



nifbe-Beiträge zur Professionalisierung Nr. 19

Diskriminierungs- sensibilität in der KiTa stärken

***Anna Dintsioudi, Peter Keßel,
Kassandra Klumpe & Iris Hofmann***

Schutzgebühr 5 Euro

Gefördert durch:



**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**

Diskriminierungssensibilität in der KiTa

Abstract

In der frühkindlichen Bildungslandschaft werden KiTas zum einen als „sicherer Ort“, zum anderen aber auch als „Spiegel der Gesellschaft“ wahrgenommen – mit all den Chancen und Herausforderungen, die beispielsweise auch eine zunehmende kulturelle, aber auch individuelle und sozio-ökonomische Vielfalt mit sich bringen.

Eine Herausforderung ist dabei die kritische Auseinandersetzung mit (bewussten oder unbewussten) diskriminierenden Interaktionen und Strukturen in Bildungsinstitutionen. Das fällt nicht leicht, weil niemand von vornherein davon ausgehen möchte, dass Kinder oder / und Erwachsene aus dem einen oder anderen Grund benachteiligt bzw. diskriminiert werden oder sich selbst diskriminierend verhalten. Und doch spiegelt sich auch an diesen vermeintlich „sicheren Orten“ der gesellschaftliche Diskurs wider und zeigt sich selbst dort, wo sich Einrichtungen auf den Weg gemacht haben Inklusion als Konzept zu leben.

Dieser nifbe-Beitrag zur Professionalisierung möchte sensibilisieren und aufzeigen, wo und in welcher Form diskriminierende Interaktionen und Strukturen im pädagogischen Alltag anzutreffen sind, derer man sich manchmal auch gar nicht bewusst ist. Als Voraussetzung für eine diskriminierungskritische Arbeit wird dabei ein Fokus auf die Reflexion eigener „Normalitätsvorstellungen“, „Vorurteile“ sowie „Statusvorteile und -nachteile“ gelegt. Hierfür werden für das Arbeiten und Reflektieren im Team eine Auswahl an Methoden bzw. Übungen eingebunden. Darüber hinaus werden die Rolle der KiTa-Leitungskräfte und der Fachberatung in ihren Schlüsselpositionen beleuchtet und Impulse für eine Berücksichtigung und Stärkung der Diskriminierungssensibilität in ihren Handlungsfeldern angeboten.

Inhaltsverzeichnis

- 1. Einführung**
- 2. Begriffsklärung und Grundlagen**
- 3. Welche Ebenen und Facetten von Diskriminierung gibt es?**
- 4. Welche Ebenen und Facetten von Diskriminierung tauchen im KiTa-Alltag vermehrt auf?**
- 5. Methodische Zugänge**
- 6. Professionalisierungsbedarf im System KiTa**
 - Fachberatung und KiTa-Leitung in Schlüsselpositionen
 - Handlungsfelder von Fachberater*innen und KiTa-Leitungen
- 7. Literaturverzeichnis**

Einführung

Bildungsteilhabe und Chancengerechtigkeit sind für manche Kinder, die frühkindliche Bildungsangebote besuchen, aus unterschiedlichen Gründen nicht unbedingt als eine Selbstverständlichkeit anzusehen.

Bildungsteilhabe und Chancengerechtigkeit sind keine Selbstverständlichkeit

Die Gründe können dabei mannigfaltig sein: Familien können zum Beispiel von Armut bedroht bzw. betroffen sein. Ebenso können sie einen ungesicherten Aufenthaltsstatus haben, noch nicht genügend Kenntnisse der deutschen Sprache oder auch der frühkindlichen Bildungslandschaft haben. Familien können mit Krankheiten, Behinderungen oder Trauma zu kämpfen haben. Sie können auch aufgrund (der Sichtbarkeit) ihrer religiösen Zugehörigkeit von einem Teil der Gesellschaft abgelehnt werden. Kinder können aus Familien kommen, die nicht dem Vater-Mutter-Kind-Familienmodell entsprechen. Sie können physische oder psychische Vernachlässigung oder auch Gewalt erlebt haben, unabhängig davon, ob ihre Familien als wohlhabend, hochgebildet bzw. privilegiert oder nicht gelten.

Jede Familie bringt demnach ihr eigenes kleines oder größeres Päckchen an Erlebnissen und Herausforderungen mit. Jedes Kind bzw. jede Familie hat unterschiedliche Ansätze mit den Herausforderungen umzugehen.

Viele Kinder und Familien erleben regelmäßig Ungleichbehandlung

Kinder und ihre Familien werden in der Einrichtung in der Regel herzlich willkommen geheißen und das Team tut viel dafür, damit gesellschaftliche Teilhabe für alle Beteiligten besser gelingt und gute Startchancen für alle Kinder gleichermaßen realisiert werden können. Trotzdem erleben viele Kinder und Familien regelmäßig Ungleichbehandlung(en) außerhalb, und ebenso innerhalb der Einrichtung, in persönlichen Interaktionen sowie aufgrund von Diskriminierung fördernden Strukturen (z.B. bei nicht barrierefreiem Zugang zum KiTa-Platzvergabesystem). Fachkräften ist nicht immer bewusst, dass Diskriminierung keine Seltenheit im frühkindlichen Bereich darstellt.

Welche Rolle Schubladendenken, Stereotype, Vorurteile und das „Othering“ bei Ungleichbehandlung spielen und wie dafür sensibilisiert werden kann, wird im Folgenden Schritt für Schritt erläutert. Es werden die dahinterliegenden Mechanismen aufgedeckt sowie Formen von Diskriminierung im Allgemeinen und insbesondere im frühkindlichen Bereich aufgezeigt. Darüber hinaus wird die Rolle der Fachkraft mit möglichen Statusvorteilen und -nachteilen im System in den Blick genommen.

Begriffsklärung und Grundlagen

Schubladendenken unterstützt uns dabei die tägliche, riesige Informationsflut aus unserer Umgebung zu filtern, zu bündeln, zu strukturieren und gemäß unserer erfahrungs- und wissensbasierten Einschätzung adäquat und zeitnah / schnell darauf zu reagieren. Dies passiert meist unbewusst und reduziert den Stress, dauernd Situationen neu bewerten zu müssen - was jedes Mal viel Zeit und Energie kosten und zu einer Überforderung und Reizüberflutung führen würde. Allerdings kann es bei diesen meist unbewussten Prozessen auch zu Fehleinschätzungen kommen und Zuschreibungen können vorgenommen werden, die nicht stimmen, und damit z.B. ganze Personengruppen in der „falschen Schublade“ landen.

Wir stecken nämlich nicht nur Situationen, sondern auch uns selbst und andere Personen in „Schubladen“. Wir beschreiben uns und andere über bestimmte individuelle oder gruppenbezogene Eigenschaften (im sog. Prozess der sozialen Kategorisierung). Individuelle Eigenschaften fallen dabei in unsere personale Identität (z.B. ich bin lustig), Gruppen-Eigenschaften in die soziale Identität (z.B. ich bin pädagogische Fachkraft). Aus der Forschung dazu weiß man heutzutage, dass, je nachdem wie Personen sich von anderen abgrenzen wollen, die eine oder die andere Identität in den Vordergrund gestellt wird. In der Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner 1979) sind diese Kategorisierungsprozesse näher beschrieben. Will man sich als Einzelperson von anderen abgrenzen, ist die personale Identität aktiv, die soziale (eher) inaktiv. Will man sich als Gruppe von anderen abgrenzen, ist die soziale Identität relevant, die personale Identität bleibt bei der Abgrenzung außen vor. Gruppenkonformes Verhalten basiert auf zweitgenanntem Prozess (dem sog. Prozess der Depersonalisierung) (Piontokowski 2012). Gruppenkonformes Verhalten wird schon sehr früh er- und gelebt. Bereits Vorschulkinder stellen soziale Vergleiche an, um sich abzugrenzen (siehe Kasten „Vorurteilsentwicklung im Vorschulalter“). Zugeschriebene Merkmale können sich dann über die Zeit im Selbstbild verfestigen. Ein klassisches Beispiel wäre hier, dass Jungen / Männer nicht weinen. Dabei erfolgt eine Identifikation und Bindung an die soziale Gruppe, die als Eigengruppe / Ingroup wahrgenommen wird (die sog. soziale Identifikation).

*Schubladendenken
ordnet die Welt*

*Personale und soziale
Identitäten und die
Abgrenzung zu anderen*

Vorurteilsentwicklung im Vorschulalter

Kinder beginnen ab ca. dem 2. Lebensjahr Vergleiche zwischen sich und anderen anzustellen entlang von körperlichen bzw. anatomischen Merkmalen wie z.B. Größe, Geschlecht, Haut- und Haarfarbe. Damit schaffen sie Abgrenzungen zwischen sich und anderen bzw. zwischen anderen Personen. So wird dem wachsenden Bedürfnis, Reize und Informationen aus der Umgebung zu bündeln, strukturieren und kategorisieren, entsprochen. Mit fortschreitender Entwicklung und den dazugehörigen „sozial-kognitiven, motivationalen sowie moralischen Fähigkeiten“ (Roos & Kästner 2020, S. 25) kommen auch weitere Abgrenzungskategorien (wie z.B. die soziale

oder ethnische Zugehörigkeit) hinzu (Raabe & Beelmann 2011). Auch Kategorien wie Sprache oder Essgewohnheiten (York 2003) werden immer interessanter und relevanter für die sozialen Vergleiche, die Kinder anstellen. Die Merkmale, die Kindern vertraut sind bzw. ihnen begegnen, werden dabei tendenziell auch positiver bewertet (ebd.).

Kinder beobachten ihre Umgebung dabei sehr genau und reagieren sehr sensibel darauf, welche Merkmale von welchen Bezugspersonen (Familie, Freunde oder auch andere relevante Personen wie pädagogische Fachkräfte) Wertschätzung oder auch Nicht-Wertschätzung erfahren. Sie übernehmen solche Bewertungen auch erstmal unhinterfragt im Wortlaut, ohne (zumindest anfangs) die Konzepte dahinter verinnerlicht zu haben. Lernen am Modell und Gewohnheitsbildung sind hier am Werk. Der relevante soziale Kontext kann sich dabei zur verinnerlichteten Norm (Allport 1971) und damit zu Vorurteilen ausbilden, die im Zweifel dann auch zur bewussten Übernahme von ausgrenzendem Verhalten führen (können) (Diehm & Kuhn 2011).

Davon ausgehend, erscheint eine Vermeidung von unreflektierten Äußerungen und Abwertungen im Alltag und gleichzeitig eine Ermöglichung von vielen positiven Erfahrungen von Anfang an die beste Strategie zu sein, um die Ausbildung von Vorurteilen zu reduzieren. Hier können pädagogische Fachkräfte einen Beitrag leisten, indem sie vorleben, wie man Abwertungen aktiv entgegentritt, wertschätzend der bestehenden Vielfalt begegnet und sich für Inklusion stark macht (Stärck 2019).

„Othering“ und „Outgroups“

Beim Vergleich von sozialen Gruppen geht es darum die eigene Gruppe (Eigengruppe / Ingroup) besser dastehen zu lassen als die Fremdgruppe / Outgroup (z.B. verstehen sich Jungs vielleicht als „cooler“ im Vergleich zu Mädchen, weil sie vermeintlich nie weinen). So wird eine positive soziale Identität entwickelt und aufrechterhalten. Falls der Vergleich mal nicht so positiv für die Eigengruppe ausfällt, wird nach Strategien oder Bereichen gesucht, die die positive soziale Identität wieder herstellen. Das passiert bis ins hohe Alter hinein, beispielsweise „Wir in der Stadt X sind zwar ärmer, können aber viel besser feiern und haben ein großes Gemeinschaftsgefühl, die in der Stadt Y sind dagegen reich, langweilig und konservativ“. Die Mitglieder der Outgroup werden dabei systematisch negativer wahrgenommen in ihren Eigenschaften und ihrem Verhalten als die Mitglieder der Ingroup (selektive Wahrnehmung). Zusätzlich werden die Mitglieder der Eigengruppe viel eher als Individuen wahrgenommen mit individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten, die Mitglieder der Outgroup eher als eine homogene Gruppe. Somit werden sie als Menschen, die sich in Eigenschaften und Verhalten einfach sehr ähnlich oder sogar „gleich“ sind und deren Verhalten noch dazu innerlich veranlagt ist (Outgroup-Homogenität) eingestuft. Das Verhalten der Eigengruppe wird demgegenüber meist äußeren Umständen zugesprochen. So wird ein ‚wir‘ und ‚die anderen‘ konstruiert, das auch ‚Othering‘ genannt wird und den Boden für in der Folge auftretende Ungleichbehandlungen bieten kann.

Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Kommt ein Kind erst nach der vereinbarten Bringzeit in der KiTa an, kann das unterschiedliche Reaktionen bei Fachkräften auslösen, abhängig davon, welche Gründe für das Zuspätkommen vermutet werden. Vorannahmen können unhinterfragt angelegt werden, ohne dass dies bewusst passiert. Manchen Familien wird dann unterstellt, dass sie unfähig oder unwillig seien, ihr Kind zu einer bestimmten Zeit in die KiTa zu bringen. Gedanken im Kopf oder auch als Sätze ausformuliert dazu können z.B. sein „Die sind halt so, das gehört zu deren Kultur“ (Outgroup-Homogenität). Bei anderen Familien wird das Zuspätkommen verharmlost oder gerechtfertigt mit einer Reaktion wie „Das kann ja mal passieren, sonst ist Familie doch immer so und so“. Selbst wenn letztgenannte Familie regelmäßig ihr Kind zu spät in die KiTa bringt, werden eher individuelle Gründe vermutet, und nicht gleich Schlussfolgerungen gezogen, die eine ganze Gruppe von Familien einbezieht. Daran erkennt man, dass hier die selektive Wahrnehmung im Spiel ist. Wie selektiv Wahrnehmung sein kann, zeigt sich zum Beispiel auch, wenn es um das sogenannte Sprachprestige geht, d.h. wenn Sprachen (oft implizit) unterschiedliche Wertigkeiten zugesprochen werden und den Sprechenden (oft sehr explizit) unterschiedlich begegnet wird (siehe Abbildung 1). Hier können dahinterliegende Vorurteile den Umgang miteinander nachhaltig beeinflussen und diskriminierend wirken. Im Folgenden werden die Unterschiede zwischen Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung erläutert und ihre Wirkmechanismen verdeutlicht.

Unhinterfragte Vorannahmen und selektive Wahrnehmung

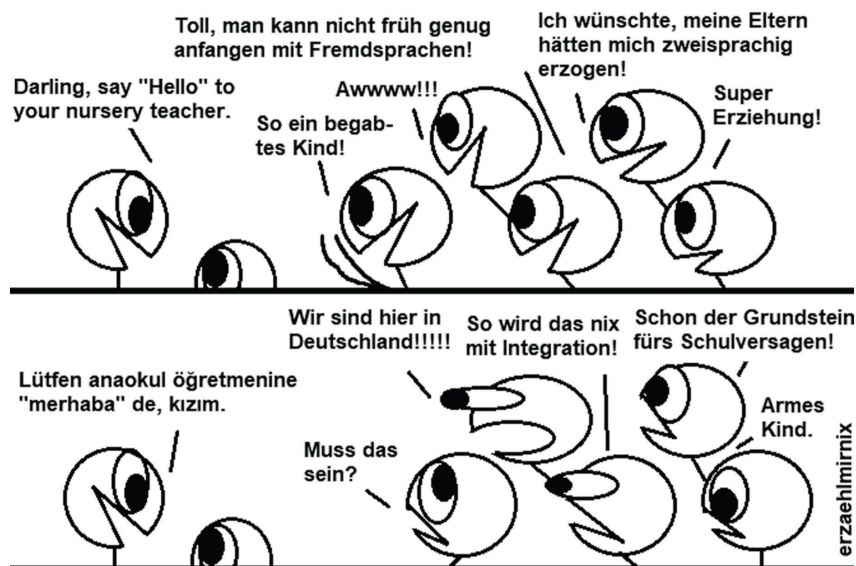


Abbildung 1: Ungleichbehandlung von Mehrsprachigkeit („7 Punkte zur Sprache [bringen]“, Comics von Dr. Nadja Hermann („erzaehlmirnix“) nach Vorlagen von Heike Wiese und Katrin Neuhaus, <https://www.linguistik.hu-berlin.de/en/institut-en/professuren-en/rueg/7Punkte>

Stereotyp, Vorurteil oder doch schon Diskriminierung?

