



„Jeder Mensch hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa aufgrund von rassistischen Zuschreibungen¹, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand. [...]“

Artikel 2 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

¹ In vielen deutschen Übersetzungen von Menschenrechtsdokumenten findet sich nach wie vor der Begriff „Rasse“. Dieser Begriff suggeriert, dass es verschiedene „menschliche Rassen“ gibt, was falsch ist und rassistischen Vorurteilen Vorschub leisten kann. Wir haben uns deswegen entschieden, die Formulierung zu ersetzen.



Als Diskriminierung bezeichnet man die ungerechtfertigte Benachteiligung aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale oder Zugehörigkeiten.

Diskriminierung kann unterschiedliche Ausmaße haben, von der Ungleichbehandlung, Belästigung und Ausgrenzung bis hin zur Gewalterfahrung. Ob es sich um eine Diskriminierung handelt, hängt nicht von einer bewussten oder absichtlichen Benachteiligung ab, sondern von den Auswirkungen auf eine Person oder Gruppe. Eine wichtige Rolle bei Diskriminierung spielen Einstellungen, Vorurteile und Stereotype; genauso können Strukturen, Regeln und Routinen diskriminierend sein. Bestehende Machtverhältnisse tragen dazu bei, dass diskriminierende Mechanismen und Strukturen aufrechterhalten werden.

- Welche Diskriminierungsdimensionen (rassistische Zuschreibung, Geschlecht, Sprache, Religion, politische oder sonstige Überzeugung, nationale oder soziale Herkunft, Vermögen, Geburt) spielen in Ihrem Arbeitsalltag eine Rolle?
- Für welche Dimensionen gibt es Ihrer Meinung nach noch zu wenig Bewusstsein?
- Wo im Alltag erleben Sie, dass Menschen diskriminiert werden? In welchen Situationen haben Sie sich selbst (unabsichtlich) diskriminierend verhalten?
- Welche Rolle spielen Stereotype und Vorurteile und wo sind es Strukturen und Regeln, die diskriminierend wirken?



„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung.“

Artikel 7 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte



Der Schutz vor Diskriminierung ist ein grundlegendes Prinzip der Menschenrechte und Inhalt zahlreicher internationaler Rechtsdokumente (z. B. UN-Sozialpakt, UN-Kinderrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention) sowie regionaler und nationaler Verträge (z. B. Europäische Menschenrechtskonvention, Deutsches Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz): Alle Menschen sind rechtlich und tatsächlich gleichberechtigt und sollen gesellschaftliche Teilhabe und Mitgestaltung erleben können. Jedes Menschenrecht muss ohne Diskriminierung gewährleistet werden. Für die frühkindliche Bildung bedeutet dies, dass Staat, Einrichtungen und Fachkräfte verpflichtet sind, Kinder- und Menschenrechte diskriminierungsfrei zu verwirklichen.

- Wie werden Diskriminierung und Diskriminierungsschutz im Bildungsprogramm und in der Gesetzgebung Ihres Bundeslands beschrieben? Welche Diskriminierungsdimensionen werden (nicht) genannt? Was könnten Gründe dafür sein?
- Wie geht Ihre Einrichtung mit Diskriminierungsschutz um? Gibt es ein Konzept? Warum (nicht)?
- Was umfasst Diskriminierungsschutz alles? Denken Sie an Prävention, das Benennen von Diskriminierung und ihre Bearbeitung. An welchen Stellen möchten Sie etwas verändern und wie können erste Schritte aussehen?



„Unsere Plätze sind nicht neutral, sondern immer in eine global-soziale Hierarchie eingebettet: Männer werden im Patriarchat über den Frauen platziert, Weiße über Schwarze, nicht-behinderte über behinderte Menschen, Heterosexuelle über Menschen aus der LGBTQ-Community. [...]. Wegen solcher Hierarchien lernen Menschen aus dominanten Gruppen, dass ihre Erfahrung, ihre Perspektive, ihre Interessen universell sind. [...] Aus dieser erzeugten Überlegenheit entsteht das Gefühl, über alles sprechen zu können, auch über Sachen, wo die gelebte Erfahrung fehlt. Doch Männer sollten lieber auf Frauen hören, wenn es um Sexismus geht. Und weiße sollten lieber auf Schwarze Menschen hören, wenn es um Rassismus geht.“

