

Textzusammenfassung /Auszug Praxishandbuch Empowerment.  
Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen Begegnen (N. Madubuko: 2021, Beltz Verlag)

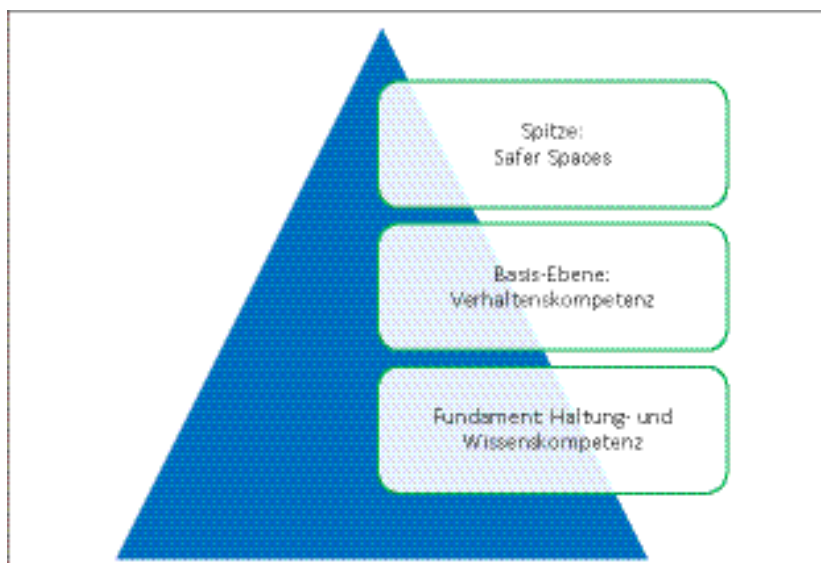
## Die empowerment-orientierte Bildungseinrichtung

Kinder erleben ab Kindergartenalter aufgrund ihrer Herkunft, Erstsprache, Hautfarbe, sogenannte „Kultur“ oder Religionszugehörigkeit von ErzieherInnen und anderen Kindern anders wahrgenommen und behandelt zu werden. Diskriminierungs- und Ausgrenzung werden unter Kindern vielfach entlang dieser Merkmale entschieden. Grundlagen einer diversitätssensiblen Handlungsfähigkeit sind zur Basis-Kompetenz geworden, um alle Kinder im dem Erkunden der Welt wertschätzend und emphatisch werden zu lassen, ihr Selbstwert zu stärken und seelische Verletzungen zu vermeiden.

*Empowerment -Orientierung bedeutet:*

- Erkennen von Ausschluss und Rassismus im Kindlichen Lebenswelten
- Wertschätzende Haltung zur Vielfalt der Kinde haben und vermitteln,
- Ein rassismuskritischer Blick auf Lernräume,-Bild und Spielmaterial
- Selbstreflektion in der gegen Sprache und Zuschreibungspraxis
- Vermeidung von Zuschreibungen
- Stärkung der Ich-Identität
- Verankerung von Diskriminierungsschutz im Kitaalltag

**(Aufbau nach dem „Empowerment-Haus“)**  
**„Empowerment Haus“ struktureller Aufbau einer Bildungseinrichtung**



Quelle: Eigene Darstellung

Textzusammenfassung /Auszug Praxishandbuch Empowerment.

Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen Begegnen (N. Madubuko: 2021, Beltz Verlag)

### **Das Fundament des Hauses: empowerment-orientierte Wissenskompetenzen**

Die Grundlagen sind (angelehnt an Kapitel 1):

- eine menschenrechtliche, rassismuskritische Haltung und entsprechende Sprache, die nach dem Diversity-Ansatz Gemeinsamkeiten und Unterschiede sieht und Ungleichheiten auszugleichen versucht.
- Unterschiede nur notwendigerweise zu thematisieren aus dem Wissen heraus Othering zu vermeiden und stattdessen vielfältige Identitäten mitdenken.
- Ein Wissen über die Wirkungsweise von Rassismus und Diskriminierung hilft Ihnen, eine Sensibilisierung zu dem Thema generell zu haben und nicht dazu zu neigen, diese Erfahrungen auf die leichte Schulter zu nehmen.
- Ein Rollenverständnis in ihrer Profession Menschenrechte, Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz für alle zu gewährleisten, kommt hinzu.