Bei einem Stereotyp wird einer Gruppe von Menschen pauschal eine Eigenschaft oder ein Verhalten zugeschrieben, ohne allerdings eine Bewertung dieser Eigenschaft oder des Verhaltens mitschwingen zu lassen, z.B. „Alle Jungs spielen gern Fußball“. Stereotype tauchen häufig im täglichen Sprachgebrauch auf und haben die Tendenz sich zu verfestigen, auch wenn ein einziges Gegenbeispiel ausreicht, um die Einschätzung zu entkräften. Um daraus ein Vorurteil werden zu lassen, muss noch eine affektive Komponente hinzukommen, meist eine negative. Ein Vorurteil wäre es demnach, wenn man behaupten würde „Mädchen könnten gar kein Fußball spielen, sie verstünden ja noch nicht mal die Regeln / oder sie wären motorisch nicht dazu in der Lage“. Hier wird einer ganzen Gruppe von Menschen unterstellt, nicht in der Lage zu sein etwas zu verstehen bzw. es wird ihnen die Kompetenz zur Handlung abgesprochen. Solche „pauschalisierenden Aussagen“ sind oft daher gesagt, nicht selten beruhen sie auf stabilen Einstellungen und sind wirkmächtig. Derartige Aussagen transportieren eine vermeintliche Tatsache, die im Zweifel unhinterfragt bleibt und von anderen im näheren Umfeld auch übernommen wird, mitsamt den dahinterliegenden Annahmen. Diskriminierend wäre es, wenn man Mädchen dann nicht aufs Spielfeld lässt, weil sie eben Mädchen sind. Bei einem Stereotyp geht es also um eine vereinfachte Einschätzung auf der kognitiven Ebene, bei einem Vorurteil kommt eine affektive (meist negative) Wertung dazu, die nicht selten auf einer mehr oder weniger schon verfestigten Einstellung beruht und die dann resultierende, erfahrbare Benachteiligung kann unter Umständen als Diskriminierung bezeichnet werden. Nicht selten werden Stereotyp und Vorurteil im Alltag synonym verwendet.

Pauschalisierende Aussagen verfestigen sich leicht und werden von anderen übernommen

Damit man von Diskriminierung sprechen kann, muss eine Benachteiligung (seltener auch Bevorteilung) entlang eines oder mehrerer schützenswerter Merkmale erfolgen. Damit sind tatsächliche oder zugeschriebene, wesentliche Bestandteile einer Persönlichkeit gemeint, die schwer veränderbar sind. Zusätzlich darf keine sachliche Rechtfertigung gegeben sein. Wenn Jugendliche keinen Alkohol ausgeschenkt bekommen, ist das beispielsweise zwar eine Benachteiligung, aber keine Diskriminierung im juristischen Sinne, da das Ausschankverbot an Jugendliche unter 16 Jahren unter den Kinderschutz (sachlich-gesetzliche Rechtfertigung) fällt. Diskriminierung kann dabei unmittelbar oder mittelbar geschehen.

Diskriminierung beinhaltet eine Benachteiligung entlang (gesetzlich festgelegter) schützenswerter Merkmale

Welche Merkmale nun als schützenswert gelten, werden im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) und in der UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK) aufgelistet. Auffällig ist hierbei, dass hier nicht konsistent die gleichen Formulierungen auftauchen. Die Kinderrechte führen zusätzlich zu den ebenso im AGG und GG vermerkten schützenswerten Merkmalen, wie Rasse¹, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion /

¹ An dieser Stelle wird der Begriff „Rasse“ verwendet, da er im GG und dem AGG der Bundesrepublik Deutschland aktuell noch so steht. Dennoch halten wir die Verwendung in diesem Zusammenhang grundsätzlich für problematisch und verweisen daher auf den Exkurs dazu in diesem Heft auf S. 10.

Weltanschauung und Behinderung auch explizit die Hautfarbe, die soziale Herkunft und das familiäre Vermögen mit als Merkmale auf, nach denen nicht diskriminiert werden darf:

GG (Artikel 3)	AGG (§1)	UN - KRK (Artikel 2)
----------------	----------	----------------------

Schützenswerte Merkmale

GG (Artikel 3)	AGG (§1)	UN - KRK (Artikel 2)
Rasse, Abstammung, Heimat und Herkunft Geschlecht Glauben, religiöse oder politische Anschauung Behinderung	Rasse ethnische Herkunft Geschlecht Religion / Weltanschauung Behinderung Alter Sexuelle Identität	Hautfarbe Nationale / ethnische Herkunft Geschlecht Religion, politische oder sonstige Anschauung, Behinderung Geburt oder sonstiger Status
Sprache		Sprache Soziale Herkunft Vermögen

Anwendungsbereiche

Alle Menschen	Im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften	Alle Kinder
Benachteiligung oder Bevorzugung	Benachteiligung / Nachteilsausgleich (nur eingeschränkt gültig bei Einrichtungen, die Religionsgemeinschaften zugeordnet sind)	Schutz vor Diskriminierung (aufgrund des Status, der Tätigkeiten / Meinungsäußerungen / Weltanschauung ihrer Eltern, Vormunde / Familienangehörigen)

Abbildung 2: eigene Darstellung

Stereotype und Vorurteile gegenüber unterschiedlichen Gruppen von Menschen, die mal mehr oder weniger zum Vorschein treten können, sind nichts „Außergewöhnliches“. Niemand kann sich von vornherein davon freisprechen. Aber einiges kann getan werden, um den gesetzlichen Vorgaben des Diskriminierungsverbots zu entsprechen und dem Inklusionsgedanken eine echte Chance zu geben. Von stetiger kritischer Selbst- und Teamreflexion über ein aktives Daran-Arbeiten, Vorurteile nach Kräften abzubauen bzw. beobachteter Diskriminierung entgegenzutreten, ist vieles möglich. Hierfür ist es allerdings im ersten Schritt sinnvoll, Diskriminierungsformen und -ebenen, die in der KiTa wirkmächtig werden, identifizieren zu können.

Niemand ist frei von Stereotypen und Vorurteilen

Exkurs: der Begriff „Rassismus“ im Grundgesetz?

„In Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG heißt es gegenwärtig: ‚Niemand darf wegen ... seiner Rasse, ... benachteiligt oder bevorzugt werden.‘

Die Bestimmung zielt darauf ab, Rassismus zu bekämpfen und will dabei rassistische Diskriminierungen ausschließen. Zugleich suggeriert der Wortlaut der Bestimmung ein Menschenbild, das auf der Vorstellung unterschiedlicher menschlicher ‚Rassen‘ basiert. Jedoch gehen allein rassistische Theorien von der Annahme aus, dass es unterschiedliche menschliche ‚Rassen‘ gebe.

Die Formulierung in Artikel 3 Absatz 3 GG führt damit zu einem unauflösbaren Widerspruch. Nach dem gegenwärtigen Wortlaut von Artikel 3 Absatz 3 GG müssen Betroffene im Falle rassistischer Diskriminierung geltend machen, aufgrund ihrer ‚Rasse‘ diskriminiert worden zu sein; sie müssen sich quasi selbst einer bestimmten ‚Rasse‘ zuordnen und sind so gezwungen, rassistische Terminologie zu verwenden.

Es geht bei der Diskussion um den Begriff ‚Rasse‘ nicht um ein intellektuelles Gedankenspiel, sondern um einen Perspektivwechsel: Rassismus lässt sich nicht glaubwürdig bekämpfen, wenn der Begriff ‚Rasse‘ beibehalten wird. Dies gilt umso mehr, als seine weitere Verwendung das Konzept menschlicher ‚Rassen‘ akzeptabel erscheinen lässt und dazu beitragen kann, rassistischem Denken Vorschub zu leisten.

(...) Eine Änderung des Grundgesetzes, welches das Fundament der deutschen Rechtsordnung bildet, wäre ein wichtiges Signal, endlich Sprachgewohnheiten aufzubrechen und die scheinbare Akzeptanz von Rassekonzeptionen zu beenden.

Das Deutsche Institut für Menschenrechte empfiehlt, den Begriff ‚Rasse‘ in Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG zu streichen und die Regelung wie folgt zu fassen:

‚Niemand darf rassistisch oder wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.‘“ (Cremer 2010, S. 3)

Welche Ebenen und Facetten von Diskriminierung gibt es?

Diskriminierung kann auf vielerlei Art in Erscheinung treten. Werden Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen abgewertet bzw. ausgegrenzt, spricht man von „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit repräsentiert eine historisch gewachsene Ideologie der Ungleichwertigkeit, ist Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse und der Versuch bestimmte Privilegien über Diskriminierung weniger privilegierter Gruppen von Menschen aufrechtzuerhalten.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ist kein Randphänomen. Die Vorstellung, dass manche Menschengruppen mehr wert sind als andere, hält sich hartnäckig und erzielt bei Umfragen regelmäßig hohe Zustimmungswerte über alle sozialen Schichten hinweg (Decker, Kiess, Heller & Brähler 2024; Zick, Küpper & Mokros 2023; Zick, Küpper, Mokros & Eden 2025).

Manchen Menschengruppen werden dabei mehr Rechte und Privilegien zugestanden als anderen und weniger Privilegierte aufgrund tatsächlicher oder auch nur angenommener Merkmale diskriminiert bzw. abgewertet. Das entspricht nicht den freiheitlich demokratischen Prinzipien des deutschen Staates und vulnerable Personengruppen müssen daher explizit über Antidiskriminierungsgesetze geschützt werden (s. Abb. 2, S. 9).

Werden Menschen von anderen Personen im persönlichen Kontakt ausgegrenzt und ungleich behandelt, findet Diskriminierung auf der interaktionalen bzw. interpersonalen Ebene statt. Wenn die Strukturen vor Ort es manchen Familien z.B. erschweren, Angebote der frühen Bildung zu besuchen (Mobilitätshürde, Kommunikationshürde etc.), dann spricht man von struktureller Diskriminierung. Von institutioneller Diskriminierung spricht man, wenn Fach- und Lehrkräfte z.B. Familien hinsichtlich des Übergangs in die weiterführende Schule unterschiedlich beraten, abhängig von z.B. der sozialen Herkunft der Familien (Maaz, Baumert & Trautwein 2011). Gemein ist allen Formen und Ebenen, dass eine Abwertung stattfindet und gerechte Teilhabe erschwert oder sogar verhindert wird.

Jede Person kann im Alltag von Abwertung betroffen sein oder andere abwerten. Manche Menschen werden aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmales abgewertet, manche aufgrund mehrerer Merkmale gleichzeitig. Letzteres erzeugt jeweils sehr individuelle Diskriminierungserfahrungen, die als „Intersektionalität“ (aus dem englischen „intersection“ = Kreuzung) bezeichnet wird (Crenshaw 1989). Das Bild der Kreuzung eignet sich zur Veranschaulichung der Gemengelage und Komplexität der Erfahrungen, da Personen, die über eine Kreuzung müssen, von einer oder eben von mehreren Seiten gleichzeitig angefahren werden können (je nach der Anzahl der Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, die zum Zeitpunkt der „Überquerung“ aktiv sind). Oder anders ausgedrückt: Ein z.B. finanziell gut abgesicherter Vater im Rollstuhl macht andere Erfahrungen

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ist kein Randphänomen

Jede Person kann im Alltag von Abwertung betroffen sein oder andere abwerten

im Alltag als eine von Armut bedrohte Mutter mit Kopftuch, welche auch im Rollstuhl sitzt. Je mehr Diskriminierungserfahrungen eine Person aufgrund unterschiedlicher (zugeschriebener) Gruppenzugehörigkeiten macht, desto größer sind die Hürden zu einer gleichberechtigten Teilhabe. Wiederkehrende mehr oder weniger subtile Äußerungen oder Verhaltensweisen, die oft unbewusst und nicht böse gemeint sind, aber bestimmte Gruppen von Menschen abwerten / ausgrenzen (sog. Mikroaggressionen), wirken wie Mückenstiche. Ein Einzelner ist vielleicht kaum spürbar, aber kontinuierlich gestochen zu werden lässt sich schwer ignorieren, schmerzt und kann sich physisch und psychisch negativ auswirken (z.B. erhöhter Stresspegel, Kopf- / Bauchschmerzen, verminderter Selbstwert etc.). Diejenigen, die Betroffene unterstützen möchten, sollten sich der komplexen Herausforderungen, die sich dadurch ergeben, bewusst sein.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit kann demnach sehr viele Formen und Ausprägungen annehmen

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit kann demnach sehr viele Formen und Ausprägungen annehmen. Im Folgenden werden einige häufig vorkommende genannt und jeweils eine von zumeist mehreren ähnlich lautenden Definitionen, die jeweils auf unterschiedliche Aspekte des Begriffs fokussieren, aufgegriffen. Wichtig ist sich zu vergegenwärtigen, dass keine allgemeingültigen Definitionen existieren. Sie werden in zeitlichen Abständen im jeweiligen gesellschaftspolitischen, historischen Kontext diskutiert und immer wieder angepasst (siehe Kritik am „Rasse“-Begriff, S. 10).

Rassismus

„Rassismus ist eine Ideologie der Ungleichwertigkeit. Sie teilt Menschen aufgrund ihrer vermeintlichen oder realen Herkunft, Hautfarbe, Sprache oder ethnischen Zugehörigkeit in verschiedene Gruppen ein und weist diesen unveränderliche, meist negative Eigenschaften oder Handlungen zu. Ihrer eigenen Gruppe sprechen Rassisten meist eine natürliche Überlegenheit zu und leiten daraus das Recht zur Benachteiligung anderer ab. Diskriminierung bis hin zu Gewalt werden so gerechtfertigt. Heute basieren rassistische Konstruktionen oft auf angeblichen ‚kulturellen Identitäten‘. Statt von ‚Rasse‘ sprechen moderne Rechtsextreme von ‚Volk‘, ‚Ethnie‘ oder ‚Nation‘“ (Bundeszentrale für politische Bildung 2025a). Die Amadeu Antonio Stiftung (2025) ergänzt: „In Deutschland betrifft das nicht-weiße Menschen – jene, die als nicht-deutsch, also vermeintlich nicht wirklich zugehörig angesehen werden“.

