

Forschungsbericht

**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 Sozialwis-
senschaften der Hochschule Koblenz

Stand: Februar 2020

Kontakt:

Prof. Dr. Stephan Bundschuh: bundschuh@hs-koblenz.de

Dr. Michael Müller: mimueller@dji.de

gefördert durch



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



Förderdauer: Oktober 2018 – Dezember 2019

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	3
TABELLENVERZEICHNIS	5
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	7
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	9
GLOSSAR.....	9
1. ZIELE DER UNTERSUCHUNG	10
2. THEORETISCHE RAHMUNG.....	10
3. ALLGEMEINE FRAGESTELLUNGEN	13
4. METHODISCHES VORGEHEN	13
4.1 DIE QUANTITATIVEN ERHEBUNGEN IM ÜBERBLICK (<i>FACHKRÄFTEBEFRAGUNG, ELTERNBEFRAGUNG, METHODIK</i>)	14
4.2 DIE QUALITATIVE STUDIE IM ÜBERBLICK.....	16
5 STUDIENERGEBNISSE	18
5.1 QUANTITATIVE ERHEBUNG: <i>FACHKRÄFTESTICHPROBE</i>	18
5.1.1 STICHPROBENBESCHREIBUNG	18
5.1.2 SZENARIOMESSUNGEN.....	21
5.1.3 DESKRIPTIVE ERGEBNISSE: ABWERTENDE EINSTELLUNGEN (<i>GRUPPENBEZOGENE MENSCHENFEINDLICHKEIT</i>).....	29
5.1.4 SYMBOLISCHER, ANTI-MUSLIMISCHER RASSISMUS	47
5.1.5 DESKRIPTIVE ERGEBNISSE: GENERALISIERTE EINSTELLUNGEN (<i>URSACHENFAKTOREN</i>)	50
5.1.6 DESKRIPTIVE ERGEBNISSE: KITAKONTEXT UND ALLTAGSBEOBSACHTUNGEN	55
5.1.7 DESKRIPTIVE ERGEBNISSE: KOMPETENZEINSCHÄTZUNGEN DER KITAFACHKRÄFTE.....	59
5.1.8 DESKRIPTIVE ERGEBNISSE: FORT-/WEITERBILDUNGSBEDARF	62
5.1.9 ERSTE ZUSAMMENHANGSANALYSEN	64
5.1.10 ZUSAMMENFASSUNG: QUANTITATIVE ERHEBUNG FACHKRÄFTE	73
5.1.11 ERGEBNISSE CLUSTERANALYSE	76
5.2 QUANTITATIVE ERHEBUNG: <i>ELTERN</i>	80
5.3 QUALITATIVE ERHEBUNG: <i>FACHKRÄFTE</i>	83
5.3.1 AUSWERTUNG (QUALITATIVE INHALTSANALYSE)	85
5.3.1.1 FRAGESTELLUNG I: VORFÄLLE VON DISKRIMINIERUNG UND RASSISMUS IN DEN KITAS	85
5.3.1.2 FRAGESTELLUNG II: EINSTELLUNGEN ZUM RASSISMUS.....	89
5.3.1.3 FRAGESTELLUNG III: MAß AN RASSISMUSSENSIBILITÄT	91
5.3.1.4 FRAGESTELLUNG IV: FORT- UND WEITERBILDUNGSBEDARFE IM KONTEXT EIGENER KOMPETENZEINSCHÄTZUNGEN IM BEREICH DISKRIMINIERUNG UND RASSISMUS	93
5.3.2 EXPLORATION DER ERGEBNISSE	94
6 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE PRAXIS	97
6.1 HANDLUNGSEMPFEHLUNG I: <i>RASSISMUS ALS RELEVANTES PROBLEM WAHRNEHMEN</i>	97
6.2 HANDLUNGSEMPFEHLUNG II: <i>DIE EIGENE POSITION IM GEFLECHT DES RASSISMUS REFLEKTIEREN</i>	99

6.3	HANDLUNGSEMPFEHLUNG III: <i>DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN ERNST NEHMEN</i>	101
7	WEITERBILDUNGSKONZEPT	103
	LITERATURVERZEICHNIS	107
	ANHANG.....	109