Emilia Roig²

² Amnesty Journal (23.3.2022): „Männer sollten lieber auf Frauen hören, wenn es um Sexismus geht.“



Ein Großteil heutiger Wissensbestände über Diskriminierung basiert auf der Arbeit von Menschen, die in ihrem Alltag Ausgrenzung, Abwertung und Gewalt erfahren. Dennoch erleben viele von Diskriminierung betroffene Menschen, dass ihre Wahrnehmung und ihre Perspektiven relativiert werden und ihnen nicht zugehört wird, wenn sie von ihren Erfahrungen berichten. Ihre Beschwerden und Hinweise sind jedoch wichtig, um Diskriminierung sichtbar zu machen und bearbeiten zu können. Werden Expertise, Arbeitsleistung und -ergebnisse von zum Beispiel Schwarzen Wissenschaftler*innen anerkannt, trägt dies dazu bei, dass sie mehr Einfluss nehmen können.

- Wie denken Sie über das Zitat? Welche Gefühle löst es aus?
- Wie erleben Sie die Kinder und Eltern in Ihrem Arbeitsumfeld in Bezug auf die beschriebene „global-soziale Hierarchie“?
- Wie können Sie Menschen aus nicht-dominanten Gruppen unterstützen? Wenn Sie zu einer nicht-dominanten Gruppe gehören, welche Art von Unterstützung wünschen Sie sich?



„Rassismus ist sowohl offener als auch verdeckter Natur. Er nimmt zwei eng miteinander verbundene Formen an: einzelne weiße Personen, die gegen einzelne Schwarze vorgehen, und Handlungen der gesamten weißen Gemeinschaft gegen die Schwarze Gemeinschaft. Wir nennen dies individuellen Rassismus und institutionellen Rassismus. Bei der ersten Form handelt es sich um offenkundige Handlungen von Einzelpersonen, die Tod, Verletzungen oder die gewaltsame Zerstörung von Eigentum verursachen. [...] Die zweite Art hat ihren Ursprung im Wirken etablierter und angesehener Kräfte in der Gesellschaft und wird daher weit weniger öffentlich verurteilt als die erste Art. [...] ‚Anständige‘ Menschen können sich von der Schuld freisprechen; sie würden niemals eine Bombe in einer Kirche legen; sie würden niemals eine Schwarze Familie steinigen. Aber sie unterstützen weiterhin Politiker*innen und Institutionen, die eine institutionell rassistische Politik aufrechterhalten.“

Charles V. Hamilton und Kwame Tur³

3 Black Power (1967): Politics of Liberation in America. New York: Vintage Books/Random House.



Die Unterscheidung in individuelle und institutionelle Diskriminierung gilt nicht nur für rassistische Diskriminierung, sondern auch für weitere Diskriminierungsdimensionen. Menschen erfahren Diskriminierungen auf **individueller Ebene** durch das Verhalten von Mitmenschen, zum Beispiel beleidigende oder verletzende Sprache; **institutioneller und struktureller Ebene** durch Regelungen, Praktiken und Abläufe, zum Beispiel fehlende Barrierefreiheit im öffentlichen Raum. Strukturelle Diskriminierung gibt es in Institutionen genauso wie in gesellschaftlichen Strukturen und offenbart sich in Statistiken zum Durchschnittseinkommen, zu Schulabschlüssen, Lebenserwartung etc.

In der Realität können sich diese Ebenen überlagern und einander beeinflussen.

- Überlegen Sie sich weitere Beispiele für individuelle und strukturelle Diskriminierung. Fallen Ihnen Beispiele aus Ihrer Institution ein, die „vergemeinschaftet“ sind und nicht nur einzelne Personen betreffen?
- Welche Folgen haben Diskriminierungserfahrungen für die Verwirklichung der Menschenrechte?
- Was braucht es, damit Diskriminierung identifiziert und bearbeitet werden kann? Welche Schritte können Sie tun, um Diskriminierung im Arbeitsumfeld abzubauen?



„Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser vom Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer ‚Kreuzung‘ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein.“

Kimberlé Crenshaw⁴

4 Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik (2013). In: Lutz, Helma u.a. (Hg.): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden.



Den Begriff „Intersektionalität“ (engl. intersection für Schnittpunkt, Kreuzung) hat die amerikanische Rechtsprofessorin Kimberlé Crenshaw Ende der 1980er Jahre geprägt. Er beschreibt die Verwobenheit von Diskriminierung und Privilegien anstelle einer bloßen additiven Betrachtung. Eine intersektionale Perspektive berücksichtigt gesellschaftliche Machtdynamiken und macht so komplexe soziale Ungleichheiten sichtbar.