Islamfeindlichkeit

„Allgemein wird formuliert, ‚Islamfeindlichkeit‘ stehe für rigoros ablehnende Auffassungen zum Islam. Wer islamfeindlich argumentiere, zeichne ein durchgängig negatives Bild vom Islam und bringe seine eigenen Auffassungen in eine konfrontative Gegenposition. Als typisch dafür könne eine allgemeine und undifferenzierte Auffassung vom Islam als Bedrohung gelten, welche um der Wahrung des wie auch immer beschriebenen eigenen Willen bekämpft werden müsse.“ (Bundeszentrale für politische Bildung 2025b)

Abwertung von Sinti und Roma

„Antiziganismus manifestiert sich in individuellen Äußerungen und Handlungen sowie institutionellen Politiken und Praktiken der Marginalisierung, Ausgrenzung, physischen Gewalt, Herabwürdigung von Kulturen und Lebensweisen von Sinti und Roma sowie Hassreden, die gegen Sinti und Roma sowie andere Einzelpersonen oder Gruppen gerichtet sind, die zur Zeit des Nationalsozialismus und noch heute als ‚Zigeuner‘ wahrgenommen, stigmatisiert oder verfolgt wurden bzw. werden. Dies führt dazu, dass Sinti und Roma als eine Gruppe vermeintlich Fremder behandelt werden, und ihnen eine Reihe negativer Stereotypen und verzerrter Darstellungen zugeordnet wird, die eine bestimmte Form des Rassismus darstellen.“ (IHRA 2020)

Fremdenfeindlichkeit

„Fremdenfeindlichkeit, [...] bezeichnet ablehnende, ausgrenzende und feindliche Einstellungen und Haltungen gegenüber Personen und Gruppen, die als ‚fremd‘ definiert werden. Mit ‚fremd‘ ist in der Regel eine von der Mehrheit abweichende ethnische Herkunft gemeint. Fremdenfeindlichkeit beruht also auf einem Konstrukt. Das ‚Fremdsein‘ ist keine unveränderliche Eigenschaft, sondern eine willkürliche Zuschreibung, die sich meist auf Herkunft, Hautfarbe, Sprache oder Religion bezieht. Fremdenfeindlichkeit ist daher unabhängig von der Staatszugehörigkeit. Fremdenfeinde schließen auch Menschen gleicher Staatsbürgerschaft aus, wenn sie diese aufgrund bestimmter Merkmale als ‚fremd‘ definieren.“ (Bundeszentrale für politische Bildung 2025c)

Abwertung asylsuchender Menschen

„Die Abwertung asylsuchender Menschen beschreibt im Kern eine feindselige Haltung gegenüber Menschen, die vertrieben wurden und/oder geflüchtet sind und in Deutschland Schutz und Asyl suchen. Vorurteile gegenüber diesen Menschen drücken sich häufig in der Unterstellung aus, sie würden das Sozialsystem lediglich ausnutzen und Notlagen seien in der Regel nur vorgetäuscht, also der Illegitimität von Asyl- und Fluchtgründen.“ (Zick, Küpper & Berghan 2019, S. 61)

Abwertung von Menschen mit Behinderung(en) / Behindertenfeindlichkeit / Ableismus

„Der Begriff Ableismus kommt aus dem englischen und ist an das Wort ‚abelism‘ angelehnt. Er setzt sich zusammen aus ‚able‘ (fähig sein) und ‚-ismus‘. [...] Der Begriff steht für ‚Behindertenfeindlichkeit‘ und beschreibt die diskriminierende und ungleiche Behandlung von Menschen mit körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung. Dabei werden betroffene Menschen auf ihre Behinderung reduziert und dadurch als minderwertig gekennzeichnet.“ (Vielfalt Mediathek 2025a)

Sexismus

„Sexismus ist eine Diskriminierungsform, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts, beziehungsweise dem Geschlecht, was ihnen zugeschrieben wird, benachteiligt oder abwertet. Sexismus findet in unterschiedlichen Formen und Auswirkungen statt und kann alle Menschen treffen. Es kann sich etwa in Beleidigungen, Belästigung oder ungleichen Startbedingungen bzw. Möglichkeiten äußern. Am häufigsten sind jedoch Frauen*, transgener und nicht-binäre Menschen davon betroffen.“ (Vielfalt Mediathek 2025b)

Antisemitismus

„Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.“ (IHRA 2016)

Abwertung von Trans*Menschen

„Die Abwertung von Trans*Menschen beschreibt Vorurteile gegenüber Menschen, die sich unabhängig von ihrem Aussehen als das jeweils andere Geschlecht verstehen und fühlen, sowie Vorurteile gegenüber Menschen, die sich nicht als eindeutig männlich oder weiblich erleben und sich dementsprechend nicht in ein binäres Geschlechterverständnis von Mann-Frau einordnen.“ (Zick, Küpper & Berghan 2019, S. 62)

Abwertung homosexueller Menschen

Dies wird auch als Homophobie bezeichnet und meint „[...] abwertende Einstellungen gegenüber homo- und bisexuellen Personen im Sinne eines sozialen Vorurteils. Nach sozialpsychologischem Verständnis enthält dieses eine affektive (z.B. unangenehme Gefühle, wenn sich zwei Männer in der Öffentlichkeit ihre Zuneigung zeigen), kognitive (z.B. die Ablehnung gleicher Rechte) und ggf. auch verhaltensbezogene Komponenten (z.B. die Vermeidung von Kontakt). Der Begriff ist umstritten, weil er eine tatsächliche oder vermeintliche ‚Phobie‘, also Angst vor Homosexualität unterstellt, obwohl die Ablehnung nicht nur ängstliche, sondern auch feindselige oder angewiderte Reaktionen beinhalten kann.“ (Küpper & Klocke 2018)

Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen

„Die Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen drückt Vorurteile über Menschen aus, die länger keiner Erwerbstätigkeit nachgingen und deshalb abgewertet werden. Ihnen wird vorgeworfen, sich auf (den ihnen gesetzlich zustehenden) Transferleistungen auszuruhen, Sozialleistungen zu missbrauchen sowie aufgrund von Faulheit oder fehlender Motivation nichts gegen ihre Arbeitslosigkeit zu tun.“ (Zick, Küpper & Berghan 2019, S. 62)

Abwertung von wohnungslosen Menschen

„Die Abwertung wohnungsloser Menschen bezeichnet die Feindseligkeit gegenüber Menschen, welche aufgrund eines fehlenden festen Wohnsitzes und fehlender finanzieller Mittel bestimmten Normalitätsvorstellungen der Mehrheitsgesellschaft nicht entsprechen. Sie drückt sich über den Vorwurf der angeblichen Arbeitsscheue von Obdachlosen und insbesondere in der Wahrnehmung dieser Menschen als störend für das öffentliche Erscheinungsbild aus. Dies geht einher mit der Forderung, diese Menschen aus dem öffentlichen Raum zu verdrängen.“ (Zick, Küpper & Berghan 2019, S. 62)

Etabliertenvorrechte

„Etabliertenvorrechte umfassen die von Alteingesessenen, gleich welcher Herkunft, beanspruchten raum-zeitlichen Vorrangstellungen, die auf eine Unterminierung gleicher Rechte hinauslaufen und somit die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Gruppen verletzen. Wer Etabliertenvorrechte einfordert, ist der Meinung, dass ‚alteingesessene‘ Menschen mehr Rechte haben sollten als Zugezogene. ‚Alteingesessene‘ wollen ‚Neuen‘ nicht dieselben Ressourcen (Bildung, Lehr- und Arbeitsstellen etc.) und Menschenrechte gewähren, die sie für sich selbst in Anspruch nehmen.“ (BaGKR o.J.)

Einige Beispiele zur Veranschaulichung:

Wenn Aussagen fallen wie: „Bevor Personen, die erst seit kurzem hier leben, einen KiTa-Platz erhalten, sind zuerst wir dran, unsere Familie lebt hier schon seit Generationen“ ist das ein Beispiel für Etabliertenvorrechte.

Wenn eine Familie mit einem Kind mit körperlicher Einschränkung von vornherein nicht zum Kindergeburtstag eingeladen wird, weil dem Kind eine Teilnahme an den Aktivitäten nicht zugetraut wird oder anderweitige Vorbehalte geäußert werden, dann fällt das wahrscheinlich unter Ableismus.

Werden Familien von anderen Familien gemieden, weil sie einer anderen Religionsgemeinschaft angehören, oder eine andere ethnische Herkunft haben, dann ist das fremdenfeindlich, rassistisch und / oder wird gegebenenfalls spezifischer als muslimfeindlich, antisemitisch, als gegen Sinti und Roma und / oder gegen Asylsuchende gerichtet beschrieben.

Die Beispielliste ließe sich noch weiterführen. Aus den wenigen Beispielen wird bereits deutlich, dass alltäglich und einfach daher gesagte Floskeln oder bestimmte Verhaltensweisen Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit widerspiegeln. Herausfordernd ist daran zudem, dass die Zustimmung zu einer Facette häufig mit der Zustimmung auch zu anderen Facetten einhergeht, da die Grundeinstellung eine Ideologie der Ungleichwertigkeit ist, die sich nicht nur auf eine Gruppe beschränkt.

Verbindende Grundeinstellung ist eine Ideologie der Ungleichwertigkeit

Welche Ebenen und Facetten von Diskriminierung tauchen im KiTa-Alltag vermehrt auf?

Gemäß einer bundesweit angelegten nifbe-Befragung mit 453 teilnehmenden Fachberater*innen, die im Rahmen des vom Bundesprogramm „Demokratie leben!“ geförderten Projektes „Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln“ im März 2023 durchgeführt wurde, scheinen nicht alle Facetten der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit als gleichsam präsent in Einrichtungen wahrgenommen zu werden (Klumpe 2023).

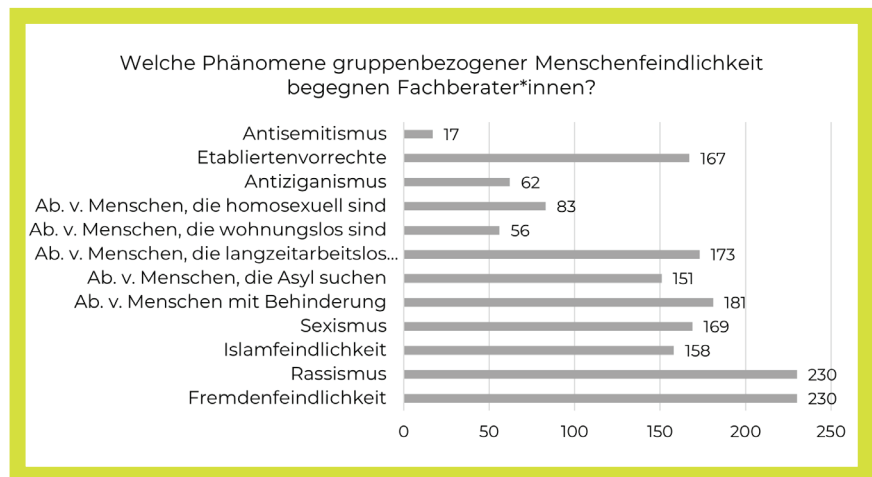


Abbildung 3: Von Fachberater*innen benannte Phänomene Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Klumpe 2023)

Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sind über der Hälfte der antwortenden Fachberater*innen bereits im professionellen Kontext begegnet. Es sind damit die beiden bei weitem am häufigsten auftretenden benannten Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, gefolgt von Ableismus, der Ablehnung Langzeitarbeitsloser, Sexismus und Etabliertenvorrechten (siehe Abbildung 3). Das bedeutet allerdings nicht, dass die weniger oft genannten Formen nicht auch wichtig wären zu adressieren.

Ein Drittel der Fachberater*innen hat den Eindruck, dass es häufig zu Fällen von Diskriminierung in der KiTa kommt

Die Wahrnehmung von Fällen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind leider keine Einzelfälle. Über ein Drittel (35 %) der antwortenden Fachberater*innen äußern den Eindruck, dass es häufig zu Fällen von Diskriminierung kommt und 57 % der Fachberater*innen sind schon Diskriminierungen auf struktureller Ebene begegnet. Darüber hinaus geben 45 % der Fachberater*innen in der Befragung an, dass die verschiedenen Formen von Diskriminierung in den meisten oder gar in allen KiTas anzutreffen sind (siehe Abbildung 4). Das ist nicht zwingend ein Abbild der Realität, sondern ein Abbild der subjektiven Wahrnehmung, das dennoch sehr deutlich ausfällt.

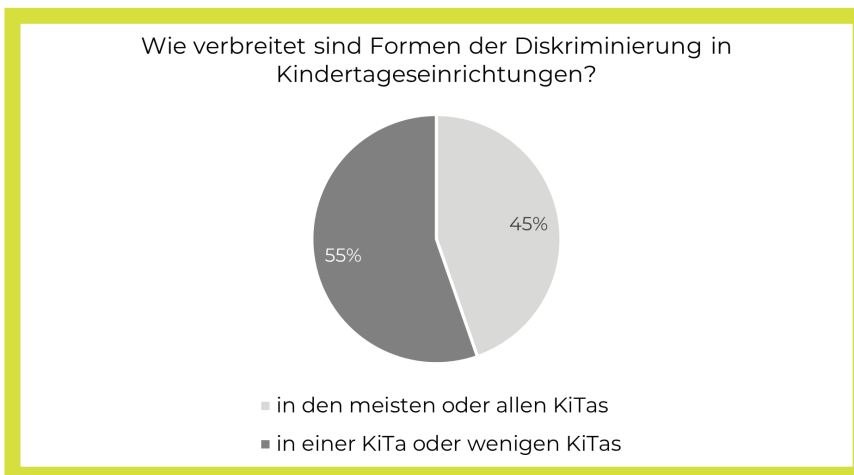


Abbildung 4: Häufigkeit von Diskriminierung

Bei der Frage, von wem diskriminierendes Verhalten in KiTas ausging, nennen die 453 antwortenden Fachberater*innen der Befragung am häufigsten pädagogische Fachkräfte, dicht gefolgt von Eltern und anderen Familienmitgliedern. Kinder werden 115-mal und das nicht-pädagogische Personal wird 111-mal genannt. 107 der 453 Fachberater*innen – also knapp ein Viertel – geben an, sich schon einmal selbst diskriminierend verhalten zu haben. Besonders auffällig erscheint hier die Gruppe der Leitungen: Während Leitungskräfte noch vergleichsweise selten unter den von Diskriminierung betroffenen Personen genannt wurden, werden sie von den Fachberater*innen als dritthäufigste Gruppe benannt, von der diskriminierendes Verhalten ausgeht (siehe Abbildung 5).

Diskriminierendes Verhalten geht von Leitungs- und Fachkräften, Eltern sowie auch Kindern aus

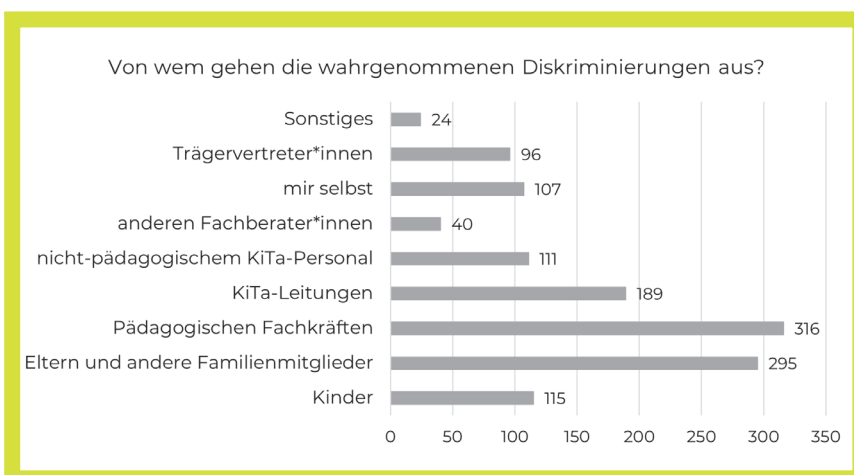


Abbildung 5: Diskriminierung ausübende Personengruppen

Betroffen von Diskriminierung waren in der Wahrnehmung der antwortenden Fachberater*innen mehrheitlich Eltern und andere Familienmitglieder (339 Nennungen). Weitere Nennungen waren Kinder (276 Nennungen), pädagogische Fachkräfte (232 Nennungen), aber auch nicht-pädagogisches KiTa-Personal (137 Nennungen) (siehe Abbildung 6).

