

Von Bildern zu Diskriminierung



MACHTVERHÄLTNISSE

! Diskriminierung findet nie im machtleeren Raum statt!

Diskriminierung findet immer im Rahmen von gesellschaftlichen Machtverhältnissen statt (Kapitalismus, Patriarchat etc.)

Diskriminierung

Warum sich mit Diskriminierung beschäftigen?

Diskriminierung hat Folgen.

Auf einer **individuellen Ebene** kann es aufgrund von Stigmatisierung, Beleidigung, Demütigung und Gewalt zu sog. ‚Minderheitenstress‘ („minority stress“) kommen, der sich u.a. in Angststörungen, Depressionen und Suizidalität sowie einem geminderten Selbstwert und Leistungsfähigkeit zeigen kann. Die Bewältigung dieses Stresses geschieht oftmals mit Schmerz- und Betäubungsmitteln, was weitere Probleme verursacht.

Auf einer **gesellschaftlichen Ebene** verursacht Diskriminierung Kosten aufgrund einer Verringerung der Ausschöpfung von Ressourcen.

Diskriminierung ist **ungerecht**. Wer eine freie, gerechte und inklusive Gesellschaft möchte, muss daher gegen Diskriminierung vorgehen. Dazu gehört auch, zu verstehen, was genau Diskriminierung ist und wie diese ‚funktioniert‘.

Was ist Diskriminierung?

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes definiert Diskriminierung als „(1) Benachteiligung von Menschen aufgrund eines (2) schützenswerten Merkmals ohne (3) sachliche Rechtfertigung“.

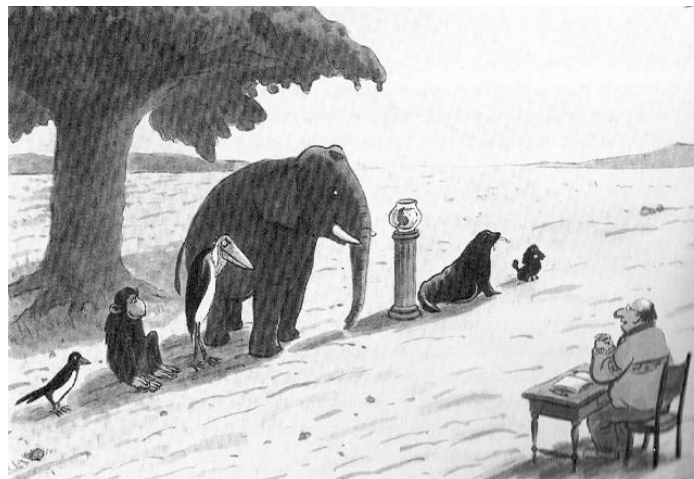
(1) Eine **Benachteiligung** kann sowohl in der *Ungleichbehandlung* von Gleichen (z.B. die Nicht-Aufnahme behinderter Kinder in einer Kita, Stellenausschreibung mit Altersgrenzen, Beleidigungen, Belästigungen, herabwürdigende Behandlungen) *als auch* in der scheinbar neutralen *Gleichbehandlung* von Menschen mit ungleichen Voraussetzungen vorliegen

(z.B. alle Eltern, egal ob arm oder reich, müssen die gleichen Betreuungskosten zahlen), was realexistierende Ungleichheit verschärft. Man spricht hier auch von ‚unmittelbarer‘ (direkter) und ‚mittelbarer‘ (indirekter, struktureller) Diskriminierung.

(2) Laut AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) fallen unter die **schützenswerten Merkmale** von Diskriminierung ‚Rasse‘ bzw. ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Diese gruppenspezifischen Merkmale sind ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit, schwer bis nicht veränderbar und Bestandteil gesellschaftlicher Machtstrukturen. Es wird diskutiert, ob auch das Merkmal soziale Herkunft (sozioökonomischer Status und Bildungskapital) in diese Aufzählung aufgenommen werden soll.