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 (Fachkräftestichprobe).....	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 Mittelwertindex 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 Mittelwertindex 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 "Rassismussensibilität" und den Einschätzungen in den Szenariomessungen 1+2 ..	64
Tabelle 18: Theoretischer Zusammenhang zwischen dem Konzept der "Rassismussensibilität" und den Einschätzungen in den Szenariomessungen 3+4 ..	65
Tabelle 19: Theoretischer Zusammenhang zwischen dem Konzept der "Rassismussensibilität" 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	54
Abbildung 32: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf die Kinder in den Kitas	55
Abbildung 33: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf die Mitarbeiter*innen in den Kitas	56
Abbildung 34: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf den Stadtteil/Sozialraum der Kitas	56
Abbildung 35: Ausgrenzende Verhaltensweisen: Kinder	57
Abbildung 36: Ausgrenzende Verhaltensweisen, einstellungsbasiert: Eltern	58
Abbildung 37: Ausgrenzende Verhaltensweisen, einstellungsbasiert: Kolleg*innen.....	58
Abbildung 38: Graphische Darstellung der eigenen Kompetenzeinschätzung und des eigenen Fortbildungsbedarfs (N~300/400).	61
Abbildung 39: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (1) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 2.	68
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: $\beta=0.35^{**}$ (N=220); $\beta=0.85^{*}$ (N=49); GSEM (mit Stata 15.1).	68
Abbildung 41: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (2) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 4.	70
Abbildung 42: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (2) und Etabliertenvorrechte als "quasi-kausale" Ursachen der Deutungen in Szenario 4.	70
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.	71
Abbildung 44: Logistisches Regressionsmodell: Autoritarismus und symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (2) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 6..	72
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: $\beta=0.94^{**}$ + $\beta=-1.71^{**}$ (N=30); GSEM (mit Stata 15.1).	73
Abbildung 46: Ergebnis der Clusterbildung (N=125)	80
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).	83
Abbildung 49: Übersicht Hauptkategorien und Anzahl der Codierungen (Qualitativer Datensatz: Fachkräfte; N=7); Darstellung aus MAXQDA.....	85
Abbildung 50: Aussagenverteilung bezogen auf das Niveau der geäußerten Rassismussensibilität durch die Fachkräfte.....	92

Abkürzungsverzeichnis

AME	„Average marginal effect“; statistische Größe des gemittelten Zusammenhangs einer erklärenden Variablen mit der „Eintrittswahrscheinlichkeit“ bei logistischen Regressionsanalysen.
RLP	Rheinland-Pfalz
M	Mittelwert
SD	Standardabweichung
α	Cronbach´s Alpha (Maß für die Reliabilität einer Skala)
β	Regressionskoeffizient
R^2	Determinationskoeffizient (Anteil erklärter Varianz in einem Regressionsmodell)
or	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.

Glossar

Explorative Faktorenanalyse	Datenreduzierendes Verfahren zur Aufdeckung systematischer Zusammenhänge zwischen einzelnen Variablen.
Merkmal	Eigenschaften einer Person oder einer Institution, z. B. die Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche oder die Höhe einer Einstellungsausprägung einer Fachkraft.
Onlinebefragung	Standardisierte Befragung anhand eines Fragebogens über das Internet.
Randomisierung	Zufällige Zuordnung von Mess-Items oder Personen zu Erhebungsbedingungen.
Regressionsanalyse	Statistisches Verfahren, mit dem berechnet wird, wie eine abhängige Variable von einer oder mehreren unabhängigen Variablen beeinflusst wird.
Suppressionseffekt	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).
B	Interviewte Fachkraft (<i>befragte Person</i>)
I	Interviewer im Interview

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

Im Forschungsfeld der Studie liegen unterschiedliche, teils sich ergänzende, teils konkurrierende Erklärungsansätze vor. Die Rechtsextremismusforschung analysiert politisch und weltanschaulich motivierte Lebens- und Aktionsformen, die ein auf Abstammung gründendes Volksverständnis mit Chauvinismus und Gewaltakzeptanz gegen Nichtzugehörige verbinden. Dieser Interpretationsansatz erweist sich für Kindertageseinrichtungen als zu spezifisch politisch orientiert, um Problemlagen in diesem Bereich angemessen zu eruieren (Dieckerhoff 2015).