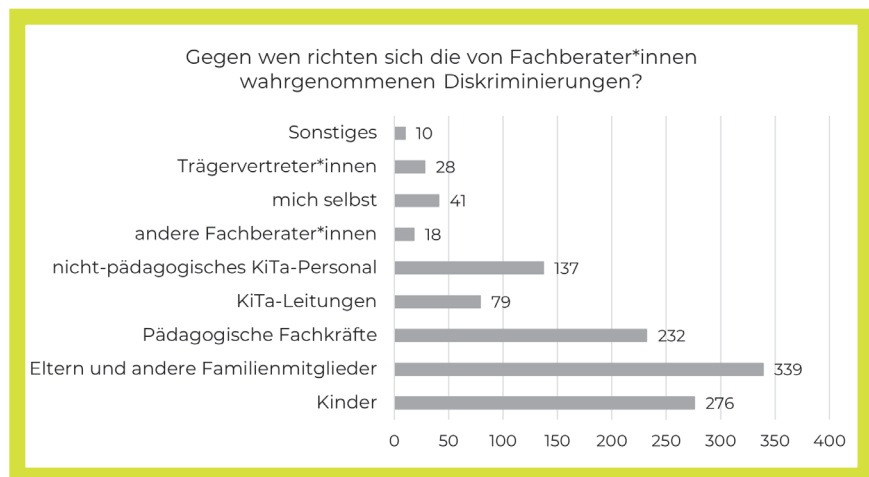


Abbildung 6: Diskriminierung erfahrende Personengruppen

Fachberater*innen fühlen sich häufig noch nicht ausreichend kompetent, um Diskriminierung begegnen zu können

Die präsentierten Befragungsergebnisse zeigen - neben vielfältigen Forschungsergebnissen (z.B. Anlaufstelle Antidiskriminierungsschutz an Schulen 2021; Bostanci & Wirth 2024) - deutlich, dass Diskriminierung auch vor den Institutionen Schule und KiTa und deren Strukturen nicht Halt machen. Die Fachberater*innen in der Befragung meldeten mehrheitlich und sehr deutlich Bedarf an der Erweiterung von Wissen und Methodenkompetenz zu diesem Themenkomplex für Ihr breites Arbeitsfeld an. Sie fühlten sich noch nicht sensibilisiert genug bzgl. des Themenkomplexes Diskriminierung und wünschten sich immer noch mehr Informationen sowie eine stetige Stärkung ihrer Handlungskompetenz, um in ihrem jeweiligen Aktionsradius sensibler zu werden sowie sicherer und diskriminierungskritischer auftreten zu können. Zwar existieren bereits lang etablierte und dezidierte Ansätze, die die Wichtigkeit von Wissenserweiterung, Haltungsverstärkung und Professionalisierung im Umgang mit Diskriminierung bzw. Förderung von Handlungssicherheit betonen und diese mit unterschiedlichen thematischen und methodischen Gewichtungen Fachkräften zur Verfügung stellen (z.B. Anti-Bias Ansatz, Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung, Kultursensitive Frühpädagogik etc.). Dennoch scheinen diese Angebote immer noch nicht den Großteil der pädagogischen KiTa-Praxis zu erreichen oder von dieser noch nicht ausreichend aufgegriffen zu werden. Mögliche Erklärungsansätze sind zum Beispiel, dass es zum einen nur wenige etablierte Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung und Rassismus in KiTas gibt (vgl. Backhaus & Wolter 2019), zum anderen immer noch die Annahme verbreitet ist, dass z.B. Rassismus in der frühen Kindheit noch kein relevantes Thema wäre (Bostanci & Wirth 2024) und damit auch wenig Ressourcen für diesbzgl. Weiterbildung in Zeiten von Fachkräftemangel zu Verfügung gestellt werden. Die Entwicklung einer höheren Diskriminierungssensibilität kann und muss aber ein erster wichtiger Schritt für KiTa-Teams sein, sich dieser Problematik bewusster zu werden, um dann auch aktiv Diskriminierungen entgegenwirken zu können.

Zwei Formen von Diskriminierung, die in der oben präsentierten Befragung nicht explizit genannt wurden, da sie selten bzw. (noch) nicht als Facette von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit gelistet werden, obwohl sie seit Jahren als relevant und präsent im frühkindlichen

Bildungsbereich gelten, sind Adultismus und Klassismus. Auch diese Diskriminierungsformen sind in KiTas leider Realität (Bostancı & Wirth 2024).

Adultismus dürfte für die meisten Menschen sogar die erste erlebte Form von Diskriminierung sein (Richter 2013). Von Adultismus spricht man, wenn „Erwachsene davon ausgehen, dass sie intelligenter, reifer, kompetenter als Kinder und Jugendliche sind und daher über junge Menschen ohne deren Einverständnis bestimmen können“ (NCBI & Kinderlobby Schweiz 2004, S. 10). Adultismus ist eine Form der Diskriminierung und des Missbrauchs von Macht, die sich auch strukturell zeigen und zu einer Verinnerlichung führen kann, die das Machtgefälle in der Gesellschaft mit den damit verbundenen Diskriminierungen verfestigen (Keßel 2022). Die Intersektion zwischen Adultismus und Rassismus ist in KiTas im Besonderen zu bedenken (Bostancı & Wirth 2024).

Bei Klassismus handelt es sich um „Diskriminierung aufgrund von Klassenherkunft oder Klassenzugehörigkeit. Klassismus richtet sich gegen Menschen aus der Armuts- oder Arbeiter*innenklasse, zum Beispiel gegen einkommensarme, erwerbslose und wohnungslose Menschen oder Arbeiter*innenkinder“ (Seeck 2020, S. 17). Personen aus der Arbeiter*innenklasse müssen nicht per se von Armut bedroht sein. Trotzdem erfahren sie oft klassistische Zuschreibungen aufgrund ihrer sozialen Position (Kemper & Weinbach 2009). Eine hilfreiche Veranschaulichung, wie sich Klassismus zeigen kann und was das bedeutet, gibt es in Form eines Comics unter <https://www.moment.at/story/dieser-comic-zeigt-super-was-privilegien-sind-und-warum-wir-sie-oft-vergessen/> (Original von Morris 2015).

Die Bedeutsamkeit der Anregung von Selbstreflexion in diesem Kontext

Stereotype und Vorurteile entstehen wie beschrieben schon ab der frühen Kindheit und verfestigen sich zumeist im Laufe des Lebens – wenn sie nicht entkräftet werden können. Selbst bei einem hohen Anspruch an die eigene Professionalität als pädagogische Fach- oder Leitungskraft wirken sich verinnerlichte Stereotype und Vorurteile (oft unbewusst) auf Wahrnehmungen und das eigene Verhalten in Situationen mit Kindern, Eltern und ebenso Kolleg*innen aus. Sie können im pädagogischen Alltag zu Diskriminierungen führen, ohne dass der Fach- oder Leitungskraft selbst diese Diskriminierung bewusst sein muss oder dass bei Thematisierung der Diskriminierung ein Problembewusstsein vorhanden ist. Im ungünstigsten Fall werden mögliche bestehende diskriminierende Strukturen dann durch unreflektierte Wiederholung zementiert.

Fachkräfte können gezielt daran arbeiten, dass der Vorurteilsbildung viel Offenheit, Neugier, Wertschätzung, Empathie und eine Abkehr vom „Othering“ entgegengesetzt wird und es langfristig zu weniger Diskriminierung kommt, bzw. diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen aufgedeckt und angegangen werden.

Adultismus dürfte für die meisten Menschen die erste erlebte Form von Diskriminierung sein



Verinnerlichte Stereotype beeinflussen Wahrnehmung und Verhalten

Im Team die Reflexion der eigenen „Leerstellen“ angehen

In der Konzeption der Einrichtung kann der inklusive Gedanke z.B. als Basis des pädagogischen Handelns festgeschrieben und das Anliegen der Schaffung eines diskriminierungsarmen Raumes dadurch transparent für alle gemacht werden. Denn nur wenn das ganze Team, die ganze Einrichtung, diese Position aktiv vertritt, kann sie auch im pädagogischen Alltag konsistent gelebt werden.

Im Sinne der (Weiter-)Entwicklung der eigenen professionellen Haltung ist es daher wichtig, immer mal wieder auf die eigenen „Schubladen“ und „Normvorstellungen“ zu schauen, sich insbesondere auch der eigenen (wahrgenommenen) „Statusvorteile“ und gegebenenfalls auch „Statusnachteile“ und dem Umgang damit bewusst zu werden. Es braucht immer wieder Impulse, um sich mit den eigenen „Leerstellen“ und bestehenden Vorurteilen auseinanderzusetzen, da es zumeist im ersten Schritt keine „angenehme“ Auseinandersetzung darstellt. Reflexion im Team und mit Teams kann hier unterstützend wirken, aufzufangen und weitere Prozesse in Richtung Diskriminierungssensibilisierung anregen.

Methodische Zugänge

Methodischer Zugang zu eigenen Statusvorteilen und -nachteilen

Statusvorteile und Privilegien bleiben oft unbewusst

Eine Möglichkeit sich mit eigenen Statusvorteilen und -nachteilen auseinanderzusetzen ist der Blick auf eigene Privilegien, die häufig als selbstverständlich und nicht als an die eigene Hautfarbe, Nationalität, Familie(nsituation) etc. gekoppelt wahrgenommen werden. Sie spiegeln Machtverhältnisse in der Gesellschaft wider, die auch in die pädagogische Arbeit unbewusst einfließen können und sollten daher regelmäßig im Team, aber auch in der Eigenreflexion thematisiert werden. Die im Folgenden kurz vorgestellten Methoden sind als Beispiele für eine Vielfalt und Vielzahl von Methoden zu verstehen, die im Rahmen der Verdeutlichung von Statusvorteilen / Privilegien von unterschiedlichen Akteursgruppen entwickelt wurden und werden.

Wichtig bei allen Methoden ist, dass sie mit Umsicht und nur im Rahmen eines wertschätzenden Umgangs miteinander eingesetzt werden, da nicht verhindert werden kann, dass einzelne Teilaspekte oder -aufgaben eigene Diskriminierungserfahrungen wieder „triggern“ bzw. hervorholen können, die dann nicht unterschwellig als „Elefant im Raum“ verbleiben sollten. Hier ist die Selbstfürsorge und die Eigenverantwortung der einzelnen Fach- und Leitungskraft gefragt, eine empathische, offene und respektvolle Kommunikation im Team sowie insbesondere auch eine kompetente Übungsleitung. Letztgenannte sollte alle Teilnehmenden mit all den Themen, die jede Person mitbringt, ernst nehmen, wertschätzen sowie kompetent und ressourcenorientiert mitnehmen und „empowern“.

POWER FLOWER-Übung

Ziel:

Mit dieser Übung sollen Statusvorteile und -nachteile aufgedeckt und Inklusions- und Exklusionserfahrungen ins Bewusstsein geholt werden. Die Übung eröffnet Gesprächsanlässe, um sich mit den eigenen Privilegien und mit einem verantwortungsvollen Umgang damit auseinanderzusetzen sowie tiefer in den Diskurs zur Wirkmacht gesellschaftlicher Normvorstellungen und Macht- oder auch Ohnmachtspositionen einzusteigen. Auch ein Bewusstsein und entsprechender Umgang mit vorhandenen (vielleicht noch nicht bewussten) Statusnachteilen kann dadurch weiterentwickelt werden. Ziel ist es je nach Zusammensetzung der Gruppe zu empowern bzw. am Erkenntnisgewinn bzgl. eigener (oft unverdienter) Privilegien zu arbeiten. Es geht nicht darum Scham oder Schuldgefühle hervorzurufen, sondern die Ressourcen und Potenziale, die eigenen Handlungsspielräume gegen Diskriminierung bewusst zu machen. Macht soll eingesetzt werden, um Machtasymmetrien zu verhindern oder zumindest zu reduzieren (auch Powersharing genannt). Bei Statusnachteilen liegt der Fokus eher darauf zu schauen, welche Ressourcen nutzbar sind, und was getan werden kann, um eine Stärkung in den entsprechenden Kategorien zu erfahren. Nach Möglichkeit sollten die Gruppen miteinander vertraut sein, um eine offene, wertschätzende Kommunikation während der Gruppenarbeitsphasen zu erleichtern.

Grundprinzip des Übungsablaufs:

Jede teilnehmende Person erhält ein Arbeitsblatt mit einer stilisierten Blume, die aus drei Blütenblätterschichten besteht. Auf der innersten Blätterebene sind bestimmte Merkmale vorformuliert, passend zum spezifischen Kontext, in dem die Übung durchgeführt wird (z.B. Ethnie, Alter, Religion, Hautfarbe, Wohnort, Gesundheit etc.). Einzelne Blätter auf dieser Ebene können auch für individuell anzugebende Merkmale erstmal unbeschriftet sein. Die zwei weiteren Blätterebenen symbolisieren Privileg (innere Blätterreihe) und Benachteiligung (äußere Blätterreihe). Es gibt drei Arbeitsphasen. Zu Beginn malt jede Person zu jedem Merkmal das für sie passende Blütenblatt aus, je nachdem ob sie sich selbst anhand des jeweiligen Merkmals als privilegiert oder eher als benachteiligt wahrnimmt. So entstehen personalisierte Machtblumen (Power Flower). In der folgenden Kleingruppenphase gibt es einen Austausch dazu, wie es jeder Person beim Ausmalen der Blätter gegangen ist, ob es überraschende Erkenntnisse gab, und was für Gedanken und Gefühle ausgelöst wurden, die man evtl. mit der Gruppe teilen möchte. Jeder Austausch von Erfahrungen ist dabei freiwillig und ist vertraulich zu behandeln. Zuletzt gibt es noch einen Austausch im Plenum zu weiterführenden Fragen, die z.B. darauf abzielen, welche Merkmale als veränderbar oder nicht veränderbar wahrgenommen werden, welche sich im Rückblick auf das eigene Leben schon verändert haben oder sich zukünftig ändern könnten. Auch Fragen nach der Gewichtung von einzelnen Merkmalen in der Gesellschaft lassen sich hier gut als Gesprächsanlass nutzen, um über die eigene Macht-/ Ohnmachtsposition in unterschiedlichen Kontexten und Gruppenkonstellationen zu reflektieren.

Statusvorteile und -nachteile sowie Ausgrenzungen bewusst machen

Personalisierte „Machtblumen“



Die Methode ist weit verbreitet, adaptierbar und z.B. unter <https://rise-jugendkultur.de/material/powerflower/> (RISE o.D.) oder unter https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2020_Reddy_Anti-Bias.pdf (Reddy 2019, S. 122-123) in voller Länge und mit detailliertem Ablauf und beispielhaften Reflexionsfragen downloadbar.

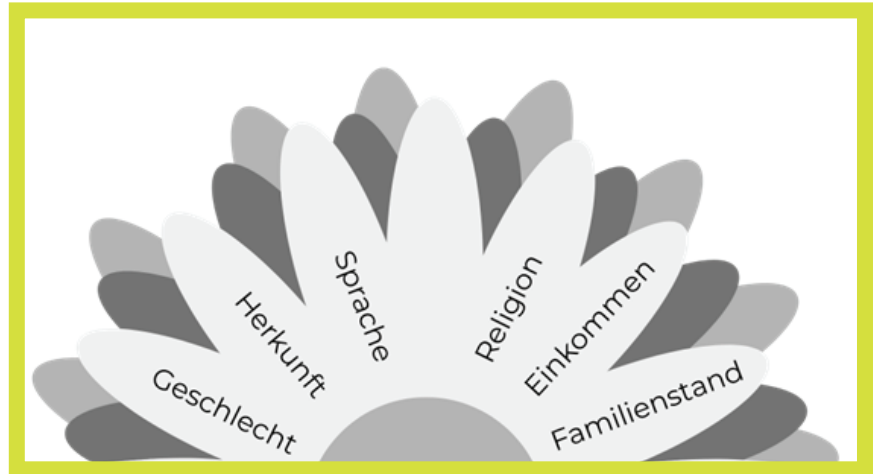


Abb. 7: Power Flower

Der Test ist als Einzelarbeit für eine tiefgehende Selbstreflexion angelegt



PRIVILEGIENTEST

Ziel:

Die Übung ist dafür gedacht, dass vornehmlich erwachsene Multiplikator*innen ihr Bewusstsein für die Thematik schärfen. Mit dem Test soll die eigene gesellschaftliche Position (privilegiert oder eher benachteiligt) anhand einer ganzen Reihe an Fragen, die viele Lebensbereiche streifen, reflektiert werden. Ziel des Tests ist vornehmlich Sensibilisierung, nicht Selbstbewertung.

Grundprinzip des Übungsablaufs:

Der Test ist als Einzelarbeit für eine tiefgehende Selbstreflexion angelegt: Es bietet sich aber die Einzelarbeit in einer begleitenden Gruppe an, um aufkommende Erinnerungen an Ausgrenzungen bzw. Diskriminierungen besser auffangen zu können. Über die Eindrücke und Ergebnisse kann sich dann im Anschluss in Kleingruppen und später im Plenum ausgetauscht werden. Mögliche Reflexionsansätze, um Belastungen im Zusammenhang mit dem Test aufzufangen, könnten beispielweise die Fragen sein: „Was kann Sie stärken? Welche Ressourcen tragen Sie in sich? Auf welche äußere Unterstützung und auf welche Kraftquellen können Sie zurückgreifen?“ (Debus 2021, S. 23). Die aktuelle Gesamtversion des Tests ist relativ lang, weshalb im Folgenden nur ein paar Items aus dem Test im exakten Wortlaut abgebildet werden, um einen Eindruck davon zu vermitteln. Der vollständige Test ist z.B. im Portal Intersektionalität (siehe Debus 2021) kostenlos abrufbar (<http://portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenpool/methodender-intersektionalen-bildungs-und-beratungsarbeit/2012/privilegientest/>).

