FÖRDERUNG VON SENSIBILITÄT GEGENÜBER RASSISTISCHEN UND VERWANDTEN AUSGRENZUNGSMUSTERN IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN IN RHEINLAND-PFALZ

UNTER DER WISSENSCHAFTLICHEN LEITUNG VON PROF. DR. STEPHAN BUNDSCHUH ERSTELLT VON DR. MICHAEL MÜLLER
Rassismussensibilität fördern – Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entgegentreten. Eine empirische Untersuchung mit Empfehlungen zu präventiven Maßnahmen für die pädagogische Praxis

Eine Analyse der Situation in rheinland-pfälzischen Kitas

durchgeführt am **Institut für Forschung und Weiterbildung** (IFW) im Fachbereich Sozialwissenschaften der Hochschule Koblenz

Stand: Februar 2020

**Kontakt:**
Prof. Dr. Stephan Bundschuh: bundschuh@hs-koblenz.de
Dr. Michael Müller: mimueller@dji.de

gefördert durch

Rheinland-Pfalz

Förderdauer: Oktober 2018 – Dezember 2019
# Inhaltsverzeichnis

<table>
<thead>
<tr>
<th>Seite</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>INHALTSVERZEICHNIS</td>
</tr>
<tr>
<td>TABELLENVERZEICHNIS</td>
</tr>
<tr>
<td>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</td>
</tr>
<tr>
<td>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS</td>
</tr>
<tr>
<td>GLOSSAR</td>
</tr>
<tr>
<td>1. ZIELE DER UNTERSUCHUNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2. THEORETISCHE RAHMUNG</td>
</tr>
<tr>
<td>3. ALLGEMEINE FRAGESTELLUNGEN</td>
</tr>
<tr>
<td>4. METHODISCHES VORGEHEN</td>
</tr>
<tr>
<td>4.1 DIE QUANTITATIVEN ERHEBUNGEN IM ÜBERBLICK (FACHKRÄFTEBEFRAGUNG, ELTERNBEFRAGUNG, METHODIK)</td>
</tr>
<tr>
<td>4.2 DIE QUALITATIVE STUDIE IM ÜBERBLICK</td>
</tr>
<tr>
<td>5 STUDIENERgebnisse</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1 QUANTITATIVE ERHEBUNG: FACHKRÄFTESTICHPROBE</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.1 STICHPROBENBESCHREIBUNG</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.2 Szenariomessungen</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.3 DESKRiptive ergebnisse: abwertende einstellungEN (gruppenbezogene menschenfeindlichkeit)</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.4 symbolischer, anti-muslimischer rassismus</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.5 DESKRiptive ergebnisse: generalisierte einstellungEN (ursachenfaktoren)</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.6 DESKRiptive ergebnisse: kitakontext und alltagsbeobachtungen</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.7 DESKRiptive ergebnisse: kompetenzeinschätzungen der KitaFachkräfte</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.8 DESKRiptive ergebnisse: fort-/weiterbildungsbedarf</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.9 erste zusammehangsanalysen</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.10 zusammensfassung: quantitative erhebung fachkräfte</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1.11 ergebnisse clusteranalyse</td>
</tr>
<tr>
<td>5.2 quanthitative erhebung: eltern</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3 qualitative erhebung: fachkräfte</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3.1 auswertung (qualitative Inhaltsanalyse)</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3.1.1 Fragestellung I: vorfälle von diskriminierung und rassismus in den Kitas</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3.1.2 Fragestellung II: einstellungEN zum rassismus</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3.1.3 Fragestellung III: maß an RassismusSensibilität</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3.1.4 Fragestellung IV: fort- und weiterbildungsbedarfe im kontext eigener kompetenzeinschätzungen im bereich diskriminierung und rassismus</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3.2 exploration der ergebnisse</td>
</tr>
<tr>
<td>6 Handlungsempfehlungen für die praxis</td>
</tr>
<tr>
<td>6.1 Handlungsempfehlung I: rassismus als relevantes problem wahrnehmen</td>
</tr>
<tr>
<td>6.2 Handlungsempfehlung II: die eigene position im geflecht des rassismus reflektieren</td>
</tr>
<tr>
<td>Chapter</td>
</tr>
<tr>
<td>---------</td>
</tr>
<tr>
<td>6.3</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobendaten im Vergleich zu Kenngrößen der Grundgesamtheit - Fachkräfte ................................................................. 18
Tabelle 2: Soziodemographische Merkmale ................................................................................................................................. 19
Tabelle 3: Verteilungen zu Funktionen, Arbeitszeit und Kitagröße in der Stichprobe .......................... 21
Tabelle 4: Eigene Diskriminierungserfahrung der befragten Personen ........................................ 21
Tabelle 5: Ergebnisse der Einschätzungen in den Szenariomessungen (Fachkräfte/Stichprobe) ........................................................................................................................................... 23
Tabelle 6: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 1)........... 25
Tabelle 7: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 2)........... 25
Tabelle 8: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 3)........... 26
Tabelle 9: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 4)........... 27
Tabelle 10: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 5)........... 27
Tabelle 11: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 6)........... 28
Tabelle 12: Mittelwerte, Standardabweichung mit Mittelwertindexes der Facetten zur Messung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit - Einzelitems und Skalen mit Referenzwerten (Mitte-Studie 2019) ................................................................................................................................. 46
Tabelle 13: Mittelwerte, Standardabweichung mit Mittelwertindex des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus - Einzelitems und Skalen ................................................................................................................................. 48
Tabelle 14: Mittelwerte, Standardabweichung mit Mittelwertindexes von Ursachenfaktoren Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit - Einzelitems und Skalen mit Referenzwerten (Mitte-Studie 2019) ........................................................................................................................................... 51
Tabelle 15: Handlungsbedarf zur Vorbeugung vor und Intervention bei rassistischen oder ähnlichen Ausgrenzungen .................................................................................................................................................. 62
Tabelle 16: Methoden und Handlungsansätze im Hinblick auf Prävention und Intervention im Bereich der Ausgrenzung (Wichtigkeit / bereits in eigener Kita vorhanden) ........ 63
Tabelle 17: Theoretischer Zusammenhang zwischen dem Konzept der "Rassismusmussensibilität" und den Einschätzungen in den Szenariomessungen 1+2 ........................................ 64
Tabelle 18: Theoretischer Zusammenhang zwischen dem Konzept der "Rassismusmussensibilität" und den Einschätzungen in den Szenariomessungen 3+4 ........................................ 65
Tabelle 19: Theoretischer Zusammenhang zwischen dem Konzept der "Rassismusmussensibilität" und den Einschätzungen in den Szenariomessungen 5+6 ........................................ 66
Tabelle 20: Ergebnisse der Einschätzungen in den Szenariomessungen (Fachkräfte-Stichprobe) mit theoretischer Einordnung in das Konzept der Rassismussensibilität .............. 67
Tabelle 21: Zusammenfassung der Effekt des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus in den Szenariomessungen ................................................................................................................................. 74
Tabelle 22: Ergebnis der Clusteranalyse zur Fallauswahl für die vertiefenden, qualitativen Interviews ........................................................................................................................................................................... 78
Tabelle 23: Stichprobendaten - Eltern ................................................................................................................................. 81
Tabelle 24: Ergebnisse der Einschätzungen in den Szenariomessungen (Eltern-Stichprobe) .................................................................................................................................................. 82
Tabelle 25: Übersicht der Interviewpartner*innen auf Basis der Clustermittelwerte ........ 84
Tabelle 26: Argument, Ziel und Abwehrhaltungen bzw. -strategien (Handlungsempfehlung I)..................................................................................................................99
Tabelle 27: Argument, Ziel und Abwehrhaltungen bzw. -strategien (Handlungsempfehlung II)...............................................................................................................................101
Tabelle 28: Argument, Ziel und Abwehrhaltungen bzw. -strategien (Handlungsempfehlung III)........................................................................................................................................102
Tabelle 29: Zeitlicher Umfang der Weiterbildung in Unterrichtseinheiten (UE) zu 45 Minuten..............................................................................................................................104
Tabelle 30: Mittelwerte, Standardabweichungen mit Mittelwertindices der Facetten zur Messung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit - Einzelitems ........................................109
Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Graphische Darstellung der verwendeten 5er-Likert Skala .........................16
Abbildung 2: Altersverteilung und Verteilung der Berufsjahre. Die blaue Linie markiert den Mittelwert des jeweiligen Merkmals in der Fachkräfte-Stichprobe .................................20
Abbildung 3: Szenariodarstellungen in der Onlineerhebung (Fachkräftestichprobe); Nummerierung wie folgt: Szenario 1: Nico-Noah (oben links); Szenario 2: Noah-Nico (oben rechts); Szenario 3: Sarah_weiß-Sadiya_schwarz (mitte links); Szenario 4: Sadiya_schwarz-Sarah_weiß (mitte rechts); Szenario 5: Sarah_weiß-Sadiya_weiß (unten links); Szenario 6: Sadiya_weiß-Sarah_weiß (unten rechts); Illustrationen von Johannes Töws in Anlehnung an Killen & Richardson (2010).........................................................22
Abbildung 4: Einzelitem zur Messung der „Fremdenfeindlichkeit“ (Item 1) .......................31
Abbildung 5: Einzelitem zur Messung der „Fremdenfeindlichkeit“ (Item 2) .......................31
Abbildung 6: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Menschen mit Behinderung (Item 1).........................................................................................................................32
Abbildung 7: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Menschen mit Behinderung (Item 2).........................................................................................................................32
Abbildung 8: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Trans*Menschen (Item 1) .......33
Abbildung 9: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Trans*Menschen (Item 2) ......33
Abbildung 10: Einzelitem zur Messung der Abwertung wohnungsloser Menschen (Item 1) .................................................................................................................................34
Abbildung 11: Einzelitem zur Messung der Abwertung wohnungsloser Menschen (Item 2) .................................................................................................................................35
Abbildung 12: Einzelitem zur Messung der Langzeitarbeitslosenabwertung (Item 1) ......36
Abbildung 13: Einzelitem zur Messung der Langzeitarbeitslosenabwertung (Item 2) ......36
Abbildung 14: Einzelitem zur Messung der Etabliertenvorrechte (Item 1) .......................37
Abbildung 15: Einzelitem zur Messung der Etabliertenvorrechte (Item 2) .......................38
Abbildung 16: Einzelitems zur Messung des klassischen Rassismus (Item 1+2) ................39
Abbildung 17: Einzelitems zur Messung des klassischen Sexismus (Item 1+2) ...............39
Abbildung 18: Einzelitems zur Messung der "Fremdenfeindlichkeit Kita" (Item 1+2) ......40
Abbildung 19: Einzelitems zur Messung der Antisemitismus (Item 2+4) .......................41
Abbildung 20: Einzelitems zur Messung der Muslimfeindlichkeit (Item 1+2) ...............42
Abbildung 21: Einzelitems zur Messung des Antiziganismus (Item 1+2) .......................43
Abbildung 22: Einzelitems zur Messung der Abwertung asylsuchender Menschen (Item 1+2).........................................................................................................................44
Abbildung 23: Einzelitems zur Messung der Homosexuellenabwertung (Item 1+2) .......45
Abbildung 24: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (I & II) .................................49
Abbildung 25: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (ergänzendes Einzelitem) ...50
Abbildung 26: Zustimmungen zum ersten Item zur Messung des "Autoritarismus", N=231 .............................................................................................................................51
Abbildung 27: Zustimmungen zum zweiten Item zur Messung des "Autoritarismus", N=213 .............................................................................................................................52
Abbildung 28: Zustimmungen zum ersten Item zur Messung der "sozialen Dominanzorientierung", N=239.........................................................................................................53
Abbildung 29: Zustimmungen zum zweiten Item zur Messung der "sozialen Dominanzorientierung", N=244.........................................................................................................53
Abbildung 30: Zustimmungen zum ersten Item zur Messung der "ökonomistischen Werthaltung", N=231 ...........................................................................................................54
Abbildung 31: Zustimmungen zum zweiten Item zur Messung der "ökonomistischen Werthaltung", N=233

Abbildung 32: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf die Kinder in den Kitas

Abbildung 33: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf die Mitarbeiter*innen in den Kitas

Abbildung 34: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf den Stadtteil/Sozialraum der Kitas

Abbildung 35: Ausgrenzende Verhaltensweisen: Kinder

Abbildung 36: Ausgrenzende Verhaltensweisen, einstellungsbasiert: Eltern

Abbildung 37: Ausgrenzende Verhaltensweisen, einstellungsbasiert: Kolleg*innen

Abbildung 38: Graphische Darstellung der eigenen Kompetenzeinschätzung und des eigenen Fortbildungsbedarfs (N~300/400)

Abbildung 39: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (1) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 2

Abbildung 40: Pfadmodell zur Erklärung des Verhaltens von Noah (Szenario 2). Positive Zusammenhänge zeigen eine Verstärkung der folgenden Variablen bzw. eine Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, Noah das "Schubsen" zu unterstellen, an. Effekt im Detail: β=0.35** (N=220); β=0.85* (N=49); GSEM (mit Stata 15.1)

Abbildung 41: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (2) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 4

Abbildung 42: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (2) und Etabliertenvorrechte als "quasi-kausale" Ursachen der Deutungen in Szenario 4

Abbildung 43: Logistisches Regressionsmodell: Eigene Kompetenzeinschätzung im Umgang mit Diskriminierung zwischen nicht-muslimischen und muslimischen Kindern als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 5

Abbildung 44: Logistisches Regressionsmodell: Autoritarismus und symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (2) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 6

Abbildung 45: Pfadmodell zur Erklärung des Verhaltens von Sadiya(weiß) (Szenario 6). Positive Zusammenhänge zeigen eine Verstärkung der folgenden Variablen bzw. eine Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, Sadiya(weiß) das "Schubsen" zu unterstellen an, während negative Effekte eine Verringerung der folgenden Variablen bzw. eine Verringerung der Wahrscheinlichkeit anzeigen, Sadiya(weiß) das "Schubsen" zu unterstellen (dies entspricht einer Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, dass „Warten“ anzunehmen). Effekte im Detail: β=0.94** + β=-1.71** (N=30); GSEM (mit Stata 15.1)

Abbildung 46: Ergebnis der Clusterbildung (N=125)

Abbildung 47: Höhe der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeitseinstellungen der Fachkräfte (orange) im Vergleich zu der Einschätzung der Höhe der Einstellungen der Fachkräfte durch die befragten Eltern (blau)

Abbildung 49: Übersicht Hauptsorten und Anzahl der Codierungen (Qualitativer Datensatz: Fachkräfte; N=7); Darstellung aus MAXQDA

Abbildung 50: Aussagenverteilung bezogen auf das Niveau der geäußerten Rassismussensibilität durch die Fachkräfte
Abkürzungsverzeichnis

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abkürzung</th>
<th>Definition</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AME</td>
<td>„Average marginal effect“; statistische Größe des gemittelten Zusammenhangs einer erklärenden Variablen mit der „Eintrittswahrscheinlichkeit“ bei logistischen Regressionsanalysen.</td>
</tr>
<tr>
<td>RLP</td>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
</tr>
<tr>
<td>M</td>
<td>Mittelwert</td>
</tr>
<tr>
<td>SD</td>
<td>Standardabweichung</td>
</tr>
<tr>
<td>α</td>
<td>Cronbach´s Alpha (Maß für die Reliabilität einer Skala)</td>
</tr>
<tr>
<td>β</td>
<td>Regressionskoeffizient</td>
</tr>
<tr>
<td>R²</td>
<td>Determinationskoeffizient (Anteil erklärter Varianz in einem Regressionsmodell)</td>
</tr>
<tr>
<td>or</td>
<td>Odds Ratio: Statistischer Kennwert (Effektstärke), der angibt, wie wahrscheinlich das Auftreten eines Ereignisses in Abhängigkeit eines Merkmals oder einer Merkmalsausprägung im Verhältnis zu einem anderen Ereignis ist.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Glossar

<table>
<thead>
<tr>
<th>Begriff</th>
<th>Definition</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Explorative Faktorenanalyse</td>
<td>Datenreduzierendes Verfahren zur Aufdeckung systematischer Zusammenhänge zwischen einzelnen Variablen.</td>
</tr>
<tr>
<td>Merkmal</td>
<td>Eigenschaften einer Person oder einer Institution, z. B. die Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche oder die Höhe einer Einstellungsausprägung einer Fachkraft.</td>
</tr>
<tr>
<td>Onlinebefragung</td>
<td>Standardisierte Befragung anhand eines Fragebogens über das Internet.</td>
</tr>
<tr>
<td>Randomisierung</td>
<td>Zufällige Zuordnung von Mess-Items oder Personen zu Erhebungsbedingungen.</td>
</tr>
<tr>
<td>Regressionsanalyse</td>
<td>Statistisches Verfahren, mit dem berechnet wird, wie eine abhängige Variable von einer oder mehreren unababhängigen Variablen beeinflusst wird.</td>
</tr>
<tr>
<td>Suppressionseffekt</td>
<td>Eine spezifische erklärende Variable erhöht den Vorhersagewert einer oder mehrerer anderer erklärender Variablen, indem sie irrelevante Varianzanteile dieser Variablen kompensieren (z.B. in der multiplen Regressionsanalyse).</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>Interviewte Fachkraft (befragte Person)</td>
</tr>
<tr>
<td>I</td>
<td>Interviewer im Interview</td>
</tr>
</tbody>
</table>
1. Ziele der Untersuchung

Für den Bereich der frühkindlichen Bildung und Erziehung liegen bislang weder für das bundesdeutsche Gebiet noch für Rheinland-Pfalz empirische Studien vor, in denen die Bedeutung von abwertenden, rassistischen und diskriminierenden Einstellungen, Praktiken und Ausgrenzungsmechanismen umfassend untersucht wird. Diese Forschungslücke wird mit dem vorliegenden Vorhaben, das an Erkenntnisse des Konzepts der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und an Erfahrungen rassismuskritischer Ansätze anschließt, für die Situation in rheinland-pfälzischen Kindertageseinrichtungen geschlossen.

Das Projekt zielt in diesem Kontext darauf ab zu untersuchen, welche Bedeutung abwertende Einstellungen, die zu rassistischen und verwandten Ausgrenzungen führen können, in frühpädagogischen Settings in Rheinland-Pfalz haben und wie damit seitens der Fachkräfte und Eltern umgegangen wird. Hierfür werden in der Studie verschiedene quantitative (schriftliche Befragungen) und qualitative Forschungsmethoden (Interviews) zur Anwendung gebracht. Basierend auf den Forschungsergebnissen werden abschließend Handlungsempfehlungen formuliert. Hierbei stehen Präventionsansätze für die frühpädagogische Praxis im Vordergrund.

2. Theoretische Rahmung


Zudem nimmt die Rassismuskritik die Betroffenenperspektive deutlich in den Blick, es handelt sich um einen Forschungsansatz, der maßgeblich von Wissenschaftler*innen mit Minderheitserfahrung geprägt worden ist. Rassismuserfahrungen in einem weiteren Verständnis gehen in diesen Forschungsansatz theoretisch ein, der damit einen Wissensstand repräsentiert, hinter den nicht zurückgegangen werden kann. Er fußt vorrangig auf qualitativ-empirischen Forschungsansätzen.

Diese Studie baut auf den quantitativ-empirischen Erkenntnissen der Studien zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit unter Berücksichtigung der qualitativ-empirischen
Erfahrungen der Rassismuskritik und Migrationspädagogik auf und verbindet beide Forschungsansätze im Konzept der Rassismussensibilität dahingehend, dass abwertende Einstellungen ebenso wie strukturelle und institutionelle Kontexte die professionelle Sensibilität gegenüber Alltagsrassismus hemmen oder auch fördern können.

Definition Rassismussensibilität


In Anlehnung an die beiden Definitionen des Rassismus aus rassismuskritischer und sozialpsychologischer Perspektive kann das Konzept der Rassismussensibilität wie folgt definiert werden:

Rassismussensibilität umfasst auf individueller Ebene die Wahrnehmung eigener rassistischer Affekte, Reaktionen, Einstellungen und Verhaltensweisen, ferner die Fähigkeit, in sozialen Situationen rassistische Äußerungen und Verhaltensweisen von anderen als solche erkennen zu können. Darüber hinaus ist Rassismussensibilität auf strukturelle, institutionelle und gesellschaftliche Formen des Rassismus bezogen: Je ausgebildeter diese rassistischen Strukturen sind, desto niedriger ist die Sensibilität ihnen gegenüber ausgeprägt. Verbindet sich hingegen die Rassismussensibilität mit einer rassismuskritischen Überzeugung, können verschiedene Formen des Rassismus erkannt und in der Folge abgeschwächt werden.¹

In diesem Sinne konzeptualisiert, ist Rassismussensibilität als ein Bindeglied zwischen der rassismuskritischen und der sozialpsychologischen Perspektive auf Rassismus zu verstehen.

3. Allgemeine Fragestellungen

Auf der Grundlage der skizzierten Forschungslücken ergeben sich für die Studie folgende forschungsleitenden Fragestellungen, die es zu beantworten gilt:

» Welche Bedeutung haben Einstellungen, Praktiken und Ausgrenzungsmechanismen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz?
» Wie werden Rassismus und verwandte Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit seitens der Fachkräfte und Eltern wahrgenommen?
» Wie wird mit Rassismus und verwandten Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, sofern wahrgenommen, seitens der Fachkräfte und der Eltern umgegangen bzw. wie wird die Kompetenz, damit umgehen zu können, eingeschätzt?
» Wie hoch ist die Rassismussensibilität von Fachkräften ausgeprägt?
» Welche Handlungsempfehlungen können auf Basis der Ergebnisse formuliert werden?