Das Konzept der *Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit*, maßgeblich von Wilhelm Heitmeyer entwickelt und u. a. von Andreas Zick und Beate Küpper fortgeführt (Heitmeyer 2002–2012; Zick et al. 2008; Zick et al. 2019), fokussiert im Unterschied dazu vielfältige Vorurteilmuster und Ausgrenzungsstrukturen, die im Alltag wirken, und stellt ihre wechselseitige Verweisung als Syndrom dar. Insgesamt 13 gruppenbezogene Ausgrenzungsformen werden 2019 genannt: Rassismus, Sexismus, Fremden- und Ausländerfeindlichkeit, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Abwertung von Sinti und Roma, Abwertung asylsuchender und geflüchteter Menschen, Abwertung homosexueller Menschen, Abwertung von Trans* Menschen, Abwertung wohnungsloser Menschen, Abwertung von Menschen mit Behinderung, Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen, Etabliertenvorrechte (Zick et al. 2019, S. 58). Diese Ausdifferenzierung ermöglicht, Verschiebungen im öffentlichen Diskurs wahrzunehmen und diese Veränderungen in Relation zur breiteren gesellschaftlichen Entwicklung zu setzen. Dieser Ansatz weist sich insbesondere durch quantitativ-empirische

Forschungsergebnisse aus. Allerdings suggeriert die Ausdifferenzierung der Feindlichkeiten auch eine Verschiedenheit der Ausgrenzungsformen, die die Gleichförmigkeit der Argumentationsstruktur der Ausgrenzung wenig in den Blick nimmt und – da der (sozialpsychologischen) Vorurteilsforschung verhaftet – individuelle Einstellungen gegenüber strukturellen und institutionellen Kontexten ins Zentrum stellt. Zudem wird der Begriff Rassismus entgegen den aktuellen Forschungstendenzen erheblich verengt, während Begriffe wie „Fremdenfeindlichkeit“ oder „Ausländerfeindlichkeit“ trotz langjähriger Kritik an ihrer unzutreffenden Objektbezeichnung im Syndrom *Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit* nach wie vor verwendet werden (Bundschuh 2019).

Hier wiederum liegt die Stärke des rassismuskritischen Ansatzes (Melter/Mecheril 2009; Scharathow/Leiprecht 2009; Kalpaka et al. 2017), der die individuellen Ausgrenzungen in der Analyse von alltäglichen Diskriminierungspraxen mit strukturellen und institutionellen Aspekten verbindet und im Präventionsbereich eine eigene Pädagogik mit Übergängen zur Migrationspädagogik entwickelt hat (Mecheril 2016). Bei diesem Ansatz wird z. B. Muslimfeindlichkeit als *antimuslimischer Rassismus* bezeichnet, während das, was unter „Fremdenfeindlichkeit“ verstanden wird, nämlich die Ablehnung von Menschen aufgrund ihrer nationalen, ethnischen oder kulturellen Andersheit, als *kulturalistischer* oder *differenzieller Rassismus* eingeordnet wird. Die Abwertung von Obdachlosen oder Langzeitarbeitslosen fällt unter die Kategorie des *sozialen Rassismus*. Ebenso werden im Antisemitismus und Antiziganismus starke Ähnlichkeiten in der Grundstruktur zu Rassismus auf Basis von Nationalismus, Ethnizismus oder Kulturalismus festgestellt. Die breitere, weil auf Alltag und Diskurs orientierte, aber definitorisch spezifische Verwendung des Begriffs Rassismus orientiert sich dabei am Rassismusverständnis der *Cultural Studies*. Sie betrachten den biologistischen Rassismus als historische Spezialform allgemeinerer und damit alltäglicherer rassistischer Argumentationsmuster. Ihr Vertreter Stuart Hall beschreibt den Kern des Rassismus folgendermaßen:

„Der rassistische Diskurs [...] bündelt die den jeweiligen Gruppen zugesprochenen Charakteristika in zwei binär entgegengesetzte Gruppen. Die ausgeschlossene Gruppe verkörpert das Gegenteil der Tugenden, die die Identitätsgemeinschaft auszeichnet. [...] weil wir rational sind, müssen sie irrational sein, weil wir kultiviert sind, müssen sie primitiv sein, [...] wir denken, sie tanzen usw. Jede Eigenschaft ist das umgekehrte Spiegelbild der anderen. Dieses System der Spaltung der Welt in ihre binären Gegensätze ist das fundamentale Charakteristikum des Rassismus, wo immer man ihn findet“ (Hall 2000, S. 14).

Zudem nimmt die Rassismuskritik die Betroffenenperspektive deutlich in den Blick, es handelt sich um einen Forschungsansatz, der maßgeblich von Wissenschaftler*innen mit Minderheitenerfahrung 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

Es wird davon ausgegangen, dass entgegen vorhandener rassistischer Strukturen in der Gesellschaft auch von Einzelpersonen ein Maß an *Rassismussensibilität* erreicht werden kann, welches als Gegengewicht zur *Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit* und des Rassismus verstanden und als Präventions- wie Interventionsressource nutzbar zu machen ist. Die am Ende dieser Studie vorgestellten Handlungsempfehlungen setzen genau an dieser Stelle an und haben das Ziel, rassismussensible Einstellungen und Handlungsalternativen als Teil des professionellen Selbstverständnisses und des Handlungsrepertoires der Fachkräfte in Kitas anzuregen.