Nicht jede Benachteiligung ist eine Diskriminierung. Vergibt beispielsweise eine Vermieterin keine Wohnung an Heavy-Metal-Fans, ist das ungerecht, benachteiligend und für die betroffene Person verletzend, aber keine Diskriminierung im Sinne des AGG.

Anstelle von ‚schützenswerten Merkmalen‘ wird in diskriminierungskritischen Kontexten häufig von Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Klassismus etc. gesprochen.



„Im Sinne einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum.“

(3) Ungleichbehandlungen sind keine Diskriminierung, wenn sie **sachlich gerechtfertigt** sind. Kommen Jugendliche beispielsweise nicht in einen Film ab 18 Jahren, ist dies eine Benachteiligung (alle über 18 Jahre dürfen den Film sehen) aufgrund eines geschützten Merkmals, nämlich des Lebensalters. Aber es ist keine Diskriminierung, weil es einen sachlichen Grund für diese Behandlung gibt: den Jugendschutz. Nur wenn es für Benachteiligungen keine sachliche Begründung gibt, handelt es sich juristisch gesehen um Diskriminierung.

Auch **Nachteilsausgleiche** (im AGG als ‚positive Maßnahmen‘ bezeichnet) sind eine gerechtfertigte Form der Ungleichbehandlung. Sie **fördern punktuell und zeitlich begrenzt** die Mitglieder benachteiligter Gruppen, um so strukturelle Formen der Benachteiligung abzubauen. Beispiele für Nachteilsausgleiche sind etwa die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung („Quote“). Der häufig verwendete Begriff der ‚positiven Diskriminierung‘ für Formen des Nachteilsausgleichs ist falsch – an Diskriminierung ist nichts positiv.

Da es oft Verwirrung gibt, hier noch mal deutlich: Zentral für Gleichbehandlung oder Ungleichbehandlung ist das Ziel. Es geht um den Abbau von Benachteiligung. Wird dieses Ziel nicht verfolgt, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass durch Gleichbehandlung oder Ungleichbehandlung die Benachteiligung von Menschen(gruppen) verschärft wird.

Wie funktioniert Diskriminierung?

Diskriminierung erfolgt anhand eines 4-Schritt-Verfahrens:

1.) Als erstes werden **Gruppen hergestellt** (Frauen-Männer, Schwarze-Weiße, Gesunde-Kranke, ...).

2.) Als zweites werden diesen Gruppen anhand äußerer Merkmale **Eigenschaften zugeschrieben** („Polen klauen“, „Frauen können nicht räumlich denken“, „Männer können nicht zuhören“, ...).

Diese können auch scheinbar ‚positiv‘ sein: „Schwule haben so einen guten Modegeschmack“, „Schwarze haben den Rhythmus im Blut“ etc. Faktisch geht dies aber mit einer ganzen Reihe weiterer Zuschreibungen einher, die alles andere als positiv sind: Eben wegen ihres angeblich guten Modegeschmacks sind Schwule dann auch ziemlich ungeschickt und Schwarze wegen ihrer Naturnähe/Rhythmus-/Trommelleidenschaft nicht fähig zu intellektuellem Denken...

Die Zuschreibungen stellen **Hierarchien** zwischen den Gruppen her: schön-hässlich, dumm-klug, die einen können das besser als die anderen, ...

3.) Als drittes werden diese **Zuschreibungen naturalisiert**. Häufig verwendete Metaphern hierfür sind „Natur“, „Biologie“, „Blut“, „Gene“, „Hormone“, „Gehirne“, ... Dieser dritte Schritt kann sich auch in einem Kulturalismus äußern: „Kultur“, „Mentalität“, „Sitte“, „Tradition“ etc. Oder auch Alltagssätze wie „Das ist so“, „Das war schon immer so“, „Die Forschung hat gezeigt, dass...“. Die zentrale Botschaft ist stets: Das ist **unveränderbar**.

