oder Unfähigkeiten. Diskriminierende Vorurteile sind abwertende Urteile über soziale Gruppen, die gesellschaftlich benachteiligt sind. Dies geschieht im Rückgriff auf bestimmte gesellschaftliche Hierarchien und Bewertungen und knüpft an bereits bestehende gesellschaftliche Bilder über bestimmte Gruppen von Menschen an. (...) (Wagner 2015, S. 43)

**Diskriminierung** ist immer eine Verletzung der Würde und somit eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Der Begriff Diskriminierung ist weit gefasst und kann sich auf Merkmale und Schutzgründe wie Lebensalter, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Geschlecht und sozioökonomischer Status beziehen. Der Ansatz erkennt an, dass verschiedene Merkmale, an denen Diskriminierung ansetzt, gleichermaßen schutzwürdig sind. All diese Diskriminierungsformen haben eins gemeinsam: sie unterscheiden Menschen nach Gruppenmerkmalen, hierarchisieren diese und leiten daraus die Legitimation für Diskriminierung ab. So tragen diskriminierende Bilder zu einer Aufwertung des „Eigenen“, des dominanten „Wir“ und des damit verbundenen Selbstbildes auf Grundlage der Abwertung des „Anderen“ bei. Von diesem Ungleichheitsverhältnis profitieren in der Folge Personen in Form von Privilegien, etwa bei der Wohnungs- oder Stellensuche. (...) (Foitzik u.a. 2019, S. 29)

**Rassismus** beschreibt ein gesellschaftlich tief verankertes System, das auf verschiedenen, klar voneinander abgegrenzten Menschengruppen beruht. Dafür werden willkürlich sichtbare und unsichtbare, behauptete oder wirkliche biologische Merkmale herangezogen, z.B. Hautfarbe,

Kopfform, Blut etc. Den so voneinander abgegrenzten Menschengruppen (»Rassen«, Kulturen, Völker oder Ethnien) werden meist negative, biologische und/oder kulturelle Eigenschaften zugeschrieben. Beispielsweise werden aus Afrika stammende Menschen seit dem Kolonialismus als wild, brutal, dumm und emotional kindisch beschrieben. Solche geschaffenen Bilder werden als Rechtfertigung für einen unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen, Rechten und symbolisch-kultureller Zugehörigkeit/ Teilhabe genutzt. Rassismus produziert Strukturen der Ungleichheit, verschleiert sie als »natürlich« und stellt sie so als »gerecht« dar. Ein Beispiel hierfür ist die überdurchschnittlich hohe Sonderschulquote der Kinder von Migrant\*innen, die auf strukturell diskriminierende Auslesemechanismen zurückzuführen ist. Der postkoloniale Rassismus nutzt eher kulturalisierende als biologische Unterscheidungen, hat aber eine direkte Kontinuität zum „alten“ kolonialen Rassismus. (Berliner Register)

**Antimuslimischer Rassismus** bezeichnet jene Form von Rassismus, die sich in diskriminierender Weise gegen Personen richtet, die als Muslim\*innen kategorisiert werden. Dabei spielt es in der Regel keine Rolle, ob die so markierten tatsächlich muslimisch sind oder sie sich selbst als gläubig beschreiben. Die Kategorisierung erfolgt aufgrund von Zuschreibungen, die u. a. auf äußerliche Merkmale oder familiäre Herkunftsländer Bezug nehmen. Mit der so „zur Gruppe gemachten Gruppe“ werden homogenisierende und unveränderlich vorgestellte Bilder über den „Islam“ verknüpft. Dieser wird als Gegenüber „des Westens“ konstruiert: Er gilt in seiner Gesamtheit als rückschrittlich, archaisch und gewaltvoll, patriarchal und frauenfeindlich (...). Dieses „soziale Wissen“ über „die Anderen“, über „die Muslime“ ist überaus machtvoll und weit verbreitet. Es erscheint als selbstverständliches und somit als „wahres“ Wissen. (Berliner Register)