Diese diversitätssensible Haltung haben Sie sich über die Gesetzeslage zu Diskriminierungsschutz von Kindern rückversichert. Die Basis-Ebene und die Spitze liegen auf diesem Fundament: Haltung, Sensibilität, Menschenrechte und Wissen.

### **Die Basis-Ebene des Hauses: empowerment-orientierte Verhaltenskompetenzen**

Das Verhalten und die Kommunikation im Miteinander sind von diesem Fundament getragen. Dies umfasst Kompetenzen um Diskriminierungsschutz zu gewährleisten (aktives Eingreifen, Gespräche suchen, Vorbild sein in Bezug auf Zuschreibungen), kein Überbetonen von Unterschieden, sondern primär die Individualität der Kinder zu sehen. Die Reflexion von eigenen Vorurteilen und Stereotypen, Wertschätzung in der Sprache und Vermeiden von Abwertungen in der täglichen Arbeitspraxis. Sie sind ein Vorbild. Dadurch, wie Sie sich zum Kind verhalten und was sie dem Kind an Eigenschaften zuschreiben, prägen sie maßgeblich wie das Kind sich selbst wahrnimmt. Die Chance sich selbst mit den eigenen Merkmalsdimensionen positiv wahrzunehmen, erhöht sich damit deutlich. Ein Setting von Akzeptanz wie man ist, ist sehr empowernd. Die Basis-Ebene umfasst: Rassismuskritische Sprache, Haltung und Vorleben von Wertschätzung, Reflexion eigener Vorurteile und Diskriminierungsschutz im Miteinander.

### **Die Spitze des Hauses: Empowerment-Schutzräume „Safer Spaces“**

Die geschlossenen Empowerment-Schutzräume (Safer-Spaces) bieten den Betroffenen je nach Diskriminierungsmerkmal die Chance sich selbst neu zu definieren, in Räumen, die dazu da sind, sich jenseits von Stereotypen neu zu erleben und sich selbst über verschiedene Wege zu stärken. Diese Räume sollten von Trainer\_in begleitet sein, der\_die Wissen zu Empowerment und einen eigenen biografischen Zugang zum Thema mitbringt, sich kritisch damit auseinandergesetzt hat und bietet somit den Betroffenen, unter sich zu sein. In Gruppen, die gemischt zusammengesetzt sind hat sich gezeigt, dass es doch immer wieder zu Reproduktion von Zuschreibungen kommt und Verletzungen sich (auch ungewollt) wiederholen. Auch entsteht eine völlig andere Vertrauens- und Akzeptanzbasis in geschlossen

Textzusammenfassung /Auszug Praxishandbuch Empowerment.

Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen Begegnen (N. Madubuko: 2021, Beltz Verlag)

Räumen (siehe dazu ausführlich „Warum sind geschütztere Räume wichtig?“ im Kapitel 6 „Safer Spaces“). Ich, als christlich geprägte, Schwarze Diversity-Trainerin wäre beispielsweise eher nicht geeignet dazu, muslimischen Jugendlichen einen Schutzraum zu bieten und anzuleiten. Die Vertrauensbasis wäre bei muslimisch geprägten Trainer\_innen größer. Eine offen zusammengesetzte Gruppe mit Kindern unterschiedlicher Diskriminierungserfahrungen wäre denkbarer. Fachkräfte ohne eigenem Zugang unterstützen die Empowerment-Schutzräume strukturell. Ausführlich zu den Safe Spaces im nächsten Kapitel (Kapitel 6, „Warum sind geschütztere Räume wichtig?“).

### **„Safer Spaces“ strukturell unterstützen – nicht durchführen**

Als nicht von Rassismus betroffene Fachkraft bietet die Empowerment-Orientierung in ihrer Vielschichtigkeit ihr Hauptfeld. Sie können darüber hinaus Schutzräume als Angebote planen (als AG-Angebot, Seminar, regelmäßige Treffen mit Anleitung). Die ist eine bedeutsame Bereicherung in der eigenen Einrichtung, weil es diese Angebote für Kinder und Jugendliche braucht, sie aber selten vorhanden sind (vgl. Kapitel 3 Diskriminierungserfahrungen). Man kann vielleicht als Nicht-Betroffene nicht selbst die „Safer Spaces“ durchführen, aber selbst durch Diskriminierungsschutz, rassismuskritisches Wissen und Reflexion empowerment-orientiert arbeiten und die Rahmenbedingungen für einen Safer Space als Unterstützer\_in herstellen.