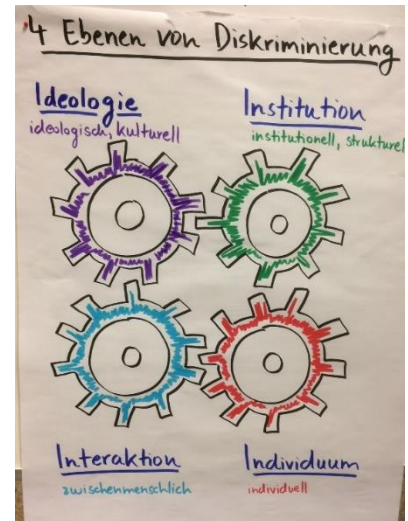
4.) Vor diesem Hintergrund bilden sich in einem vierten Schritt diskriminierende soziale **Strukturen** und gewalttätige **Praxen** heraus, die **strukturelle Ungleichheit reproduzieren**. Wer kann wo (nicht) leben, wer verdient für welche Tätigkeiten wie viel, ...? Es gibt eine Geschichte oder vielmehr mehrere Geschichten der Diskriminierung, beispielsweise gibt es eine gewachsene Feindschaft gegen Homosexuelle und es hat den deutschen Kolonialismus und den Nationalsozialismus gegeben, wo systematisch Ungleichheiten geschaffen wurden.

Ebenen von Diskriminierung

Diskriminierung wird oft verstanden als eine böartige Handlung von einem Menschen an einem anderen Menschen, wenn beispielsweise ein nichtbehinderter Mensch eine Rollifahrerin als „Scheiß-Krüppel“ beleidigt und gegen ihren Rollstuhl tritt.

Diskriminierung ist aber viel komplexer. Diskriminierung hat immer **mehrere Ebenen**. Im Folgenden sollen vier unterschieden werden, alle fangen der Einfachheit halber mit ‚I‘ an:

- **Interaktion:** zwischenmenschliche Ebene (Beleidigungen/Beschimpfungen, ‚Mon-go‘/‚Spasti‘/‚behindert‘, ‚Mannweib‘, ‚Du Mädchen‘, nicht angesprochen/eingeladen werden, Herstellen von Über- und Unterlegenheit auf zwischenmenschlicher Ebene)
- **Ideologie:** ideologische, kulturelle und diskursive Ebene (wer und was in einer Gesellschaft normal, richtig, gut und wertvoll ist und wer oder was nicht, drückt sich in Sprache und Bildern in Medien, Werbung, Büchern, politischen Reden aus; z.B. Männer souverän und entscheidungsfreudig, Frauen schön und passiv, Kämpfen vs. Wunden heilen/trösten, keine Repräsentation behinderter/queerer/Schwarzer/... Kinder in Kinderbüchern)
- **Institution:** institutionelle und strukturelle Ebene (Traditionen, Gesetze, eingeschliffene Handlungsabläufe, Rollenzuschreibungen; z.B. Führungspositionen in Gesellschaft, Gender Pay Gap, fehlende Aufzüge/Blindenleitsysteme, Monolingualität/Unterbindung von Mehrsprachigkeit)
- **Individuum:** individuelle Ebene (konkrete Erfahrungen, Barrieren, Ausschlüsse, Gefühle (sich am falschen Ort fühlen, (Un-)Sicherheit, Ekel), sich überlegen/minderwertig fühlen, Selbstverständnisse; Bsp. Geschlecht: ‚Ich hatte Glück‘ (weiblich) vs. ‚Ich habe auch viel dafür getan‘ (männlich))



Die verschiedenen Ebenen von Diskriminierung existieren nicht unabhängig voneinander. Sie hängen miteinander zusammen und nur in ihrem Zusammenspiel handelt es sich um Diskriminierung. Anknüpfend an das Beispiel mit der Rollifahrerin ist **Diskriminierung** also nicht nur etwas inter-individuelles und auch nicht nur bewusst-geplant-intentional und mit Absicht durchgeführt, sondern **passiert in einem gesellschaftlichen Rahmen auch unbewusst und ungewollt**. Wir können sogar davon ausgehen, dass das in den meisten Fällen so ist. Die Bordsteinkante ist beispielsweise eine Form der strukturellen Diskriminierung für eine Rollifahrerin, die sich nicht auf der zwischenmenschlichen Ebene bewegt. Hilft dann jemand besagter Rollifahrerin über die Straße, ohne sie zu fragen, ob sie das möchte und ihre Antwort zu akzeptieren, verkoppelt sich diese Form der strukturellen Diskriminierung mit einer Diskriminierung auf interindividueller Ebene. Häufig mischen sich auch Formen bewusster und unbewusster Diskriminierung, beispielsweise im Vergessen, Ignorieren und Nicht-Mitdenken von Bedürfnissen, die von den eigenen abweichen.