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.

¹ Der Versuch der Verbindung beider Paradigmen ist bereits implizit angelegt. So schreiben Zick et al. (2019: 59 Fußn. 1): „Wir denken nicht, dass sich diese verschiedenen Rassismusdefinitionen grundsätzlich ausschließen und gehen nicht davon aus, dass sich Vorurteils- und Rassismuskritik ausschließen müssen.“ Dies geht aber nicht ohne theoretische Reibungen und Klärungen (Bundschuh 2019).

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.

Übergreifend zielt das Vorhaben darauf ab, Aussagen darüber treffen zu können, welches Ausmaß insbesondere nach Einschätzung von Fachkräften diese Phänomene in rheinland-pfälzischen Kindertageseinrichtungen haben und wie im Kita-Alltag damit umgegangen wird. Daneben sollen basierend auf den Ergebnissen Präventionsansätze aufgezeigt und Handlungsempfehlungen für die Praxis formuliert werden.

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 rassismusrelevanten 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 (teilloffene 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 $SD=0.5$.

Bei jeder Skalierung ist aus forschungsethischen Gründen auch eine Antwortkategorie „keine Angabe“ explizit vorgegeben². Teilnehmende, die bei spezifischen Fragen keine Antwort geben wollten, konnten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Wie in standardisierten Befragungen üblich, war die Reihenfolge der Fragen festgelegt. Dennoch haben in dieser Befragung nicht alle Teilnehmenden alle Fragen präsentiert bekommen. Dies ist bedingt durch die Randomisierungen vor den sechs Szenariomessungen und vor einem integrierten Surveyexperiment. Dadurch wurden die Teilnehmenden zufällig nur einem der sechs Szenarien zugeordnet und bei dem Surveyexperiment jeweils nur einer der zwei Experimentalbedingungen. Daraus folgt, dass jede/r Teilnehmende nur eines der sechs Szenarien beantworten konnte und im Surveyexperiment entweder mit der Formulierung „rassistische Ausgrenzungen“ oder „diskriminierende Ausgrenzungen“ konfrontiert war. Diese experimentellen Variationen betreffen – bezogen auf die Szenariomessungen – sowohl die Fachkräfteerhebung als auch die Elternerhebung, das Surveyexperiment wurde hingegen nur in der Fachkräfteerhebung durchgeführt. Auf Basis verschiedener Variablen und der Zustimmungen durch die Fachkräfte wurden die Fachkräfte sechs Clustern zugeordnet, um anschließend mit den Fachkräften, die möglichst repräsentativ für eines der Cluster sind, vertiefende Interviews durchführen zu können. Das Interviewmaterial wurde der qualitativen Studie zugrunde gelegt.