Unter **Antisemitismus** ist die pauschale Ablehnung der Juden und des Judentums zu verstehen. Seinen Ausdruck fand und findet Antisemitismus in der Verleumdung, Ausgrenzung, Diskriminierung, Verfolgung und

12 Vertreibung bis hin zu Versuchen der Vernichtung von jüdischen Menschen. Und gipfelte im Nationalsozialismus in der Shoa\*, dem systematischen Ermorden von sechs Millionen Jüdinnen und Juden. Dabei ist Antisemitismus kein Phänomen der Moderne, sondern lässt sich etwa 2500 Jahren zurückverfolgen. Antisemitismus ist ein Oberbegriff für unterschiedliche Erscheinungsformen von Feindschaft gegenüber Jüdinnen und Juden. (...) (Berliner Register)

**Antiziganismus** ist eine spezifische Form von Rassismus gegen Menschen mit selbst- oder fremdzugeschriebenem Roma-Hintergrund. Dieser Rassismus hat nichts mit der tatsächlichen Minderheit zu tun, sondern ist eine Projektion der Mehrheitsgesellschaft. In den europäischen Mehrheitsgesellschaften ist Antiziganismus weit verbreitet und tief in sozialen und kulturellen Normen und institutionellen Praktiken verankert. Die Allianz gegen Antiziganismus verwendet folgende Arbeitsdefinition: Antiziganismus ist ein historisch hergestellter stabiler Komplex eines gesellschaftlich etablierten Rassismus gegenüber sozialen Gruppen, die mit dem Stigma »Zigeuner« oder anderen verwandten Bezeichnungen identifiziert werden. (Berliner Register)

**Sexismus** ist jede Art von Diskriminierung, Unterdrückung und Zurücksetzung aufgrund des Geschlechts. Viele Frauen verdienen deutlich weniger als Männer, erfahren Sexismus am Arbeitsplatz sowie sexualisierte und/oder häusliche Gewalt, Vergewaltigung und Frauenhandel). Frauen gelten immer noch eher als soziale, emotionale, friedliche Wesen gegenüber den rationalen Männern. Auch Männer erleben Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts.

**Ableism (engl. able = fähig)** steht für eine Beurteilung von Menschen mit Behinderung anhand ihrer Fähigkeiten. Sie führt dazu, dass Menschen mit einer Behinderung abgewertet werden, weil ihnen Fähigkeiten, die als normal angesehen werden, fehlen. Stattdessen wäre es sinnvoller von verschiedenen menschlichen Fähigkeiten auszugehen und soziale und strukturelle Barrieren und Ungleichheitsideologien zu kritisieren. (Schäuble 2015, S.31)

**Klassismus:** Bei der Diskriminierung aufgrund der sozialen Zugehörigkeit spielen konstruierte Bilder über „Trägheit“, „Zügellosigkeit“ (Kinderreichtum) und Bildungserferne der unteren sozialen Schichten eine Rolle, wie wir sie auch bei rassistischen Zuschreibungen kennen. Jede\*r kann erfolgreich sein und wer es nicht schafft, trägt selbst die Schuld. Strukturelle Ursachen werden ausgeblendet. Gerade weil Armut und Arbeitslosigkeit häufige Folgen von Diskriminierung sind, ist die Erfahrung von Klassismus oft mit anderen Diskriminierungsformen verknüpft. (Foitzik u.a. 2019, S.20)

**Intersektionalität** beschreibt die Überschneidung von verschiedenen Diskriminierungsformen in einer Person. Intersektionelle Diskriminierung liege vor, „wenn – beeinflusst durch den Kontext und die Situation – eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale Opfer von Diskriminierung wird.“ (<https://de.wikipedia.org/wiki/Intersektionalit%C3%A4t>) Abruf: 5.1.2020

**Gendermainstreaming** ist eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter. Gendermainstreaming zielt darauf, möglichst unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Diskriminierungen soll im Handeln von Politik, Behörden und Institutionen vorgebeugt werden. (Schutzbach, Pühl, von Barga, 2018, „Gender RAUS“, S.6)

**Queer** ist ein Sammelbegriff für sämtliche sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, die nicht der Hetero und Cisnormativität entsprechen, wie lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*, inter\*. (GEW 2013)