Zu den folgenden beispielhaften Items werden in zwei Spalten jeweils Plus- und Minuspunkte gesammelt:

- Wenn andere Menschen Sie regelmäßig aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals für weniger kompetent halten oder gehalten haben, als Sie sind, schreiben Sie eine 1 in die Minusspalte. Dies gilt auch, wenn die anderen Menschen es dabei gut gemeint haben.
- Wenn dies auf Autoritäten (z.B. Lehrkräfte, Vorgesetzte, Eltern etc.) zutrifft, addieren Sie 1 Punkt in die Minusspalte.
- Wenn Ihnen aufgrund mehrerer Ungleichheitsverhältnisse die Kompetenz abgesprochen wird/wurde, addieren Sie Punkte für jedes Ungleichheitsverhältnis.
- Wenn während Ihres Aufwachsens Menschen wie Sie selten positiv in den Medien sichtbar waren und/oder über Menschen wie Sie getuschelt wurde, schreiben Sie eine 1 in die Minusspalte.
- Wenn dies auf Ihre Position in mehreren Ungleichheitsverhältnissen zutraf, addieren Sie 1 Punkt in die Minusspalte
- Wenn Ihnen schon mal aufgrund von Beziehungen ein guter Job oder eine gute Wohnung angeboten wurde, schreiben Sie eine 1 in die Pluspalte.
- Erhöhen Sie den Punktwert, wenn dies häufiger geschehen ist.

SCHRITT NACH VORN-Übung:

Ziel:

Ungleiche Startchancen durch Bevor- bzw. Benachteiligung im Alltag sollen über das Sich-Hineinversetzen in eine bestimmte Person und eine Positionierung im Raum gemäß der dieser Person zugeschriebenen Merkmale und Eigenschaften erlebbar gemacht werden. Ziel der Übung ist eine Sensibilisierung bezüglich Teilhabemöglichkeiten, Teilhabehürden bzw. Privilegien, die anderen die Teilhabe erschweren können.

Grundprinzip des Übungsablaufs:

Jede Person, die an der Übung teilnimmt, erhält zu Beginn der Übung eine kleine Rollenbeschreibung, die sie sich durchliest und als Rolle übernimmt für die Zeit der Übung - ohne die der Rolle zugeschriebenen Merkmale mit den Personen im Raum zu teilen. Die Rollenbeschreibungen sind dabei bewusst kurz gehalten und die Merkmalsauswahl bezieht explizit schützenswerte Merkmale (z.B. Ethnie, Geschlecht etc.) mit ein. Die Übungsleitung bittet die Teilnehmenden sich im Raum auf einer Linie zu verteilen, so dass alle auf einer Höhe stehen. Folgend macht die Übungsleitung nacheinander bestimmte Aussagen oder stellt bestimmte Fragen. Diejenigen, die eine Bevorteilung durch das Gesagte oder Gefragte erleben / erwarten dürfen, machen einen Schritt nach vorne. Alle anderen bleiben stehen. Im Nachgang wird das Erleben der Übung und der finalen Positionierung im Raum reflektiert und der Raum für eine weitergehende Diskussion und den Erfahrungsaustausch (zu Aspekten struktureller Diskriminierung) geöffnet.

Die Übung kann für sehr unterschiedliche Themenfelder und Altersstufen adaptiert und angeboten werden. Angeboten wird die Übung von unterschiedlichen Akteursgruppen im Rahmen von Methodensamm-

Sensibilisierung bezüglich Teilhabemöglichkeiten, Teilhabehürden bzw. Privilegien, die anderen die Teilhabe erschweren können



**Wirkmächtige Stereotype
und Vorurteile sichtbar
machen**

lungen, z.B. vom Deutschen Institut für Menschenrechte (o.D. b) https://www.kompass-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Kompass/PDF/Ein_Schritt_nach_vorn.pdf, vom Institut für den Situationsansatz (ISTA 2016, S. 56-62) oder auch als Übung im Blended Learning Konzept für Fachberatung des nifbe (Dintsioudi et al. 2024b).

Methodischer Zugang zur Diskriminierungssensibilität

Neben der Bewusstwerdung eigener Statusvorteile oder -nachteile, ist auch die Bewusstwerdung für eigene und der in der Gesellschaft aktuell wirkmächtigen Stereotype und Vorurteile, ein weiterer Schritt, um Diskriminierungssensibilität zu entwickeln, beizubehalten und in der Folge diskriminierungskritisch(er) handeln zu können. Auch hier gilt, dass die Übungen für Irritationen, Widerstand sorgen oder eigene Diskriminierungserfahrungen triggern können. Die Vertraulichkeit des Rahmens für die Äußerung von Gedanken, Gefühlen oder auch Sorgen sollte dabei gewährleistet, aber ebenso die Grenze des Sagbaren und das Vorgehen bei Grenzüberschreitungen abgeklärt und allen Beteiligten kommuniziert sein. Denn eine authentische Auseinandersetzung bzw. Reflexion und das Weiterarbeiten an Themen darf nicht einhergehen mit der Eröffnung einer Plattform für die Verbreitung diskriminierender Haltungen und Äußerungen.

EURORAIL-ÜBUNG

Ziel:

Ziel der Übung ist es sich der eigenen Stereotype und Vorurteile bewusst zu werden und sich damit auseinanderzusetzen. Die in der Übung vorkommenden Aussagen bedienen zu diesem Zweck ganz bewusst Stereotype. Stereotypisierungen und Vorurteile sind in einem Kleingruppensetting auch aussprechbar, wenn das benötigte Vertrauen besteht. Das unterstützt die Bewusstwerdung, kann aber auch Irritationen erzeugen. Der Umgang damit innerhalb einer Gruppe sollte daher sehr aufmerksam und achtsam begleitet werden. Auch jede einzelne Person sollte im Blick behalten werden, um anhaltend negativen Erfahrungen in dieser Situation vorbeugen oder entgegenwirken zu können.

Grundprinzip des Übungsablaufs:

Die Übung besteht aus drei Phasen. In der ersten Phase erhalten alle Teilnehmenden das gleiche Grundscenario einer geplanten tagelangen Zugfahrt, zu der sich jede Person noch drei im gleichen Abteil mitfahrende Personen aussuchen kann aus einem umfangreichen Pool von mindestens 15 Personen. Eine Kurzvorstellung der möglichen mitfahrenden Personen liegt dem ausgeteilten Szenario als Liste bei. Die Liste kann je nach Bedarf ergänzt bzw. angepasst werden und ist als beispielhaft zu verstehen. Nach einer kurzen Selbstreflexionsphase treffen die Teilnehmenden ihre Entscheidung für jeweils 3 Mitfahrende und gehen mit ihrer Entscheidung in eine Phase der Kleingruppenreflexion. Dort werden die Gründe für die Wahl und ggfls. auch die

Gründe für den Ausschluss der am wenigsten erwünschten Personen in vertraulichem Rahmen reflektiert. Es kann auch ergänzend versucht werden einen Konsens zu 3 Mitfahrenden über die Kleingruppe hinweg zu erzielen. Über das Aussprechen der Gründe für oder gegen mögliche Mitreisende und den Austausch darüber in der Kleingruppe wird eine Reflexion über eigene Stereotype und Vorurteile ermöglicht bzw. erleichtert. Im Plenum geht es dann nicht um die Bewertung einzelner Aussagen oder einzelner Entscheidungen aus der Kleingruppenphase, sondern um die Schlussfolgerungen der jeweiligen Kleingruppe aus dem Austausch. Die Plenumsphase endet dann mit einer Nachbesprechung und Auswertung der Übung selbst.

Die Übung wird in leicht variierenden Versionen von unterschiedlichen Akteursgruppen angeboten, kann aber auch je nach Bedarf geändert und ergänzt werden und beispielsweise über den Council of Europe (2016) oder auch über das vom nifbe konzipierte Blended-Learning-Konzept (Dintsioudi et al. 2024b) heruntergeladen werden.

Mitte-Übung

Ziel:

Die Bewusstwerdung und Auseinandersetzung mit in der Gesellschaft verankerten Vorurteilen und Ressentiments ist Ziel dieser Übung. Das reale Diskriminierungspotenzial soll dabei aufgedeckt und verdeutlicht werden und zur Reflexion anregen, wie mit dem Hintergrundwissen im pädagogischen Alltag umgegangen werden kann.

Grundprinzip des Übungsablaufs:

Für diese Übung werden verschiedene Aussagen aus einer alle zwei Jahre stattfindenden repräsentativen Umfrage, der Mitte-Studie, zunächst auf Karten im Raum verteilt. Die Aussagen spiegeln Facetten Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wider. In der ersten Kleingruppenarbeitsphase können die Aussagen verschiedenen Diskriminierungsformen zugeordnet werden. In einer zweiten Phase können Einschätzungen abgegeben werden, wie viel Prozent der in der Umfrage befragten Personen der jeweiligen Aussage zugestimmt haben. Im Anschluss wird die berichtete Prozentzahl aus der Studie offengelegt. Auf diese Weise wird auf die Verbreitung (oft unbewusster) diskriminierender Ansichten oder Verhaltensweisen in der Mitte der Gesellschaft aufmerksam gemacht. Im Plenum wird nachfolgend reflektiert, wie verbreitet Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Gesellschaft sind und doch nicht immer bewusst sind. Manchmal werden sie als solche erkannt und es wird darauf reagiert – manchmal braucht es ein näheres Hinschauen, um sie als solche zu identifizieren. Dafür bietet es sich an, auf die alle zwei Jahre aktualisierten Zahlen der Mitte-Studie über die Friedrich-Ebert-Stiftung unter <https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023> bzw. unter <https://www.fes.de/mitte-studie-für-2025-zurückzugreifen>. Die Übung selbst ist über Politisch bilden (o.D.) <https://api.politischbilden.de/documents/6229f83aa23ff3.21861142.pdf> oder adaptiert über Dintsioudi et al. (2024b) abrufbar.

Wer darf mitfahren?



Studien-Aussagen verschiedenen Diskriminierungsformen zuweisen



Übergreifende Reflexionsfragen

Bei allen Methoden bzw. Übungen bietet sich am Ende eine Gesamtreflexion an. Wichtig ist im Austausch, dass alle berichteten Erfahrungen und Gedanken ernst genommen und nicht in Frage gestellt, banalisiert oder relativiert werden. Mögliche Fragen für so eine Reflexion können sein:

- Was hat (nicht) überrascht und warum?
- Was ist bei der Bearbeitung leicht- bzw. schwergefallen? Wie hat es sich angefühlt?
- Wo war sich die jeweilige Kleingruppe schnell einig, wo eher nicht?
- Welche unbewussten Stereotype oder Vorurteile sind Einzelnen oder den Kleingruppen durch die Auseinandersetzung (neu) bewusst geworden?
- Haben alle Teilnehmenden ein ähnliches Verständnis bzgl. der Definition der vorkommenden Diskriminierungsformen? Wo sind sich alle einig, wo gibt es Unterschiede?
- Welche der Aussagen ist einem selbst schon im beruflichen (privaten) Umfeld begegnet? Welche Reaktion aus der Umgebung erfolgte dazu?
- Was lässt sich daraus für die eigene Arbeit im pädagogischen Alltag ableiten?
- Was könnte im beruflichen Alltag geschehen, um Benachteiligungen mancher Kinder, Familien, Fachkräfte bzw. anderer Personengruppen, die in der Einrichtung aktiv / tätig sind, zu verringern?

Viele weitere übungsspezifische Fragen können abgeleitet werden und / oder sind auch in den ausführlichen, verlinkten Übungsbeschreibungen gelistet.

Die vorgestellten Methoden zielen vor allem auf die Bewusstmachung und -werdung von Statusvorteilen und -nachteilen sowie die Sensibilisierung für Diskriminierungen ab

Die vorgestellten Methoden zielen in der hier erläuterten Form vor allem auf die Bewusstmachung und -werdung von Statusvorteilen und -nachteilen sowie die Sensibilisierung für Diskriminierungen ab. Manche eignen sich zur eigenen Auseinandersetzung mit der Thematik und können als Türöffner für die Auseinandersetzung mit eigenen Erfahrungen, Stereotypen und Werten genutzt werden. Alle eignen sich zum Einstieg und zur vertiefenden bedarfsgerechten und passgenauen Auseinandersetzung mit der Thematik hinsichtlich der Gegebenheiten vor Ort in einer Gruppe (z.B. einem KiTa-Team), die bestenfalls auch von einer externen Person begleitet wird. Das können speziell weitergebildete Fort- und Weiterbildner*innen sein, ebenso wäre das auch eine Aufgabe für pädagogische Fachberater*innen.

Professionalisierungsbedarf im System KiTa

Wie anhand der nifbe-Befragung bereits dargestellt, fühlten sich rund 48% der befragten Fachberater*innen nicht oder gar nicht vorbereitet, um in ihrem Arbeitskontext Diskriminierung in Form von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu begegnen. Mehr als die Hälfte hatten bisher auch noch an keiner Qualifizierung zu dem Themenfeld teilgenommen. Die Vermutung liegt nahe, dass sich auch bei KiTa-Leiter*innen ein ähnliches Bild bei einer entsprechenden Befragung ergeben würde.

Es scheint einer weiteren Professionalisierung der Fachberatungs- und auch Leitungspraxis zu bedürfen, um diskriminierendem Verhalten sicher entgegentreten, diskriminierende Prozesse und Strukturen erkennen und effektiv abbauen zu können und auch präventive Maßnahmen, z.B. innerhalb der Einrichtungen, einleiten zu können.

Die Ergebnisse der Befragung der Fachberater*innen nahm ein Team des nifbe zum Anlass, im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ ein Blended Learning-Format zu entwickeln, mit dem Fachberater*innen für diskriminierungssensibles Handeln gestärkt („empowert“) werden sollen (Dintsioudi, Hofmann, Klumpe, Herrmann & Keßel 2024a). Dieses Blended Learning besteht aus einem kostenfrei aufrufbaren E-Learning, das von Präsenzformaten in einer Transferphase begleitet werden sollte, da allein die eigene theoretische Beschäftigung mit der Thematik nicht automatisch zu einer entsprechenden notwendigen Handlungssicherheit in diesem Themenfeld führt. Dafür wird eine ausführliche, reflexive und begleitete Auseinandersetzung mit Fallbeispielen und Methoden in einer Gruppe von Fachberater*innen empfohlen, für die ein spezifisches Konzept entwickelt wurde, das ebenfalls kostenfrei abrufbar ist (Dintsioudi, Hofmann, Klumpe, Herrmann & Keßel 2024b). Die besondere Rolle von Fachberater*innen und KiTa-Leiter*innen hinsichtlich der Sensibilisierung für und den Umgang mit Diskriminierung im System KiTa soll im Folgenden verdeutlicht und dann entlang ihrer verschiedenen Handlungsfelder dargestellt werden.

Kostenloses Blended Learning des nifbe



Fachberatung und KiTa-Leitung in Schlüsselpositionen

Fachberater*innen und KiTa-Leiter*innen nehmen bei der Qualitäts- und Organisationsentwicklung in der KiTa generell eine Schlüsselrolle ein. Fachberatung bildet dabei eine wichtige Schnittstelle zwischen KiTa-Praxis auf der einen und Träger, Politik, Aus- und Weiterbildung sowie Forschung auf der anderen Seite. Im Idealfall begleiten Fachberater*innen Kitas kontinuierlich in Professionalisierungsprozessen und werden nicht nur gerufen, wenn es gerade ‚brennt‘.