Während die erste Fragestellung auf eine Beschreibung bzw. Bestandsaufnahme zum Auftreten von Ausgrenzungs- und Abwertungsmechanismen in Kitas in Rheinland-Pfalz abzielt, beziehen die sich anschließenden Fragestellungen insbesondere darauf, was unter diesen Phänomenen überhaupt gefasst wird – ab wann eine Handlung beispielsweise als rassistisch motiviert wahrgenommen wird – und welche Strategien es im Umgang mit solchen Handlungen und Äußerungen auf der methodischen wie auch strukturellen Ebene gibt. Hieraus soll abgeleitet werden, ob bzw. welche Bedarfe beispielsweise für den Umgang mit Rassismus und Diskriminierung seitens der Fachkräfte in Rheinland-Pfalz bestehen.


4. Methodisches Vorgehen

Um die Fragestellungen adäquat bearbeiten zu können, ist der Einsatz verschiedener Forschungsmethoden angebracht. Hierfür ist die Studie in zwei aufeinander bezogene Erhebungsphasen (quantitativ und qualitativ) unterteilt, welche durch ein Multi-Method-Design verbunden sind. Durch ein clusteranalytisches Verfahren werden dazu aus den quantitativen Erhebungsdaten der Fachkräfte die Fälle heraus identifiziert, die jeweils repräsentativ für die inhaltlich wie empirisch bestimmten Cluster sind. Es kann folglich eine Vertiefung der Ergebnisse der quantitativen Analyse durch die sich anschließenden Interviews mit den Repräsentant*innen der Cluster erreicht werden. Die qualitativen Daten selbst werden in Orientierung an der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2015)
ausgewertet. In der qualitativen Erhebung werden u. a. institutionelle Kontexte sowie spezifische Interaktionen der Kinder, der Erzieher*innen sowie der Eltern gemeinsam mit den Fachkräften betrachtet.

4.1 Die quantitativen Erhebungen im Überblick (Fachkräftebefragung, Elternbefragung, Methodik)

I. Fachkräftebefragung

Beginnend mit der quantitativen Erhebung unter den Kitafachkräften (Fachkräftebefragung) können folgende spezifische Forschungsfragen gestellt werden:

» Welche Relevanz haben rassistische und verwandte Einstellungen, Praktiken und Ausgrenzungsmechanismen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aus der Perspektive der Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz?
» Welche Einstellungen haben Fachkräfte zu diesen Ausgrenzungsmustern?
» Wie schätzen Fachkräfte ihren Weiterbildungsbedarf diesbezüglich ein?
» Erfahren Fachkräfte selbst Diskriminierung, Rassismus und Ausgrenzung?
» Wie sind die eigenen ausgrenzenden Einstellungen der Fachkräfte im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Deutschland einzuschätzen?
» Welche Kontextmerkmale (Kitagröße, Heterogenität der Kinder und des Sozialraums etc.) haben Einfluss auf die Einstellungen der Fachkräfte?
» Wie verhalten sich die Fachkräfte in rassistismusrelevanten Situationen?

Einzusetzende Forschungsmethoden und -techniken

» Standardisierte Online-Befragung von Fachkräften aus Kitas in Rheinland-Pfalz (einfache Zufallsstichprobe; erreichbare Grundgesamtheit entspricht 80% der Kitas in Rheinland-Pfalz)

II. Elternbefragung

Die zweite quantitative Befragung adressiert Eltern von Kitakindern in Rheinland-Pfalz (Elternbefragung). Die Forschungsfragen zu dieser Befragung lauten:

» Welche Kontextmerkmale (Kitagröße, Heterogenität der Kinder und des Sozialraums etc.) haben Einfluss auf die Einstellungen der Eltern?
» Wie schätzen Eltern die Fachkräfte bezogen auf mögliche abwertende Einstellungen ein?
» Wie bewerten Eltern die Kitaqualität?
» Wie zufrieden sind Eltern mit der Kita und den Fachkräften insgesamt?

Einzusetzende Forschungsmethoden und -techniken

» Standardisierte Online-Befragung (einfache Gelegenheitsstichprobe) von Eltern von Kitakindern in Rheinland-Pfalz

III. Methodik

Sowohl die quantitative Erhebung unter Fachkräften als auch unter Eltern von Kitakindern in Rheinland-Pfalz ist als standardisierte Onlinebefragung konzipiert und durchgeführt
worden. In der Onlinebefragung konnten die Teilnehmenden ihre Antworten entweder vorgegebenen Kategorien zuordnen (geschlossene Fragen) oder ihre Antworten frei formulieren (teiloffene oder vollständig offene Fragen). Im Falle von skalierten Antwortmöglichkeiten wurde auf eine 5er-Likert Skala zurückgegriffen (Abbildung 1), die in den meisten Fällen von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“ gestuft ist. Die Skala wird als metrisch aufgefasst, sodass beispielsweise Mittelwerte und Standardabweichungen berechnet werden können. Die Abbildung 1 verdeutlicht beispielhaft die Positionierung eines Mittelwerts von M=4.5 und einer Standardabweichung von SD=0.5.


² Die Prüfung des Erhebungsdesigns durch die Ethikkommission der Hochschule Koblenz machte dies zur Vorgabe.
1.6

Abbildung 1: Graphische Darstellung der verwendeten 5er-Likert Skala

4.2 Die qualitative Studie im Überblick

In der qualitativen Erhebung unter Kitafachkräften können Deutungen und Interpretationen der ausgewählten Kitafachkräfte erhoben und in der Folge tiefergehend analysiert werden. Daher rekurrieren die qualitativos Forschungsfragen auch auf tieferliegende Überzeugungen und Vorstellungen der Fachkräfte. Die rein quantitative Datenbasis wird dazu um einen ausführlichen Textkorpus erweitert. Insgesamt sind zu diesem Zweck acht qualitative Interviews durchgeführt worden, die Transkriptionen dienen als Grundlage der qualitativen Analyse.

Fragestellungen, die auf Basis der qualitativen Daten behandelt werden:

» Wie äußern sich aus Sicht der Fachkräfte Rassismus und verwandte Formen *Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit* in Kitas in Rheinland-Pfalz?
» Wie werden Rassismus und verwandte Formen *Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit* von den Fachkräften wahrgenommen und bewertet, wie wird Rassismus begegnet?
» Lässt sich eine *Rassismussensibilität* unter Fachkräften nachweisen? Was verstehen die Fachkräfte selbst darunter?
» Wie schätzen Fachkräfte die Zusammenarbeit mit Eltern auch in diesen Themenfeldern ein und fühlen sie sich im Umgang mit Eltern kompetent und institutionell ausreichend unterstützt?
» Welche Unterstützung können die Träger von Kindertagesstätten in diesem Themenfeld aus Sicht der Fachkräfte anbieten?
» Was wird an Unterstützung bereits gegeben, woran fehlt es noch?
Einzusetzende Forschungsmethoden und -techniken

» Clusterverfahren auf Basis des quantitativen Datensatzes zur Bestimmung möglicher Interviewpartner*innen als Clusterrepräsentant*innen
» Leitfadeninterviews (teil-standardisiert) mit ausgewählten Fachkräften (⇒ Expert*inneninterviews)
» Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode des Textmaterials

Auf eine qualitative Vertiefung bezogen auf die Perspektiven der Eltern wird an dieser Stelle aufgrund der Projektzeit-Begrenzung verzichtet. Im Folgenden werden nun zunächst die Ergebnisse der Analyse der quantitativen Fachkräftestichprobe beschrieben, bevor die qualitative Analyse vorgestellt wird.
5 Studienergebnisse

5.1 Quantitative Erhebung: Fachkräftestichprobe

5.1.1 Stichprobenbeschreibung

Die quantitative Erhebung unter Fachkräften von Kitas in Rheinland-Pfalz stützt sich auf eine standardisierte Onlinebefragung, die im Zeitraum vom 03.04.2019 bis zum 14.05.2019 durchgeführt wurde. Zuvor wurden ca. 80% der Kitas in Rheinland-Pfalz durch zwei E-Mail-Verteiler der kooperierenden Institutionen (ILF und SPFZ) erreicht. Die Rücklaufquote betrug demnach ca. 26%. Es wurde jedoch eine höhere als die erreichte Fallzahl angestrebt. Dennoch konnte die Verteilung der Altersgruppen der Kinder in den Kitas in der Grundgesamtheit annäherungsweise in der Stichprobe repräsentiert werden. Jedoch sind sowohl die Landkreise im Verhältnis zu den kreisfreien Städten, als auch die Kitaleitungen im Vergleich zu den weiteren Fachkräften in den Kitas überrepräsentiert (Tab. 1).


Tabelle 1: Stichprobendaten im Vergleich zu Kenngrößen der Grundgesamtheit - Fachkräfte

<table>
<thead>
<tr>
<th>Teilnehmer*innen</th>
<th>N=1487 (brutto)</th>
<th>N=530/253⁵ (netto)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Räumliche Verortung der Kitas</td>
<td>kreisfreie Städte</td>
<td>Landkreise</td>
</tr>
<tr>
<td>RLP</td>
<td>33%⁶</td>
<td>67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Stichprobe (N=535)</td>
<td>18%</td>
<td>82%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kitagröße</td>
<td>0-3 Jahre</td>
<td>2-8 Jahre (ohne Schulkinder)</td>
</tr>
<tr>
<td>RLP</td>
<td>60 (2%)</td>
<td>870 (34%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Stichprobe (N=538)</td>
<td>4%</td>
<td>41%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

⁴Fünf Fälle mussten aus der Auswertung ausgeschlossen werden, da sie entweder explizit nicht aus Rheinland-Pfalz stammen oder eine Zuordnung nicht möglich war.
⁵N=253 Befragte haben den Onlinefragebogen vollständig beantwortet und stammen dabei aus Rheinland-Pfalz.
⁶Prozentwerte sind stets ohne Nachkommastellen gerundet.
73% der befragten Personen (N=538) sind in der Funktion der Kitaleitung\(^7\).

Bezogen auf soziodemographische Merkmale der Fachkräfte zeigen sich im Wesentlichen die zu erwartenden Verteilungen. So sind nur 7% der Fachkräfte in der Stichprobe männlich und ebenfalls nur 7% haben einen Migrationshintergrund. Im Bundesdurchschnitt arbeiten in der Frühen Bildung 5% männliche Personen, der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund lag im Jahr 2016 bei ca. 13% (Fachkräftebarometer 2019). Das Durchschnittsalter der Fachkräfte in dieser Stichprobe beträgt 46 Jahre, während knapp 22 Jahre an Berufserfahrung im Mittel vorliegen (Tab. 2), im Bundesdurchschnitt liegt das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung bei ca. 41 Jahren (Stand: 2016, ebd.).

Tabelle 2: Soziodemographische Merkmale

<table>
<thead>
<tr>
<th>Geschlecht (N=471)</th>
<th>männlich</th>
<th>weiblich</th>
<th>divers</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>7%</td>
<td>93%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mit Migrationshintergrund</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ohne Migrationshintergrund</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Migrationshintergrund (N=470)</td>
<td>7%</td>
<td>93%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Alter (N=470)</td>
<td>M=46.40 Jahre (SD=11.16)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Berufsjahre (N=529)</td>
<td>M=21.60 Jahre (SD=12.06)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

7 Die Überrepräsentanz ist bedingt durch die Art der Stichprobenviierung. Da die Kitaelimten durch die E-Mail-Vertrieber kontaktiert wurden, ist es naheliegend, dass mehrheitlich Kitaelimten an der Befragung teilgenommen haben und nicht, wie im Anschreiben formuliert, auch weitere Mitarbeiter*Innen der Kita an der Befragung partizipiert haben. Die Ausschöpfungsquote der Kitaelimten in Rheinland-Pfalz beträgt somit in der Stichprobe bezogen auf die anteilige Teilnahme ca. 16%, bezogen auf die abgeschlossenen Interviews ca. 7% (Referenzwerte siehe Fachkräftebarometer 2019).
Abbildung 2 verdeutlicht die Verteilungen des Alters und der Berufsjahre in der Stichprobe. Beide Verteilungen sind heterogen, sodass sowohl von sehr erfahrenen Fachkräften als auch von solchen, die ihre Tätigkeit gerade erst begonnen haben, in der Stichprobe ausgegangen werden kann. Bei den beruflichen Funktionen, die in der Kita ausgeführt werden, zeigt sich eine Überrepräsentanz der Kitaleitungen (73%) \(^8\), ferner arbeiten 95% der befragten Fachkräfte 21 bis 39 Stunden in der Woche, bei nur 22% entspricht dies den vertraglich geregelter Arbeitszeiten. Es sind vielmehr 60%, die „etwas mehr arbeiten“ als in ihrem Vertrag geregelt, 22% arbeiten sogar „erheblich mehr“ (Tab. 3). Die Kitagröße bezogen auf die zu betreuenden Kinder schwankt in der Stichprobe erheblich. Im Durchschnitt werden 76 Kinder in einer Kita betreut, die durchschnittliche Abweichung von diesem Wert ist mit 36 Kindern jedoch recht hoch, sodass durchaus auch „nur“ 40 Kinder oder auch 112 Kinder in einer Kita von den Fachkräften betreut werden.

\(^8\) Zur Begründung siehe Fußnote 7.
Tabelle 3: Verteilungen zu Funktionen, Arbeitszeit und Kitagöße in der Stichprobe

| Funktionen in der Kita
(N=538) | Kitaleitung | Vollzeit | Teilzeit | Anerken.jahr |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>73%</td>
<td>11%</td>
<td>9%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Arbeitszeit
(N=536) | Unter 10 Stunden | 10 bis 20 Stunden | 21 bis 39 Stunden |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1%</td>
<td>4%</td>
<td>95%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Faktische Arbeitszeit
(N=533) | etwas mehr als im Vertrag | erheblich mehr als im Vertrag | entspricht Vertrag |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>60%</td>
<td>18%</td>
<td>22%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Anzahl der Kinder</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Kitagöße
(N=529) | M=75.95 (SD=35.76) |

Von besonderem Interesse für diese Untersuchung sind die eigenen Diskriminierungs-erfahrungen der Fachkräfte (Tab. 4). So geben zwar 74% der befragten Personen an, noch keine eigenen Diskriminierungserfahrungen bezogen auf die soziale Gruppe gemacht zu haben, der sie sich in erster Linie selbst zuordnen, wobei 14% „manchmal“ oder sogar „häufig“ eigene Diskriminierungen diesbezüglich erleben. Dabei zeigt die Auswertung der offenen Frage, dass sich diese Diskriminierungserfahrungen auf unterschiedliche soziale Gruppen beziehen, wie bspw. auf berufliche oder religiöse Gruppenzugehörigkeiten.

Tabelle 4: Eigene Diskriminierungserfahrung der befragten Personen

| Eigene Diskriminierungserfahrung
(N=391) | Nein | Ja, selten | Ja, manchmal | Ja, häufig | Ja, sehr häufig |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>74%</td>
<td>11%</td>
<td>11%</td>
<td>3%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.1.2 Szenariomessungen


9 Weitere Funktionen (7% der befragten Personen) sind nicht separat aufgeführt.
mögliche Wirkungen ebenso wie die grundsätzliche Einheitlichkeit der Wirkung der Kinder insgesamt vorab durch Pre-Tests überprüft wurden. In der Befragung wurde jeweils zufällig eines der sechs Szenarios den Teilnehmenden präsentiert (→Randomisierung).

Abbildung 3: Szenariodarstellungen in der Onlineerhebung (Fachkräftestichprobe); Nummerierung wie folgt: Szenario 1: Nico-Noah (oben links); Szenario 2: Noah-Nico (oben rechts); Szenario 3: Sarah_weiß-Sadiya_schwarz (mitte links); Szenario 4: Sadiya_schwarz-Sarah_weiß (mitte rechts); Szenario 5: Sarah_weiß-Sadiya_weiß (unten links); Szenario 6: Sadiya_weiß-Sarah_weiß (unten rechts); Illustrationen von Johannes Töws in Anlehnung an Killen & Richardson (2010)
Folgende Deutungen wurden den Befragten angeboten:

- [Kind hinter der Schaukel] wartet, bis [er/sie] an der Reihe ist.

Die Ergebnisse der jeweiligen Deutungen sind in Tabelle 5 ersichtlich. Demnach zeigt sich ein Schema, welches erkennen lässt, dass die Fachkräfte denjenigen Kindern, die zur Mehrheitsgesellschaft gezählt werden können, eher das aktive „Schubsen“ unterstellen, während den Kindern, die ethnischen oder religiösen Minderheiten angehören, eher das passive „Warten“ zugeschrieben wird. Die Unterschiede in den Deutungen sind dabei statistisch signifikant, also überzufällig ($\chi^2(5)=69.89, p<0.001$). An anderer Stelle wird untersucht, welche Merkmale der Fachkräfte mit der Wahrscheinlichkeit zusammenhängen, in den jeweiligen Szenarios zu der einen oder anderen Deutung zu gelangen.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario</th>
<th>N</th>
<th>„Schubsen“</th>
<th>„Warten“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Szenario 1: Nico-Noah</td>
<td>72</td>
<td>68%</td>
<td>32%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 2: Noah-Nico</td>
<td>90</td>
<td>33%</td>
<td>67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 3: Sarah-Sadiya(schwarz)</td>
<td>65</td>
<td>68%</td>
<td>32%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 4: Sadiya(schwarz)-Sarah</td>
<td>62</td>
<td>29%</td>
<td>71%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 5: Sarah-Sadiya(weiß)</td>
<td>81</td>
<td>77%</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 6: Sadiya(weiß)-Sarah</td>
<td>59</td>
<td>31%</td>
<td>69%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

N(gesamt) = 429

$\chi^2(5)=69.89, p<0.001$

Die Fachkräfte, die in den Szenarios das „Schubsen“ unterstellten, wurden gebeten, eine der folgenden Begründungen für ihre Deutung anzugeben:


---

$^{10}$ In den Szenarios 3 und 4 waren Mehrfachnennungen möglich, da in diesen sowohl nach der Hautfarbe als auch nach der Religionszugehörigkeit als Begründungen gefragt wurde.
Im Wortlaut wurden in der Befragung folgende Formulierungen verwendet:


oder:

„Die Situation ist nicht eindeutig. Wenn sie nun hören, dass [Kind 1] [Kind 2] geschubst haben soll.“

Die Zustimmungswerte sind in Tabelle 6 bis 11 für die sechs Szenarios eingetragen. Es zeigt sich dabei überwiegend folgendes Bild. Wurde zunächst das „Schubsen“ gewählt, sind sich die befragten Fachkräfte bei der Begründung ziemlich sicher: Nahezu 100% der Fachkräfte finden einen „anderen Grund“ plausibler als die Hautfarbe oder die Religionszugehörigkeit. Nur in Szenario 1 und in Szenario 5 gibt es vereinzelt Fachkräfte, die die Hautfarbe (Szenario 1) oder die Religionszugehörigkeit (Szenario 5) als Grund für das Schubsen annehmen.


In Szenario 1 (Tabelle 6) weisen die Fachkräfte, die zunächst das „Schubsen“ gewählt hatten, bezogen auf die Passung der alternativen Deutung mit einem Mittelwert von M=3.67 eine zustimmende Tendenz auf, mit einem Mittelwert von M=2.40 lehnen sie die alternative Deutung als verharmlosend eher ab. Wurde hingegen zunächst das „Warten“ angenommen, wird die alternative Deutung eher abgelehnt (Deutung passend: M=1.93) und diese vielmehr als voreingenommen angesehen (M=4.15).
Tabelle 6: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 1)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario 1</th>
<th>„Schubsen“</th>
<th>„Warten“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>N=72</td>
<td>68%</td>
<td>32%</td>
</tr>
<tr>
<td>...wegen der Hautfarbe</td>
<td>...aus einem anderen Grund</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6% (N=3)</td>
<td>94% (N=45)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Alternative Deutung</td>
<td>„Noah ist (doch) gefallen“</td>
<td>„Nico hat Noah (doch) geschubst“</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung passend</td>
<td>Deutung verharmlosend</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.67 (N=43)</td>
<td>2.40 (N=30)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung passend</td>
<td>Deutung voreingenommen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.93 (N=14)</td>
<td>4.15 (N=20)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

In Szenario 2 (Tabelle 7) weisen die Fachkräfte, die zunächst das „Schubsen“ gewählt hatten, bezogen auf die Passung der alternativen Deutung mit einem Mittelwert von M=3.44 eine leicht zustimmende Tendenz auf, mit einem Mittelwert von M=2.33 lehnen sie die alternative Deutung als verharmlosend eher ab. Wurde hingegen zunächst das „Warten“ angenommen, wird die alternative Deutung eher abgelehnt (Deutung passend: M=1.83), diese jedoch eher nicht als rassistisch angesehen (M=4.15).