**Cis** beschreibt Personen, die sich dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. (Antidiskriminierungsstelle 2017)

**Trans** ist der Oberbegriff für Menschen, die sich nicht dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. LSBTIQ\* versucht verschiedene sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, nämlich lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*. inter\* und queere Menschen abzubilden. Das Sternchen soll die Offenheit über diese Kategorie hinaus ermöglichen. (GEW 2013)

**Heteronormativität** beschreibt die Annahme, dass jeder Mensch heterosexuell ist. Meist ist das verbunden mit der Illusion eines binären Geschlechtssystems, dass es also nur zwei Geschlechter und für diese jeweils klar voneinander abgegrenzte, eindeutige Geschlechterrollen als Mann und Frau gibt. (GEW 2013)

**People of Colour (PoC)** ist die selbstbestimmte Bezeichnung von und für Menschen, die nicht weiß sind und die die gleichen Erfahrungen in einer weißen Dominanzgesellschaft teilen. Wie Schwarz ist People of Colour ein politischer und widerständiger Begriff. (www.derbraunemob.de)

**Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit** dient als ein Oberbegriff feindseliger Einstellungen gegenüber Menschengruppen. Der Begriff umfasst somit folgende Elemente: Rassismus, Antisemitismus, Heterosexismus, Islamfeindlichkeit, Abwertung von Obdachlosen, Abwertung von Behinderten, Sexismus, Etabliertenvorrechte und Abwertung von Langzeitarbeitslosen. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit beschreibt somit die Ideologie der Ungleichwertigkeit. Die Gleichwertigkeit und Unversehrtheit von spezifischen Gruppen der Gesellschaft wird in Frage gestellt. Es handelt sich hierbei um einen Diskriminierungskomplex, der darauf verweist, dass verschiedene Einstellungen oft gleichzeitig oder in Wechselwirkung auftreten. Besonders ausgeprägt ist die gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bei Neonazis. Diese sehen sich selbst als »Herrenmenschen« an, sprich Menschen mit der höchsten Wertigkeit. Aus dieser Ideologie rechtfertigen sie im Extremfall auch die Ermordung von angeblich »minderwertigen« Menschen. (Berliner Register)

**Rechtsaffin** (...) beschreibt Personen, die bestimmte diffuse Vorurteile, Ungleichwertigkeitsvorstellungen und politische Ideen des Rechtsextremismus teilen oder auch durch Bekanntschaften und subkulturelle Nähe mit einer rechten Szene sympathisieren. Sie haben aber noch kein geschlossenes rechtsextremes Weltbild (...). Auch müssen sie sich nicht als „rechts“ oder „rechtsextrem“ identifizieren.

(Becker, Wege in den Rechtsextremismus, 2012)

**Extrem rechte Ideologien:** Der Begriff Rechts bezeichnet in diesem Kontext zum einen ein politisch-organisatorisches Spektrum von Parteien und Gruppierungen und zum anderen steht er für eine politische Einstellung bzw. Orientierung. Rechts ist ein Sammelbegriff, welcher verschiedene Ideologien umfasst, die als undemokratisch und inhuman gelten. Der Kern eines rechten Weltbildes umfasst u.a. die Vorstellungen von einer natürlichen Ungleichheit der Menschen, eines ethnisch homogenen Volkes, die Befürwortung von hierarchischen und autoritären Verhältnissen und damit einhergehend die Ausgrenzung von Menschen, die nicht in dieses Weltbild passen. Rechte Einstellungen gehen häufig mit der Verharmlosung oder Rechtfertigung des Nationalsozialismus einher. (Berliner Register)