In diesem Sinne können Fachberater*innen im Zusammenspiel mit KiTa-Leitung und Team Qualitätsentwicklung anstoßen, unterstützen und die Einrichtung entsprechend auch auf dem Weg zu einer

inklusive(re)n und diskriminierungssensible(re)n KiTa begleiten - ob das tatsächlich gelingt, hängt jedoch letztlich auch entscheidend von den Rahmenbedingungen auf Bundes- und Landesebene sowie den jeweiligen Trägerstrukturen ab.

Spezifische Rollen und Aufgabenstellungen von Fachberater*innen und KiTa-Leiter*innen im Hinblick auf Diskriminierung und den entsprechenden Kinderschutz

Die allgemeinen Aufgabenprofile und Handlungsfelder von Fachberatung und KiTa-Leitung sind zum Teil äußerst heterogen und unterscheiden sich nicht nur von Bundesland zu Bundesland aufgrund der unterschiedlichen Ländergesetze, sondern auch von Träger zu Träger oder Einrichtung zu Einrichtung (vgl. Drexhage & Sauerhering 2022; Schmidt, Hofmann & Schmidt-Hood 2023). Dennoch gibt es mehr oder weniger unabhängig davon spezifische Rollen und Aufgabenstellungen von Fachberater*innen und KiTa-Leiter*innen im Hinblick auf Diskriminierung und den entsprechenden Kinderschutz, die sich von einer professionellen Haltung über Personal-, Team- und Konzeptentwicklung bis hin zur Zusammenarbeit mit Eltern sowie die sozialräumliche Vernetzung erstrecken können. Als notwendige Bausteine einer übergreifenden Organisationsentwicklung der KiTa sollten sie wiederum mit einer professionellen Trägerentwicklung verbunden sein – gerade hier kann der Fachberatung eine besondere Bedeutung zukommen, denn sie berät idealerweise KiTa und Träger.

Bei der Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Diskriminierung bzw. bei konkreten Diskriminierungsfällen kann (und gegebenenfalls muss) der Fachberatung, neben der beratenden und begleitenden Funktion, auch eine durchaus stärker ziel- und ergebnisorientierte Rolle zukommen – denn der Schutz von Kindern, Familien und Fachkräften sowie die Einhaltung der Grundrechte sind hier maßgeblich und müssen entsprechend gewährleistet werden. KiTa-Leitungen können von dieser zielorientierteren unterstützenden Beratung profitieren. Dies gilt insbesondere, wenn sie selbst nicht die passenden Ressourcen aufbringen können, gemeinsam mit dem Team neben allen ihren anderen Anforderungen als Leitungskraft (z.B. „Learning-on-the-job“-Management einer Einrichtung, bei parallelem Einsatz im Gruppendienst mit dazugehöriger Rollendiffusion) auch Fragen zur beruflichen Identität und der eigenen professionellen (pädagogischen) Haltung zu reflektieren. Fachberatung kann der KiTa-Leitung auch entsprechend Fortbildungsmaßnahmen zur Entlastung empfehlen und mit dem Träger dazu in den Austausch gehen.

KiTa-Konzeption überprüfen und weiter entwickeln

Die aktive Auseinandersetzung mit Diskriminierung(ssensibilisierung) mündet im Idealfall in einer diesbezüglichen Reflexion der KiTa-Konzeption und gegebenenfalls in deren Überarbeitung (idealerweise zusammen mit dem gesamten Team), so dass diskriminierungssensibles Arbeiten auch von allen Beteiligten getragen und schriftlich verankert für alle sichtbar und nachvollziehbar wird. Hier handelt es sich allerdings um einen aufwändigeren Prozess, zu dem (Selbst)Reflexion der eigenen Berufsbiographie ebenso gehört wie die kontinuierliche Weiterentwicklung der eigenen pädagogisch professionellen Haltung und der des Teams. KiTa-Leitung und Fachberatung können daran zusammen arbeiten.

Handlungsfelder von Fachberater*innen und KiTa-Leitungen

Alle im Folgenden aufgeführten Handlungsfelder zeichnen sich dadurch aus, dass hier diskriminierungssensibles Arbeiten relevant und – nimmt man den inklusiven Gedanken ernst – unumgänglich ist. Allerdings erscheint es wenig sinnvoll oder sogar möglich, eine trennscharfe Aufteilung der Zuständigkeiten im Sinne von Hauptverantwortlichkeiten festzusetzen. Diese liegen je nach Handlungsfeld teils bei Fachberater*innen, teils bei Leitungen und werden gegebenenfalls auch gemeinsam als Team bearbeitet.

Handlungsfeld 1: Teamentwicklung durch Fortbildung und Prozessbegleitung

Fachberater*innen haben bundesweit nicht immer die gleichen Ressourcen, um KiTas zu beraten und zu begleiten. Ob ein*e Fachberater*in für 10 (oft bei kleineren freien Trägern) oder 120 KiTas (immer wieder mal im kommunalen Bereich) zuständig ist, macht offensichtlich einen Unterschied bei den Möglichkeiten, sich seitens der Fachberatung aktiv und intensiv auch mit der Teamentwicklung zu beschäftigen. Entsprechend haben KiTas und KiTa-Leitungen demnach auch sehr unterschiedlich Zugang zu Fachberatung. Viele Fachberater*innen haben bei ihrem Träger tatsächlich einen Fortbildungsauftrag und nehmen diesen z.B. im Rahmen von Team- oder Studientagen wahr. Nicht selten ist es ebenso die Aufgabe der Fachberatung, Fortbildungen für KiTas zu organisieren und externe Fortbildner*innen für die KiTas in Absprache mit den KiTa-Leitungen einzuladen. Größere Träger haben manchmal interne Expert*innen(-Teams) in der Fachberatung, die alle Einrichtungen zu einem speziellen Thema, z.B. zur Diskriminierungssensibilität, weiterbilden.

Kommt es in Einrichtungen zu andauernden und / oder konflikträchtigen Fällen von Diskriminierung, Teilhabe einschränkung oder antidemokratischem Verhalten, kann eine intensivere Begleitung durch eine*n Fachberater*in oder andere diskriminierungskritisch-weitergebildete Expert*innen zielführend sein. Mit solchen Herausforderungen darf ein Träger Leitungskräfte und / oder Teams nicht alleine lassen, da ohne entsprechende Erfahrungen und Kompetenzen kaum die notwendige Handlungssicherheit im Umgang mit dem Thema und der damit verbundenen Emotionalität vorhanden sein dürften und auch nicht einfach zu entwickeln sind. Zudem können Machtgefälle und / oder Loyalitätskonflikte im Arbeitsumfeld hinzukommen, die das eigene Handeln beeinflussen können, beispielsweise, wenn das diskriminierende Verhalten von der Leitung ausgeht.

Empfehlenswert ist es, Leitungskräfte und Teams generell und auch ohne aktuellen Anlass zu diesen Themen weiterzubilden. Wie in der oben dargestellten Befragung aufgezeigt, spielen diese Dinge nämlich viel öfter eine Rolle als oberflächlich wahrgenommen wird. Und wie ebenfalls bereits oben beschrieben bleiben die Auswirkungen davon nicht selten unterhalb der Wahrnehmungsschwelle, da es schwer ist ein Bewusstsein für Diskriminierungsproblematiken aufzubauen und diese zu durchdringen, wenn sie einen z.B. nicht selbst betreffen, man

KiTa-Teams brauchen professionelle Begleitung

Kontinuierlicher Prozess statt punktuelle Fortbil- dungen

selbst möglicherweise privilegiert ist. Auch das Wissen darum, dass es selbst denjenigen, die Diskriminierung erfahren, nicht immer leichtfällt, diese konkret und präzise einzuordnen und zu benennen, geschweige denn aktiv dagegen anzugehen, sollte Teil solcher Weiterbildungsformate sein. Manche Betroffene steigen still aus, wechseln die Einrichtung und die Chance für die Einrichtung(steams) mit diesbezüglichen Herausforderungen zu arbeiten und zu wachsen, bleibt ungenutzt (z.B. Bostanci, Biel & Neuhauser 2022). Um die Mitarbeitenden einer Einrichtung (gegebenenfalls inklusive des nicht-pädagogischen Personals) wirklich nachhaltig für Diskriminierungen zu sensibilisieren und den Umgang damit handlungssicherer zu gestalten, darf die Weiterbildung nicht auf den Rahmen eines Studientages oder Ähnliches beschränkt bleiben. Vielmehr gilt es hier, einen kontinuierlichen Prozess zu begleiten, in dem Inhouse-Formate Raum für fachlichen Input, Methodenvielfalt, (Selbst-)Reflexion, offenen und ressourcenorientierten Austausch sowie die Auseinandersetzung mit der eigenen (Berufs-)Biographie und Haltung miteinander verschränken. Das wäre ein Aufgabenfeld für Fachberater*innen oder auch speziell weitergebildete Prozessbegleiter*innen, wie sie im nifbe im Rahmen der Qualifizierungsinitiativen seit Langem erfolgreich eingesetzt werden.

Handlungsfeld 2: Konzeptionsentwicklung

Die Konzeptionsentwicklung hat einen wichtigen Stellenwert im Rahmen der Qualitätsentwicklung, auch wenn fehlende zeitliche Ressourcen oft dazu führen, dass sich die Begleitung der Konzeptionsentwicklung seitens der Fachberatung auf die Überprüfung beschränkt, ob die formalen Vorgaben erfüllt sind (Kaiser, Lipowski & Fuchs-Rechlin 2022). Auch die Form und der Umfang der Konzeptionen unterscheiden sich von KiTa zu KiTa mitunter sehr stark. Ein Träger bzw. eine Einrichtung, der bzw. die Diskriminierungssensibilität ernst nimmt, sollte diese auch im Leitbild und explizit in der (Träger-)Konzeption festhalten. Darüber hinaus ist es sinnvoll, Diskriminierungssensibilität und den Umgang mit Diskriminierungen auch in der allgemeinen Konzeption der jeweiligen KiTa aufzugreifen. Denn hier geht es um eine grundsätzliche Haltung und Atmosphäre im Haus, die von der Einrichtung klar formuliert werden sollte. Auf dieser Grundlage wird neben dem Personal ebenso den Eltern verdeutlicht, was in der KiTa als Standard gesehen wird. Aus gesetzlicher Sicht ist letztlich auch sicherzustellen, dass die in Deutschland geltenden Konventionen der Vereinten Nationen zu den Menschen- (Deutsches Institut für Menschenrechte (o.D. a), Kinder- (UNICEF 1989) und Behindertenrechten (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2018) in der Einrichtung gelten. Die Überprüfung der eigenen Konzeption anhand des Index für Inklusion (Booth, Ainscow & Kingston 2006) kann dabei hilfreiche Anregungen geben und Diskussionen im Team anstoßen. Hier kann die Fachberatung begleitend unterstützen.

Diskriminierungssensibi- lität dezidiert im Konzept festhalten

Im Hinblick auf die Kinder sollten die Diskriminierungssensibilität und der Umgang mit Diskriminierung insbesondere in dem mittlerweile gesetzlich vorgeschriebenen Gewaltschutzkonzept der jeweiligen Einrichtung (meistens als Kinderschutzkonzept bezeichnet) Eingang finden. Hier ist es sinnvoll, klare Abläufe zu formulieren, die Kinder im Falle von Diskriminierungen durch unterschiedliche Akteur*innen (an-

dere Kinder oder Familien, in der Einrichtung Beschäftigte) oder auch durch die Einrichtung als Institution bzw. deren Strukturen schützen. Der potenzielle Einfluss von unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen durch verschiedene Personengruppen auf das Wohlbefinden, Verhalten und die Entwicklung von Kindern sollte bei der Formulierung und Umsetzung von Abläufen und Verfahren unbedingt mitbedacht werden. Diese sollten so konkret wie möglich formuliert werden, z.B. in einem Verhaltenskodex bzw. einem Interventionskonzept bei unterschiedlichen Szenarien. Sollte es zu Diskriminierung kommen, die wahrgenommen bzw. von Kindern oder deren Familien gemeldet wird, ist der Umgang damit dann schriftlich hinterlegt und vermittelt Handlungssicherheit. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass das Schutzkonzept bzw. die KiTa-Konzeption als Ganzes allen Familien bei Abschluss des Betreuungsvertrages und allen Mitarbeitenden der Einrichtung bei Einstellung in einer für sie verständlichen Form vorgelegt und zur Verfügung gestellt wird. Das kann z.B. über eine Version in Leichter Sprache, entsprechend sprachlich übersetzte Versionen in den jeweiligen Familiensprachen und ggf. auch über einen Austausch darüber mit Unterstützung durch verlässliche Übersetzungshilfen realisiert werden.

Das erstellte Schutzkonzept und die Konzeption der Einrichtung als Ganzes sind dabei nie als fertig formuliert zu verstehen. Leitung und Fachberatung sind angehalten diese mit dem Team in regelmäßigen Abständen zu überprüfen, wichtige Entwicklungen festzuhalten und transparent zu machen. Beispielsweise können sich gesetzliche Vorgaben oder Trägerrichtlinien seit der letzten Überprüfung verändert haben, neue Erkenntnisse oder Methoden aus Weiterbildungsformaten einfließen oder wahrgenommene neue Bedarfe von Kindern und Familien eingebunden werden. Für alle in der KiTa wird am Ende aber das Entscheidende sein, ob in ihrer Wahrnehmung das, was in der Konzeption (auch zur Diskriminierungssensibilität) steht, tatsächlich in der Einrichtung gelebt wird und erfahrbar ist (Schnuck 2023).

Handlungsfeld 3: Personalgespräche

Personalentwicklungs- und Jahresgespräche sind ein übliches Mittel der Personalführung und sollten mit allen Mitarbeitenden einer Einrichtung regelmäßig durchgeführt werden, auch mit Springkräften und den nicht-pädagogischen Mitarbeiter*innen. Die Gespräche führt üblicherweise die KiTa-Leitung, mit der Leitung führt häufig ein*e Fachberater*in oder ein*e andere*r Trägervertreter*in das Gespräch.

Neben diesen zumeist auf die persönliche und berufliche Weiterentwicklung hinzielenden regelmäßig stattfindenden Gesprächen, können und müssen bei (vermuteten) pädagogischem Fehlverhalten oder Diskriminierungsfällen kurzfristig zusätzliche Gespräche geführt werden. Solche Gespräche sind zumeist nicht einfach. Einen falschen Verdacht zu verfolgen, kann unter Umständen bei der betroffenen Person(engruppe) enormen Schaden anrichten und das „Klima“ in der Einrichtung nachhaltig trüben. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass Fehlverhalten im Sinne von Grenzverletzung, Diskriminierung (gegenüber Kindern oder Erwachsenen) oder Kindeswohlgefährdung in der Einrichtung nicht akzeptiert und damit „normalisiert“ wird. Eine

KiTa-Schutzkonzept und -Konzeption bedürfen der stetigen Weiterentwicklung

Bei pädagogischem Fehlverhalten schnell reagieren

Für Interventionsgespräche sind vorbereitete Gesprächsleitfäden sinnvoll

Gesprächssituation, die der beteiligten Person Wertschätzung vermittelt, aber in der auch deutlich wird, dass die Werte und die pädagogische Haltung und Verhaltensregeln, die in der (Schutz-)Konzeption der Einrichtung bestenfalls festgehalten sind, für alle einzuhalten sind, ist zu kommunizieren. Alle beteiligten „Stimmen“ sollten in unterschiedlichen Gesprächen mit ihren individuellen Motivlagen und Erklärungen zu Wort kommen können, die Motivlagen eruiert und der Kontext mit betrachtet werden, damit vorschnelle, evtl. auch falsche Vorverurteilungen nach Möglichkeit nicht passieren. Dementsprechend sollte auch ein Beschwerdeverfahren für Mitarbeitende ebenso schriftlich hinterlegt sein, wie Ansprechpersonen oder -stellen für von Diskriminierung betroffene Personen(gruppen). Unter Umständen kann die Leitung für solche Gespräche die Unterstützung der Fachberatung anfordern – zur Vorbereitung oder Begleitung bzw. Moderation der Gespräche. Für ein akutes Interventionsgespräch kann es hilfreich sein, einen Gesprächsleitfaden vorab entwickelt zu haben. Dieser kann durch den Träger, die Fachberatung oder vom Team entwickelt werden. Ein solcher Leitfaden kann Transparenz herstellen und die sachliche Klärung des Vorfalls erleichtern. Möglicherweise kann ein Vorwurf auf diese Weise fair aufgeklärt werden, es kann aber im äußersten Falle ebenso zu personalrechtlichen Konsequenzen führen, wenn der Vorfall das erfordert. Bestenfalls gibt es auch hier einen Leitfaden (seitens des Trägers) für mögliche oder notwendige weitere Schritte, die transparent für alle Mitarbeitenden zur Kenntnisnahme einsehbar sind. Auch sollten Meldepflichten bei entsprechenden Vorfällen durch die Leitung an den Träger transparent für alle in der Mitarbeiterschaft sein.