Tabelle 7: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 2)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario 2</th>
<th>„Schubsen“</th>
<th>„Warten“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>N=90</td>
<td>33%</td>
<td>67%</td>
</tr>
<tr>
<td>...wegen der Hautfarbe</td>
<td>...aus einem anderen Grund</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0%</td>
<td>100% (N=29)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Alternative Deutung</td>
<td>„Nico ist (doch) gefallen“</td>
<td>„Noah hat Nico (doch) geschubst“</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung passend</td>
<td>Deutung verharmlosend</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.44 (N=27)</td>
<td>2.33 (N=15)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung passend</td>
<td>Deutung rassistisch</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.83 (N=48)</td>
<td>1.97 (N=39)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
In Szenario 3 (Tabelle 8) weisen die Fachkräfte, die zunächst das „Schubsen“ gewählt hatten, bezogen auf die Passung der alternativen Deutung mit einem Mittelwert von M=3.84 eine zustimmende Tendenz auf, mit einem Mittelwert von M=2.10 lehnen sie die alternative Deutung als verharmlosend eher ab. Wurde hingegen zunächst das „Warten“ angenommen, wird die alternative Deutung eher abgelehnt (Deutung passend: M=2.00) und diese vielmehr als voreingenommen angesehen (M=3.74).

Tabelle 8: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 3)

<table>
<thead>
<tr>
<th>„Schubsen“</th>
<th>„Warten“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>N=65</td>
<td>68%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 3</td>
<td>...wegen der Hautfarbe</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Alternative Deutung</td>
<td>„Sadiya ist (doch) gefallen“</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung passend</td>
<td>3.84 (N=37)</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung verharmlosend</td>
<td>2.10 (N=21)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

In Szenario 4 (Tabelle 9) weisen die Fachkräfte, die zunächst das „Schubsen“ gewählt hatten, bezogen auf die Passung der alternativen Deutung mit einem Mittelwert von M=4.25 eine zustimmende Tendenz auf, mit einem Mittelwert von M=1.80 lehnen sie die alternative Deutung als verharmlosend eher ab. Wurde hingegen zunächst das „Warten“ angenommen, wird die alternative Deutung eher abgelehnt (Deutung passend: M=2.00), diese jedoch eher nicht als rassistisch angesehen (M=2.29).
Tabelle 9: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 4)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario 4</th>
<th>„Schubsen“</th>
<th>„Warten“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>N=62</td>
<td>29%</td>
<td>71%</td>
</tr>
<tr>
<td>...wegen der Hautfarbe</td>
<td>...wegen der Religionszugehörigkeit</td>
<td>...aus einem anderen Grund</td>
</tr>
<tr>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
<td>100% (N=15)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Alternative Deutung

<table>
<thead>
<tr>
<th>„Sarah ist (doch) gefallen“</th>
<th>„Sadiya hat Sarah (doch) geschubst“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Deutung passend</td>
<td>Deutung passend</td>
</tr>
<tr>
<td>4.25 (N=12)</td>
<td>1.80 (N=10)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

In Szenario 5 (Tabelle 10) weisen die Fachkräfte, die zunächst das „Schubsen“ gewählt hatten, bezogen auf die Passung der alternativen Deutung mit einem Mittelwert von M=3.59 eine zustimmende Tendenz auf, mit einem Mittelwert von M=2.13 lehnen sie die alternative Deutung als verharmlosend eher ab. Wurde hingegen zunächst das „Warten“ angenommen, wird die alternative Deutung eher abgelehnt (Deutung passend: M=2.00) und diese vielmehr als voreingenommen angesehen (M=4.00).

Tabelle 10: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 5)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario 5</th>
<th>„Schubsen“</th>
<th>„Warten“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>N=81</td>
<td>77%</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>...wegen der Religionszugehörigkeit</td>
<td>...aus einem anderen Grund</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2% (N=1)</td>
<td>98% (N=57)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Alternative Deutung

<table>
<thead>
<tr>
<th>„Sadiya ist (doch) gefallen“</th>
<th>„Sarah hat Sadiya (doch) geschubst“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Deutung passend</td>
<td>Deutung passend</td>
</tr>
<tr>
<td>3.59 (N=54)</td>
<td>2.13 (N=38)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
In Szenario 6 (Tabelle 11) weisen die Fachkräfte, die zunächst das „Schubsen“ gewählt hatten, bezogen auf die Passung der alternativen Deutung mit einem Mittelwert von $M=3.33$ eine leicht zustimmende Tendenz auf, mit einem Mittelwert von $M=1.92$ lehnen sie die alternative Deutung als verharmlosend eher ab. Wurde hingegen zunächst das „Warten“ angenommen, wird die alternative Deutung eher abgelehnt (Deutung passend: $M=2.47$), diese jedoch eher nicht als rassistisch angesehen (M=2.30).

Tabelle 11: Zustimmungswerte der Begründungen für die eigene Einschätzung und die Zustimmungswerte zu den jeweils konträren Deutungen der Situationen (Szenario 6)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario 6</th>
<th>„Schubsen“</th>
<th>„Warten“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>N=59</td>
<td>31%</td>
<td>69%</td>
</tr>
<tr>
<td>...wegen der Religionszugehörigkeit</td>
<td>0%</td>
<td>100% (N=16)</td>
</tr>
<tr>
<td>Alternative Deutung</td>
<td>„Sarah ist (doch) gefallen“</td>
<td>„Sadiya hat Sarah (doch) geschubst“</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung passend</td>
<td>3.33 (N=15)</td>
<td>1.92 (N=12)</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung verharmlosend</td>
<td></td>
<td>2.47 (N=30)</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung passend</td>
<td></td>
<td>2.30 (N=30)</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutung Rassistisch</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.1.3 Deskriptive Ergebnisse: Abwertende Einstellungen (Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit)


- „Die meisten Langzeitarbeitslosen sind daran interessiert, einen Job zu finden.“ (reko diert)
- Ich finde es empörend, wenn sich die Langzeitarbeitslosen auf Kosten der Gesellschaft ein bequemes Leben machen.


Zur Prüfung der Reliabilität der einzelnen Messungen wird auf den Cronbach´s alpha-Wert (α) zurückgegriffen. Je näher dieser an 1 ausfällt, desto reliabler, also zuverlässiger

11 „Rekodiert“ bedeutet, dass dieses Item zur Berechnung der Einstellungsfacette derart verwendet wurde, dass hohe Werte für eine niedrige Abwertungseinstellung stehen. Da dieses Item „positiv“ formuliert ist, also keine Abwertung misst, und das zweite Item „negativ“, ist die Skala zur Messung ausbalanciert, sodass keine „vom Inhalt unabhängigen immer zustimmenden Antworten von Befragten“ (Pötschke 2010: S. 47) in der Erhebung zu erwarten sind.

12 Zu berücksichtigen ist jedoch die Ausbalancierung der Messungen.
ist die jeweilige Facette gemessen. Messungen mit einem Crombach´s alpha-Wert unter 0.6 gelten für diese Untersuchung bei der Anwendung von nur zwei Items pro Facette als nicht reliabel. Tabelle 12 beinhaltet die gemessenen Facetten Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, die sich als Mittelwertindex abbilden lassen. Diese sind:

- Fremdenfeindlichkeit
- Abwertung von Menschen mit Behinderung
- Abwertung von Trans*Menschen
- Abwertung wohnungsloser Menschen
- Langzeitarbeitslosenabwertung
- Etabliertenvorrechte

Es werden stets die Einzelitems und der Mittelwertindex berichtet, in welchem beide Items additiv zu einer Skala zusammenfasst sind. Tabelle 30 im Anhang beinhaltet die Zustimmungsmittelwerte der Einzelitems der Facetten, die nicht reliabel als Skala gemessen werden konnten.

Festzuhalten ist, dass den Facetten Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit von den Kitafachkräften nur in geringem Maß offen zugestimmt wird. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung (Tabelle 12) sind die Zustimmungswerte für alle Facetten geringer. Dies ist auch für den rechtsgerichteten Autoritarismus der Fall (Tabelle 14).
Fremdenfeindlichkeit

Bezogen auf die Messungen zur Fremdenfeindlichkeit lassen sich ausschließlich moderate Zustimmungswerte nachweisen. So stimmen 7% der befragten Fachkräfte der Aussage zu, dass „[…] zu viele Ausländer in Deutschland.“ leben (Abbildung 4), eine Rückführung bei Knappheit der Arbeitsplätze in Deutschland befürworten aber nur 2% (Abbildung 5).

Abbildung 4: Einzelitem zur Messung der „Fremdenfeindlichkeit“ (Item 1)

Abbildung 5: Einzelitem zur Messung der „Fremdenfeindlichkeit“ (Item 2)
Abwertung von Menschen mit Behinderung

Eine Abwertung von Menschen mit Behinderung wird weitgehend abgelehnt. 95% der befragten Fachkräfte stimmen beiden Aussageitems zur Erfassung dieser Facette eindeutig nicht zu (Abbildung 6+7).

Abbildung 6: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Menschen mit Behinderung (Item 1)

Abbildung 7: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Menschen mit Behinderung (Item 2)
Abwertung von Trans*Menschen

Gleiches gilt im Wesentlichen für die Abwertung von Trans*Menschen. In diesem Fall liegt die eindeutige Ablehnung der Aussagen durch die Fachkräfte bei 88% (Item 1, Abbildung 8) bzw. 86% (Items 2, Abbildung 9).

**Abbildung 8: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Trans*Menschen (Item 1)**

Ich finde es albern, wenn ein Mann lieber eine Frau sein will oder umgekehrt, eine Frau lieber ein Mann.

**Abbildung 9: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Trans*Menschen (Item 2)**

Transsexuelle und Transgender sollten versuchen, nicht so aufzufallen.
Abwertung wohnungsloser Menschen

Überwiegend nicht abwertende Einstellungen finden sich unter den Fachkräften auch gegenüber Wohnunglosen. So stimmen 74% der Aussage „Die meisten Obdachlosen sind arbeitsscheu.“ „überhaupt nicht zu“ (Abbildung 10), und 69% sind eindeutig nicht der An- sicht, dass „[b]ettelnde Obdachlose [...] aus Fußgängerzonen entfernt werden [sollten]“ (Abbildung 11). Dennoch sind sich bei beiden Aussagen einige Fachkräfte unsicher (8% bei der ersten Formulierung und 10% bei der zweiten). Einige wenige Fachkräfte stimmen diesen Aussagen aber auch zu (4% bei der ersten Formulierung und 3% bei der zweiten).

Abbildung 10: Einzelitem zur Messung der Abwertung wohnungsloser Menschen (Item 1)
Abbildung 11: Einzelitem zur Messung der Abwertung wohnungsloser Menschen (Item 2)

Langzeitarbeitslosenabwertung

Die höchsten Zustimmungswerte bei den abwertenden Einstellungen in dieser Befragung erhält die Facette „Langzeitarbeitslosenabwertung“. Die Einschätzung, dass die meisten Langzeitarbeitslosen daran interessiert seien, einen Job zu finden (Abbildung 12), stimmen zwar 13% der Fachkräfte „voll und ganz zu“, mit leichter Abstufung weitere 25%, 40% sind sich bei dieser Aussage jedoch bereits unsicher. Weitergehend sind es 8%, die dieser Aussage überhaupt nicht zustimmen, und weitere 14%, die mit leichter Abschwächen ebenfalls nicht zustimmen. Zusammen mit der Aussage, es empörend zu finden, wenn sich „die Langzeitarbeitslosen auf Kosten der Gesellschaft ein bequemes Leben machen“ (Abbildung 13), der 25% voll oder mit leichter Abschwächung zustimmen, ergibt sich eine relativ ausgeprägte Zustimmung zu dieser Facette.
Die meisten Langzeitarbeitslosen sind daran interessiert, einen Job zu finden.

Die meisten Langzeitarbeitslosen sind daran interessiert, einen Job zu finden.
**Etabliertenvorrechte**

Ferner wurden „Etabliertenvorrechte“ erfasst. Der Aussage „Wer irgendwo neu ist, sollte sich erst mal mit weniger zufriedengeben.“ stimmen 13% der Fachkräfte voll oder mit leichter Abschwächung zu, 21% sind sich diesbezüglich nicht sicher (Abbildung 14). Zwar sind es nur 8%, die der zweiten Aussage zur Messung dieser Facette („Wer schon immer hier lebt, sollte mehr Rechte haben als die, die später zugezogen sind.“) zustimmen (Abbildung 15), dennoch zeigen die Fachkräfte, ähnlich wie die Gesamtbevölkerung, ein substanzielles Maß an Etabliertenvorrechten.

![Abbildung 14: Einzelitem zur Messung der Etabliertenvorrechte (Item 1)](image-url)
Bei den im Folgenden berichteten Facetten ist einschränkend anzumerken, dass sich diese nicht als Mittelwertindex abbilden lassen. Jedoch sind auch die Zustimmungen zu den Einzelitems der jeweiligen Facetten aufschlussreich.

*Klassischer Rassismus und klassischer Sexismus*

Beim klassischen Rassismus (Abbildung 16) und beim klassischen Sexismus (Abbildung 17) zeigen die Fachkräfte überwiegend eindeutig, dass sie diesen Facetten nicht zustimmen. 80% bis über 95% der Fachkräfte lehnen diese Aussagen ab, sodass hier von keinem nennenswerten Ablehnungspotenzial ausgegangen werden kann. Einschränkend ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Offenheit der Itemformulierung sozial erwünschte Antworten wahrscheinlicher werden lässt, sodass das „wahre“ Einstellungspotenzial nicht in Gänze durch diese Messungen abgebildet werden kann. Die Richtung der Einstellungen ist jedoch klar: Sowohl klassisch rassistische als auch klassisch sexistische Einstellungen werden überwiegend von den Fachkräften nicht geteilt.
Abbildung 16: Einzelitems zur Messung des klassischen Rassismus (Item 1+2)

Abbildung 17: Einzelitems zur Messung des klassischen Sexismus (Item 1+2)
Fremdenfeindlichkeit Kita

Wird eine kitaspezifische Fremdenfeindlichkeit erhoben, fallen die Ablehnungswerte noch eindeutiger aus als bei der generellen Fremdenfeindlichkeit. 86% der Fachkräfte lehnen die Aussage „Die vielen ausländischen Kinder in den Kitas stören die Entwicklungs möglichkeiten der deutschen Kinder.“ eindeutig ab und auch die Aussage „Wenn Kita plätze knapp werden, sollten deutsche Kinder bevorzugt werden.“ wird von 89% der Fachkräfte eindeutig zurückgewiesen (Abbildung 18).

Abbildung 18: Einzelitems zur Messung der "Fremdenfeindlichkeit Kita" (Item 1+2)
Antisemitismus


Abbildung 19: Einzelitems zur Messung der Antisemitismus (Item 2+4)
Muslimfeindlichkeit

Bezogen auf die Muslimfeindlichkeit stimmen 4% der Aussage „Durch die vielen Muslime hier fühle ich mich manchmal wie einer Fremder im eigenen Land.“ von den Fachkräften zu, weitere 12% sind sich damit nicht sicher, sie antworten auf dieses Item mit „teils/teils“ (Abbildung 20). Der Aussage „Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.“ wird allerdings mit über 90% von der überwiegenden Mehrheit der Kitafachkräfte klar zurückgewiesen (Abbildung 20).

Abbildung 20: Einzelitems zur Messung der Muslimfeindlichkeit (Item 1+2)
**Antiziganismus**

Bei der Messung des Antiziganismus sind es erheblich mehr Fachkräfte, die Vorurteile gegenüber Sinti und Roma äußern. Ca. 30% der Fachkräfte hätten Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in ihrer Gegenwart aufhalten\(^\text{13}\) (Abbildung 21), 7% unterstellen dieser sozialen Gruppe per se eine Neigung zur Kriminalität, 11% sind sich diesbezüglich unsicher (Abbildung 21). Zudem ist auffallend, dass die Anzahl der befragten Fachkräfte, die sich überhaupt zu diesem Themengebiet äußern, geringer ausfällt, als dies z. B. bei der Muslimfeindlichkeit der Fall ist.\(^\text{14}\)

\[\text{Abbildung 21: Einzelitems zur Messung des Antiziganismus (Item 1+2)}\]

---

13 Da das Item „positiv“ formuliert wurde, also eine höhere Zustimmung geringere Werte beim Antiziganismus anzeigen, entspricht dieser Prozentwert denjenigen Fachkräften, die der Aussage „überhaupt nicht zugestimmt“ haben.
14 Eine nähere Analyse der „fehlenden Werte“, die auch aktive Antwortverweigerungen enthalten, kann an dieser Stelle allerdings nicht geschehen.
Abwertung von Asylbewerber*innen

Bezogen auf die Messung zur Abwertung asylsuchender Menschen stimmt ein Viertel (25%) der befragten Fachkräfte der Aussage „überhaupt nicht zu“, dass der Staat bei der Prüfung von Asylanträgen großzügig sein sollte, weitere 16% stimmen dieser Aussage etwas weniger stark nicht zu. Nur 13% stimmt hingegen dieser Aussage „voll und ganz zu“ (Abbildung 22). Ferner sind 6% überwiegend der Ansicht, dass die meisten Asylbewerber in ihrem Heimatland gar nicht verfolgt werden, jede/r fünfte ist sich diesbezüglich unsicher (20%; Abbildung 22).

Abbildung 22: Einzelitems zur Messung der Abwertung asylsuchender Menschen (Item 1+2)

Homosexuellenabwertung

Das Item „Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen.“ wird von den Fachkräften eindeutig abgelehnt (93%, Abbildung 23). Bei dem zweiten Item zur Messung der Homosexuellenabwertung gibt es jedoch 15%, die der Bejahung der Ehe zwischen zwei Männern oder zwischen zwei Frauen eindeutig ablehnend gegenüberstehen. Zwar ist der überwiegende Anteil der Fachkräfte eindeutig dafür (76%, Abbildung 23), es zeigt sich jedoch insgesamt ein gespaltenes Bild.

Vergleich der abwertenden Einstellungen der Fachkräfte mit der Gesamtbevölkerung (Mitte-Studie 2019)

Zum Vergleich der Höhe der abwertenden Einstellungen der Fachkräfte mit der Gesamtbevölkerung werden die Mittelwerte der Facetten, die sich als Mittelwertindex statistisch abgesichert berechnen ließen, mit den Mittelwerten einer Studie zur Gesamtbevölkerung derselben Facetten verglichen. Dies ist deswegen zulässig, weil die Items identisch formuliert sind und auch die Skalierungsbreite gleich hoch gewählt wurde (5er-Likert Skala). In Tabelle 12 sind jeweils die Mittelwerte der spezifischen Facetten, als auch die Cronbach´s α-Werte sowie die Anzahl der Fälle in den jeweiligen Erhebungen (diese Fachkräftestudie und die Mitte-Studie 2019) berichtet. Da die Mitte-Studie (2019) eine repräsentative Bevölkerungsumfrage darstellt, können sowohl die darin enthaltenen Mittelwerte als auch die Cronbach´s α-Werte als Referenzwerte betrachtet werden.
Zunächst ist auffällig, dass die Reliabilitäten der Skalen zur Messung der Facetten mit Ausnahme der Facetten „Abwertung von Trans*Menschen“ und „Langzeitarbeitslosenabwertung“ in der Fachkräftestudie höher ausfallen als in der Gesamtbevölkerung, zumindest dann, wenn überhaupt reliabel eine Skala gebildet werden konnte. Dies lässt sich näherungsweise mit der internen Homogenität der Stichprobe erklären. Die Zuverlässigkeit einer Messung (Reliabilität) kann dann höher ausfallen, wenn sich die befragten Personen zueinander weniger unterscheiden. Gleichzeitig sind jedoch einige Facetten in der Fachkräftestudie nicht reliabel gemessen worden, was u. a. durch die Ausbalancierung der Messungen bedingt sein kann.16


Tabelle 12: Mittelwerte, Standardabweichung mit Mittelwertindexes der Facetten zur Messung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit - Einzelitems und Skalen mit Referenzwerten (Mitte-Studie 2019)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachkräftestichprobe</th>
<th>Gesamtbevölkerung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Fachkräfte</strong></td>
<td><strong>N</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Fremdenfeindlichkeit</td>
<td>247(^{18})</td>
</tr>
<tr>
<td>Abwertung von Men- schen mit Behinde- rung</td>
<td>246</td>
</tr>
<tr>
<td>Abwertung von Trans*Menschen</td>
<td>240</td>
</tr>
</tbody>
</table>

16 Eine weitergehende Analyse der nicht reliablen Messungen kann an dieser Stelle nicht stattfinden.
17 In den Fällen, in denen eine Skala gebildet wurde, wird als Referenzwert der Mittelwert der Facette in der Mitte-Stu- die (2019) angegeben, der ebenfalls auf einer 5er-Likert Skala basiert.
18 Die höhere Fallzahl der Skala im Vergleich zu den Einzelitems ergibt sich dadurch, dass zur Berechnung des Indexes auch die Fälle mitberücksichtigt werden, die nur bei einem der beiden Items gültige Werte aufweisen. Dadurch ergibt sich eine leicht höhere Fallzahl, da es in diesem Fall befragte Personen gibt, die beispielsweise bei Item 1 einen fehlenden Wert aufweisen, aber nicht bei Item 2.
19 Die Anzahl der Fälle ergibt sich dadurch, dass die Facetten sowohl mit einer 4er-Skala als auch mit einer 5er-Skala gemessen wurden und sich daher die Fälle auf beide Skalenvarianten aufteilen. Insgesamt sind daher ungefähr doppelt so viele Fälle in der Erhebung enthalten.
| Abwertung wohnungsloser Menschen | 246 | 1.48 (0.81) | α=0.74 | 968 | 2.15 (1.11) | α=0.61 |
| Langzeitarbeitslosenabwertung | 230 | 2.68 (1.09) | α=0.59 | 964 | 3.24 (1.28) | α=0.80 |
| Etabliertenvorrechte | 241 | 1.82 (1.00) | α=0.68 | 976 | 2.90 (1.21) | α=0.62 |