Macht

Diskriminierung ist mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen verwoben. **Es braucht rechtliche, institutionelle, politische, ökonomische und kulturelle/symbolische Macht, um diskriminieren zu können.** Ist diese nicht vorhanden, kann es ‚Mobbing‘ geben, nicht aber ‚Diskriminierung‘. Die vier ‚I‘ im vorangegangenen Kapitel sind eine Stütze, um das schnell überprüfen zu können. Nur, wenn jemand sagt, er*sie ‚fühle‘ sich

„Eine Erzieherin versucht mehrfach, den russischen Namen des kleinen Artem richtig auszusprechen. Schließlich sagt sie: ‚Was soll’s, wir nennen dich einfach Arthur.‘ Den Eltern von Artem gefällt das nicht sonderlich, aber sie leben noch nicht lange in Deutschland und sprechen nicht so gut Deutsch. Sie scheuen sich vor der Auseinandersetzung mit der Erzieherin und wollen auch nicht am Anfang gleich negativ auffallen oder arrogant wirken.“ (FRITZSCHE/SCHUSTER)

diskriminiert, heißt das nicht, dass es sich auch um Diskriminierung handelt.

Dieser Aspekt ist absolut zentral und wird von sehr vielen Menschen missverstanden. So ist beispielsweise die sogenannte ‚Deutschenfeindlichkeit‘ (oder auch ‚Männerfeindlichkeit‘) *keine* Diskriminierung, da es keine Macht gibt, diese durchzusetzen. People of Color werden von der Polizei kontrolliert, *Weiß*e werden das nicht; behinderte Menschen haben einen sehr eingeschränkten Zugang zum Wohn- und Arbeitsmarkt – dies trifft auf nicht-behinderte Menschen nicht zu etc.

Das, was häufig in populistischen und rechten Diskursen als ‚Diskriminierung‘ bezeichnet wird, betrachtet lediglich die Interaktions-Ebene und blendet die ideologische und institutionelle Ebene aus. Es ist wichtig, hier die Unterschiede klar erkennen zu können. ‚Du Hetero-Sau‘ verletzt beispielsweise als Beleidigung bei weitem nicht so wie ‚schwule Sau‘, weil es keine **Geschichte und Praxis der Diskriminierung** heterosexueller Menschen gibt. **Es sind nicht alle, irgendwie diskriminiert‘.**

Für Pädagogik heißt das, dass es wichtig ist, den Aspekt der Macht und die damit einhergehende Sanktions- und Verletzungsmacht wahrzunehmen, zugleich aber auch gegen alle andere Formen des Mobbing und der Abwertung und Ausgrenzung vorzugehen.

Privilegierung

Die andere Seite der Medaille von Diskriminierung ist Privilegierung. Wir leben in einer Gesellschaft, in der es wenig Wissen über Privilegierung gibt. Das hat auch damit zu tun, dass **Privilegien** für die, die sie haben, **nicht** sichtbar bzw. **bewusst erfahrbar** sind und die sogenannten ‚Mikro-Aggressionen‘, die Diskriminierten im Alltag widerfahren, nicht selbst erlebt werden. Wer Privilegien hat, profitiert zumeist unbewusst von ihnen.

Privilegien sind beispielsweise: in der Werbung positiv repräsentiert werden, für kompetent gehalten werden, ohne Angst in der Öffentlichkeit sein können, unhöflich sein können ohne Gefahr zu laufen, auf eine ‚Kultur‘ oder ‚Mentalität‘ reduziert zu werden, Händchen halten in Öffentlichkeit, mehr Geld verdienen, sich nicht beweisen müssen und viele, viele weitere.