- Mit einem intersektionalen Blick kann gesehen werden, wie komplex unsere Gesellschaft ist. Denken Sie daran, wie verschiedene Diskriminierungsdimensionen zusammen wirken. Zum Beispiel äußert sich Diskriminierung aufgrund religiöser Zugehörigkeit unterschiedlich, je nachdem, ob es sich um Männer, Frauen oder nicht-binäre Menschen handelt. Rassismus kann unterschiedlich wirken, je nachdem, ob er zum Beispiel Menschen mit Behinderungen betrifft oder nicht. Tauschen Sie sich dazu aus, warum es sich lohnt, diesen Blick im Arbeitskontext zu wagen!
- Wie kann es gelingen, Intersektionalität in der Planung und Gestaltung des Alltags mitzudenken? Was brauchen Sie dafür und wer kann Sie unterstützen?



„Irgendwann muss man einmal ‚Halt!‘ sagen [...], um diesen ständigen Schikanen ein Ende zu bereiten und herauszufinden, auf welche Menschenrechte ich Anspruch hatte.“

Rosa Parks⁵

„Wir sind Menschen. Wir werden Fehler machen. Wir werden verletzt und verletzt werden. [...] Ohne Fehler hätten wir niemals Gehen, Sprechen, Lesen oder Schreiben gelernt. Nur durch diese menschlichen Fehler lernen wir die Welt und uns selbst kennen. Wenn wir gemeinsames Denken ermöglichen möchten, so müssen wir lernen, einander Entwicklung zuzugestehen. [...] Niemandem gelingt es, in jedem Moment gegen alle diskriminierenden Strukturen, für Umweltbewusstsein, gegen Gewalt im Kleinen und im Großen, die Kriege und Ungerechtigkeiten dieser Welt zu kämpfen. [...]“

Kübra Gümüşay⁶

⁵ Rosa Parks wurde 1955 im US-Bundesstaat Alabama verhaftet, weil sie sich geweigert hatte, ihren Sitzplatz im Bus für einen weißen Fahrgast freizugeben.

⁶ Sprache und Sein. Berlin: Hanser, S. 180–181.



- Was denken Sie über die Zitate und welche Gefühle empfinden Sie beim Lesen?
- Haben Sie sich als Team schon einmal mit Diskriminierung beschäftigt? Worum ging es und wie wirkte sich dieser Austausch auf die Praxis aus?
- Welche Diskriminierungsdimensionen sind Ihnen vertraut? Wo fühlen Sie sich handlungskompetent und zu welchen Dimensionen würden Sie gerne mehr erfahren?
- Identifizieren Sie erste Schritte, um diskriminierende Strukturen zu verändern. Dies kann sich auf Ihre Arbeit und Institution, aber auch auf die kommunale oder politische Ebene beziehen.



**„Die Vertragsstaaten achten die in diesem
Übereinkommen festgelegten Rechte und
gewährleisten sie jedem ihrer Hoheitsgewalt
unterstehenden Kind ohne jede Diskriminierung
[...].“**

Artikel 2 Absatz 1 UN-Kinderrechtskonvention



- Wie verstehen Sie Artikel 2 Absatz 1 der UN-Kinderrechtskonvention? Denken Sie zum Beispiel an Kinder, die allein oder mit Familienangehörigen aus ihrem Heimatland geflüchtet sind, oder an Kinder mit Behinderungen.
- Was bedeutet dieser Artikel für Ihre Bildungseinrichtung?
- Welche Konzepte, Ansätze und Methoden kennen und nutzen Sie, um Kinder vor Diskriminierung zu schützen?
- Wie können Sie und wie kann Ihre Einrichtung Diskriminierungen abbauen? Was braucht es dazu und welche Unterstützung wünschen Sie sich?