5.1.4 Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus


Tabelle 13 beinhaltet die Mittelwerte der verwendeten Einzelitems und der gebildeten Skalen zur Messung des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (SAMR). In Folge einer explorativen Faktorenanalyse zeigt sich, dass sich die verwendeten Items auf zwei Faktoren aufteilen lassen, die inhaltlich unterschiedliche Aspekte erfassen. Dimension 1 hat die Muslime und ihre Aktivität selbst zum Gegenstand („Ebene der Muslime selbst“), während Dimension 2 eher den gesellschaftlichen Umgang mit Muslimen thematisiert („Gesellschaftliche Ebene“). In dieser Befragung zeigt sich, dass die zweite Dimension mehr Zustimmung erfährt. Demnach sind die Muslimen selbst weniger verantwortlich für vorhandene Benachteiligungen (Dimension 1; M=2.10, SD=0.92), die jedoch tendenziell als gering in der Gesellschaft eingeschätzt werden (Dimension 2; M=2.90, SD=0.92).
<table>
<thead>
<tr>
<th>Dimension 1 „Ebene der Muslime selbst“</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert (Standardabweichung)</th>
<th>α</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wenn sich Muslime nur stärker bemühen würden, könnten sie in allen gesellschaftlichen und ökonomischen Belangen mit Nicht-Muslimen gleichziehen.</td>
<td>226</td>
<td>2.06 (1.04)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Viele andere Minderheiten haben Vorurteile ihnen gegenüber überwunden und haben ihren Platz in der Gesellschaft gefunden. Muslime sollten dasselbe tun.</td>
<td>221</td>
<td>2.34 (1.22)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wie viele der gesellschaftlichen Probleme, die es heute in Deutschland gibt, sind Ihrer Meinung nach auf Muslime zurückzuführen?</td>
<td>217</td>
<td>1.91 (0.84)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Mittelwertindex**: 246 | 2.10 (0.92) | α=0.80 |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dimension 2 „Gesellschaftliche Ebene“</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert (Standardabweichung)</th>
<th>α</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Die Diskriminierung erschwert es Muslimen („nicht“), sich in der Gesellschaft nach oben zu arbeiten. (rekodiert)</td>
<td>226</td>
<td>2.87 (1.22)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>In den letzten Jahren haben Muslime in Deutschland weniger („mehr“) erreicht, als ihnen zusteht. (rekodiert)</td>
<td>165</td>
<td>3.45 (1.19)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wie viel Diskriminierung von Muslimen gibt es Ihrer Meinung nach heute in Deutschland, welche die Chancen von Muslimen einschränkt, gesellschaftlich weiterzukommen? (rekodiert)</td>
<td>221</td>
<td>2.63 (1.02)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Mittelwertindex**: 244 | 2.90 (0.92) | α=0.71 |
Abbildung 24: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (I & II)

In Abbildung 24 sind ergänzend zu Tabelle 13 die Verteilungen der Zustimmungen der Fachkräfte zu den beiden Dimensionen des SAMR graphisch abgebildet. Während die erste Dimension tendenziell links-steil ausfällt, die überwiegenden Fachkräfte dieser Dimension also nicht zustimmen, lässt sich für die zweite Dimension eine eher ausgeglichene Verteilung der Zustimmung und Ablehnung erkennen.

Ergänzend zu diesen beiden Dimensionen des SAMR ist in dieser Befragung erfragt worden, wie die Fachkräfte die folgende Aussage einschätzen: „Einige sagen, dass muslimische Verbände in Deutschland zu viel zu erreichen versuchen. Andere sind der Ansicht, dass sie noch zu vorsichtig dabei vorgehen. Wie sehen Sie das?“ Die Antwortmöglichkeiten waren wie folgt vorgegeben\textsuperscript{20}:

1. „Sie sind dabei zu vorsichtig.“
2. „Sie versuchen, den angemessenen Einfluss auszuüben.“
3. „Sie versuchen zu viel zu erreichen.“

Die Fachkräfte sind mit knapp 30\% der Ansicht, dass die Verbände versuchen, zu viel zu erreichen, 66\% attestieren den Versuch, den angemessenen Einfluss auszuüben, und nur 4\% sehen die Verbände in ihrem Vorgehen als zu vorsichtig an (Abbildung 25).

\textsuperscript{20} Wie bei allen Items wurde auch hier die Möglichkeit gegeben, „keine Angabe“ zu machen.
5.1.5 Deskriptive Ergebnisse: Generalisierte Einstellungen (Ursachenfaktoren)


Abbildung 25: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (ergänzendes Einzelitem)
### Tabelle 14: Mittelwerte, Standardabweichung mit Mittelwertindexes von Ursachenfaktoren Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit - Einzelitems und Skalen mit Referenzwerten (Mitte-Studie 2019)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ursachenfaktor</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert (Standardabweichung)</th>
<th>α</th>
<th>Referenzmittelwert Mitte-Studie 2019 (Gesamtbevölkerung)</th>
<th>α</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Autoritarismus</td>
<td>236</td>
<td>2.85 (1.23)</td>
<td>α=0.74</td>
<td>3.48 (1.26)</td>
<td>α=0.81</td>
</tr>
<tr>
<td>Soziale Dominanzorientierung</td>
<td>244</td>
<td>1.16 (0.54)</td>
<td>α=0.61</td>
<td>Kein Referenzwert berichtet</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ökonomistische Werthaltung</td>
<td></td>
<td>Keine Skalenbildung möglich</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Abbildung 26: Zustimmungen zum ersten Item zur Messung des "Autoritarismus", N=231*
Bei der sozialen Dominanzorientierung lehnen hingegen über 90% der Fachkräfte die Aussagen „Die Gruppen, die in unserer Gesellschaft unten sind, sollten auch unten bleiben.“ und „Es gibt Gruppen in der Bevölkerung, die weniger wert sind als andere.“ eindeutig ab (Abbildung 28+29). Bezogen auf die ökonomistische Werthaltung sind es immerhin noch über 80%, die den Aussagen „Menschen, die wenig nützlich sind, kann sich keine Gesellschaft leisten.“ (83%) und „Menschliche Fehler können wir uns nicht mehr leisten.“ (88%) eindeutig zurückweisen (Abbildung 30+31).

Zusammenfassend sind die Fachkräfte in dieser Befragung also am ehesten autoritär denn sozial dominant oder ökonomistisch eingestellt.
Die Gruppen, die in unserer Gesellschaft unten sind, sollen auch unten bleiben.

Abbildung 28: Zustimmungen zum ersten Item zur Messung der "sozialen Dominanzorientierung", N=239

Es gibt Gruppen in der Bevölkerung, die weniger wert sind als andere.

Abbildung 29: Zustimmungen zum zweiten Item zur Messung der "sozialen Dominanzorientierung", N=244
Abbildung 30: Zustimmungen zum ersten Item zur Messung der "ökonomistischen Werthaltung", N=231

Menschen, die wenig nützlich sind, kann sich keine Gesellschaft leisten.

Abbildung 31: Zustimmungen zum zweiten Item zur Messung der "ökonomistischen Werthaltung", N=233

Menschliche Fehler können wir uns nicht mehr leisten.
5.1.6 Deskriptive Ergebnisse: Kitakontext und Alltagsbeobachtungen

Für die berufliche Arbeit in Kitas sind die Wahrnehmung und tatsächliche Zusammensetzung der Kinder für die Fachkräfte von Bedeutung. Nach ihren Einschätzungen diesbezüglich gefragt, zeigt sich ein heterogenes Gesamtbild: Bezogen auf die religiöse und ethnische Zusammensetzung der Kinder sind die Einschätzungen hoher und niedriger Vielfältigkeit ungefähr ausgeglichen, bei der sozialen Vielfalt wird eine hohe Vielfältigkeit bezogen auf die soziale Lage der Kinder von den Fachkräften wahrgenommen (Abbildung 32).

In offensichtlichem Kontrast dazu steht die geringe religiöse, ethnische und soziale Vielfalt der Mitarbeiter*innen (Abbildung 33). Somit ergibt sich eine Diskrepanz zwischen der Vielfältigkeit seitens des Teams im Verhältnis zu den Kindern und somit auch zu deren Eltern. Auch der räumliche Kontext der Kita, also der Stadtteil oder der Sozialraum, in welchem sie sich befindet, ist nach Einschätzung der Fachkräfte vielfältiger als die Teamzusammensetzungen (Abbildung 34).
Abbildung 33: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf die Mitarbeiter*innen in den Kitas

Abbildung 34: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf den Stadtteil/Sozialraum der Kitas
Der Alltag in einer Kita ist nicht konfliktfrei. Daher wurde erhoben, wie häufig die Fachkräfte unter Kindern ausgrenzende Verhaltensweisen beobachten. Über 40% der Fachkräfte beobachten diese Verhaltensweisen „manchmal“, weitere 15% „häufig“ und 2% sogar „sehr häufig“ (Abbildung 35).

Abbildung 35: Ausgrenzende Verhaltensweisen: Kinder


Bei der Kommunikation der Eltern mit mir oder mit anderen Fachkräften oder Kindern kommen ausgrenzende Einstellungen zum Ausdruck.

**Abbildung 36: Ausgrenzende Verhaltensweisen, einstellungsbasiert: Eltern**

Wenn Kolleg*innen untereinander über Kinder oder Eltern sprechen, kommen ausgrenzende Einstellungen zum Ausdruck.

**Abbildung 37: Ausgrenzende Verhaltensweisen, einstellungsbasiert: Kolleg*innen**
5.1.7 Deskriptive Ergebnisse: Kompetenzeinschätzungen der Kitafachkräfte


Zusammenfassend sind die Selbsteinschätzungen bezogen auf die eigenen Handlungskompetenzen vielschichtig zu deuten und stets im Zusammenhang mit weiteren Personenmerkmalen zu diskutieren. Zunächst werden jedoch die Selbsteinschätzungen bezogen auf die eigene Handlungskompetenz in folgenden Situationen berichtet:

1. Während Ihrer Arbeitszeit ereignet sich ein Vorfall, bei dem ein Kind ein anderes Kind ausgrenzt und dabei auf die Hautfarbe des anderen Kindes Bezug nimmt.
2. Während Ihrer Arbeitszeit ereignet sich ein Vorfall, bei dem ein Kind ein anderes Kind ausgrenzt und dabei auf das Geschlecht des anderen Kindes Bezug nimmt.
3. Während Ihrer Arbeitszeit ereignet sich ein Vorfall, bei dem ein Kind ein anderes Kind ausgrenzt und dabei auf die Hautfarbe und das Geschlecht des anderen Kindes Bezug nimmt.

In Situation 1 wird ein fiktiver Vorfall beschrieben, in dem sich Kinder gegenseitig ausgrenzen. Das bemerkenswerte an der Situation ist dabei, dass das Kind die Hautfarbe des anderen Kindes in der Ausgrenzung zum Thema macht. Die Fachkraft wäre nun pädagogisch gefordert in dieser Situation zu reagieren, also zum einen eine Beendigung der Ausgrenzung zu initiieren, zum anderen die problematische Thematisierung der Hautfarbe aufzunehmen und pädagogisch-praktisch mit den Kindern anzugehen. In Situation 2 ist die Thematisierung durch die Kategorie „Geschlecht“ geformt, während in Situation 3 sowohl die „Hautfarbe“ als auch das „Geschlecht“ des anderen Kindes relevant sind. Situation 4 beinhaltet schließlich die Kategorien „muslimische Religion“ und/oder „Migrationshintergrund“. Das ausgrenzende Kind ist in keiner Situation näher bestimmt, um die Komplexität so gering wie möglich zu halten.
In der Befragung ist jeweils nur eine Situation einer Fachkraft vorgelegt worden (durch Randomisierung zugewiesen), um Reihenfolgeneffekte zu vermeiden. Aus Gründen der Sparsamkeit ist in Situation 4 sowohl die muslimische Religion als auch der Migrationshintergrund integriert, die Verwendung von den Kategorien „Hautfarbe“ und „Geschlecht“ in Situation 2 folgt hingegen dem Ansatz der „Intersektionalität“, welcher theoretisch davon ausgehen würde, dass es gerade die Kombination dieser beiden Kategorien ist, die für die Ausgrenzung selbst, aber auch für die pädagogische Intervention bedeutsam ist. In der Befragung wurden die Fachkräfte nun nach den Beschreibungen der Situationen gebeten, auf folgende Aussagen mit Zustimmung oder Ablehnung zu reagieren:

1. „Ich fühle mich in der Lage, angemessen zu reagieren.“
2. „Ich würde mir wünschen, in der Aus- und Fortbildung besser auf solche Situationen vorbereitet zu werden.“

Um die Einschätzungen zu weitergehenden Handlungsbedarfen im Kontext von rassistischen oder ähnlichen Ausgrenzungen im Kitabereich differenziert abzubilden, wurde im Folgenden erfragt, ob in diesem Kontext überhaupt Handlungsbedarfe gesehen werden und falls ja, welche der genannten Gründe auf Zustimmung oder Ablehnung stoßen. Im Falle einer Verneinung der Bedarfe konnten die befragten Kitafachkräfte ebenfalls möglichen Gründen durch Zustimmung oder Ablehnung spezifische Bedeutung verleihen.

Handlungsbedarfe werden gesehen, denn:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Slogan</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert (SD)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>...sie verstoßen gegen mein Demokratie- und Toleranzverständnis.</td>
<td>272</td>
<td>3.48 (1.71)</td>
</tr>
<tr>
<td>...sie verstoßen gegen unser Kita-Leitbild.</td>
<td>272</td>
<td>3.58 (1.75)</td>
</tr>
<tr>
<td>...ich fühle mich nicht genügend auf den Umgang mit Ausgrenzungen oder ausgrenzenden Aussagen vorbereitet.</td>
<td>271</td>
<td>2.23 (1.19)</td>
</tr>
<tr>
<td>...in unserer Einrichtung wurden diese Phänomene bisher ignoriert.</td>
<td>267</td>
<td>1.23 (0.55)</td>
</tr>
<tr>
<td>...das Ausmaß ist besorgniserregend.</td>
<td>264</td>
<td>1.49 (0.87)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Handlungsbedarfe werden nicht gesehen, denn:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Slogan</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert (SD)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>...diese Phänomene sind nicht sehr ausgeprägt.</td>
<td>300</td>
<td>3.69 (1.48)</td>
</tr>
<tr>
<td>...es gibt nachvollziehbare Gründe für Ausgrenzungen.</td>
<td>286</td>
<td>1.35 (0.90)</td>
</tr>
<tr>
<td>...man darf auch mal ruhig jemanden ausgrenzen.</td>
<td>292</td>
<td>1.32 (0.81)</td>
</tr>
<tr>
<td>...man sollte diese Phänomene nicht überbewerten.</td>
<td>276</td>
<td>1.53 (0.96)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.1.8 Deskriptive Ergebnisse: Fort-/Weiterbildungsbedarf


---

22 Rechnerisch ergibt sich vor allem für diese beiden genannten Aspekte eine höhere Differenz zu der eingeschätzten Wichtigkeit dieser Aspekte. Dies ist über den Differenzwert (Tabelle 16) ersichtlich.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Methode/Handlungsansatz</th>
<th>Wichtigkeit</th>
<th>bereits vorhanden; Ausmaß</th>
<th>Differenz zwischen Wichtigkeit und Vorhandensein</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>N</td>
<td>Mittelwert (SD)</td>
<td>N</td>
</tr>
<tr>
<td>Positionierung des Trägers gegen Ausgrenzung</td>
<td>299</td>
<td>4.82 (0.59)</td>
<td>248</td>
</tr>
<tr>
<td>Erlernen von Argumentationsstrategien</td>
<td>301</td>
<td>4.52 (0.77)</td>
<td>246</td>
</tr>
<tr>
<td>Erarbeitung von Interventionsmöglichkeiten</td>
<td>300</td>
<td>4.54 (0.75)</td>
<td>245</td>
</tr>
<tr>
<td>Handlungsempfehlungen speziell für Kitas</td>
<td>296</td>
<td>4.37 (0.93)</td>
<td>242</td>
</tr>
<tr>
<td>Aufbau einer Kultur der Vielfalt</td>
<td>302</td>
<td>4.68 (0.67)</td>
<td>261</td>
</tr>
<tr>
<td>Demokratieförderung</td>
<td>300</td>
<td>4.77 (0.56)</td>
<td>259</td>
</tr>
<tr>
<td>Rassismuskritisches Lernen</td>
<td>283</td>
<td>4.42 (0.88)</td>
<td>224</td>
</tr>
<tr>
<td>Fortbildung der Fachkräfte zur vorurteilsbewussten Erziehung</td>
<td>295</td>
<td>4.40 (0.97)</td>
<td>248</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkennbare Achtung von Vorstellungen, die Ungleichwertigkeiten von Menschen beinhalten.</td>
<td>251</td>
<td>4.36 (1.03)</td>
<td>213</td>
</tr>
<tr>
<td>Förderung eines vorbildlichen Verhaltens der Eltern</td>
<td>294</td>
<td>4.58 (0.75)</td>
<td>237</td>
</tr>
<tr>
<td>Verankerung eines demokratischen Leitbildes in der Einrichtungskonzeption der Kita.</td>
<td>299</td>
<td>4.76 (0.58)</td>
<td>251</td>
</tr>
<tr>
<td>Vermittlung von Haltungen gegen und Kompetenzen im Umgang mit Ausgrenzung bereits in der Ausbildung der Kitafachkräfte.</td>
<td>296</td>
<td>4.77 (0.55)</td>
<td>222</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Verankerung einer Strategie gegen Ausgrenzung in der Einrichtungskonzeption der Kita.

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>294</td>
<td>4.46 (0.85)</td>
<td>240</td>
<td>3.19 (1.47)</td>
<td>1.27</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.1.9 Erste Zusammenhangsanalysen

Zusammenhangsanalysen ermöglichen es, in den Daten vorhandene, aber nicht direkt sichtbare Zusammenhänge zwischen Merkmalsausprägungen sichtbar zu machen. Ferner können diese Zusammenhänge auf statistische Signifikanz überprüft werden. Dadurch kann rechnerisch bestimmt werden, ob die gefundenen Zusammenhänge rein zufällig sind oder ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit diese Zusammenhänge auch bei den Fachkräften, die nicht an dieser Befragung teilgenommen haben, anzutreffen sind.

Da für diese Befragung die Rassismussensibilität der Kitafachkräfte im Vordergrund steht, wird zunächst die Szenariomessung fokussiert, da sie als eine Verhaltensmessung bezogen auf die Höhe der Rassismussensibilität der Fachkräfte verstanden werden kann. Demnach ist zu erwarten, dass spezifische Antwort muster bzw. deren Erklärung durch weitere Merkmale das Maß an Rassismussensibilität erkennen lassen. Tabelle 17 verdeutlicht zunächst jedoch den theoretischen Zusammenhang zwischen möglichen Deutungen und dem Konzept der Rassismussensibilität. Auch wenn die Rassismussensibilität in den Szenariomessungen nicht direkt gemessen wurde, kann durch die gewählte Deutung auf das (gemittelte) Maß der Rassismussensibilität der Fachkräfte geschlossen werden.

Tabelle 17: Theoretischer Zusammenhang zwischen dem Konzept der "Rassismussensibilität" und den Einschätzungen in den Szenariomessungen 1+2

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario 1</th>
<th>Szenario 2</th>
<th>Rassismussensibilität</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>&quot;Nico (weiß) - Noah (schwarz)&quot;</td>
<td>&quot;Noah (schwarz) - Nico (weiß)&quot;</td>
<td>niedrig</td>
</tr>
<tr>
<td>„Schubsen“</td>
<td>„Schubsen“</td>
<td>A</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>+</td>
</tr>
<tr>
<td>„Warten“</td>
<td>„Warten“</td>
<td>D</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
</tr>
</tbody>
</table>

In Szenario 1 steht Nico (weiß) hinter der Schaukel, vor der Noah (schwarz) auf dem Boden sitzt, in Szenario 2 sind die Rollen vertauscht, nun steht Noah (schwarz) hinter der Schaukel und Nico (weiß) sitzt vor dieser auf dem Boden. Unter Berücksichtigung der Rassismussensibilität als individueller Variable, die unterschiedliche Ausprägungen bei den befragten Fachkräften aufweisen kann, ist theoretisch anzunehmen, dass eine hohe Rassismussensibilität mit einer realistischen Betrachtungsweise einhergeht und daher Nico und Noah gleichermaßen das „Schubsen“ oder das „Warten“ unterstellt wird (C1 & F1,


Aus der mittel-hoch ausgeprägten Rassismussensibilität folgt, bezogen auf Szenario 1, durch den Versuch, möglichst rassismussensibel zu erscheinen, dass Nico (weiß) eher das Schubsen unterstellt wird (B1, Tabelle 17), um auf die Problematik des Rassismus hinzuweisen, während Noah (schwarz) eher das sozial erwünschte Verhalten attestiert wird (B2, Tabelle 17). Dies lässt sich möglicherweise als „Überkompensation“ beschreiben.