Vergegenwärtigt man sich die vier Ebenen von Diskriminierung und den Machtaspekt wird deutlich, dass es kein ‚draußen‘ gibt, also man kann sich nicht individuell aus der Diskriminierung oder der eigenen Privilegierung ‚herausziehen‘. Von daher ist eine Aussage wie ‚Ich diskriminiere nicht‘ falsch. Es handelt sich bei Diskriminierung nicht um einen willkürlichen Akt, sondern um eine **Gesellschaftsstruktur, von der alle Teil sind**. ‚Alle‘ meint hier: Auch Menschen, denen Diskriminierung widerfährt, können diskriminieren.

Privilegierte, die gegen Diskriminierung vorgehen, sind wichtige Verbündete und es gibt leider viel zu wenige von ihnen. Allzu oft bleibt der Kampf gegen Diskriminierung an denen hängen, die negativ davon betroffen sind.

Es gibt die Annahme, dass Diskriminierung ein **Minderheitenthema** wäre. Das ist **falsch**. Die größte diskriminierte Gruppe sind Frauen, also in etwa die Hälfte der Bevölkerung. Aber selbst wenn es eins wäre, wäre es wichtig, dagegen vorzugehen. Faktisch ist aber die Gruppe der Menschen, die in *allen* Aspekten privilegiert ist, verschwindend gering.

Abwehr

Diskriminierung wird von Privilegierten häufig als Vorwurf aufgefasst und deshalb meist reflexhaft abgewehrt. Die Abwehr der Erkenntnis, dass es Diskriminierung real gibt, gehört wie der Dotter zum Ei – sie ist ein **Teil von Diskriminierung**. Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung geht insbesondere am Anfang für viele Privilegierte mit starken Gefühlen von Schuld und Scham einher. Um diese unangenehmen Gefühle zu vermeiden, kommen häufig eine ganze Reihe von **Abwehrstrategien** zur Anwendung, die Diskriminierung leugnen, kleinreden, nicht ernst nehmen, das Täter*innen-Opfer-Verhältnis verkehren („Nun hab‘ dich nicht so!“, „Sei doch nicht so empfindlich“) etc.

Gegen Diskriminierung vorzugehen heißt, gegen herrschende Normen vorzugehen, und das kann **anstrengend** sein. Es kann heißen, dass eine*n der Widerstand der eigenen Umfeldler trifft. Es kann auch heißen, dass bisherige Selbstbilder ins Wanken geraten. Das liegt daran, dass Diskriminierung nichts ist, was uns äußerlich ist, sondern sie ist sehr persönlich mit unserem Dasein verschränkt. Von daher ist Widerstand einerseits ‚normal‘ und ein Problem zugleich.

Es kann eine Weile dauern, bis Privilegierte den Nutzen erkennen, den auch sie selbst von einer kritischen Auseinandersetzung mit Privilegien und dem Kampf gegen Diskriminierung haben. Hierzu gehören nicht zuletzt eine größere Übereinstimmung des eigenen Selbstbilds mit der Realität (bspw. als ‚gerecht‘), Begegnungen auf Augenhöhe und weniger Projektionen, Scham- und Schuldgefühle. Anders gesagt: **Es gibt beim Kampf gegen Diskriminierung auch für Privilegierte eine Menge zu gewinnen!**

Praxis: Homogenisierung und Differenzmarkierung

Diskriminierung bedeutet Differenzmarkierung/Fremdmachen/Hierarchisierung nach außen und Homogenisierung nach innen. **Diskriminierung erschafft Menschengruppen, wo vorher Individuen waren.**

Homogenisierung nach innen bedeutet, dass Diskriminierung auch immer Disziplinierung und Normierung für die Privilegierten bedeutet, d.h. mögliche Entwicklungswege werden eingeschränkt. Als heterosexuelle Frau kurze Haare haben, als Mann rosa tragen, als jemand Reiches jemanden Armes heiraten, ... Das ruft nach wie vor heutzutage Reaktionen hervor, die sich viele lieber sparen und sich anpassen. Anders gesagt: **Diskriminierung schränkt Vielfalt ein.** Hiergegen im Eigeninteresse anzugehen kann ein weiterer Motivationsfaktor für privilegierte Menschen sein.