[Siehe auch [Kinderrechte](#)]



„In Krisen passiert es oft, dass Menschen, die in einer Gesellschaft benachteiligt werden, noch einmal stärkere Diskriminierung erfahren. Menschen widerstandsfähiger gegen plötzliche Krisen zu machen, heißt daher auch, soziale Ungleichheit zu reduzieren.“

Teresa Bücken⁷

⁷ Süddeutsche Zeitung Magazin (29.09.2020): „Ist es radikal, nicht mehr zur Normalität zurückzukehren?“



- Welche Personen(gruppen) erleben in Krisen (zum Beispiel globaler, gesellschaftlicher oder familiärer Art), dass ihre Rechte missachtet oder weniger geschützt werden? Welche Rechte sind besonders gefährdet und welche Folgen hat dies?
- Wie beeinflussen Krisen die Kinder und das Miteinander in Ihrer Einrichtung?
- Wie gehen Sie im Team damit um, wenn Kinder oder die Einrichtung von einer Krise betroffen sind? Welche Prioritäten setzen Sie? Inwiefern achten Sie dabei auf die Verwirklichung von Rechten?
- Wie können Sie dazu beitragen, dass Kinder- und Menschenrechte auch in Krisen geschützt werden? Wer kann Sie dabei unterstützen? Identifizieren Sie erste Schritte, um Kinder- und Menschenrechte in Krisen besser zu schützen.



„Keine Vorurteile zu haben, ist das am weitesten verbreitete Vorurteil.“

Andreas Tenzer



- In welchen Situationen wurde Ihnen bewusst, dass Vorurteile Ihre Gedanken oder Ihr Handeln beeinflusst haben? Fallen Ihnen Beispiele ein?
- Was wissen Sie über die Entwicklung von Vorurteilen bei Kindern? Was beobachten Sie?
- Stöbern Sie mit Kolleg*innen in Materialien: Welche Materialien verbreiten und verstärken Vorurteile, zum Beispiel durch stereotype Zuschreibungen oder Abbildungen? Welche Materialien brechen Stereotype bewusst auf und dekonstruieren sie?



„Diversity is not about the others – it is about you.“

Regine Bendl⁸

„Die Grundsätze dieses Übereinkommens sind: [...]

c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;

d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit; [...]

Artikel 3 UN-Behindertenrechtskonvention

⁸ Gendermanagement und Gender und Diversitätsmanagement – ein Vergleich der verschiedenen Ansätze (2004).
In: Bendl u.a.: Interdisziplinäres Gender- und Diversitymanagement. Wien: Linde Verlag.



Artikel 3 der UN-Behindertenrechtskonvention macht deutlich, dass Menschen unterschiedlich sind und Beeinträchtigungen als Teil von menschlicher Vielfalt geachtet werden müssen. Dies gilt auch für andere Diskriminierungs- und Vielfaltdimensionen.

- Wie erleben Sie Vielfalt in der Gesellschaft, Ihrem Umfeld, Ihrer Einrichtung?
Wo sehen Sie Herausforderungen?
- Wo bereichert die Vielfalt der Menschen in Ihrer Einrichtung (Kolleg*innen, Eltern, Familien, Kinder) den Alltag?
- Vielfalt zu wertschätzen kann schwieriger sein, als die Herausforderungen von Vielfalt zu thematisieren. Haben Sie Beispiele für eine gute, wertschätzende Vielfaltspraxis?
- Wie können Sie durch Ihr Handeln, aber auch durch die Weiterentwicklung von Strukturen zu mehr Chancengerechtigkeit in Ihrer Einrichtung beitragen?
Identifizieren Sie erste Schritte.



„Auch wenn jede Form von Rassismus ihre spezifischen Eigenschaften hat, verfügt sie immer über zwei wichtige Merkmale: die Konstruktion der Gruppe als unterlegen und ihre Entmenschlichung bis hin zur Vernichtung.“

Emilia Roig⁹

„Und wenn wir sprechen, haben wir Angst, dass unsere Worte weder gehört noch willkommen sind, aber wenn wir schweigen, haben wir immer noch Angst. Es ist besser, zu sprechen und sich daran zu erinnern, dass wir nie überleben sollten.“

Audre Lorde¹⁰

⁹ Why we matter. Das Ende der Unterdrückung (2021). Berlin: Aufbau Verlag.

¹⁰ The Black Unicorn: Poems (1978). New York: Norton& Company.



Rassistische Diskriminierung basiert auf der Bewertung von Unterschiedlichkeiten von Menschen aufgrund tatsächlicher, vermeintlicher und vor allem zugeschriebener Merkmale: zum Beispiel der äußeren Erscheinung, der Sprache, Herkunft oder Nationalität. Personen mit bestimmten Merkmalen werden nicht mehr als Individuum wahrgenommen, sondern einer Gruppe zugeordnet und mit abwertenden Zuschreibungen belegt. In diesem Prozess, auch „othering“ genannt, findet die Konstruktion eines „Anderen“ gegenüber eines „Wir“ statt.