Tabelle 18: Theoretischer Zusammenhang zwischen dem Konzept der "Rassismussensibilität" und den Einschätzungen in den Szenariomessungen 3+4

<table>
<thead>
<tr>
<th>Rassismussensibilität</th>
<th>niedrig</th>
<th>mittel</th>
<th>hoch</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Szenario 3</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sarah (weiß) - Sadiya (schwarz)</td>
<td>G</td>
<td>H</td>
<td>I</td>
</tr>
<tr>
<td>„Schubsen“ 1</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td>+ / -</td>
</tr>
<tr>
<td>„Warten“ 2</td>
<td>+</td>
<td>-</td>
<td>+ / -</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Szenario 4</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sadiya (schwarz) – Sarah (weiß)</td>
<td>J</td>
<td>K</td>
<td>L</td>
</tr>
<tr>
<td>„Schubsen“ 1</td>
<td>+</td>
<td>-</td>
<td>+ / -</td>
</tr>
<tr>
<td>„Warten“ 2</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td>+ / -</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Szenario 4 spiegelt nun Szenario 3. Sadiya wird nun bei niedriger Rassismussensibilität das „Schubsen“ unterstellt (J1, Tabelle 18), auch entgegen dem „typisch weiblichen“
Verhalten des Wartens. Somit ist diese Unterstellung voraussetzungsreicher als die Vergleichsbedingung zwischen zwei Jungen (D1, Tabelle 17), in der Noah als schwarzem Jungen das „Schubsen“ unterstellt werden kann. Bei mittlerer Rassismussensibilität ist hingegen Sadiya als Wartende anzunehmen, da sie, im Falle mittlerer Rassismussensibilität, im Besonderen positiv dargestellt werden soll (K2, Tabelle 18). Im Fall hoher Rassismussensibilität sollte sich die Einschätzung zu Sarahs Verhalten nicht unterscheiden (L2, Tabelle 18).

Tabelle 19: Theoretischer Zusammenhang zwischen dem Konzept der “Rassismussensibilität” und den Einschätzungen in den Szenariomessungen 5+6

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario 5</th>
<th>Rassismussensibilität</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>niedrig</td>
<td>M</td>
</tr>
<tr>
<td>mittel</td>
<td>N</td>
</tr>
<tr>
<td>hoch</td>
<td>O</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| „Schubsen“ | 1 | - | + | + / - |
| „Warten“   | 2 | + | - | + / - |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario 6</th>
<th>Rassismussensibilität</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>niedrig</td>
<td>P</td>
</tr>
<tr>
<td>mittel</td>
<td>Q</td>
</tr>
<tr>
<td>hoch</td>
<td>R</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| „Schubsen“ | 1 | + | - | + / - |
| „Warten“   | 2 | - | + | + / - |

Szenario 5 entspricht prinzipiell Szenario 3, Szenario 6 entspricht Szenario 4 (Tabelle 18/19). Die Variation besteht nun darin, die Hautfarbe von Sadiya der Sarahs entsprechend darzustellen, sodass nun ausschließlich das Kopftuch als Symbol für Sadiyas muslimische Religionszugehörigkeit zentral erscheint und die Unterschiedlichkeit von Sarah und Sadiya verdeutlichen soll. Abweichungen zwischen den Szenarios 3 und 5 bzw. 4 und 6 sind demnach auf den unterschiedlichen Umgang mit der muslimischen Religionszugehörigkeit zurückzuführen und reflektieren daher ggf. unterschiedliche Relationen der Rassismussensibilität zu den Kategorien „Hautfarbe“ und „muslimische Religionszugehörigkeit“.

Die deskriptiven Ergebnisse zu den Einschätzungen der Fachkräfte bezogen auf mögliches Verhalten der Kinder in den sechs Szenarios (Tabelle 20) bieten zunächst noch keine differenzierte Möglichkeit, die Häufigkeiten zu dem Konzept Rassismussensibilität in Beziehung zu setzen. Dennoch kann zunächst festgehalten werden, dass die Rassismussensibilität insgesamt „mittel“ hoch ausgeprägt ist. Der Schluss ist zulässig, da die Höhe der Rassismussensibilität der Fachkräfte zwischen den Bedingungen, durch die Randomisierung der Fachkräfte innerhalb der Befragung auf die sechs Szenarios, im Mittel als gleich anzunehmen ist.

Die deskriptiven Ergebnisse zeigen an, dass in nahezu identischem Ausmaß den weißen Kindern stets das „Schubsen“ unterstellt wird, wie den schwarzen oder muslimischen

Um die Zusammenhänge zwischen den Deutungen in den Szenarios und der Rassismussensibilität genau bestimmen zu können, müssen Ursachenfaktoren für die Deutungswahrscheinlichkeiten innerhalb der Szenarios gefunden werden. Mögliche Faktoren sind zum einen die Fremdenfeindlichkeit und die Muslimfeindlichkeit als Facetten Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit als auch der symbolische, anti-muslimische Rassismus. Wenn nun beispielsweise nachgewiesen werden kann, dass höhere Zustimmungswerte zu einer der Facetten mit der Wahrscheinlichkeit zusammenhängen, ein Szenario so zu deuten, wie es eine geringe Rassismussensibilität nahelegt, kann auf eine geringe Rassismussensibilität geschlossen werden. Im Ergebnis setzt sich dann das Konzept der Rassismussensibilität aus den vollzogenen Deutungen (Verhalten) und den ursächlichen Einstellungen zusammen.

Die Deutungen der Fachkräfte in Szenario 1 lassen sich diesem Ansatz folgend nicht näher empirisch erklären. Weder können Facetten Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit noch der symbolische, anti-muslimische Rassismus in dieser Erhebung statistisch signifikant erklären, warum die eine Deutung der anderen vorgezogen wird, noch ist der Autoritarismus, die soziale Dominanzorientierung, die ökonomistische Werthaltung oder die politische Orientierung auf die Deutungswahrscheinlichkeiten statistisch bezogen. In Szenario 2 kann hingegen die Deutungswahrscheinlichkeit wie folgt näher erklärt werden. Die erste Dimension des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus, die „Ebene der Muslimen selbst“, ist statistisch signifikant auf die Deutungswahrscheinlichkeit in diesem Szenario bezogen. Bei der Erklärung, warum Noah eher das „Schubsen“ denn das „Warten“ unterstellt wird, zeigt sich, dass mit steigender Zustimmung zum symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 1) die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Noah eher das...
„Schubsen“ unterstellt wird (Abbildung 39). Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant ($r=3.05$, $p<0.001$, $AME=0.19$). Zwar sind darüber hinaus auch der Autoritarismus, die Fremdenfeindlichkeit und die Etabliertenvorrechte auf diese Wahrscheinlichkeit rechnerisch beziehbar, der Effekt des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 1) ist jedoch zunächst maßgeblich.

**Abbildung 39: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (1) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 2.**

Wird jedoch davon ausgegangen, dass der Autoritarismus zunächst ursächlich für die Zustimmung zum symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 1) ist, und wird dieser erst in einem zweiten Schritt für die Einschätzung des Verhaltens des Kindes in diesem Szenario berücksichtigt, ergibt sich ein komplexeres Pfadmodell (Abbildung 40).

**Abbildung 40: Pfadmodell zur Erklärung des Verhaltens von Noah (Szenario 2). Positive Zusammenhänge zeigen eine Verstärkung der folgenden Variablen bzw. eine Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, Noah das "Schubsen" zu unterstellen, an.**

\[
\beta = 0.35^{**} \ (N=220); \ \beta = 0.85^{*} \ (N=49); \ \text{GSEM (mit Stata 15.1).}
\]
Dem Modell folgend, erhöht der **symbolische, anti-muslimische Rassismus (Dimension 1)** die Wahrscheinlichkeit, dass Noah das „Schubsen“ unterstellt wird, diese Form des Rassismus ist selbst jedoch durch den **Autoritarismus** erhöht.

Für **Szenario 3** ist kein signifikanter Effekt der bisher diskutierten Erklärungsfaktoren auszumachen. In **Szenario 4** hingegen, im welchem Sadiya (hier als „schwarzes muslimisches Mädchen mit Kopftuch“ dargestellt) Sarah zu schubsen vermag oder doch als Wartende hinter der Schaukel auszumachen ist, greift die zweite Dimension des **symbolischen, anti-muslimischen Rassismus** (Dimension 2; „gesellschaftliche Ebene“) als Erklärungsfaktor (Abbildung 41). Mit steigender Zustimmung zu dieser Dimension erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, Sadiya (schwarz) das Schubsen zu unterstellen ($\text{OR}_{\text{SAMR}(2)}=3.57, \ p<0.05$; $\text{AME}_{\text{SAMR}(2)}=0.18, \ p<0.01$). Zwar zeigt sich ferner ein reduzierender Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, das „Schubsen“ als Deutung zu wählen, wenn der Fortbildungsbedarf bezogen auf den Umgang mit „Hautfarbe“ zunimmt, dieser Effekt wird jedoch durch den beschriebenen überlagert. Ferner ist ein Suppressionseffekt nachweisbar, der den Einfluss der Zustimmung zu **Etabliertenvorrechten** zunächst verdeckt.24

Werden sowohl der **symbolische, anti-muslimische Rassismus** (Dimension 2) als auch die **Etabliertenvorrechte** als erklärende Variablen zur Vorhersage der Wahrscheinlichkeit, dass Sadiya (schwarz) Sarah geschubst hat, verwendet, so zeigt sich, dass mit steigenden Zustimmungswerten zu beiden Variablen diese Wahrscheinlichkeit signifikant zunimmt ($\text{OR}_{\text{SAMR}(2)}=16.77, \ p<0.05$; $\text{AME}_{\text{SAMR}(2)}=0.25, \ p<0.01/ \ \text{OR}_{\text{Etabliertenvorrechte}}=11.12, \ p<0.05; \ \text{AME}_{\text{Etabliertenvorrechte}}=0.21, \ p<0.01$). Dies bedeutet, dass eine Fachkraft, die bei beiden Variablen den Maximalwert aufweist, mit hoher Wahrscheinlichkeit das „Schubsen“ unterstellt, während eine Fachkraft mit niedrigen Werten eher das „Warten“ vermutet (Abbildung 42).

---

24 Es ist alternativ möglich, dass aufgrund der Zunahme der Gesamtvarianz im Erklärungsmodell bei logistischen Regressionen (Wolf & Best 2010: 853) die Zunahme der Effektgrößen beider Variablen darauf und nicht auf einen Suppressionseffekt zurückgeführt werden kann. Die Zunahme der AMEs für die beiden Variablen zwischen den Modellen zeigen rechnerisch eine Zunahme der Stärke der Zusammenhänge an. Wird ein Modell separat für den symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 2) geschätzt, liegt der AME dieser Variablen bei 0.18, mit $p<0.01$, und in einem separaten Modell für die Etabliertenvorrechte bei AME=0.13, $p<0.05$. Werden beide Variablen in einem Gesamtmodell verwendet, liegen sie bei AME=0.25, $p<0.01$ (symbolischer, anti-muslimischer Rassismus Dimension 2) bzw. AME=0.21, $p<0.01$ (Etabliertenvorrechte).

Entgegen der bisherigen Erklärungsfaktoren ist in Szenario 5 ein anderer Faktor entscheidend. Die eigene Kompetenzeinschätzung im Umgang mit Ausgrenzungssituationen zwischen nicht-muslimischen und muslimischen Kindern verringert mit steigenden Ausprägungen die Wahrscheinlichkeit, dass Sarah(weiß) hier ein „Schubsen“ denn ein „Warten“ unterstellt wird (Abbildung 43). Der Effekt ist statistisch signifikant ($or=-0.28$, $p<0.05$, $AME=-0.21$). Rechnerisch hat eine Fachkraft mit dem niedrigsten möglichen Wert dieser eigenen Kompetenzeinschätzung eine Wahrscheinlichkeit von nahe 1 (entspricht ca. 100%), Sarah das „Schubsen“ und nicht das „Warten“ zu unterstellen, während eine Fachkraft mit dem höchstmöglichen Wert dieser eigenen Kompetenzeinschätzung eine Wahrscheinlichkeit von ca. 0,5 (50%) aufweist, Sarah das „Schubsen“ oder das „Warten“ zu unterstellen (Abbildung 43).

Ein komplexer Zusammenhang zwischen möglichen Ursachenfaktoren und den Deutungswahrscheinlichkeiten zeigt sich in Szenario 6. In diesem Fall ist sowohl der symbolische, anti-muslimische Rassismus (Dimension 2), als auch der Autoritarismus auf die Deutungswahrscheinlichkeiten bezogen (Abbildung 44).


Der Autoritarismus hat einen verstärkenden Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass Sadiya(weiß) Sarah(weiß) aus Sicht der Fachkräfte geschubst haben soll (\(or_{\text{Autoritarismus}}=2.02, p=0.05; \text{AME}_{\text{Autoritarismus}}=0.11, p<0.05\)). Der symbolische, anti-muslimische Rassismus (Dimension 2) reduziert hingegen diese Wahrscheinlichkeit und trägt somit dazu bei, dass eher das „Warten“ denn das „Schubsen“ angenommen wird (\(or_{\text{SAMR(2)}}=0.26, p<0.05; \text{AME}_{\text{SAMR(2)}}=-0.24; p<0.05\)). Die Effekte sind also gegenläufig. In einem gemeinsamen Modell interagieren diese „Haupeffekte“ des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 2) und des Autoritarismus jedoch nicht, auch wenn Abbildung 44 dies nahelegt.\(^{25}\) Zum Vergleich der Stärke der Effekt wird auf die AMEs der beiden Variablen in dem gemeinsamen Modell zurückgegriffen. Der Effekt des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 2; \(\text{AME}_{\text{SAMR(2)}}=-0.24, p<0.05\)) ist demnach größer als der Effekt des Autoritarismus (\(\text{AME}_{\text{Autoritarismus}}=0.13, p<0.01\)). Inhaltlich sind es die Fachkräfte, die geringe Zustimmungswerte zum symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 2) und gleichzeitig hohe Zustimmungswerte beim Autoritarismus aufweisen, die am ehesten Sadiya(weiß) unterstellen, Sarah(weiß) geschubst zu haben. Andererseits sind es hohe Zustimmungswerte zum symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 2) und gleichzeitig niedrige Zustimmungswerte beim Autoritarismus, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass das „Warten“ Sadiya(weiß) unterstellt wird.

\(^{25}\) Eine Interaktion wäre dann gegeben, wenn der Effekt des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (2) je nach Ausprägung des Autoritarismus unterschiedlich stark ausfallen würde. Dies ist rechnerisch in den Daten nicht nachzuweisen, auch wenn die graphische Darstellung (Abbildung 44) dies nahelegt.
Äquivalent zu Szenario 2 ist es auch in diesem Fall theoretisch plausibel, den Autoritarismus als ursächlich für den symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 2) anzusehen und daher ein Pfadmodell (Abbildung 45) zu berechnen. Es zeigen sich jedoch keine Effekte des Autoritarismus über den symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 2) auf die Wahrscheinlichkeit, Sadiya(weiß) das „Schubsen“ zu unterstellen (Abbildung 45).

Im Folgenden werden die quantitativen Ergebnisse zusammengefasst. Anschließend werden die Ergebnisse der Clusteranalyse dargestellt, die die Basis für die folgende qualitative Inhaltsanalyse bildet.

5.1.10 Zusammenfassung: Quantitative Erhebung Fachkräfte


Bezogen auf die gemessenen Abwertungseinstellungen (Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit) zeigen die Fachkräfte insgesamt ein niedrigeres Niveau als die Gesamtbevölkerung. Dies ist aus zweierlei Gründen nicht erstaunlich: Erstens, da die Gruppe der Kitafachkräfte eine ausgewählte Gruppe ist, die in einem sozialen Tätigkeitsfeld arbeiten, sodass durch Selbstselektions- und Sozialisationseffekte im Feld nur spezifische Personen tätig sind, deren Einstellungen, zumindest auf einer manifesten Ebene, menschenfreundliche Einstellungen sind. Zweitens, und dies ist für den diskutierten Themenbereich rele-
vanter, verdecken vermutlich eigene positive Selbstbilder die tatsächlich vorhandenen abwertenden Einstellungen. Aus psychologischer Sicht ist es daher naheliegend, eigene abwertende Tendenzen zu kaschieren, um vor sich selbst, den Kolleg*innen und Eltern positiv zu erscheinen. Dies ist jedoch kein Effekt, der sich auf Kitafachkräfte beschränkt. Einen ersten empirischen Hinweis für diese Mechanismen geben die Ergebnisse dadurch, dass gezeigt werden kann, dass die Subgruppe derjenigen Fachkräfte, die sich selbst als ausgeprägt handlungskompetent einschätzt, gleichzeitig aber einen geringeren Fortbildungsbedarf bei sich selbst anzeigt, diejenigen Fachkräfte sind, die höhere Werte beim symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (Dimension 2) aufweisen. Ferner zeigen die Fachkräfte, wie erwähnt, im Mittel spezifisches Verhalten in Abhängigkeit zur Hautfarbe der Kinder, sodass Einstellungen und Verhalten auseinanderfallen.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabelle 21: Zusammenfassung der Effekt des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus in den Szenariomessungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Noah (schwarz) schubst Nico (weiß)</td>
</tr>
<tr>
<td>Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus I</td>
</tr>
<tr>
<td>Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus II</td>
</tr>
</tbody>
</table>

26 Die erwähnte Gruppe der Fachkräfte hat bezogen auf diese Form des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus einen Mittelwert auf der Skala von M=3.10, während die Vergleichsgruppe einen Mittelwert von M=2.67 aufweist. Der Unterschied ist statistisch signifikant (t(194)=3.40, p<0.001).

Neben den eher individuellen Einstellungen und Verhaltensweisen der Fachkräfte kann auf Grundlage der Erhebung festgehalten werden, dass nach Einschätzung der Fachkräfte sich die Vielfältigkeit (ethnisch, religiös, sozial) bezogen auf die Kinder und den Stadtteil substanziiell von dem Grad der Vielfältigkeit der Kolleg*innen unterscheidet. Somit bildet sich die Vielfalt der Kinder und des Stadtteils häufig nicht im Kollegium ab. Dies ist als strukturelle Herausforderung zu begreifen, der sowohl personell als auch durch spezifische Aus- und Weiterbildungen begegnet werden sollte.27


Die überwiegend hohen Kompetenzeinschätzungen der Fachkräfte beziehen sich auf unterschiedliche pädagogische Situationen, in denen Ausgrenzungen zwischen Kindern stattfinden und in denen pädagogisch reagiert werden sollte. Die jeweiligen Selbsteinschätzungen der Handlungskompetenz bewegen sich gemittelt über dem Wert von 4 auf einer Skala von 1 bis 5. Gleichzeitig wurde der individuelle Fortbildungsbedarf bezogen auf die

---

27 Politische Forderungen nach Quoten oder anderen Steuerungsmechanismen werden an dieser Stelle nicht diskutiert.
unterschiedlichen Konstellationen erhoben. Dieser ist durchschnittlich deutlich niedriger als die Kompetenzeinschätzung. Daraus folgt, dass sich die Fachkräfte überwiegend als sehr kompetent einschätzen und nur bedingt Fortbildungsbedarfe anzeigen (Abbildung 38).

In Kombination mit der Erhebung von Methoden und Handlungsansätzen im Hinblick auf Prävention und Intervention im Bereich der Ausgrenzung ergibt sich ein Gesamteindruck der Fachkräfte. Diese bewerten zwar unterschiedliche Methoden als sehr wichtig und die Umsetzung in den eigenen Kitas als ausbaufähig (Tabelle 16), sie selbst nehmen sich jedoch ein Stück weit aus diesen Überlegungen heraus. Deutlich wird dies an dem beschriebenen geringen Fortbildungsbedarf und der hohen eigenen Kompetenzeinschätzung. Gleichzeitig schätzen die Fachkräfte im Mittel das Ausmaß dieser Phänomene als nicht sehr besorgniserregend und als nicht sehr ausgeprägt ein, ignoriert hätten sie diese aber in ihrer Einrichtung bislang nicht (Tabelle 15). Da die überwiegende Anzahl der Fachkräfte in den Kitas in Rheinland-Pfalz selbst keine Rassismuserfahrungen aufweist, sind diese Einschätzungen auch dadurch bedingt. Im Besonderen wird diese Problematik in den qualitativen Interviews an den Stellen deutlich, an denen die Fachkräfte erkennen lassen, sich zum ersten Mal intensiv mit Rassismus durch das Interview auseinanderzusetzen. Um die Interviews durchführen zu können, ist jedoch zunächst zu entscheiden, mit welchen Fachkräften sinnvollerweise vertiefende Interviews zu führen sind. Dazu wurde auf eine Clusteranalyse zurückgegriffen, die im Folgenden beschrieben wird.

