

Migrantenfamilien in der Kita: Wie viel Anpassung ist nötig?

Familien, die zuhause eine andere Kultur und Erziehung leben, stehen oft vor speziellen Herausforderungen, wenn ihre Kinder eine deutsche Kita besuchen. Die vielen Gespräche, die ich im Rahmen meiner Doktorarbeit in verschiedenen Kitas geführt habe, zeigen eindeutig die Erwartung, dass sich die Familien oder zumindest die Kinder in der Einrichtung an die Erziehungsvorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anpassen.

Wie kommt es dazu? Drei Gründe wurden in den Interviews deutlich:

1. Die Einrichtung muss funktionieren, dazu sind für alle Kinder gültige Regeln notwendig
2. Die Einrichtung vertritt Werte, die mit den Erziehungsvorstellungen mancher Familien nicht vereinbar sind (z.B. Gleichheit der Geschlechter)
3. Die Kinder leben in Deutschland und sollten sich daher an die deutsche Kultur gewöhnen, damit sie in ihrem weiteren Leben keine Schwierigkeiten bekommen

In einigen Bereichen ist Anpassung (aufgrund der genannten Gründe 1 und 2) unumgänglich. Auch Argument drei klingt auf den ersten Blick plausibel, sollte jedoch hinterfragt werden: Ist es vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Entwicklung nicht Zeit, sich stärker für andere Kulturen zu öffnen? Bemühungen in diese Richtung werden ja bereits unternommen und es zeigt sich, dass den Kindern die Orientierung in einer „geöffneten Kultur“ leichter fällt.

Viele Kitas verzichten bei der Essenszubereitung zum Beispiel auf die Verwendung von Schweinefleisch. Das schadet nicht-muslimischen Kindern in keiner Weise, stellt aber für viele muslimische Familien eine große Erleichterung dar. Auch wird in zunehmend mehr Einrichtungen darauf geachtet, dass Bilderbücher und Puppen Kinder verschiedenen Aussehens repräsentieren.

Auf der Ebene der Werte - der nicht-sichtbaren Einflüsse von Kultur - finden sich im Kitaalltag jedoch noch zahlreiche unerkannte Bereiche, in denen Anpassung erwirkt wird (oft ohne dass dies den Mitarbeitenden bewusst ist) obwohl es Alternativen gäbe. Zwei Beispiele sollen dies verdeutlichen:

Der 3-jährige Ali hatte sich beim Spielen weh getan und fing an zu weinen. Eine Mitarbeiterin kam um ihn zu trösten. John, ein etwas älterer, in Nigeria geborener Junge, kam ebenfalls näher und sagte immer wieder "sorry, sorry". Die Mitarbeiterin wandte sich John, der noch kaum Deutsch sprach zu, und sagte: "Du brauchst dich doch nicht zu entschuldigen, du warst doch gar nicht schuld!" Doch der Junge redete weiter. "Sorry, Ali. Sorry." Nach einer Weile reagierte die Mitarbeiterin deutlich genervt und mit strenger Stimme: "Jetzt sei aber mal still, geh dort rüber und spiele weiter!"

Hier handelt es sich um ein Missverständnis, das auf sprachlich-kulturellen Unterschieden basiert. Der Mitarbeiterin war nicht bekannt, dass in Nigeria „Sorry“ oder „I'm sorry“ nicht nur als Entschuldigung sondern auch im Sinne von „Du tust mir leid. Ich fühle mit dir.“ verwendet werden kann. Infolgedessen

wurde John für eine eigentlich lobenswerte Handlung geschimpft und wird höchstwahrscheinlich - zumindest wenn er weiterhin ähnliche Erfahrungen macht - auf diese Weise sein Mitgefühl auszudrücken.

Ein anderes Beispiel kam in mehreren Kitas zur Sprache. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten beobachtet, dass sich bei Geschwisterkindern, die oder der Ältere häufig (aus ihrer Sicht) intensiv um das jüngere Kind kümmerte. Ihrer Ansicht nach behinderte dies die Entwicklung der Kinder, weshalb sie das Verhalten bremsen bzw. regelrecht unterbanden. Dabei wurden jedoch die positiven Aspekte dieser geschwisterlichen Fürsorge (die Übernahme von Verantwortung, die Fürsorge für schwächere Mitglieder der Gesellschaft, die Bedeutung der Familienzugehörigkeit) weder erkannt noch wertgeschätzt.

Solche Situationen können dann leichter erkannt und ihre Hintergründe verstanden werden, wenn die pädagogischen Fachkräfte entsprechend geschult sind. Diese interkulturelle Sensibilisierung spielt in der Aus- und Fortbildung bislang noch keine große Rolle. Damit Integration gelingt und sowohl deutsche als auch Migrantenfamilien noch stärker voneinander profitieren, sollten hier dringend entsprechende Schulungsangebote gemacht werden.



Miriam Morgan

Doktorandin am Institut für Interkulturelle Kommunikation der LMU München
und interkulturelle Trainerin