**Rechtspopulismus/Rechtspopulist\_innen** vertreten meist autoritäre Politikkonzepte. Allerdings handelt es sich bei Rechtspopulismus eher um eine politische Strategie, als um eine geschlossene Ideologie. Ziel dieser Strategie ist es, autoritäre und rechte Vorstellungen zu verbreiten. Kennzeichnend dafür sind inszenierte Tabubrüche, das Einfordern radikaler Lösungen und der Hang zu Verschwörungstheorien. Zentral für Rechtspopulismus ist, dass für Probleme des »einfachen Volkes« eine »korrumpierte Elite« verantwortlich gemacht wird. Als Feind können Regierungsapparate, Konzerne, Parteien oder Lobbyverbände dienen. Mit »Volk« ist dabei implizit oder explizit eine ethnisch reine Gemeinschaft gemeint. Entsprechend wird sich auch strikt gegen andere ethnische oder religiöse Gruppen abgegrenzt. Charakteristisch für den Rechtspopulismus der letzten Jahre ist das offene Propagieren eines antimuslimischen Rassismus, der sich z.B. in Protesten gegen Moscheebauten zeigt.

Bei Themen wie Abtreibung, Förderung von Ehe und Familie oder auch der Bildungspolitik ähneln ihre Positionen oft denen von Konservativen. (Berliner Register)

# Verwendete Literatur & Quellen

- Antidiskriminierungsstelle, [[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html)].
- Reiner Becker (2012): Wege in den Rechtsextremismus, Download: [[https://www.demokratie-leben.de/fileadmin/content/PDF-DOC-XLS/Wissen/Aufsatz\\_Becker\\_final.pdf](https://www.demokratie-leben.de/fileadmin/content/PDF-DOC-XLS/Wissen/Aufsatz_Becker_final.pdf)], Abruf: 5.1.2020.
- Berliner Register (Glossar) [<https://www.berliner-register.de/>].
- Andreas Foitzik, Marc Holland-Cunz, Clara Riecke, 2019, Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule, BELTZ.
- Franziska Schubert, Katharina Pühl, Henning von Bergen, 2018, „GENDER RAUS!“ Zwölf Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik, Download: [[https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/sonst\\_publicationen/Gender\\_Raus.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Gender_Raus.pdf)], [[https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/gender\\_raus\\_epdf\\_2.pdf](https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/gender_raus_epdf_2.pdf)], Abruf: 5.1.2020.
- GEW 2013: Geschlecht und sexuelle Vielfalt, Praxishilfen für den Umgang mit Schulbüchern, Download: [[www.gew.de/index.php?elD=25114&token=odo285eeao51ea-doe517324549c9c250e1e2bfc3&sdown-load=&n=PraxisGO\\_Lsbt\\_web.pdf](http://www.gew.de/index.php?elD=25114&token=odo285eeao51ea-doe517324549c9c250e1e2bfc3&sdown-load=&n=PraxisGO_Lsbt_web.pdf)], Abruf: 5.1.2020.
- Ruth Großmaß (2012): Perspektive der Fachwissenschaft, Hrsg.: Projekt ElternStärken „Rechtsextremismus als Thema in der Jugendhilfe“, 2. Auflage, 2012, S. 12–15, Download: [[http://www.elternstaerken.de/wp-content/uploads/2013/d\\_load/Eltern\\_Bro\\_2.pdf](http://www.elternstaerken.de/wp-content/uploads/2013/d_load/Eltern_Bro_2.pdf)], Abruf: 5.1.2020.
- Hansjörg Hemminger (2004) Aufwachsen in einer Sekte – zur Situation von Kindern und Jugendlichen, Download: [[https://www.weltanschauung.elk-wue.de/fileadmin/mediapool/einrichtungen/E\\_weltanschauungsbeauftragte/DoksO-T/Kinder1.pdf](https://www.weltanschauung.elk-wue.de/fileadmin/mediapool/einrichtungen/E_weltanschauungsbeauftragte/DoksO-T/Kinder1.pdf)], Abruf: 5.1.2020.
- Malte Mienert, Heidi Vorholz, 2007, Gespräche mit Eltern, Entwicklungs-, Konflikt- und Informationsgespräche, Bildungsvlag Eins.
- Jörg Maywald 2016: „Kinderrechte in der Kita“, Kinder schützen, fördern und beteiligen, Herder Verlag.
- Iris Nentwig-Gesemann, Isabell Krähnert, Felix Hallbach (2015): Der Umgang mit rechtsextremen Orientierungen aus der frühpädagogischen Perspektive. In: Projekt ElternStärken, pad gGmbH (Hg.): Rechtsextremismus als Thema in der Kita. Berlin 2015: S. 23–29. Download unter Materialien/Publicationen: [<http://www.elternstaerken.de>].
- Barbara Schäuble 2015, Diskriminierendes Verhalten von Kindern und rechtsextreme Eltern – eine Anfrage, die Kitas beantworten können, S. 30–37, Broschüre ElternStärken, Rechtsextremismus als Thema in der Kita“, S. 30–37.
- Petra Wagner: Was tun bei diskriminierenden Äußerungen von Kindern? In: „Rechtsextremismus als Thema in Kitas“, 2015, S. 43–46, Download unter Materialien/Publicationen: [<http://www.elternstaerken.de>].
- GEW 2013: Geschlecht und sexuelle Vielfalt, Praxishilfen für den Umgang mit Schulbüchern, Download: [[www.gew.de/index.php?elD=25114&token=odo285eeao51ea-doe517324549c9c250e1e2bfc3&sdown-load=&n=PraxisGO\\_Lsbt\\_web.pdf](http://www.gew.de/index.php?elD=25114&token=odo285eeao51ea-doe517324549c9c250e1e2bfc3&sdown-load=&n=PraxisGO_Lsbt_web.pdf)], Abruf: 5.1.2020.