5.1.11 Ergebnisse Clusteranalyse

Als Grundlage für eine empirische Fallauswahl möglicher Interviewpartner*innen wurde auf Basis einer Variablenauswahl eine mehrstufige Clusteranalyse29 durchgeführt (Tabelle 22). Folgende Variablen wurden für die Clusterbildung herangezogen:

1. Berufserfahrung (in Jahren)
2. Anzahl der Kinder in der eigenen Kita
3. Eigene Diskriminierungserfahrung (in der relevantesten eigenen sozialen Gruppe)
4. Zusammensetzung der Kinder (religiöse Vielfalt) in der Kita
5. Zusammensetzung der Kinder (ethnische Vielfalt) in der Kita
6. Zusammensetzung der Kinder (soziale Vielfalt) in der Kita
7. Begründung für Handlungsbedarf zur Vorbeugung vor und Intervention bei rassistischen oder ähnlichen Ausgrenzungen
   a. Demokratie- und Toleranzverständnis
   b. Kita-Leitbild
   c. Ungenügende Vorbereitung zum Umgang mit diesen Phänomenen

d. Besorgniserregendes Ausmaß

e. Phänomene sind nicht sehr ausgeprägt\textsuperscript{30}

8. Autoritarismus


\textsuperscript{30} Diese Messung entspricht einer möglichen Begründung gegen Handlungsbedarfe in diesem Bereich.
Cluster 2 fasst die Fachkräfte zusammen, welche sich durch verhältnismäßig hohe autoritäre Einstellungen auszeichnen und gleichzeitig in einem vielfältigen Kontext arbeiten. Auch sind die meisten Motive (relativ) hoch ausgeprägt, die Einschätzung des Maßes an Diskriminierung ist aber relativ niedrig, die Berufserfahrung unterdurchschnittlich, die Anzahl der Kinder in der Kita jedoch überdurchschnittlich, die eigene Diskriminierungserfahrung ist auf eher niedrigem Niveau.

Tabelle 22: Ergebnis der Clusteranalyse zur Fallauswahl für die vertiefenden, qualitativen Interviews

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cluster</th>
<th>N</th>
<th>Verteilung in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>6</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>24</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>32</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>29</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>26</td>
<td>21%</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>125</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Um die Verteilung der Clusterzugehörigkeiten in Relation zu dem Alter der befragten Fachkräfte abzubilden, wurden zunächst fünf Altersgruppen gebildet, damit die Gegenüberstellung mit der Clusterzugehörigkeit übersichtlich erfolgen kann. Die erste Altersgruppe erfasst Fachkräfte zwischen 20 und 29 Jahren, von denen 38% in Cluster 3 zugeordnet wurden, weitere 31% in Cluster 2. Die relativ hohen Werte bei der Zustimmung zum Autoritarismus, welche Cluster 2 und 3 mit auszeichnen, finden sich statistisch in der negativen Korrelation zwischen dem Alter und dem Autoritarismus ($r=-0.21$, $p<0.01$, $N=233$) wieder. Demnach sind jüngere Fachkräfte tendenziell autoritärer eingestellt als ältere Fachkräfte. Auch die zweite Altersgruppe der 30- bis 39-jährigen Fachkräfte verteilt sich mit 33% auf Cluster 2, weitere 25% sind Cluster 4 zugeordnet. Beinahe jede dritte Fachkraft zwischen 40 bis 49 Jahren ist hingegen in Cluster 5 und fast jede dritte Fachkraft
zwischen 50 und 59 Jahren in Cluster 4 eingeordnet. Ein Zusammenhang zwischen einer motivierten Haltung bezogen auf die diskutierten Themen ist also mit höherem Alter eher anzutreffen. Mehr als jede zweite Fachkraft ab 60 Jahren findet sich hingegen in Cluster 3, welches sich durch eine eher demotivierte Haltung auszeichnet und den Problemen der diskutierten Phänomene der Ausgrenzung eher leugnend gegenübersteht. Ferner ist der Autoritarismus bei diesem Cluster relativ gesehen hoch ausgeprägt. Interessanterweise sind es die jüngsten und ältesten Fachkräfte, die prozentual am häufigsten diesem Cluster zugeordnet sind (38% der jüngsten und 55% der ältesten Fachkräfte).

Von den wenigen Fachkräften mit Migrationshintergrund, die befragt werden konnten, sind 40% Cluster 2 (N=6) und weitere 20% Cluster 3 (N=3) zugewiesen. Die geringe Fallzahl begrenzt die Aussagekraft dieser Zuordnung, rein rechnerisch ist jedoch jede vierte Fachkraft in Cluster 2 migrationserfahren.

Eindeutiger lässt sich der Zusammenhang zwischen der Region, in der die Kita der befragten Fachkräfte liegt, und der Clusterzugehörigkeit abbilden. Bereits bezogen auf die generelle Clusterzugehörigkeit lässt sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang abbilden ($\chi^2=22.68$, $p<0.05$; Cramer’s V=0.30). Fachkräfte aus Kitas in kreisfreien Städten sind zu 38% Cluster 5 zugeordnet, während 27% der Fachkräfte in einer Stadt in einem Landkreis Cluster 3 bzw. 24% Cluster 2 zugeordnet sind. 42% der Fachkräfte aus Kitas im ländlichen Raum befinden sich rechnerisch in Cluster 4. Diese Gruppen von Fachkräften sind für die spezifischen Regionen die jeweils größte Gruppe. Demnach werden eigene Diskriminierungserfahrungen eher von Fachkräften in Städten gemacht, gleichzeitig werden die diskutierten Ausgrenzungsphänomene weniger geleugnet.

In Städten in einem Landkreis unterscheiden sich die Erfahrungen und Einstellungen zwischen den zugeordneten Fachkräften erheblich (Cluster 2 versus Cluster 3). Ländliche Kitas bzw. deren Fachkräfte sind hingegen maßgeblich dem Cluster 4 zugeordnet, welches sich durch Kitas mit geringerer Vielfalt auszeichnet, während die Fachkräfte tendenziell zwar als motiviert bezogen auf Prävention und Intervention im Bereich der Ausgrenzung gelten können, gleichzeitig aber diese Phänomene als nicht sehr verbreitet einschätzen.
Abbildung 46: Ergebnis der Clusterbildung (N=125)


5.2 Quantitative Erhebung: Eltern

Die quantitative Erhebung unter Eltern von Kindern von Kitas in Rheinland-Pfalz stützt sich auf eine standardisierte Onlinebefragung, die im Zeitraum vom 01.09.2019 bis zum 01.10.2019 durchgeführt wurde. Da es sich um eine einfache Gelegenheitsstichprobe handelt, kann eine Rücklaufquote nicht näher bestimmt werden. Von den ca. 300 Eltern(teilen), die die Befragung wahrgenommen und teilweise begonnen haben, schlossen N=100 Eltern(teile) die Befragung vollständig ab.

Der Onlinefragebogen für die Eltern orientiert sich wesentlich an dem für die Fachkräfte. Entscheidende Unterschiede liegen darin, dass weniger Items verwendet wurden und die Messungen zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit sich aus der Sicht der Eltern auf die Fachkräfte bezog. Die Eltern wurden also nicht direkt nach ihren Einstellungen gefragt, sondern nach den vermuteten Einstellungen der Fachkräfte in den Kitas, in

31 Die Akquise lief über den Verteiler des LEA (Landeselternausschuss) und durch Streuung im privaten Umfeld.
denen sie ihre Kinder betreuen lassen. Ergänzt wurde der Fragebogen für die Eltern hingegen um Zufriedenheitsmaße und einzelne Variablen, die nur Eltern betreffen können (siehe Fragebogen Eltern im Anhang). Wie in Befragungen üblich sank auch in diesem Fall die Fallzahl mit fortschreitender Dauer der Befragung. Für die Auswertungen werden aber stets alle gültigen Fälle der erhobenen Merkmale verwendet. Aus Platzgründen bezieht sich die folgende Darstellung ausschließlich auf die Variablen, die auch in der Fachkräftebefragung von entscheidender Bedeutung sind.

Da es sich um eine einfache Gelegenheitsstichprobe handelt, verwundert es nicht, dass sich die Verteilungen der betreuten Kinder von der Struktur der Grundgesamtheit aller Kinder in Kitas in Rheinland-Pfalz wesentlich unterscheidet. Auch sind bei den Eltern die Landkreise über- und die kreisfreien Städte unterrepräsentiert (Tabelle 23). Die Ergebnisse sind also flankierend zu deuten und erfüllen nicht den Anspruch an Repräsentativität.

Tabelle 23: Stichprobendaten - Eltern

<table>
<thead>
<tr>
<th>Teilnehmer*innen</th>
<th>N=296 (brutto)</th>
<th>N~100[^{32}] (netto)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Räumliche Verortung der Kitas</td>
<td>kreisfreie Städte</td>
<td>Landkreise</td>
</tr>
<tr>
<td>RLP</td>
<td>33%</td>
<td>67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Stichprobe (N=148)</td>
<td>18%</td>
<td>82%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kitagröße</td>
<td>0-3 Jahre</td>
<td>2-8 Jahre (ohne Schulkinder)</td>
</tr>
<tr>
<td>RLP</td>
<td>60 (2%)</td>
<td>870 (34%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Stichprobe (N=148)[^{33}]</td>
<td>5%</td>
<td>57%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Dennoch zeigen sich interessante Unterschiede zum Antwortverhalten der Fachkräfte bezogen auf die Szenariomessungen. Es kann insgesamt eine Tendenz dahingehend festgestellt werden, dass die befragten Eltern das Verhalten der verschiedenen Kinder tendenziell eher gleich deuten, das vermutete Verhalten in Abhängigkeit von Hautfarbe oder Geschlecht der Kinder sich also weniger unterscheidet (Tabelle 24). Eine Ausnahme stellt das Szenario 3 dar, in dem die Eltern zu 76% das „Schubsen“ und nur zu 24% das „Warten“ annehmen, während in diesem Szenario die Fachkräfte zu 68% das „Schubsen“ und zu 32% das „Warten“ vermuteten. Die generelle Tendenz, dass Kindern marginalisierter Gruppen eher das „Warten“ denn das „Schubsen“ unterstellt wird, findet sich bei beiden befragten Gruppen. Szenario 6 stellt diesbezüglich eine Ausnahme dar, da in diesem von 52% der Eltern dem muslimischen Mädchen eher das „Schubsen“ unterstellt wird, die Fachkräfte nahmen dies nur zu 31% an.

\[^{32}\] N=100 Befragte haben den Onlinefragebogen vollständig beantwortet und stammen dabei aus Rheinland-Pfalz.

\[^{33}\] Die fehlenden 22% ergeben sich dadurch, dass niemand von den befragten Eltern die beschriebene Kita als eine Kita klassifiziert hat, die ausschließlich Kinder im Alter von 5-14 Jahren betreut. Die fehlenden 22% verteilen sich auf Eltern, die ihre Kinder in Kitas betreuen lassen, die zwei oder mehr Altersgruppen betreuen.
Die Ergebnisse lassen sich aus zwei theoretischen Richtungen heraus interpretieren. Es wäre möglich, dass Eltern eher zu einer realistischen Einschätzung kindlichen Verhaltens gelangen, da sie nicht aufgrund ihres Berufsstandes zu Untertreibungen neigen, die spezifische Kinder in sozial adäquaterer Weise erscheinen lassen. Die Fachkräfte hingegen könnten „überkompensieren“, was zur Folge hätte, dass sie von Kindern marginalisierter Gruppen eher das sozial erwartete Verhalten (das „Warten“) annehmen. Die zweite Möglichkeit geht davon aus, dass im Gegensatz dazu die Fachkräfte eher eine realistische Einschätzung kindlichen Verhaltens durch ihre Erfahrung treffen können und Kinder marginalisierter Gruppen sich tatsächlich sozial konformer, also sozialen Normen entsprechend, verhalten. Auf Grundlage dieser Studie kann dies nicht abschließend geklärt werden, die Ergebnisse sind aber als Ausgangspunkt für weitere Untersuchungen zu verstehen.

Tabelle 24: Ergebnisse der Einschätzungen in den Szenariomessungen (Eltern-Stichprobe)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Szenario 1: Nico-Noah</th>
<th>N</th>
<th>„Schubsen“</th>
<th>„Warten“</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>22</td>
<td>55%</td>
<td>45%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 2: Noah-Nico</td>
<td>20</td>
<td>45%</td>
<td>55%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 3: Sarah-Sadiya(schwarz)</td>
<td>21</td>
<td>76%</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 4: Sadiya(schwarz)-Sarah</td>
<td>24</td>
<td>38%</td>
<td>63%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 5: Sarah-Sadiya(weiß)</td>
<td>15</td>
<td>60%</td>
<td>40%</td>
</tr>
<tr>
<td>Szenario 6: Sadiya(weiß)-Sarah</td>
<td>21</td>
<td>52%</td>
<td>48%</td>
</tr>
<tr>
<td>N(gesamt)</td>
<td>123</td>
<td>54%</td>
<td>46%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Die Niveaus beider Erhebungsmethoden zeigen jedoch an, dass eher davon ausgehen ist, dass die befragten Fachkräfte und die Fachkräfte in den Kitas, die die Eltern bei der Befragung vor Augen hatten, über weniger abwertende Einstellungen verfügen, als dies in der Gesamtbevölkerung der Fall ist (Zick et al. 2019).
5.3 Qualitative Erhebung: Fachkräfte

Die Erweiterung der quantitativen Daten der Erhebung unter den Fachkräften um qualitative Daten folgt dem Mixed-Methods-Design dieser Studie und ermöglicht folglich eine inhaltliche Vertiefung der Analyse, welche sowohl die Deutungen der Fachkräfte als auch mögliche Interpretationen der beteiligten Forscher*innen zum Gegenstand der Untersuchung werden lässt.

Auf Basis der in Kapitel 5.1.11 durchgeführten Clusteranalyse konnten sieben Interviews mit Fachkräften in Rheinland-Pfalz durchgeführt werden. Die Interviews müssen sich bedingt durch die kurze Projektlaufzeit auf wenige Expert*innengespräche mit Fachkräften beschränken. Um dennoch eine empirisch begründete Auswahl zu treffen, wurden zunächst die Fachkräfte ausgewählt, die auf Basis des Clusterverfahrens jeweils repräsentativ für eines der sechs Cluster sind, zu denen sie zugeordnet wurden (Abbildung 46). Repräsentativ in diesem Kontext bedeutet, dass die Fachkraft gemittelt über ihre Ausprägungen bei den Clustervariablen (Fachkraftindex Mittelwert) dem Gesamtmediumwert aller Fachkräfte in einem spezifischen Cluster (Clusterindex Mittelwert) möglichst genau entspricht. Zu diesem Zweck wurden die personenspezifischen Mittelwerte der Fachkräfte von dem Gesamtmediumwert des ihnen zugeordneten Clusters subtrahiert (siehe folgende vereinfachte

---

83
Formel). Bei einem Wert von null ist die spezifische Fachkraft repräsentativ für das jeweilige Cluster, jede Abweichung signalisiert, dass sich die Fachkraft vom Gesamtmittelwert unterscheidet. Einschränkend konnten jedoch nur die Fachkräfte für die vertiefenden Interviews ausgewählt werden, die ihre Bereitschaft zu einem weiteren Gespräch in der quantitativen Erhebung signalisierten und per E-Mail erreichbar waren.

In Tabelle 25 sind für die sieben durchgeführten Interviews das Geschlecht, das Alter, die Funktion in der Kita der jeweiligen Fachkraft, die Dauer des Interviews, die Clusternummer, der Clusterindex und die Differenz des jeweiligen Fachkraftindex in diesen Clustern zum Clusterindex eingetragen. Die ausgewählten Fachkräfte sind demnach näherungsweise repräsentativ für die jeweiligen Cluster. Bemerkenswerterweise konnte Cluster 3 („leugnend-demotiviert“) nicht besetzt werden, es fand sich schlicht keine Fachkraft aus diesem Cluster, die bereit war, an einem Interview teilzunehmen.

Für die Auswertung der Interviews wird auf die qualitative Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2015) zurückgegriffen. Das Verfahren zielt in einer einfachen Variante darauf ab, zunächst inhaltliche Kategorien zu entwickeln und diese Kategorien an das Material anzulegen, Textstellen somit zu codieren, um im Anschluss die Häufigkeit der Kategorien unter den leitenden Fragestellungen auszuwerten (Frequenzanalyse). Dabei wird sowohl die Stärke der Ausprägung in Form einer Abstufung als auch die Valenz, also die Richtung einer Kategorie („positiv“ – „negativ“), direkt in dem Kategoriensystem berücksichtigt. Durch die Codierung wird das Textmaterial reduziert, aber gleichzeitig auf die Inhalte, die für die leitenden Fragestellungen relevant sind, verdichtet. Codierte Textstellen können bezogen auf ihre Häufigkeit, aber auch tiefergehend analysiert werden. So können einzelne Aussagen bereits Hinweise auf Einstellungen, Deutungen und Interpretation im Arbeitskontext der interviewten Fachkraft geben. Bei qualitativen Analysen wie diesen kann ferner davon ausgegangen werden, dass einzelne Aussagen Typologien repräsentieren, auf die durch einen interpretativen Umgang mit den konkreten Aussagen geschlossen werden kann.

Tabelle 25: Übersicht der Interviewpartner*innen auf Basis der Clustermittelwerte

<table>
<thead>
<tr>
<th>Interview Nummer</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Alter</th>
<th>Stadt/Land</th>
<th>Funktion in Kita</th>
<th>Dauer des Interviews</th>
<th>Cluster</th>
<th>Clusterindex</th>
<th>Differenz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>w</td>
<td>58</td>
<td>Stadt</td>
<td>KitafachkraftPlus!</td>
<td>43:55</td>
<td>1</td>
<td>1.61</td>
<td>-.10</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>w</td>
<td>41</td>
<td>Land</td>
<td>Sprachförderkraft</td>
<td>38:28</td>
<td>5</td>
<td>2.84</td>
<td>-.01</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>w</td>
<td>32</td>
<td>Land</td>
<td>Kitaleitung</td>
<td>40:08</td>
<td>4</td>
<td>2.32</td>
<td>-.11</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>w</td>
<td>38</td>
<td>Stadt</td>
<td>Kitaleitung</td>
<td>42:52</td>
<td>2</td>
<td>2.88</td>
<td>-.04</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>w</td>
<td>41</td>
<td>Land</td>
<td>Kitaleitung</td>
<td>1:02:40</td>
<td>2</td>
<td>2.88</td>
<td>-.05</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>w</td>
<td>52</td>
<td>Stadt</td>
<td>Kitaleitung</td>
<td>47:22</td>
<td>6</td>
<td>2.22</td>
<td>-.36</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>w</td>
<td>53</td>
<td>Land</td>
<td>Kitaleitung</td>
<td>32:40</td>
<td>4</td>
<td>2.32</td>
<td>-.03</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Es ist jedoch bei diesem Verfahren nicht gewährleistet, dass sich Abweichungen in spezifischen Variablen rechnerisch ausgleichen und somit nur scheinbar eine Übereinstimmung entsteht. Dennoch kann so näherungsweise gewährleistet werden, dass mit den Fachkräften gesprochen wird, die die Cluster näherungsweise repräsentieren.
Für das weitere Verfahren ist folglich zunächst ein Kategoriensystem entwickelt worden, welches es ermöglicht, die Inhalte der Interviews systematisch auszuwerten. Die Kategorien sind dabei sowohl deduktiv als auch inductiv gebildet und während des Codiervorgangs bei inhaltlicher Notwendigkeit überarbeitet worden.