Es gibt verschiedene Rassismen: Anti-Muslimischer Rassismus, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja, Anti-Schwarzer Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus, Rassismus gegen Geflüchtete etc.

Rassistisches Denken und Handeln geschieht im Rahmen historisch gewachsener Machtstrukturen, die ihren Ursprung im Kolonialismus haben und bis heute alle gesellschaftlichen Bereiche durchziehen.

- Wie denken Sie über die Zitate? Welche Gefühle lösen sie bei Ihnen aus?
- Inwiefern ist Rassismus auch ein Thema im frühkindlichen Bildungsbereich? Welche Aspekte sind besonders relevant?
- Wie gehen Sie mit dem Thema Rassismus um, zum Beispiel in der Zusammenarbeit mit Familien oder bei der Auswahl von Liedern, Bilderbüchern und Puppen?



„Klasse bestimmt dein Verhalten und deine grundsätzliche Lebensauffassung. Dein Bewusstsein wird von den Erfahrungen beeinflusst, die wiederum von deiner Klasse bestimmt sind, davon, wie du gelernt hast, dich zu verhalten, was du von dir und anderen erwartest, deine Zukunftsvorstellungen, wie du Probleme erlebst und sie verarbeitest, wie du denkst, fühlst und handelst.“

Rita Mae Brown¹¹

¹¹ The Last Straw. In: Bunch, Charlotte / Myron, Nancy (Hg.): Class and Feminism. A Collection of Essays from The Furies (1974). Baltimore: Diana Press.



Klassismus bezeichnet die Abwertung von Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder gesellschaftlichen Position. In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte heißt es dazu: „Jeder Mensch hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa aufgrund von [...] sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand“.

Die Auseinandersetzung mit Klassismus sensibilisiert für ungleiche Lebens- und Entwicklungschancen, Privilegien, ausgrenzende Strukturen und gesellschaftliche Machtverhältnisse. Klassismus ist eine strukturelle Diskriminierung, die für viele Menschen Realität ist und sich auf ihre Lebensgestaltung und die Verwirklichung ihrer Rechte auswirkt.

- In welchen Alltagssituationen spielt die soziale Herkunft der Kinder bzw. die gesellschaftliche Position der Familie eine Rolle? Denken Sie zum Beispiel an die Aufnahme eines neuen Kindes, an Elternabende oder Entwicklungsgespräche.
- Welche Vorannahmen und Stereotype prägen Ihren Blick auf Familien, in denen zum Beispiel beide Eltern Akademiker*innen sind, ein Elternteil nicht arbeitet, die Familiensprache nicht Deutsch ist?
- Kennen Sie Lieder, Geschichten und Bücher, die Stereotype bezüglich sozialer Herkunft und Position transportieren? Wie gehen Sie damit um?



**„Armut beschämt nicht die betroffenen
Menschen, Armut beschämt die Gesellschaft.“**

Ruth Dreifuss¹²

¹² Interview im Tages-Anzeiger Nr. 103 vom 13. Mai 2002.



Armut bezieht sich insbesondere auf materielle Aspekte und die Möglichkeiten einer Person, ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen. Armut beschreibt aber nicht nur die wirtschaftliche Situation einer Person, sondern auch fehlendes soziales und kulturelles Kapital (etwa hilfreiche Netzwerke, kulturelle Güter wie Bücher, aber auch Titel und Abschlüsse) sowie mangelnde gesellschaftliche, kulturelle und politische Teilhabe.

- Wie denken Sie über das Zitat? Wie denken Sie über Scham im Zusammenhang mit Armut?
- Wie wird in Ihrem Umfeld über Armut gesprochen?
- Welche Relevanz hat das Thema Armut in Ihrem Praxisalltag und in den Familien?
- Welche Erfahrungen machen Kinder und ihre Familien mit wenig Ressourcen?
- Wie können frühkindliche Bildungseinrichtungen Kinder und Familien in Armut unterstützen und gleichzeitig Scham vermeiden? Womit haben Sie gute Erfahrungen gemacht?