Intention vs. Effekt

Es geht bei Diskriminierung in erster Linie um den Effekt und nicht um die Intention. Wenn ich jemandem auf den Fuß trete, war das vermutlich nicht gewollt, aber der Fuß tut trotzdem weh. Ähnlich ist das bei Diskriminierung. ‚Das habe ich nicht so gemeint‘ ist zwar besser als ‚Das habe ich so gemeint‘, ändert aber erst mal nichts am **Effekt: Es wurde einem anderen Menschen wehgetan.**

Nicht eine böse Absicht ist entscheidend dafür, ob es Diskriminierung sein kann, sondern die **Perspektive der Betroffenen/Diskriminierten** ist **entscheidend**. Das Erkennen von Benachteiligung und Herabwürdigung erfordert einen **Perspektivwechsel**. Diskriminierungen messen sich so an den benachteiligenden Effekten und Wirkungen von Handlungen, Äußerungen oder strukturellen Regelungen.

Da alle Menschen in diskriminierenden Verhältnissen aufwachsen, von diesen geprägt sind und ein individuelles Ausbrechen nicht möglich ist, geht es um ein

gemeinsames Lernen, Üben, Reflektieren und Verändern. Kurz: um **Handlungsfähigkeit in komplexen Verhältnissen.**

Hierzu gehört auch ein **Arbeiten an der eigenen Kritikfähigkeit** – Kritik formulieren und annehmen lernen. Es geht nicht um eine moralisierende Verhandlung darüber, ob ich ein ‚schlechter Mensch‘ bin oder nicht.

„Eine Kindergartengruppe isst gemeinsam Schokoladeneis. Danach sollen sich alle Kinder das Gesicht abwaschen. Vor dem Waschbecken machen sich zwei Jungen über einen anderen Jungen mit dunkler Hautfarbe lustig. Sie sagen zu ihm, er müsse sich nicht die Schokolade aus dem Gesicht waschen. Auf die Späße der anderen beiden Jungs reagiert der Junge mit einer dunkleren Hautfarbe verstört und unsicher.“ (BROCKMANN, Steffen (2006): *Diversität und Vielfalt im Vorschulbereich*, S. 36, zit. nach FRITZSCHE/SCHUSTER 2009:

Was tun? Pädagogisches Handeln in der Kita

- Reflexionsfähigkeit als Teil von Professionalität begreifen
 - * Sich mit der eigenen Biografie/Gewordenheit auseinandersetzen und ihren Einfluss auf das eigene berufliche Handeln erkennen
 - * Die eigenen Normalitätsvorstellungen bzgl. Familienkulturen, Erziehungsvorstellungen etc. kritisch hinterfragen
 - * Wertschätzenden Umgang mit Heterogenität und Vielfalt fördern
 - * Niemals in ‚wir‘ und ‚die anderen‘ unterteilen – ‚wir‘ meint immer alle
- Die Auseinandersetzung um Diskriminierung anregen
- Arbeit an eigener Kritik- und Interventionsfähigkeit bei Diskriminierung