In diesem Fall sind insgesamt 527-mal Kategorien des Kategoriensystems an dem Interviewmaterial von sieben Interviews codiert worden. Die in Abbildung 48 dargestellten Hauptkategorien sind in weitere Unterkategorien ausdifferenziert, die aus Platzgründen nicht alle berichtet werden. Die Kategorien, welche die zentrale Grundlage der Analyse bilden, sind im Folgenden jedoch in Gänze dargestellt. Insgesamt sind für diesen Zweck vier Fragestellungen leitend.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Kita (strukturreale Ebene)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Strukturrele Probleme</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fortbildungen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Soziale Räume, Erlebnis</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fachpraktikum</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kita, Konzeption</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kita, Zusammenarbeit, Kinder</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Versuch, politische Einfluss</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Aufgabenverteilung, Träger</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fachkraft (personale Ebene)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Funktion, Kita</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Diskriminierung</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rassismus</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rassismus-Unsicherheit (nach einer Einschätzung)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Vertrauen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Vorurteile</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Unerständlichkeit mit Kindern</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Einschätzung, Handeln, Verhalten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Praktische, Überforderung</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Adaption, Handlungskonzepte</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kompetenzsicherung</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Motivation, Verbesserung, Veränderung</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Autoritarismus</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Konzeption, Konzeptionen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Technischer Kontext (gesellschaftliche Ebene)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Bildungssystem, Durchlässigkeit</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kompetenzenleistung, Kita, (probi)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Anerkennung, Kitaarbeit</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Keine, Ökonomisierung, Kita</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Handeln von Partikularen Interessen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Berufstätigkeit, Herausforderung</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Integrität, Vorstellungen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Blick in Zukunft</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wertewandel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sozialer Kontext (gesellschaftlich)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Identität, Vorstellungen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wandelwelle, Ausgangspunkt, Ziel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sozialer Kontext (gesellschaftlich)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Anonym</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Konzeptleit</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>12</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Abbildung 48: Übersicht Hauptkategorien und Anzahl der Codierungen (Qualitativer Datensatz: Fachkräfte; N=7); Darstellung aus MAXQDA

5.3.1 Auswertung (Qualitative Inhaltsanalyse)

5.3.1.1 Fragestellung I: Vorfälle von Diskriminierung und Rassismus in den Kitas

Die Analyse der Darstellungen in den Interviews bezogen auf konkrete Vorfälle von Diskriminierung und Rassismus bezieht sich sowohl auf das Interaktionsverhalten unter Kindern als auch auf Vorkommnisse mit Eltern oder Kolleg*innen. Beginnend mit Vorfällen unter Kindern ist folgender Auszug aus Interview 6 aufschlussreich:
„Also ich glaube, ich kann es nicht wirklich in Zahlen fassen. Aber, was wirklich zu beobachten ist, es ist ganz früh, also ich sag immer: ‚Och nee, die Kleinen haben keine Vorurteile‘ und nee, das glaube ich einfach nicht, mittlerweile, Ähm, wenn wir nicht steuern, spielen Kinder ganz früh sehr homogen, aus dem gleichen Milieu, aus dem gleichen Kulturkreis miteinander und wenn wir dann nicht gegensteuern, spüren wir ganz häufig, dass Kinder das auch aussprechen: ‚Will ich nicht‘. Und es ist auch unabhängig von Milieu und Religion und Kultur.“ (Interview 6, Kitaleitung, Stadt, Kategorie: Rassistische Vorfälle_Häufigkeit_unter/von Kindern)


Die Auseinandersetzungen der Fachkraft mit diesem Phänomen zeigen eine Sensibilität, die nicht bei allen Fachkräften im Feld anzutreffen ist. Es ist jedoch erst aufgrund dieser Sensibilität möglich, das beschriebene kindliche Verhalten überhaupt zu problematisieren. Die Wechselseitigkeit der Ausgrenzung zwischen nicht-muslimischen und muslimischen Kindern wird in folgendem Auszug von derselben Fachkraft thematisiert:

„Also, ähm, es gibt diese vielen ausgesprochenen Sachen: ‚Mit dir spiel ich nicht, du hast ein Salamibrot dabei‘. Also das finde ich schon auch ganz /, also das sind so deutliche Sachen. Aber andererseits ist es aber auch andersrum, dass viele muslimische Kinder auch ausgesegnet werden, die dann nicht zum Geburtstag eingeladen oder die werden einmal eingeladen, die kommen nicht, also, es braucht eine andere Form der Einladung ganz häufig, also das heißt auch, dass man da (...) auch so eine Tendenz sofort hat, dass die Kinder nicht so in Kontakt sind und auch in diskriminierende Strukturen fallen, wenn man nicht ständig nachsteuert.“ (Interview 6, Kitaleitung, Stadt, Ka-
Bemerkenswerterweise werden hier zwei Formen der Diskriminierung unterschieden. Die unmittelbare Form des Ausgrenzens vom gemeinsamen Spiel („Mit dir spiel ich nicht“), welche in den Ausführungen von muslimischen Kindern ausgehe, und eine vermittelte Form des sozialen Ausschlusses, welche sich in der Verweigerung von Einladungen zu Geburtstagen („die dann nicht zum Geburtstag eingeladen [...] werden“) zeigt. Letztere Form betrifft dann muslimische Kinder, die entweder nicht eingeladen werden oder nach einmaliger Einladung nicht erscheinen („die werden einmal eingeladen, die kommen nicht“). Unmittelbar im Anschluss reflektiert die Fachkraft eine mögliche kultursensible Form der Einladung („es braucht eine andere Form der Einladung ganz häufig“), die an dieser Stelle nötig wäre. Der mangelnde Kontakt zwischen den Kindern als Folge wird in einen Zusammenhang mit „diskriminierenden Strukturen“ gestellt, in die die Kinder „fallen, wenn man nicht ständig nachsteuert“. Die Passivform der Formulierung zeigt an, dass der Kontext und nicht die Kinder selbst als maßgeblich angesehen werden.


Auch an dieser Stelle ist das Reflexionsniveau der Fachkraft durchaus rassismussensible, da die Problematik als solche erfasst wird, auch wenn sie nicht rassismuskritisch eingeordnet wird. Das beschriebene „Gegensteuern“ markiert die Notwendigkeit des aktiven (pädagogischen) Handelns und nimmt indirekt auch die Eltern der Kinder der Mehrheitsgesellschaft in die Pflicht.

Orientiert am Prinzip des Maximalkontrasts ist folgendes Zitat einer weiteren Fachkraft anzuführen. Zur Verdeutlichung des Gesprächskontexts ist die Frage der interviewenden Person mitaufgeführt:
1: Diese drei Ebenen unterscheiden wir da und die würde ich gerne, ähm, ansprechen. Also zum einen, wenn Sie sich jetzt den Kita-Alltag vor Augen führen, beobachten Sie das, dass Kinder sich gegenseitig ausgrenzen? Ähm, und wenn ja, wie machen Kinder das? Also was sind die Kategorien, die Kinder verwenden, wenn sie das sozusagen einsetzen, um sich, weiß ich nicht, um sich abzugrenzen oder um sich durchzusetzen?

B: Aha. (atmet tief durch) (...) Ähm, (...), hm. Also tatsächlich ist hier auch ein geschützter, ein geschützter Bereich, unsere Kita und Kinder probieren sich aus. Und Kinder grenzen sich auch aus und das ziemlich hart. Und sehr unverblümt und sehr echt und sehr wirklich, also das ist nicht so, ich sage es jetzt mal durch die Blume, sondern ich sage dir, ich will nicht, dass du mit mir spielst und ich will nicht, dass du mir hinterherläufst und ich will nicht, dass du mir was nachmacht‘ und ähm, sie grenzen sich aus, ich mag dich nicht mehr‘ oder umgekehrt, sie sie, ja, (4 Sek.) Ich möchte das jetzt gar nicht sagen, ‚Mobbing‘, weil das jetzt auch gerade wieder so ein Hype ist, bei [Name eines Verlags, ich muss jetzt so Bücher über /, das ist schon immer so, schon 25 Jahr, wo ich schaff, so. Ja, wie ist das mit unseren Kindern, sie üben sich halt, sie üben sich in großen Sachen und da gehört das irgendwie auch dazu. Wie machen sie das? Kinder tun sich auch erpressen gegenseitig, also das ist schon auch so, sie erpressen sich: Wenn du das jetzt nicht magst und nicht mein Freund bist, dann lade ich dich nicht zum Geburtstag ein oder dann schließ ich dich aus meiner Gang aus‘ oder wie sie es auch immer dann nennen, oder Kumpels, ähm, pfft, ja, aber irgendwie ist das auch menschlich. Weil Kinder sind ja echt, Kinder sind, für Kinder ist das ja nicht ‚Ich bin auf die Welt gekommen‘ und ‚Ich bin auf die Welt gekommen und ‚. Die üben sich ja in ihrer Sozialkompetenz und ihrer Emotionalkompetenz und sie werden auch gut begleitet dabei. Aber, ja. (..) Sie sagen es auch, ‚Ich möchte jetzt nicht, dass du mit mir spielst‘, sie können dann zwar nicht benennen, warum, aber sie möchten es halt Gefühlsmäßig nicht.“ (Interview 5, Kitaleitung, Land)


Für die Kontrastierung mit den zuvor gewählten Auszügen ist vor allem das bedeutend, was die Fachkraft nicht erwähnt und wie sie das kindliche Verhalten begründet. Es fehlen in den Ausführungen Kategorisierungen, obwohl durch den Interviewer explizit nach diesen gefragt wurde. Zwar ist es möglich, dass der Begriff nicht wahrgenommen oder in diesem Kontext nicht verstanden wurde, dennoch zeigen die Ausführungen, dass entweder explizit vermieden wird, spezifische Gruppenkategorien als Basis für Ausgrenzungen zu nennen, oder dass diese schlicht nicht bewusst sind. Bei einer ausgeprägt rassismussen-
siblen Einstellung oder einer rassismuskritischen pädagogischen Ausrichtung wäre zu erwarten, dass die Kategorien benannt werden und auch die Eigensicht der Kinder diesbezüglich reflexiv in den Blick genommen wird. Die Ausführungen der Fachkraft bleiben jedoch dabei stehen den Kindern zu attestieren, rein emotional begründet auszugrenzen.


5.3.1.2 Fragestellung II: Einstellungen zum Rassismus


„Bei Kindern fällt es mir immer wieder auf, also dass das ein Thema ist, Junge, Mädchen, klein, groß, Hautfarbe, auch Religion, immer wieder.“ (Interview 6, Kitaleitung, Stadt, Kategorie: Rassistische_Einstellungen_unter/von_Kindern)

Die alltägliche Verwendung dieser Kategorien wird jedoch in einem Interview auch auf der Ebene der Kolleg*innen wahrgenommen. So stellt eine Fachkraft, gefragt nach Hierarchien und Diskriminierungswahrscheinlichkeiten im Team, den angestrebten Umgang damit folgendermaßen dar:

„Also ich glaube schon, dass es zu bearbeiten ist. Ähm, und ich glaube auch tatsächlich auch in ganz vielen Ebenen im Team.“ (Interview 6, Kitaleitung, Stadt, Kategorie: Rassistische_Einstellungen_unter_Kolleg*innen)
Ausführlicher werden Überlegungen zu möglicherweise rassistischen Einstellungen der Eltern ausgeführt. Dabei wird auch auf die Problematik Bezug genommen, die sich im Rahmen der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft ergibt, wenn Eltern rechte oder rechts-extreme Einstellungen aufweisen (Interview 3, Kitaleitung, Land). Die Einstellungen der Eltern werden im folgenden Zitat explizit so verstanden, dass sie eine Forderung gegenüber dem Kitaalltag darstellen.

„Und ähm, ganz furchtbar ist für mich, wenn dann Eltern kommen und wünschen sich ein Elterngespräch mit mir und sagen ’Frau P. (Name herausgekürzt), ich möchte jetzt aber nicht, dass mein Kind mit diesem Kind spielt.’ Das finde ich irgendwie fürchterlich und das kostet mich sehr viel Zeit und sehr viele Gespräche, Eltern auch klarzumachen, dass es so nicht funktioniert.“ (Interview 5, Kitaleitung, Land; Kategorie: Rassistische_Einstellungen_unter/von_Eltern)

Die Fachkraft schildert den Kontakt mit Eltern dahingehend, dass Elterngespräche ein Ort sind, in denen Wünsche der Eltern artikuliert werden können. Deutlich wird jedoch, dass sich bei der Vorstellung, dass das eigene Kind nicht mit spezifischen Kindern spielen soll, zeigt, dass die Eltern ihre Kategorisierungen als maßgeblich für den konkreten Kitaalltag betrachten. Zwar wird nicht deutlich, welche Gründe angeführt werden, warum nun dieses oder jenes Kind nicht mit dem eigenen Kind spielen soll, die dahinterstehende Vorstellung bietet sich aber für rassistische Kategorisierungen an. Die Fachkraft erlebt diese Auseinandersetzungen als emotional belastend und anstrengend, es lässt sich aber erkennen, dass die Fachkraft sowohl die Auseinandersetzung führt, als auch eine klare Positionierung der Kita gegen solche Vorstellungen durchsetzt („dass es so nicht funktioniert.“).

Gesellschaftliche Veränderungen in der Kommunikation über soziale Gruppen und die Einstellungen diesen gegenüber werden im Hinblick auf die Konsequenzen für die Kommunikation in der Kita von einer anderen Fachkraft thematisiert. Sie beschreibt in folgendem Zitat einen gesellschaftlichen Wandel zu verdeckten Formen der abwertenden Kommunikation über spezifische gesellschaftliche Gruppen.


Die Unterschwelligkeit abwertender Einstellungen der Eltern macht den Umgang in der Kita damit ihrer Einschätzung nach nicht einfacher, zumal die Einstellungen als solches sich wohl nicht zum Positiven verändert hätten. Implizite oder unterschwellige Aussagen, die Ausgrenzung beinhalten, sind zudem schwieriger als solche zu identifizieren, auch ist
eine Gegenrede oder Intervention in so einem Fall erschwert, da ein Rückzug auf vermeintlich doch nicht Gesagtes von den Eltern jederzeit möglich scheint.

5.3.1.3 Fragestellung III: Maß an Rassismussensibilität

Das Maß an Rassismussensibilität folgt einem interpretativen Kategorisierungsschema. Dazu werden Aussagen der Fachkräfte in den Interviews in eine dreistufige Skala eingeordnet, die sowohl eine niedrige, mittlere als auch eine hohe Rassismussensibilität erfasst. Eine Fachkraft mit einer niedrigen Rassismussensibilität unterschätzt demnach sowohl die rassistischen Vorkommnisse als auch die Relevanz des Themas insgesamt. Ein hohes Maß an Rassismussensibilität ist hingegen den Fachkräften zu attestieren, die die Relevanz wahrnehmen und rassistische Vorkommnisse als Rassismus einordnen sowie strukturelle und institutionelle Lücken im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung in der Kita reflektieren. Konkrete pädagogische Konzepte und gelungene Interventionsmaßnahmen betreffen jedoch eher eine Handlungskompetenz und sind für die Einordnung auf dieser Skala nur dann relevant, wenn durch die beschriebenen Handlungen (bspw. eine pädagogische Intervention bei einem Vorfall) die Sensibilität gegenüber Rassismus deutlich wird. Im Folgenden werden nun zunächst für die drei Stufen der Rassismussensibilität Interviewauszüge berichtet, bevor sich eine quantitative Auszählung der Einstufungen der Aussagen anschließt. Dabei werden die Aussagen der Fachkräfte und nicht die Fachkräfte selbst als wenig, mittel oder hoch rassismussensibel eingeordnet.

Interviewauszug 1: Niedrige Rassismussensibilität:
„B: Weil ja, das ist bei vielem so. Manchmal wird einfach viel zu viel Wind gemacht, um so Sachen oder vielleicht will man dafür gelobt werden, dass man so kulturell ist?
I: Ja, vielleicht.
B: Ja, und dann, dann kriegt man von der anderen Seite eins drauf. Und ich denke mir immer, solange meine Eltern zufrieden sind und mein Träger zufrieden ist, ist alles gut.“ (Interview 7, Kitaleitung, Land)

Interviewauszug 2: Mittlere Rassismussensibilität:
„B: Und wobei ich mich dann noch tatsächlich erwischt habe: ‚Ja, natürlich sind wir offen für alles‘, aber dass wir jetzt im Team schon mal über das Thema gesprochen haben, nein, also so richtig, nein. So richtig mit, ähm, (…), nein. ‚Wir sind Kultur der Vielfalt, wir sind offen‘, gestern habe ich auch zu einer Kollegin gesagt, ‚Ja sind wir es denn wirklich?‘ Und sie dann so: ‚Ja, S******, doch wir sind es echt‘, und ich dann so: ‚Wirklich?‘.“
(Interview 5, Kitaleitung, Land)

Interviewauszug 3: Hohe Rassismussensibilität:
„B: … schon, also wir waren relativ früh mit Kinderwelten in Kontakt, ähm, hat man natürlich auch so, ja, aufgeräumte Vorurteile.
I: (lacht) Was meinen Sie mit aufgeräumten Vorurteilen?
B: Ja, das ein Muhammad nicht mit dem nächsten Muhammad zu vergleichen ist oder das, ähm, ich nicht sagen kann, nehmen wir Sophie, hat jetzt nicht sofort unbedingt was mit bestimmtem Milieu zu tun, und wenn es mit dem Milieu zu tun hat, weiß ich
immer noch nichts über diese Familie, sondern muss tatsächlich tiefer ins Gespräch gehen. Aber nach welchen Kriterien soll ich denn auch sortieren? Wenn ich nur Name hab und ähm, vielleicht noch Adresse und/. Also, ich finde es schon schwierig.“ (Interview 6, Kitaleitung, Stadt)

Im ersten Textbeispiel wird deutlich, dass aus Sicht der Fachkraft eine kultursensible Ausrichtung auch übertrieben werden kann. Entscheidender für die Eingruppierung der Aussage als niedrig rassismussensibel ist jedoch, dass zwar die Ebene der Eltern und der Träger als relevant erachtet wird, nicht aber die der Kinder, die von Rassismus betroffen sein können. Diese Perspektive zu übersehen, ist rassismuskritisch gesehen eine der zentralen Herausforderungen für einen reflexiven Umgang mit Rassismus.

Das zweite Textbeispiel steht beispielhaft für eine mittlere Rassismussensibilität, da den Ausführungen der Fachkraft folgend zwar eine Offenheit dem Themenbereich „Vielfalt“ gegenüber besteht, eine vertiefte Auseinandersetzung aber noch nicht stattgefunden hat.

Auf einem hohen Niveau zeigt sich die Rassismussensibilität in Textbeispiel 3. Die Fachkraft zeigt durch ihre Beschreibung, wie sie reflexiv mit Kategorisierungen umgeht und sich gleichzeitig gegen eine Vereinfachungstendenz in den Zuordnungen einzelner Kinder oder Familien wehrt.


Abbildung 49: Aussagenverteilung bezogen auf das Niveau der geäußerten Rassismussensibilität durch die Fachkräfte
5.3.1.4 Fragestellung IV: Fort- und Weiterbildungsbedarfe im Kontext eigener Kompetenzeinschätzungen im Bereich Diskriminierung und Rassismus

Beginnend mit der Fortbildungspraxis stellen die Fachkräfte dies überwiegend so dar, dass Fortbildungen als freiwillige Maßnahmen stattfinden und es somit von ihnen (als Leitung) abhängt, ob Fortbildungen wahrgenommen werden oder nicht. Eine Ausnahme bilden die Interkulturellen Fachkräfte (IFK), die zweimal im Jahr an Fortbildungen teilnehmen müssen. Angenommen wird dabei, dass die Interkulturellen Fachkräfte die Inhalte der Fortbildungen in das Gesamtteam überführen:

„Ähm, die IFK-Kräfte, die bei uns eingestellt sind, also eine Vollzeit und zwei mit ähm, neun Stunden jeweils, die sind verpflichtet, sich im Jahr fortzubilden diesbezüglich. Da gibt es auch Arbeitskreise und die wirklich ganz viel Wert darauflegen, das muss man auch dem Jugendamt und dem Landesjugendamt vorlegen, dass die diese Fortbildungen machen. Und die wiederum transportieren das ins Team. Das heißt also, ja, die Strukturen sind schon so geschaffen, dass man das wahrnehmen kann, ja, und auch wahrgenommen wird.“ (Interview 4, Kitaleitung, Stadt)

Zwar wird angenommen, dass auch Fortbildungen einzelner Teammitglieder Auswirkungen auf das gesamte Team und somit die Kita als Ganzes haben können, eine Präferenz für Teamfortbildungen ist aber identifizierbar.


Es ist jedoch auch mit Widerständen zu rechnen, wenn neue Methoden oder Konzepte aus der Fortbildung in den Kita-Alltag überführt werden sollen. So berichtet eine Fachkraft explizit von Widerständen gegenüber Veränderungen, denen jedoch mit Teamfortbildungen begegnet werden kann:

„B: Ich mache drei Tage Fortbildung, komme ganz begeistert, sage: ’Ich möchte das und das machen’, alle anderen sagen: ’Uah’. Ja?
I: Okay.
B: Oder es sagen noch drei ’Au ja, toll’, aber da sind auch drei oder vier dabei, die sagen: ’Anstrengend, Veränderung’.
I: Hm, hm.
B: Und schon zieht man nicht mehr am gleichen Strang und dann geht es verloren.
I: Das heißt wenn, als ganzes Team, oder /.
B: Ja. Oder ein Großteil zumindest.“ (Interview 7, Kitaleitung, Land)
Die Kombination aus Freiwilligkeit in der Fortbildungspraxis und den generell hohen pädagogischen Kompetenzeinschätzungen sind dann problematisch, wenn gleichzeitig aufgrund einer geringen Rassismussensibilität der Themenbereich überhaupt nicht als relevant für mögliche Einzel- oder Teamfortbildungen angesehen wird. Jede Fortbildung bedeutet sowohl für die Leitung als auch für das Team einen relativ hohen organisatorischen und zeitlichen Aufwand, der nicht ohne weiteres zu kompensieren ist, eine Tatsache, die erschwerend hinzukommt. Eine mögliche Lösung könnte darin bestehen, die Themen „Diskriminierung, Rassismus und Ausgrenzung“ als Querschnittsthemen zu begreifen, die in jeglichen Fortbildungen entweder explizit oder zumindest implizit thematisiert oder mitreflektiert werden (siehe Kapitel Handlungsempfehlungen). Grundständige Fort- und Weiterbildungen, aber auch eine Implementierung in den Ausbildungscurricula der Fachkräfte, können diese Kurzreflexionen jedoch nicht kompensieren.