Handlungsfeld 4: Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit Eltern

Einen gewissen Rahmen für die Zusammenarbeit mit Eltern setzen die Bildungs- und Orientierungspläne der Länder, die durch Träger- oder KiTa-Konzeptionen entsprechend ausformuliert und ergänzt werden (können).

In diesem Sinne ist es eine wichtige Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte in den Einrichtungen die Basis für eine vertrauensgetragene, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit allen Eltern zu schaffen und zu etablieren. Die KiTa-Leitung übernimmt dabei in der Regel die Aufnahmegespräche und ähnliche formelle Kontakte zu den Eltern. Fachkräfte sind meist für die sogenannten Tür-und-Angel-Gespräche und regelmäßige Entwicklungsgespräche zuständig.

„Funktionen und Ziel einer solchen Partnerschaft sind

- die gemeinsame Förderung des einzelnen Kindes
- die Stärkung der Erziehungskompetenz der Eltern sowie
- die Mitgestaltung und Mitbestimmung“ (Strehmel & Ulber 2020, S. 65).

Grundvoraussetzung für eine für die Kinder förderliche Erziehungspartnerschaft zwischen KiTa und den Familien der betreuten Kinder ist eine gute Beziehung zwischen beiden Seiten, deren Aufbau der Einrichtung obliegt, und deren Fundament Vertrauen sein muss. Eltern müssen der KiTa und den Fachkräften Vertrauen entgegenbringen, wenn sie ihre Kinder in der Einrichtung betreuen lassen wollen

Gemeinsam an einem Strang ziehen

(vgl. Wenzel, Kalka & Sandermann 2022). Seitens der Leitung und der Fachkräfte ist daher eine offene, wertschätzend interessierte Haltung, die neue Familien möglichst unvoreingenommen willkommen heißt, notwendig, um Vertrauensbildung anzubahnen und zu befördern. Das gegenseitige Vertrauen (wollen) wird somit ein Schlüssel zum Erfolg der partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Mögliche Vorurteile und Stereotype (auf beiden Seiten) können den Start der Zusammenarbeit erschweren, Vertrauen schwächen und sollten möglichst im Vorfeld reflektiert werden können, um sich einschleichende Diskriminierungen nicht unbemerkt Fuß fassen zu lassen. So macht es durchaus Sinn als Einrichtung auch mögliche Vorbehalte der Familien gegenüber der (Arbeitsweise in der) KiTa zu antizipieren und sich vor dem ersten Gespräch damit auseinanderzusetzen (z.B. in Dienstbesprechungen oder Weiterbildungsformaten). Sich dafür anfänglich Zeit zu nehmen und Vorbehalte entkräften zu können, kann den Aufbau der Beziehung und der Erziehungspartnerschaft nachhaltig erleichtern. Darüber hinaus sind die gute Beziehung und das gegenseitige Vertrauen zentrale Voraussetzung, gemeinsam auch schwierige oder sogar konflikthafte Themen und Situationen lösungsorientiert besprechen zu können, sollte es im Laufe der Betreuungszeit einmal dazu kommen. Als besonders herausfordernd könnte der Umgang mit offen demokratiefeindlichen Eltern empfunden werden, der einen sensiblen Spagat zwischen vertrauensvoller Annäherung, Dialogbereitschaft und Abgrenzung erfordert, um die Familien nicht zu verlieren und trotzdem die demokratischen Werte bzw. Grundrechte hochzuhalten, die uneingeschränkt für alle in der Einrichtung Geltung haben müssen (vgl. Prausner 2025).

Auch für die Nutzung von in vielen KiTas schon installierten Beschwerdeverfahren für Sorgen, empfundene Ungerechtigkeiten oder Ungleichbehandlungen (z.B. Backhaus & Wolter 2019) ist Vertrauen das Fundament. Familien müssen die KiTa-Leitung und die Einrichtung als vertrauenswürdig wahrnehmen, das Gefühl haben, dass ihre Sorgen, Wahrnehmungen und Beschwerden ernstgenommen werden, um diese äußern zu wollen und zu können. Dies gilt insbesondere für Familien, die eine (konstruktiv geführte) Beschwerdekultur in Bildungseinrichtungen nicht kennen bzw. nicht gewohnt sind und die schon oft die Erfahrung gemacht haben, dass sie nicht gehört werden und ihnen nicht wirklich geholfen wird (Bostanci, Biel & Neuhauser 2022; Bostanci & Wirth 2024). Es liegt in der Verantwortung der KiTa und sollte ebenso im Interesse der KiTa-Leitung und des KiTa-Teams sein, sicherzustellen, dass allen Eltern (und ihren Kindern) die Möglichkeit der Beschwerde bewusst und möglich ist. Es sollte deutlich werden, dass sich alle auch in der KiTa wiederfinden und sich wohlfühlen können. Räume (zeitlich und örtlich) sollten zur Verfügung stehen, die vertrauliche Gespräche in Ruhe ermöglichen, in denen Nachfragen, Sorgen und Irritationen in einem sicheren Raum (ggf. mit Dolmetscher*in) geäußert werden können. Auf einen empathischen und gleichzeitig sachlichen und auf das Kindeswohl abzielenden Gesprächsverlauf ist zu achten. Werden Beschwerden von der Einrichtung ernstgenommen und sich damit lösungsorientiert auseinandergesetzt, wird die Beschwerdekultur also konstruktiv, wertschätzend und kompromissbereit in der KiTa vorge-

**Offen über Vorbehalte
und mögliche Vorurteile
miteinander sprechen**

**Beschwerdekultur entwi-
ckeln**

lebt, kann eine (noch) positive(re) Atmosphäre in der Einrichtung gefördert werden, die es Familien erlaubt und sie ermutigt, diese Form des Zusammenlebens in der Einrichtung auch für sich zum Vorbild zu nehmen. Die Verfahrensweisen, damit alle Stimmen in der Einrichtung gehört werden können, werden in der Regel in der Konzeption der Einrichtung festgehalten. Eltern und neue Fachkräfte werden über die Herangehensweisen und Abläufe informiert (auch hier müssen ggf. sprachliche Barrieren abgebaut werden).

Fachberatung kann Leitung und Fachkräften dabei beratend zur Seite stehen, im Zweifel zwischen unterschiedlichen Parteien vermitteln oder auch den Rahmen für Beschwerdeverfahren organisieren, bzw. passende Fortbildungen vorschlagen und ggf. auch organisieren.

Handlungsfeld 5: Fachberatung im Auftrag des Trägers und als Beratung für den Träger

Fachberater*innen sind bei verschiedensten Trägern und auch auf verschiedenen Ebenen im System angestellt. In der Regel fungieren sie als Schnittstelle zwischen der KiTa vor Ort und anderen Abteilungen beim Träger (vgl. Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte 2021). In den oben dargestellten Ergebnissen der nifbe-Befragung wurde auch von struktureller Diskriminierung berichtet, die unter anderem direkt beim Träger liegen kann. Hier ist zunächst ebenfalls zu reflektieren, welchen Anspruch ein Träger hat und inwiefern Diskriminierungssensibilität im Leitbild des Trägers sichtbar wird. Im Folgenden sollte es der Anspruch des Trägers sein, diesem Leitbild tatsächlich gerecht zu werden und sich durch die Fachberater*innen oder andere zu der Thematik geschulte Akteur*innen beraten zu lassen, wie Diskriminierungssensibilität seitens des Trägers für alle wahrnehmbar gelebt werden kann. Auch hier ist zu bedenken, dass es sich nur um einen Prozess handeln kann und man Schritt für Schritt Veränderungen und Verbesserungen angeht. Erste konkrete Überlegungen können verifizieren, inwieweit Inklusion beim Träger ernst genommen wird und ob möglicherweise Familien bestimmter Religionszugehörigkeiten bevorzugt einen Platz erhalten, da es auf den ersten Blick z.B. die religionspädagogische Arbeit und Mahlzeitengestaltung in den Einrichtungen erleichtern könnte. Vom Träger ausgehend können ebenso z.B. armutssensible Überlegungen angestrengt werden, die es betroffenen Familien erleichtern, ohne Einschränkung und Beschämung am KiTa-Alltag teilzuhaben und die Unterstützung zu bekommen, die sie benötigen und diese auch annehmen zu können. Für diese und viele andere Punkte kann es ziel führend sein, wenn sich Träger und Fachberatung zu solchen Themen regelmäßig austauschen und klare Zielvorgaben formulieren, die dann gemeinsam (und unter Einbezug der Einrichtungen) nach und nach umgesetzt werden. So kann sich ein Träger weiter professionalisieren und zu einer diskriminierungssensible(re)n Organisation mit einem entsprechenden Leitbild entwickeln – und dies auch in der Öffentlichkeit sowie in Landes- oder Bundesarbeitsgemeinschaften vertreten. Damit können Träger auch Verantwortung für ein demokratisches Miteinander in unserer Gesellschaft übernehmen und ihren KiTas einen sicheren Rahmen bieten.

Auch Träger haben Professionalisierungsbedarf

Handlungsfeld 6: KiTa als Teil des Sozialraums

Träger, Fachberater*innen und Leitungen können bei diskriminierungssensibler Arbeit die Einrichtung nicht ohne ihren Sozialraum betrachten. Fachberater*innen „reflektieren die Situation der Kindertageseinrichtung/Kindertagespflegestelle sowie der Kinder und Familien im Sozialraum“ (BAG-BEK 2019, S. 7). Anhand dieser Analyse können relevante potenzielle Akteur*innen im Sozialraum identifiziert werden, mit denen eine Vernetzung Sinn macht für die Einrichtung. Mit einer sozialräumlichen Vernetzung bietet sich KiTas eine besondere Chance, der Mehrdimensionalität benachteiligter Lebenslagen von Kindern und ihrer Familien zu begegnen. „KiTas können zudem mithilfe von verschiedenen Akteursgruppen im Sozialraum in ihrer Arbeit unterstützt und entlastet werden“ (Jung & Gels 2019, S. 4).

Spezifisch im Hinblick auf das Thema Ausgrenzung, Diskriminierung sowie Kindeswohlgefährdung können z.B. folgende Kontakte im Sozialraum hilfreich sein:

- Kinderschutzbund
- allgemeine Sozialberatungsstellen
- Religionsgemeinschaften
- Gesundheitsamt (Kinder- und Jugendgesundheitsdienst)
- Jugendamt (z.B. Frühe Hilfen)
- Beratungsstellen (z.B. ‚Teilhabeberatung‘)
- Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus für Demokratie
- (Migranten-) Elternnetzwerke
- Sozialpsychiatrischer Dienst
- Opferverbände, Frauenhäuser
- Schuldnerberatung
- Stadtteilsozialarbeit
- usw.

Eine sozialräumliche Vernetzung erlaubt es der Einrichtung bei spezifischen Fragen oder Herausforderungen in der Elternschaft auf Ansprechpersonen verweisen zu können, die spezifische Fachexpertisen für bestimmte Anliegen mitbringen. Die Netzwerkpartner*innen wiederum profitieren von der KiTa als Institution im Sozialraum, zu der alle Familien früher oder später kommen und idealerweise eine Vertrauensbeziehung pflegen, so dass die Weiterleitung zu weiteren Institutionen über den Kontakt KiTa leichter gelingen kann. Die KiTa-Leitung stellt hier eine zentrale Figur dar, die die formalen und oft auch informellen Kontakte mit den unterschiedlichen Akteursgruppen und Beteiligten im Alltag pflegt. Fachberatung kann die Einrichtung dabei (möglicherweise im Auftrag des Trägers) unterstützen, bedarfsgerechte Kontakte zu verschiedenen Akteursgruppen im Sozialraum aufzubauen und KiTa-Leitung bei der Vermittlung zwischen Akteursgruppen beratend zur Seite zu stehen. Ebenso kann sie gesellschaftspolitische bundesweite Diskurse über den Sozialraum hinaus verfolgen und in ihre Arbeit einbinden, denn „Fachberatung ist ein Motor der professionellen Entwicklung des Feldes und gibt fachliche und politische Impulse an die relevanten Akteur*innen auf sozialräumlicher, kommunaler, regionaler und überregionaler Ebene“ (BAG-BEK 2019, S. 3).

Die sozialräumliche Vernetzung bietet KiTas eine besondere Chance, der Mehrdimensionalität benachteiligter Lebenslagen von Kindern und ihrer Familien zu begegnen

*KiTa (-Leiter*innen) als Wegweiser*innen im Sozialraum*

Jede Fachkraft und jedes Team muss einen eigenen Zugang zu einer hilfreichen Reflexion finden

Fazit

Pädagogische Einrichtungen sind keine diskriminierungsfreien Zonen, auch wenn der Gedanke nahe liegt und Inklusion in (den meisten) Konzeptionen als Leitidee und pädagogische Grundhaltung verankert sein sollte. Diskriminierungen, die Kinder (und ihre Familien) in Kindertageseinrichtungen (oder bereits beim Versuch, einen Zugang dazu zu finden) selbst erfahren, indirekt (mit)erleben, beobachten oder auch als ausbleibende Wertschätzung irritiert wahrnehmen, bleiben nicht folgenlos für die persönliche Entwicklung des Kindes und möglicherweise auch sein Verhalten. Kinder bekommen Diskriminierungen mit und es macht etwas mit ihnen. Im schlimmsten Fall verinnerlichen sie diese Erfahrungen oder geben diese Diskriminierungen auch weiter. Sich der eigenen Statusvorteile oder auch -nachteile bewusst zu werden, ermöglicht einen persönlichen Zugang zu einer sehr vielschichtigen, komplexen Thematik. Im vorliegenden Professionalisierungsheft wurde Wissen dazu (ver-)einfach(t) und in Kürze dargestellt, auf weiterführende Quellen verwiesen und eine kleine Auswahl an Methoden für die Bewusstwerdung, Wiederauffrischung und Weiterentwicklung der eigenen professionellen Haltung benannt. Letztendlich liegt es aber bei einem selbst und beim Team, hier einen Zugang zu einer hilfreichen Reflexion zu finden. Wichtig ist es bei der Reflexion präsent zu haben, dass eine durch einzelne diskriminierende Aussagen oder Verhaltensweisen deutlich werdende Ideologie der Ungleichwertigkeit, sich zumeist nicht nur auf eine Facette von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit bezieht und Betroffene nicht selten mit einer Gemengelage an diskriminierenden Erfahrungen konfrontiert sind (Intersektionalität). Hier Dynamiken und Prozesse im Blick zu behalten ist nicht einfach, aber notwendig.

Für solche Teamentwicklungsprozesse kann eine externe Unterstützung hilfreich sein und KiTa-Leitung entlasten. So können z.B. Fachberater*innen bei diesem Prozess gut unterstützen und ebenso moderieren, benötigen aber selbst auch immer wieder Reflexions- und Austauschmöglichkeiten. Das Blended Learning-Konzept „Demokratisches Miteinander von Anfang an! – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln“ des nifbe (Dintsioudi et al. 2024b) kann hier unterstützen.