- Fachliche, finanzielle und rechtliche Absicherung von Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitik, als Träger Antidiskriminierungsrichtlinie erarbeiten
- Die Einrichtung unter Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekten beleuchten (Plakate, Bücher, Spielecken, Lieder, Rollenspiele, Verkleidung, Personal, ...)
- Diverse, multiprofessionelle Teams fördern, die vorurteilsbewusst sind
- Alle möglichen Zielgruppen mitdenken, auch wenn sie (scheinbar) nicht anwesend sind
- Teilhabe-Barrieren beseitigen, die Bildungsprozesse behindern
 - * beim Zugang zu Bildungseinrichtungen
 - * beim Nutzen der Lernangebote
- Mehrsprachigkeit fördern
- Unterschiedliche Lebensrealitäten wahrnehmen/verdeutlichen ohne zu stereotypisieren, weder Differenzleugnung noch Differenzfixierung
- Empowerment für Diskriminierte, Verantwortungsübernahme und Power-sharing (Macht teilen) für Privilegierte
- Diskriminierung(sverhältnisse) explizit aufgreifen und thematisieren, mit kritischen Fragen zu Vorurteilen und Diskriminierung das Nachdenken der Kinder über Gerechtigkeit anregen
- Langfristig arbeiten
- Klein anfangen!

Gleichheit vs. Gerechtigkeit



Im ersten Bild wird davon ausgegangen, dass alle von den gleichen Unterstützungen profitieren werden. Sie werden gleich behandelt.

Im zweiten Bild erhalten die Individuen verschiedene Unterstützungen, um ihnen einen gleichberechtigten Zugang zum Spiel zu ermöglichen. Sie werden gerecht behandelt.

Im dritten Bild können alle drei das Spiel ohne Unterstützung sehen, da die Ursache der Ungerechtigkeit behoben wurde. Die systemische Barriere wurde entfernt.

Leitfragen

- Wer fehlt?
- Werden alle mitgedacht?
- Ist angstfreies ‚Anderssein‘ möglich?
- Wird kontinuierlich und proaktiv zu Diskriminierung gearbeitet?

Zum Weiterlesen

- FRITZSCHE, Heike / SCHUSTER, Ulrich (2009): *Fair in der Kita. Antidiskriminierungspädagogik für ErzieherInnen*. Leipzig: Antidiskriminierungsbüro Sachsen.
- INSTITUT FÜR DEN SITUATIONSANSATZ/FACHSTELLE KINDERWELTEN (Hrsg.) (2018): *Inklusion in der Fortbildungspraxis: Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten*. Ein Methodenhandbuch. Berlin: Was mit Kindern GmbH.

„Im Eingangsbereich der Kita hängt eine Weltkarte. Eine dieser Weltkarten, die wir überall in Einrichtungen für Kinder finden: die Native Americans werden als ‚Indianer‘ in Lederhosen und mit Feder im Haar abgebildet, in Afrika steht ein kleiner Mensch mit Bastock vor einer Rundhütte. Und die Weltkarte herum sind Fotos der Kinder aus der Kita angebracht. Von jedem Foto aus führt ein Bindfaden zum jeweiligen ‚Heimatland‘ des Kindes. Die Vielfalt der Kulturen auf diese Weise sichtbar gemacht werden.

Gut gemeint? Bestimmt, aber die meisten Kinder sind in Berlin geboren. Wie wird diese Zugehörigkeit gesehen und sichtbar gemacht? Wie wird sie durch diese Art der Darstellung ausgeblendet? Nach Diskussion im Team, mit den Kindern und Eltern wird die Karte umgestaltet: Jetzt führen die Bindfäden von den Fotos zu Orten auf der Landkarte, zu denen für die einzelnen Kinder wichtige Bezüge bestehen: nach Trabzon, wo die Großeltern eines Kindes leben; nach Alicante, wohin die Familie eines Kindes seit vier Jahren in die Sommerferien fährt; nach Köln, wo der beste Freund eines Kindes hingezogen ist; nach Berlin, wo der Lebensmittelpunkt der Familien und der Kinder ist. Die stereotypen Bilder, die Kinder in den Ländern der Welt repräsentieren sollten, werden überklebt. Stattdessen sammeln Erzieher*innen, Kinder und Eltern Bilder, die die Vielfalt des Lebens in den Ländern widerspiegeln und gestalten aus ihnen eine ‚reale‘ Weltkarte.“ (KRAUSE, Anke (2008): *„Woher kommst du?“ – Wie junge Kinder Herkunftsfragen begreifen*, S. 100, zit. nach FRITZSCHE/SCHUSTER 2009: 30)