5.3.2 Exploration der Ergebnisse


Konkret kann dies an der Einschätzung exemplarisch aufgezeigt werden, dass kindliches Ausgrenzungsverhalten „normales Verhalten“ sei. Damit ist zwar zum einen eine realistische Einschätzung kindlichen Verhaltens in der Kita gegeben, welches sich gleichzeitig nicht in utopischen Verklärungen verliert, Kinder seien gar nicht in der Lage, andere Kinder (rassistisch) auszugrenzen. Jedoch überdeckt diese Einschätzung die Unterschiedlichkeit in den Motiven und Kontextualisierungen der verschiedenen Formen der Ausgrenzung. Spezifische Ausgrenzungsformen wurden an einem Beispiel deutlich, welches aufzeigte,

werden. So wie bei der sicherlich gut gemeinten Anerkennung von „kultureller Unterschiedlichkeit“ im Zusammenhang mit kulturspezifischen Gerichten ist es auch in diesem Fall ratsam, über die tatsächliche oder scheinbare Anerkennung hinaus die kulturelle Praxis des Tanzens in der eigenen Kultur zu thematisieren, um einer Exotisierung der Mutter entgegenzuwirken, oder das Tanzen gleich zu unterlassen.

6 Handlungsempfehlungen für die Praxis


6.1 Handlungsempfehlung I: Rassismus als relevantes Problem wahrnehmen


das Thema überhaupt als relevantes Thema zu markieren. Folgende Schritte können dabei hilfreich sein:

1. Wenn über Rassismus gesprochen wird, sollte klar definiert werden, was unter Rassismus verstanden wird. Dies sollte sich im Leitbild der Kita explizit wiederfinden. Leitbildreflexionen („Wie sehr entsprechen wir unserem Leitbild?“) beinhalten folglich auch Reflexionen über Rassismus in der eigenen Kita. Halbjährliche Audits sind anzuraten.

2. Rassismus ist ein Querschnittsthema und betrifft die gesamte Gesellschaft. Daher ist anzunehmen, dass es auch in der jeweiligen Kita ein Thema ist, auch wenn weder die Kolleg*innen noch die Eltern oder der Träger dies bislang wahrgenommen haben.


4. Keine rassistische Handlung sollte unkommentiert bleiben. Pädagogisch ist zu empfehlen, dass sich im Nachgang zu einem rassistischen Vorfall zunächst um die Kinder gekümmert werden sollte, die rassistisch diskriminiert wurden, und nicht um die Kinder, die rassistisch ausgrenzen. Erst im Nachgang sollte es um die Kinder gehen, die rassistisch ausgegrenzt haben. Dieser Logik ist auch zu folgen, wenn Eltern oder Kolleg*innen sich rassistisch verhalten haben.


Wenn im Team keine rassismuserfahrenen Personen tätig sind, ist dringend geboten, mit Personen in Kontakt zu treten, die über eigene Rassismuserfahrungen verfügen und bereit sind, diese zu teilen. Abzuraten ist hingegen davor, Kolleg*innen mit Migrationshintergrund oder People of Color (PoC) per se als Sprecher*innen für das Thema zu markieren. Dies würde die Tatsache konterkarieren, dass Rassismus von der weißen Mehrheitsgesellschaft ausgeht. Sind hingegen Kolleg*innen bereit, ihre Erfahrungen zu teilen, kann dies eine Offenheit im Team erzeugen, die genutzt werden sollte. Freiwilligkeit ist jedoch an dieser Stelle maßgeblich, sodass eine externe Person ggf. vorzuziehen ist.

Tabelle 26: Argument, Ziel und Abwehrhaltungen bzw. -strategien (Handlungsempfehlung I)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Argument</th>
<th>Ziel</th>
<th>Abwehrhaltung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rassismus ist ein zentrales und aktuelles Problem.</td>
<td>Rassismus in seiner Wirksamkeit und Relevanz ernst nehmen.</td>
<td>„Rassismus gab es im Nationalsozialismus, heute nicht mehr.“</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>„Die Auseinandersetzung ist übertrieben, es gibt auch noch andere Themen.“</td>
</tr>
<tr>
<td>Rassismus ist ein Querschnittsthema.</td>
<td>Die Vielfältigkeit rassistischer Vorkommnisse und Strukturen sichtbar machen.</td>
<td>„Rassismus betrifft nur schwarze Menschen oder POC.“</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>„Rassismus ist nur dann Thema, wenn es explizit um schwarze Menschen, POC oder ‚andere Kulturen‘ geht.“</td>
</tr>
<tr>
<td>Rassismus ist eine analytische Kategorie.</td>
<td>Rassismus aktiv adressieren können.</td>
<td>„Rassismus ist unmoralisch, daher können wir nicht rassistisch sein.“</td>
</tr>
<tr>
<td>Es genügt nicht, sich im Leitbild für „Toleranz und Vielfalt“ auszusprechen.</td>
<td>Rassismus als eigenes Problem identifizieren.</td>
<td>„Rassismus ist ein Problem neben anderen, welche wir alle lösen, wenn wir uns für ‚Vielfalt und Toleranz‘ einsetzen.“</td>
</tr>
<tr>
<td>Keine rassistische Handlung sollte unkommentiert bleiben.</td>
<td>Rassismuserfahrungen ernst nehmen.</td>
<td>„Das macht es doch für die Kinder nur schlimmer.“</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>„Es schadet dem Ansehen unserer Kita.“</td>
</tr>
<tr>
<td>Materialien, bspw. Spielsachen, aber auch Bücher, Lieder, Spiele, Rituale und Feste in der Kita sollten rassismussensibel sein.</td>
<td>Repräsentanz muslimischer und Schwarzer Kinder in den Materialien erhöhen.</td>
<td>„Ich habe als Kind dieses Buch auch gelesen und fand es schön.“</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rassistische Erzählungen und diskriminierende Bestände ausschließen.</td>
<td>„Bislang hat sich doch noch niemand über die Sachen beschwert.“</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.2 Handlungsempfehlung II: Die eigene Position im Geflecht des Rassismus reflektieren

Rassismus ist ein strukturelles Phänomen und betrifft daher jeden und jede, jedoch nicht in identischer Art und Weise. Jedes Mitglied der Mehrheitsgesellschaft ist anfällig, sich willentlich oder nicht im Alltag rassistisch zu verhalten. Dies betrifft auch die Fachkräfte in ihrem pädagogischen Alltag. Kinder und Eltern, die nicht der Mehrheitsgesellschaft angehören, sind hingegen unmittelbarer mit dem Thema konfrontiert. Die Asymmet-
rie in der Auseinandersetzung reflektiert daher die rassistische Struktur. Während Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft sich in der Regel nicht mit dem eigenen Rassismus beschäftigen (müssen), sind Schwarze Menschen oder PoC dauerhaft damit konfrontiert. Dies ist im Kitakontext daran zu erkennen, dass sich im Prinzip jedes Schwarze Elternteil bereits gezwungen ermaßen damit beschäftigt haben wird.

Die Handlungsempfehlung zielt daher darauf ab, diese Asymmetrie dahingehend aufzulösen, dass die eigene Position, d.h. die Verschränkungen mit rassistischen Strukturen und eigenen rassistischen Überzeugungen, reflektiert, also sichtbar zu machen ist. Dies erfordert vermutlich noch mehr Einsatz, als das Thema in der Kita als Ganzes zu behandeln. Folgende Fragen können dabei reflexionsleitend sein:

1. Wo habe ich mich bereits rassistisch verhalten?
2. Sind mir rassistische Überzeugungen bewusst?
3. Wo nehme ich Rassismus wahr?
4. Gehe ich davon aus, dass auch Kinder sich rassistisch verhalten können?
5. Ist der Rassismus für mich bislang ein „Rassismus der anderen“?
6. Gibt es meiner Einschätzung nach rassistische Strukturen in der Gesellschaft, die Ungleichheit und Diskriminierungen zur Folge haben? Wo sind diese ggf. in der Kita vorhanden?
7. Traue ich mich, meinen eigenen Rassismus wahrzunehmen?

Tabelle 27: Argument, Ziel und Abwehrhaltungen bzw. -strategien (Handlungsempfehlung II)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Argument</th>
<th>Ziel</th>
<th>Abwehrhaltung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jede/jeder ist anfällig für Rassismus.</td>
<td>Eigenen Rassismus (unbewusst-ten und bewussten) sichtbar machen.</td>
<td>„Ich bin nicht rassistisch, da ich alle Kinder und Eltern gleich behandeln“.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>„Ich bin nicht rassistisch, schließlich habe ich muslimische Freunde.“</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>„Es gibt Rassismus, aber nur von extrem rechten Personen.“</td>
</tr>
<tr>
<td>Auch Kinder sind als Teil einer rassistisch strukturierten Gesellschaft anfällig für rassistisches Verhalten.</td>
<td>Kindliches Verhalten in der Kita auf mögliche rassistische Logiken reflektieren.</td>
<td>„Kinder verhalten sich nicht rassistisch.“</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>„Kindliches Ausgrenzungsverhalten ist normal.“</td>
</tr>
<tr>
<td>Rassistische Strukturen können auch in der Kita vorhanden sein.</td>
<td>Rassistische Strukturen aufbrechen.</td>
<td>„Eine Kita ist eine Bildungseinrichtung und daher demokratischen Prinzipien verpflichtet. Es gibt daher Chancengleichheit und keine rassistischen Strukturen.“</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.3 Handlungsempfehlung III: Diskriminierungserfahrungen ernst nehmen


Herausfordernder wird es sein, die kindliche Sicht auf eine erlebte Ausgrenzung rassismuskritisch zu deuten. Dies ist am leichtesten zu erlernen, indem neben den Kindern rassismuserfahrene Eltern und Fachberatungen diesbezüglich angehört werden. Geht es um alternative Materialien, kann auf die Erfahrungen dieser Eltern zurückgegriffen werden, die häufig bereits beispielsweise über kindgerechte, nicht-rassistische Literatur verfügen. Grundsätzlich sollte das Prinzip zur Anwendung gebracht werden, dass der kindlichen Erfahrungen mit Wertschätzung und Anerkennung begegnet wird, eine Verharmlosung sollte

**Tabelle 28: Argument, Ziel und Abwehrhaltungen bzw. -strategien (Handlungsempfehlung III)**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Argument</th>
<th>Ziel</th>
<th>Abwehrhaltung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rassismuserfahrungen ernst nehmen.</td>
<td>Rassismuserfahrene Personen in ihren Erfahrungen ernst nehmen, ihnen Deutungshoheit über die Situation geben.</td>
<td>„Rassismuserfahrungen sind übertrieben.“</td>
</tr>
<tr>
<td>Rassismuserfahrungen nicht verharmlosen.</td>
<td>Rassismuserfahrungen als solche ernst nehmen. Die Neigung zur Verharmlosung sollte abgebaut werden.</td>
<td>„Wenn wir weniger über Rassismus reden, gibt es ihn auch weniger.“</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nichtrassistische Alternativen mit betroffenen Eltern entwickeln.</td>
<td>„Jetzt sollen die auch noch über die Bücher und Spiele bestimmen dürfen.“</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>„Ich fand als Kind diese Geschichten und Lieder doch schön.“</td>
</tr>
</tbody>
</table>
7 Weiterbildungskonzept

Im Folgenden wird ein Weiterbildungskonzept ausgeführt, welches auf Basis der Ergebnisse der Studie die bereits tätigen Fachkräfte im Feld praxisnah an eine Auseinandersetzung mit Rassismus heranführt. Das Ziel ist es, den Abbau von Abwehrhaltungen dem Themenbereich gegenüber zu beginnen, der Reduktion eigener verdeckter oder offener rassistischer Handlungsstrukturen zu begegnen und letztendlich die individuelle wie institutionelle Rassismussensibilität in den Kitas in Rheinland-Pfalz zu erhöhen.

---

Weiterbildungskonzept
Stand: 01.02.20

*** Entwurf Prof. Dr. Stephan Bundschuh, Dr. Michael Müller ***

---

Rassismussensibilität fördern –
Neue Perspektiven für eine rassismussensible Professionalität in Kitas

I. Struktur


Alle Basismodule bestehen jeweils aus zwei Präsenztagen (Freitag und Samstag) mit einem Arbeitsumfang von 8 Unterrichtseinheiten (UE) zu 45 Minuten und einem ergänzenden Online-Angebot zum angeleiteten Selbststudium im Umfang von ebenfalls 8 UE. Für das ergänzende Online-Angebot werden auf der Lernplattform OLAT Texte und Arbeitsaufgaben eingestellt, die in speziell dazu eingerichteten Online-Foren diskutiert und bearbeitet werden müssen. Teils bauen die Online-Elemente auf die Präsenzphasen auf, teils fließen die Inhalte der Forendiskussion wieder in die
Präsenzlehre ein, sodass eine enge Verzahnung zwischen Online- und Präsenzunterricht sichergestellt ist. Die Vertiefungsmodule sind aufgrund ihrer praktischen und reflexiven Ausrichtung mit 12 Unterrichtseinheiten (UE) zu 45 Minuten als längere Präsenzveranstaltungen konzipiert.


Tabelle 29: Zeitlicher Umfang der Weiterbildung in Unterrichtseinheiten (UE) zu 45 Minuten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modul</th>
<th>Präsenzlehre</th>
<th>Online-Elemente</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Basismodul 1</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Basismodul 2</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Basismodul 3</td>
<td>16</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Vertiefungsmodul 4</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Vertiefungsmodul 5</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Praxismodul 6</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe</td>
<td>68</td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>

II. Abschluss

Zertifikat „Rassismussensibilität in Kitas“

III. Zielsetzung


Darüber hinaus verfolgt die Weiterbildung das Ziel, theoretisch fundiertes, aber praxisnahes Wissen zu vermitteln, welches die Fachkräfte in die Lage versetzt, sowohl selbst rassismussensibel zu handeln und somit Diskriminierungen vorzubeugen, als auch Veränderungen auf institutioneller Ebene anzustoßen. Die Weiterbildung ist somit als ein Beitrag zu einem gesellschaftlichen Zusammenleben zu verstehen, welches allen Mitgliedern, gleich welcher Orientierung oder Herkunft, gleichberechtigte Chancen am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, ermöglicht. Dies gilt insbesondere für die Kinder, aber ebenso für das Personal in den Kindertagesstätten. Gerahmt ist die
Weiterbildung daher in das Versprechen und die Pflicht demokratischer Gesellschaften, allen Mitgliedern als gleichwertig und gleichberechtigt zu begegnen und Hindernisse, die dem im Wege stehen, abzubauen oder gar nicht erst entstehen zu lassen.

Durch die Fokussierung auf den Bereich der Kindertagesstätten setzt die Weiterbildung genau dort an, wo die erste Auseinandersetzung mit Rassismus sowohl entwicklungspsychologisch als auch pädagogisch beginnen sollte. Auf Basis einer Studie, welche die Rassismussensibilität unter Fachkräften in Kitas in Rheinland-Pfalz untersuchte (Bundschuh & Müller 2019), kann begründet davon ausgegangen werden, dass für einen professionell-reflexiven Umgang mit Rassismus in Kindertagesstätten stetige Weiterbildungen und Auseinandersetzungen notwendig sind, um bislang fehlende oder unzureichende Kompetenzen der Fachkräfte in diesem Bereich auszugleichen.

IV. Curriculum

Im Mittelpunkt der Weiterbildung steht die Vermittlung von theoretischem Wissen und praktischen Kompetenzen, die eine rassismussensible Praxis in Kindertagesstätten oder anderen Institutionen der Sozialen Arbeit fördern. Folgende Inhalte stehen dabei im Vordergrund:

- Theorievermittlung und Erlangung vertiefter Kenntnisse zum Rassismus (in Deutschland)
- Geschichte, Definitionen und Funktionen des Rassismus
- Einführung in die Rassismuskritik
- Gesellschaftliche und ethische Grundlagen der Rassismuskritik
- Anti-Bias: Aufdecken eigener rassistischer Denk- und Handlungsstrukturen
- Fallanalysen konkreter rassismusrelevanter Vorkommnisse in Kindertagesstätten
- Reflexionen für den Kita-Alltag und mögliche Veränderungen der institutionellen Ausrichtungen aus rassismuskritischer Perspektive
- Handlungskompetenzen für die Prävention und Intervention rassistischer Vorkommnisse unter Kindern und Eltern
- Einüben eigener Positionierungen

Basismodul BM(1): Einführung in Rassismustheorien und Rassismuskritik
- Geschichte des Rassismus
- Einführung in die Rassismuskritik
- Gesellschaftliche und ethische Grundlagen der Rassismuskritik und der Analyse Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit
- „Critical whiteness“

Basismodul BM(2): Einführung in die vorurteilsbewusste Pädagogik
- Einführung in die theoretischen Grundlagen
- Einführung in den Situationsansatz
- Erarbeitung eigener Möglichkeiten der Umsetzung in der Kita
- Einführung in nicht-rassistische Materialien (Bücher, Spielmaterialien, Kinderlieder, Rituale etc.)
Basismodul BM(3): Anti-Bias-Training
• Aufdeckung eigener Vorurteile, Überzeugungen und affektiver Reaktion im Kontext Rassismus und Diskriminierung
• Erfahrungsoorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung
• Entwicklung alternativer Handlungsansätze zu diskriminierenden Kommunikations- und Interaktionsformen
• Anti-Bias als Querschnittsaufgabe in der Institution Kita kennenlernen

Basismodul VM(4): Fallanalysen A und B
A: Rassistische Vorfälle
• Vorstellung und Diskussion rassistischer Vorfälle in Kitas
• Welche Rolle spielen rassistische Vorstellungen der beteiligten Personengruppen (Fachkräfte, Kinder, Eltern, Trägervertreter*innen)?
• Wie wurde interveniert? Welche Präventionsmöglichkeiten wurden zum Einsatz gebracht?
B: Eigene Erfahrungen mit (rassistischer) Diskriminierung im Arbeitskontext
• Möglichkeit, eigene Erfahrungen mit Diskriminierung (in der Kita) einzubringen
• Welche Möglichkeiten kollegialer Unterstützung gibt es?

Vertiefungsmodul VM(5): Konzeptionsentwicklung für die Kita vor Ort
• Praktische Implementierungen präventiver Maßnahmen im Kontext Rassismus und Rassismussensibilität entwickeln

Praxismodul PM(6): Praxisreflexionen: Vorstellung und Reflexionen gelungener Praxis in der Kita
• Projektdurchführung in eigener Kita
• Gemeinsame Reflexionen

ECTS
Bei einem erfolgreichen Abschluss der zertifizierten Weiterbildung können ... ECTS-Punkte bescheinigt werden. ECTS (European Credit Transfer System) ist ein europaweit anerkanntes System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen in Hochschul- und Weiterbildungsangeboten.

Ausbildungsleitung
Prof. Dr. Stephan Bundschuh in Kooperation mit dem ILF und dem SPFZ, Mainz
Literaturverzeichnis


<table>
<thead>
<tr>
<th>Facette</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert (Standardabweichung)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klassischer Rassismus</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Aussiedler sollten bessergestellt sein als Ausländer, da sie deutscher Abstammung sind.</td>
<td>236</td>
<td>1.26 (0.67)</td>
</tr>
<tr>
<td>Die Weißen sind zu Recht führend in der Welt.</td>
<td>242</td>
<td>1.08 (0.45)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Klassischer Sexismus</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Für eine Frau sollte es wichtiger sein, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen.</td>
<td>254</td>
<td>1.07 (0.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>Frauen sollten sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen.</td>
<td>249</td>
<td>1.29 (0.71)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fremdenfeindlichkeit – Kitas</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Die vielen ausländischen Kinder in den Kitas stören die Entwicklungsmöglichkeiten der deutschen Kinder.</td>
<td>251</td>
<td>1.18 (0.50)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wenn Kitaplätze knapp werden, sollten deutsche Kinder bevorzugt werden.</td>
<td>247</td>
<td>1.21 (0.69)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Antisemitismus</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Juden haben in Deutschland zu viel Einfluss.</td>
<td>234</td>
<td>1.03 (0.23)</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich finde es gut, dass wieder mehr Juden in Deutschland leben. (rekodiert)</td>
<td>186</td>
<td>4.12 (1.34)</td>
</tr>
<tr>
<td>Durch ihr Verhalten sind Juden an ihren Verfolgungen mitschuldig.</td>
<td>235</td>
<td>1.07 (0.33)</td>
</tr>
<tr>
<td>Viele Juden versuchen, aus der Vergangenheit des Dritten Reiches heute ihren Vorteil zu ziehen.</td>
<td>204</td>
<td>1.41 (0.89)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Muslimfeindlichkeit</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Durch die vielen Muslime fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land.</td>
<td>241</td>
<td>1.59 (0.89)</td>
</tr>
<tr>
<td>Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.</td>
<td>239</td>
<td>1.13 (0.52)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Antiziganismus</strong></td>
<td>217</td>
<td>3.49 (1.61)</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------</td>
<td>-----</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich hätte keine Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegenwart aufhalten. (rekodiert)</td>
<td>193</td>
<td>1.67 (1.02)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sinti und Roma neigen zur Kriminalität.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>Abwertung asylnsuchender Menschen</strong></th>
<th>205</th>
<th>2.78 (1.35)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein. (rekodiert)</td>
<td>178</td>
<td>1.87 (1.05)</td>
</tr>
<tr>
<td>Die meisten Asylbewerber werden in ihrem Heimatland gar nicht verfolgt.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>Homosexuellenabwertung</strong></th>
<th>247</th>
<th>1.11 (0.45)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen.</td>
<td>232</td>
<td>4.21 (1.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>Es ist gut, dass Ehen zwischen zwei Frauen bzw. zwischen zwei Männern erlaubt sind. (rekodiert)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>