# Weitere Literaturempfehlungen

- Praxisbücher der Fachstelle Kinderwelten zur vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung (Eltern, Team und Kinder) (ISTA/Fachstelle Kinderwelten (2016): Inklusion in der Kitapraxis. 4 Bücher im Set. WAMIKI, Berlin. ISBN 978-3-945810-25-5).
- Murat spielt Prinzessin, Alex hat zwei Mütter und Sophie heißt jetzt Ben, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Themen frühkindlicher Inklusionspädagogik, 2018, Stephanie Nord, Thomas Kugler, QUEERFORMAT - Fachstelle Queere Bildung, sfbb, [<https://www.queerformat.de/wp-content/uploads/QF-Kita-Handreichung-2018-Druckfassung.pdf>], Abruf: 5.1.2020.
- Sichtbar und aktiv: Haltung zeigen! Argumente gegen antifeministische Äußerungen. Ein Methodenhandbuch für Trainer\_innen, [[https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/haltung\\_zeigen\\_handbuch\\_lizenzergaenzung\\_pdf\\_16\\_juli\\_2019.pdf](https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/haltung_zeigen_handbuch_lizenzergaenzung_pdf_16_juli_2019.pdf)], Abruf: 5.1.2020.
- Ene, meine muh – und raus bist du! Ungleichwertigkeit und frühkindliche Pädagogik, Download: [[https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/12/kita\\_internet\\_2018.pdf](https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/12/kita_internet_2018.pdf)], Abruf: 5.1.2020.
- Antimuslimischer Populismus, Alexander Häusler, Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage, ISBN 978-3-933247-73-5
- Ethik für Soziale Berufe, Ruth Großmaß und Gudrun Petko, 2011, Schöningh UTB.
- Demokratie in Gefahr, Handlungsempfehlungen im Umgang mit der AFD, Amadeu Antonio Stiftung, [[https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/08/Demokratie\\_in\\_Gefahr\\_web.pdf](https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/08/Demokratie_in_Gefahr_web.pdf)], Abruf: 5.1.2020.

## KONTAKT

ElternStärken, pad gGmbH  
 Sewanstraße 43  
 10319 Berlin

Telefon: 030.99 270 555  
 Mobil: 0177.68 439 59

[<http://www.elternstaerken.de>]  
 E-Mail: [eva\\_prausner@elternstaerken.de](mailto:eva_prausner@elternstaerken.de)

PROJEKT ELTERNSTÄRKEN (Hg.)  
BERATUNG, VERNETZUNG, FORTBILDUNG ZUM THEMA FAMILIE & RECHTSEXTREMISMUS

---

# HANDOUT ZUR FORTBILDUNGSREIHE FAMILIE & DEMOKRATIE STÄRKEN

---