Literaturverzeichnis

- Allport, G.W. (1971): Die Natur des Vorurteils. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Amadeu Antonio Stiftung (2025): Was ist Rassismus? <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-rassismus/> (Zugriff am 27.11.2025).
- Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (2021): Diskriminierung an Berliner Schulen: ADAS berichtet. Monitoringbericht der Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) für die Jahre 2018, 2019, 2020. Berlin: LIFE e.V. Verfügbar unter: <https://adas-berlin.de/wp-content/uploads/2021/11/Diskriminierung-an-Berliner-Schulen-ADAS-berichtet.pdf> (Zugriff am 15.04.2025).
- Backhaus, A. & Wolter, B. (2019): „Wenn Diskriminierung nicht in den Kummerkasten passt. Eine Arbeitshilfe zur Einführung von diskriminierungssensiblen Beschwerdeverfahren in der Kita“. Berlin: INA Berlin gGmbH.
- BAG-BEK (Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit e.V.) (2019): Selbstverständnis von Fachberatung. Beitrag zur ethischen und sozialpädagogischen Fundierung der Fachberatung im System der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern. Verfügbar unter: https://www.bag-bek.de/fileadmin/user_upload/Selbstverstaendnis_Fachberatung_BAG-BEK.pdf (Zugriff 28.10.2025).
- BaGKR (Bundesarbeitsgemeinschaft Kirche & Rechtsextremismus) (o.J.): Handreichung #6. 5 Fragen zu Etabliertenvorrechten. www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/bag_kr_6_etabliertenvorrechte_vielfalt_mediathek.pdf (Zugriff am 27.11.2025)
- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2018): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf (Zugriff am 28.10.2025).
- Booth, T, Ainscow, M. & Kingston, D. (2006): Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder). Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln. Berlin: GEW.
- Bostanci, S. Biel, C. & Neuhauser, B. (2022): „Ich habe lange gekämpft, aber dann sind wir doch gewechselt“. Eine explorativ-qualitative Pilotstudie zum Umgang mit institutionellem Rassismus in Berliner Kitas. NaDiRa Working Papers 1: Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusteam (NaDiRa). Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZiM).
- Bostanci, S. & Wirth, B. (2024): Institutioneller Rassismus in Kindertageseinrichtungen: Erscheinungsformen und Handlungsstrategien. Migration und Soziale Arbeit, 01, S. 56-62. Verfügbar unter: https://content-select.com/de/portal/media/download_oa/10.3262_MIG2401056/?client_id=406 (Zugriff 28.10.2025).
- Bundeszentrale für politische Bildung (2025a): Rassismus. In: Glossar Rechtsextremismus. <https://www.bpb.de/themen/rechtsextre->

- mismus/dossier-rechtsextremismus/500804/rassismus/ (Zugriff am 27.11.2025).
- Bundeszentrale für politische Bildung (2025b): Islamfeindlichkeit. In: Glossar Rechtsextremismus. <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/500788/islamfeindlichkeit/> (Zugriff am 27.11.2025).
 - Bundeszentrale für politische Bildung (2025c): Fremdenfeindlichkeit. In: Glossar Rechtsextremismus. <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/500779/fremdenfeindlichkeit/> (Zugriff am 27.11.2025).
 - Crenshaw, K. (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
 - Council of Europe (2016): Education pack. All different – All equal. Ideas, resources, methods and activities for non-formal intercultural education with young people and adults. (2nd rev. ed.). Budapest: Council of Europe. Verfügbar unter: <https://rm.coe.int/prems-03021-portfolio-cdc-standard/1680a256af> (Zugriff am 27.11.2025).
 - Cremer, H. (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz. In *Deutsches Institut für Menschenrechte* (Hrsg.): Policy Paper No. 16. Berlin. Verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Policy_Paper/policy_paper_16_ein_grundgesetz_ohne_rasse.pdf (Zugriff am 27.11.2025).
 - Debus, K. (2021): Privilegien-Test. Verfügbar unter: http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Katharina_Debus_Privilegien-test_barrierearm_aufbereitet_2025.pdf (Zugriff am 20.06.2025).
 - Decker, O., Kiess, J., Heller, A. & Brähler, E. (Hrsg.) (2024). Vereint im Ressentiment. Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. *Leipziger Autoritarismus-Studie 2024*. Gießen: Psychosozial Verlag.
 - Deutsches Institut für Menschenrechte (o.D. a): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/Broschuere_70_Jahre_AEMR_01.pdf (Zugriff am 28.10.2025).
 - Deutsches Institut für Menschenrechte (o.D. b). Kompass Menschenrechte. Übungen. Ein Schritt nach vorn. Verfügbar unter: <https://www.kompass-menschenrechte.de/uebungen/ein-schritt-nach-vorn> (Zugriff am 26.04.2025).
 - Diehm, I. & Kuhn, M. (2011): Doing Race / Doing ethnicity in der frühen Kindheit – (Sozial)Pädagogische Konstruktionen vom Kind und ihre Irritation durch Empirie. In E. H. Bernado & S. A. Schreiner (Hrsg.): *Diversität. Ressource und Herausforderung für die Pädagogik der frühen Kindheit* (S. 24- 38). Berlin/Weimar: Verlag das Netz.
 - Dintsioudi, A., Hofmann, I., Klumpe, K., Herrmann, K. & Keßel, P. (2024a): „Demokratisches Miteinander von Anfang an! – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln“. [Projektseite]. Verfügbar unter: <https://nifbe.de/das-nifbe/projekte/aktuelle-projekte/demokratie-leben-fachberatung/> (Zugriff am 25.04.2025).

- Dintsioudi, A., Hofmann, I., Klumpe, K., Herrmann, K. & Keßel, P. (Hrsg.). (2024b): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. [Blended Learning Konzept]. Osnabrück: nifbe. Verfügbar unter: https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/Blended_Learning-Konzept_DEMOKRATISCHES_MITEINANDER_VON_ANFANG_AN_nifbe2024_final_copy.pdf (Zugriff am 25.04.2025).
- Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2021): Fachberatung für Kindertageseinrichtungen. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 15. München. Verfügbar unter: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_Wegweiser_Weiterbildung_15_Fachberatung.pdf (Zugriff 28.10.2025).
- Drexhage, M. & Sauerhering, M. (2022): Herausforderung KiTa-Leitung. Nifbe-Beiträge zur Professionalisierung Nr. 14. Verfügbar unter: https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/Kita-Leitung_online.pdf (Zugriff am 09.10.2025).
- Friedrich Ebert Stiftung (o.D.): Mitte-Studie. Verfügbar unter: <https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023> (Zugriff am 25.07.2025).
- IHRA (International Holocaust Remembrance Alliance) (2016): Arbeitsdefinition von Antisemitismus. <https://holocaustremembrance.com/resources/arbeitsdefinition-antisemitismus> (Zugriff am 27.11.2025).
- IHRA (International Holocaust Remembrance Alliance) (2020): Arbeitsdefinition von Antiziganismus. <https://holocaustremembrance.com/resources/arbeitsdefinition-von-antiziganismus> (Zugriff am 27.11.2025).
- ISTA (Institut für den Situationsansatz (Hrsg.) (2016): Übung: Ein Schritt nach vorn. In ISTA (Hrsg.): Kinder und Familien mit Fluchterfahrungen in der Kita. Fortbildungsbausteine für die pädagogische Praxis (S. 56-62). Berlin: ISTA.
- Jung, E. & Gels, A. (2019): Vernetzung von KiTas im Sozialraum und darüber hinaus. nifbe-Beiträge zur Professionalisierung Nr. 10. Osnabrück: nifbe. Verfügbar unter: <https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/Vernetzung.pdf> (Zugriff 19.12.2023).
- Kaiser, A.-K., Lipowski, H. & Fuchs-Rechlin, K. (2022): Aufgabenprofile und Handlungsmodi von Fachberaterinnen und Fachberatern. Berufliches Handeln zwischen Personen und Organisationsbezug. WiFF Studien Bd. 37. München. Verfügbar unter: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/St_37_WEB.pdf (Zugriff am 19.12.2023).
- Kemper, A. & Weinbach, H. (2009): Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast Verlag.
- Keßel, P. (2022): Adultismus in der KiTa. nifbe-Themenheft Nr. 38. Osnabrück: nifbe. Verfügbar unter: https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/Adultismus_online.pdf (Zugriff am 21.05.2025).
- Klumpe, K. (2023): Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. Zentrale Ergebnisse einer bundesweiten Fachberater*innen-Befragung. Verfügbar unter: <https://nifbe.de/fachbeitraege/empowerment-von-kita-fachberatung-fuer-diskriminierungssensibles-handeln/> (Zugriff am 20.05.2025).
- Kütter, B. & Klocke, U. (2018): „Homophobie“: Abwertung von lesbi-

- schen, schwulen und bisexuellen Personen. In Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) Dossier Homosexualität. <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/homosexualitaet/265197/homophobie-abwertung-von-lesbischen-schwulen-und-bisexuellen-personen/#footnote-target-7> (Zugriff am 27.11.2025).
- Maaz, K., Baumert, J. & Trautwein, U. (2011): Genese sozialer Ungleichheit im institutionellen Kontext der Schule: Wo entsteht und vergrößert sich soziale Ungleichheit? In H. H. Krüger, U. Rabe-Kleberg, R. Kramer & J. Budde (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule (S. 69-102). Wiesbaden: Springer.
 - Morris, T. (2015). On a plate. [Cartoon]. RNZ, The wireless: The Pencilword, 10. Verfügbar unter: <https://www.rnz.co.nz/news/the-wireless/373065/the-pencilword-on-a-plate> (Zugriff am 20.04.2024).
 - NCBI (National Coalition Building Institute) & Kinderlobby Schweiz (Hrsg.) (2004): Not 2 young 2 "Alt genug um ...". Rassismus und Adulismus überwinden. Schaffhausen: K2.
 - Piontkowski, U. (2012): Sozialpsychologie: Eine Einführung in die Psychologie sozialer Interaktionen. München: Oldenbourg.
 - Politisch bilden (o.D.): Auseinandersetzung mit der Mitte-Studie. Verfügbar unter: <https://api.politischbilden.de/documents/6229f83aa23ff3.21861142.pdf> (Zugriff am 25.07.2025).
 - Prausner, E. (2025): Handlungssicherheit im Umgang mit demokratiefeindlichen Eltern. KiTa aktuell. Fachzeitschrift für Leitungen, Fachkräfte und Träger der Kindertagesbetreuung, NRW (9), S. 4-6.
 - Raabe, T. & Beelmann, A. (2011): Development of ethnic, racial and national prejudice in childhood and adolescence. A multinational meta-analysis of age differences. *Child Development*, 82(6), 1715-1737.
 - Reddy, P. (2019): "Hier bist Du richtig, wie Du bist!" Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze und Übungen zur Umsetzung von Anti-Bias-Bildung für Schule, Jugendarbeit, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung. Düsseldorf: IDA e.V. Verfügbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Buch_Ant-Bias_komplett_Endfassung.pdf (Zugriff am 28.10.2025).
 - Richter, S. (2013): Adulismus: die erste erlebte Diskriminierungsform? Theoretische Grundlagen und Praxisrelevanz. In R. Dreyer (Hrsg.): KiTa Fachtexte. Verfügbar unter: https://www.kita-fachtexte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/KiTaFT_richter_2013.pdf (Zugriff am 20.05.2025).
 - RISE (o.D.): Power Flower. Sensibilisierung und Reflexion eigener gesellschaftlicher Positionierung. JFF – Institut für Medienpädagogik. Verfügbar unter: <https://rise-jugendkultur.de/material/powerflower/> (Zugriff am 20.04.2025).
 - Roos, J. & Kästner, R. (2020): Vielfalt und die Entwicklung kindlicher Vorurteile am Beispiel Hautfarbe. *Frühe Kindheit*, (4), S. 22-29.
 - Schmidt, M, Hofmann, I. & Schmidt-Hood, G. (2023): KiTa-Fachberater*innen im Rampenlicht. Nifbe-Beiträge zur Professionalisierung Nr.16. Verfügbar unter: https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/Fachberatung_online.pdf (Zugriff am 09.10.2025).
 - Schnuck, M. (2023): KiTa-Konzeptionen (weiter) entwickeln. Nifbe-Beiträge zur Professionalisierung Nr. 15. Verfügbar unter: https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/Kita-Konzeption_online.pdf

(Zugriff am 05.11.2025).

- Seeck, F. (2020): Hä, was heißt denn Klassismus? In F. Seeck & B. Theißl (Hrsg.): *Solidarisch gegen Klassismus - organisieren - intervenieren - umverteilen* (S. 17). Münster: Unrast.
- Stärck, A. (2019): *Ist das Hautfarbe? Elementarpädagogische Präventionsmaßnahmen gegen Vorurteile und Diskriminierung bei Kindern*. Berlin/Toronto: Oplade.
- Strehmel, P. & Ulber, D. (2020): *Kitas leiten und entwickeln. Ein Lehrbuch zum Kita-Management*. Kohlhammer: Stuttgart.
- Tajfel, H & Turner, J.C. (1979): An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Hrsg.): *The social psychology of intergroup relations* (S. 33-48). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- UNICEF (1989): *Konvention über die Rechte des Kindes*. Verfügbar unter: <https://headless-live.unicef.de/caas/v1/media/194402/data/77afdd9d17e246129b04e8aef70a01ab> (Zugriff am 28.10.2025).
- Vielfalt Mediathek (2025a): *Ableismus*. <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklaert-ableismus> (Zugriff am 27.11.2025).
- Vielfalt Mediathek (2025b): *Sexismus*. <https://www.vielfalt-mediathek.de/sexismus> (Zugriff am 27.11.2025).
- Wenzel, L., Kakar, H. & Sandermann, P. (2022): Vertrauensaufbau zwischen geflüchteten Eltern und frühpädagogischen Angeboten: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Mixed-Methods-Studie. *Neue Praxis* 52(1), S. 61-81.
- York, S. (2003): *Welche Unterschiede Kinder wahrnehmen. "Roots & Wings-Affirming Culture in Early Childhood Programs"* (Kap. 2, überarbeitete Aufl.) (S. 11-34). Minnesota: Redleaf Press.
- Zick, A., Küpper, B. & Berghan, W. (Hrsg.) (2019): *Verlorene Mitte. Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19*. Bonn: J.H.W. Dietz.
- Zick, A., Küpper, B. & Mokros, N. (Hrsg.) (2023): *Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/2023*. Bonn: J.H.W. Dietz.
- Zick, A., Küpper, B., Mokros, N. & Eden, M. (Hrsg.) (2025): *Die angespannte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2024/2025*. Bonn: J.H.W. Dietz.



Anna Dintsioudi

ist Transferwissenschaftlerin am nifbe, Dipl. -Psychologin, Forschungsinteressen und Tätigkeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Umgang mit Vielfalt und Heterogenität, Familienkulturen, Migration und Akkulturation, Demokratiebildung und Antidiskriminierung, Kinderschutz, sowie im Bereich Mehrsprachigkeit und Sprachbildung.



Iris Hofmann

Diplom-Sozialpädagogin (FH) und Erziehungswissenschaftlerin (M.A.), seit 2016 in der Regionalen Transferstelle SüdOst in Hildesheim tätig. Zuvor arbeitete sie u.a. als Fachberaterin für Kindertagesstätten bei einem freien Träger. Seit 2017 ist sie Mitglied in der nifbe-AG Fachberatung und befasst sich vor allem mit Vernetzung sowie mit der Aus- und Weiterbildung von Fachberater*innen.



Peter Keßel

ist Referent für Transfer und Vernetzung am nifbe, Dipl. Motologe, Tätigkeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Fachberatung, Psychomotorik und Bewegung, Demokratiebildung und Adultismus, Kindliches Wohlbefinden und Selbstkompetenz.



Kassandra Klumpe

Transferwissenschaftlerin am nifbe, Studium Sozialwissenschaften (B.A.) und Soziologie (M.A.), Arbeitsschwerpunkte sind Organisationsentwicklung und Personalführung in Kindertageseinrichtungen sowie Demokratiebildung und Partizipation.

Impressum

V.i.S.d.P.:

Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung e.V.

VR 200 278 Amtsgericht Osnabrück / Vorstandsvorsitz: Prof. Dr. Kai-Uwe Kühnberger

Osnabrück 2025

Alle Fotos und Zeichnungen sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit vorheriger Genehmigung und Quellenangabe verwendet werden.

Weitere Infos unter www.njfbe.de

ISBN 978-3-943677-89-8

nifbe Niedersächsisches Institut
für frühkindliche Bildung und Entwicklung