Im weitesten Sinne wurde deutlich: Fachkräfte mit und ohne Rassismuserfahrungen sind die Hauptakteure im Fundament und in der Basis-Ebene des Empowerment-Hauses.

Wie kann das konkret aussehen?

Exemplarisch stelle ich eine Umsetzung für eine Empowerment-Orientierung in der Kita vor.

### ***Die diversitätssensible, empowerment-orientierte Kita- Ausstattung***

Die Kita kann dies durch die Auswahl der Spielzeuge mit der bewussten Vermeidung von Stereotypen, verwirklichen. Hier einige Beispiele: Puppen mit verschiedenen Haut- und Haarfarben sowie Augenformen und körperlichen Einschränkungen, verschiedene Haufarbenstifte, wertschätzende Spiele aus anderen Ländern, Sichtbarkeit und vielfältiger Einsatz von Sprachen, Essen aus verschiedenen Kulturen, diversitätssensible Kinderbücher mit verschiedenen Merkmalsdimensionen in Religionszugehörigkeit, Hautfarbe oder Herkunftsländern. Insgesamt also Vielfalt repräsentierende Spiele und Materialien unter Vermeidung herabsetzender Lieder. Die Vielfalt der Sprachen und Merkmale wird bewusst sichtbar gemacht. Traditionen und deren Lebenswelten werden in den Alltag eingebunden. Wichtig: bei dem Einbezug der Familien werden keinerlei Vorgaben gemacht, sodass im Zweifelsfall Ihre eigenen Erwartungen erfüllt werden müssen.

### **Personal und Interaktion einer empowerment-orientierten Kita**

- Stereotype und einseitige Darstellungen von Menschen haben hier keinen Platz

Textzusammenfassung /Auszug Praxishandbuch Empowerment.

Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen Begegnen (N. Madubuko: 2021, Beltz Verlag)

- Die Ausstattung wird um fehlende Aspekte von Vielfalt (Familienformen, Herkünfte, Religionsbezüge ect. Ergänzt). Feste Rollenmuster und Stereotype vermieden
- Einseitigkeiten und Diskriminierung werden mit den Kindern thematisiert, auch in der Zusammenarbeit mit Eltern und in der Zusammenarbeit im Team
- Das Team wird bewusst divers und mehrsprachig aufgestellt

**Erzieher\_in Rolle :** Empowerment-Orientierung soll Kindern dabei helfen:<sup>i</sup> (1) zu erforschen wer sie sind, (2) ihre Stereotype, Abneigungen und Missverständnisse über Menschen aufzudecken und zu verändern, und sie können dabei helfen (3) zu zeigen, wie sie respektvoll und auf angenehme Weise mit anderen Kindern/Menschen sein können und (4) Gemeinsamkeiten zu erkennen und Unterschiede zwar zu sehen, aber im Miteinander nicht als Ausgrenzungsgrund zu verwenden. Wichtig ist es Handlungswissen zu haben dies in dem eigenen Verhalten und im Miteinander der Gruppe zu gewährleisten und nicht durch verinnerlichte Prägungen erneut bestimmte Kinder zum „Anderen zu machen“ oder mit der „kulturellen Brille“ wahrzunehmen und zu bewerten.

**Erzieher\_in: Beispiel Wertschätzung für Sprachvielfalt:** In der Kindergartengruppe werden 12 Sprachen gesprochen. Die Grundhaltung der Erzieherin ist offen. Sie sieht es nicht als ein Problem, sondern bindet die Sprachen in den Kita-Alltag ein. Beim Morgenkreis darf jedes Kind in seiner Sprache sprechen. Die Kinder bringen sich gegenseitig Wörter bei. Kinder und Kindergärtner lernen Lieder in anderen Sprachen. An einem Tag im Monat wird gemeinsam Essen von „Zuhause“ mitgebracht und gegessen. Jeder entscheidet selbst was „Essen von Zuhause“ ist. Es wurde zwar beschrieben, dass bei einigen Erzieher\_innen die Überzeugung vorherrscht mit der deutschen Sprache allein gehe es leichter. Jedoch ist der Effekt bei den Kindern, wenn man ihre Erstsprache einbindet, dass sie sich wohl und angenommen fühlen mit der Sprache, die Teil ihrer Identität ist. Geschützte Räume könnten beispielsweise Sprachgruppen in AG-Form sein.

---

i Eigene Darstellung in Anlehnung an die vier Ziele der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung (Wagner, 2017).