„Es ist wie bei einem falschen Puzzle. Das Junge-sein-Gefühl ist ein Viereck, und das Mädchen-Sein ist ein Dreieck. Das Viereck passt nicht aufs Dreieck. Es passt einfach nicht.“

Leo, 6 Jahre¹³

Nach Angaben der UNESCO „müssen oft schon auf dem Spielplatz der Grundschule Jungen, die von anderen für zu feminin und unmännlich gehalten werden, oder junge Mädchen, die als ‚jungenhafte‘ Mädchen gelten, Hänseleien aushalten. Manchmal bekommen sie aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbilds und Verhaltens die ersten Prügel, weil ihre Erscheinung und ihr Verhalten als Bruch mit der heteronormativen¹⁴ Geschlechtsidentität empfunden werden.“¹⁵

¹³ Queerformat (2018): Murat spielt Prinzessin, Alex hat zwei Mütter und Sophie heißt jetzt Ben.

¹⁴ Heteronormativität beschreibt ein Geschlechtersystem, in dem es nur zwei Geschlechter gibt, nämlich Mann und Frau.

¹⁵ UN, General Assembly (2011): Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity.



Zahlreiche Diskurse um Geschlecht, Geschlechterrollen, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität haben in den letzten Jahren zu einer wachsenden Sensibilisierung für Lebensrealitäten geführt. Dabei sind Themen der sexuellen Orientierung (lesbisch, schwul, bisexuell etc.), eng verknüpft mit Themen von Geschlechtsidentität (trans, inter, nicht-binär¹⁶ etc.). Diese Auseinandersetzung trägt zum Diskriminierungsschutz bei und stärkt Menschen, sich für ihre Rechte und die der anderen einzusetzen.

- Kennen Sie Bilderbücher, Hörspiele etc., die unterschiedliche Familienmodelle beschreiben oder traditionelle Geschlechterbilder auflösen? Wie reagieren Kinder hierauf und wie gehen Sie mit diesen Reaktionen um?
- Wie sind Ihre Erfahrungen in der Begleitung von Familien, beispielsweise zu unterschiedlichen Familienmodellen oder der Identitätsentwicklung von Kindern?
- Wie unterstützen Sie Kinder darin, sich in ihrer Identitätsentwicklung auszuprobieren? Wie schützen Sie Kinder vor negativen Kommentaren oder Ausgrenzung?
- Überlegen Sie sich Aspekte aus Ihrem Arbeitsalltag zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, bei denen Sie einen neuen Umgang finden wollen. Wie können diese Alternativen aussehen und wer kann Sie dabei unterstützen?

¹⁶ Eine Person, die sich nicht als Mann oder Frau identifiziert.



**„Dafür bist du noch zu jung! Du sollst ... du
musst ... Hörst du?! Hast du mich verstanden?!
Rede endlich! Komm sofort zu mir! Halt den
Mund! Du hast gar nichts zu sagen! Das ver-
stehst du noch nicht! Ich sage es dir, wenn du
groß bist! Du bist noch zu klein dafür! Du hast
ja keine Ahnung [...].“¹⁷**



Adultismus (engl. adult = erwachsen) bezieht sich auf das Machtverhältnis zwischen Erwachsenen und Kindern. Erwachsene verfügen über Privilegien, haben mehr Erfahrungen und ein größeres Wissen über die Welt. Dies führt dazu, dass sie oftmals über die Selbstbestimmungs- und Beteiligungsrechte von Kindern hinweg agieren. Im Nachhinein wird dies oft begründet mit ihrer Verantwortung. Dennoch sollten sie stets reflektieren, ob es legitim ist, die Autonomie von Kindern einzugrenzen. Für eine Begegnung „auf Augenhöhe“ braucht es eine kritische Auseinandersetzung mit Macht im Handeln, in der Sprache und in Strukturen.

- Welche Gefühle löst das Zitat bei Ihnen aus? Erinnern Sie sich an Situationen, in denen Sie aufgrund Ihres Kind-Seins diskriminiert wurden? Inwiefern hat Sie das bis heute begleitet?
- Welche weiteren Redewendungen und Verhaltensweisen fallen Ihnen ein, die im Alltag oft unreflektiert benutzt werden und Überlegenheitsdenken transportieren?
- Wie könnte eine machtsensible Kommunikation aussehen?
- Sprechen Sie im Team über Adultismus? Wenn nein: Warum nicht? Wenn ja: Wie sprechen Sie darüber?

[Siehe auch [Kinderrechte](#) und [Partizipation](#)]