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

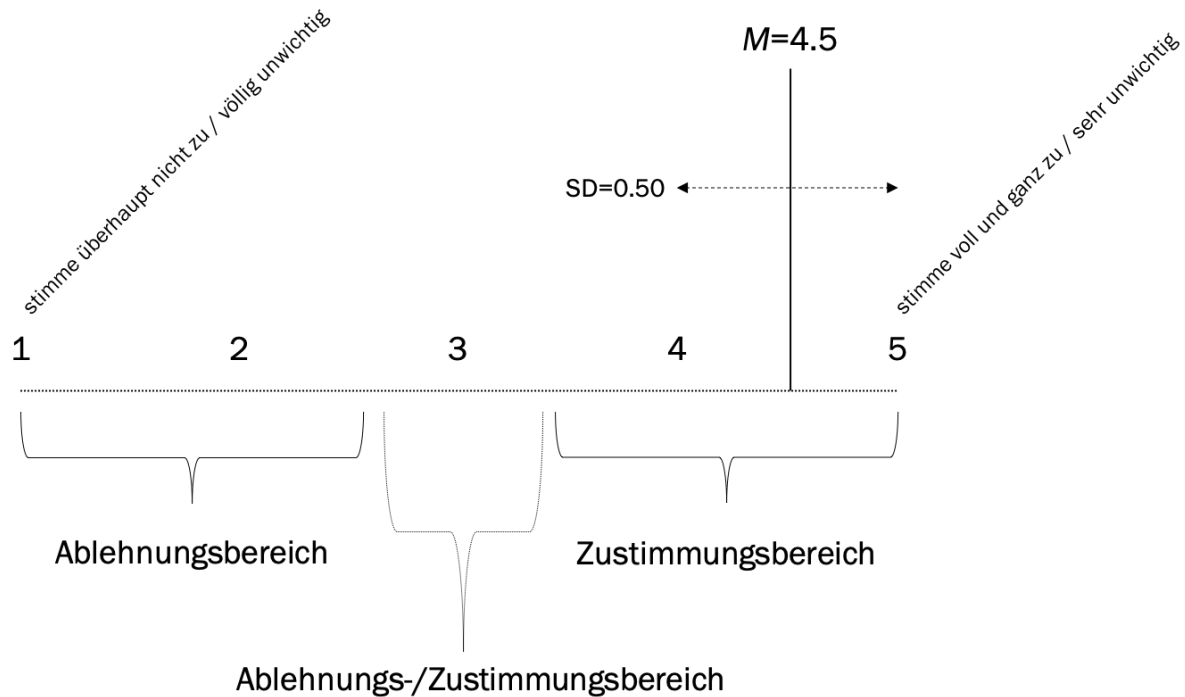


Abbildung 1: Graphische Darstellung der verwendeten 5er-Likert Skala

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 rekurren die qualitativen 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%³. 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).

Bevor der Onlinefragebogen im Feld eingesetzt wurde, ist dieser durch ein Pretest-Verfahren vorgetestet worden, sodass das Erhebungsinstrument sowohl auf innere Kohärenz als auch auf mögliche überhöhte Reaktivitäten der Items abgesichert werden konnte. Zu diesem Zweck wurde der Fragebogen mit Expert*innen als auch mit Fachkräften zuvor erörtert (N=9) und entsprechend angepasst. Den Onlinefragebogen haben schließlich ca. 530 Fachkräfte anteilig und 253 Fachkräfte vollständig beantwortet⁴. Wie in Befragungen üblich, sank die Fallzahl mit fortschreitender Dauer der Befragung. Für die Auswertungen werden aber stets alle gültigen Fälle der erhobenen Merkmale verwendet.

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

Teilnehmer*innen	N=1487 (brutto)	N~530/253 ⁵ (netto)		
Räumliche Verortung der Kitas	kreisfreie Städte	Landkreise		
RLP	33% ⁶	67%		
Stichprobe (N=535)	18%	82%		
Kitagröße	0-3 Jahre	2-8 Jahre (ohne Schulkinder)	5-14 (nur Schulkinder)	Kinder aller Altersstufen
RLP	60 (2%)	870 (34%)	99 (4%)	1498 (59%)
Stichprobe (N=538)	4%	41%	4%	51%

³ Die Berechnung der Rücklaufquote ergibt sich wie folgt. Im Jahr 2018 gab es in RLP 2.527 Kitas. Wenn über beide E-Mail-Verteiler 80% der Kitas erreicht wurden entspricht dies 2.021 Kitas. Wenn die Gesamtstichprobe (N=1487) zugrunde gelegt wird, entspräche dies einer Rücklaufquote von 74%, jedoch hat nur ein Teil der Befragten den Fragebogen zumindest anteilig ausgefüllt (N~530). Wird diese Anzahl als Grundlage verwendet und ferner davon ausgegangen, dass pro Kita nur eine Person teilgenommen hat, ergibt sich eine theoretische Rücklaufquote von 26%. Genauer lässt sich dies anhand der vorliegenden Daten, auch aus datenschutzrechtlichen Gründen, nicht bestimmen.

⁴ Fünf Fälle mussten aus der Auswertung ausgeschlossen werden, da sie entweder explizit nicht aus Rheinland-Pfalz stammen oder eine Zuordnung nicht möglich war.

⁵ N=253 Befragte haben den Onlinefragebogen vollständig beantwortet und stammen dabei aus Rheinland-Pfalz.

⁶ Prozentwerte sind stets ohne Nachkommastellen gerundet.

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

	männlich	weiblich	divers
Geschlecht (N=471)	7%	93%	0%
	Mit Migrationshintergrund	Ohne Migrationshintergrund	
Migrationshintergrund (N=470)	7%	93%	
Alter (N=470)	M=46.40 Jahre (SD=11.16)		
Berufsjahre (N=529)	M=21.60 Jahre (SD=12.06)		

⁷ Die Überrepräsentanz ist bedingt durch die Art der Stichprobenziehung. Da die Kitaleitungen durch die E-Mail-Verteiler kontaktiert wurden, ist es naheliegend, dass mehrheitlich Kitaleitungen 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 Kitaleitungen 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).

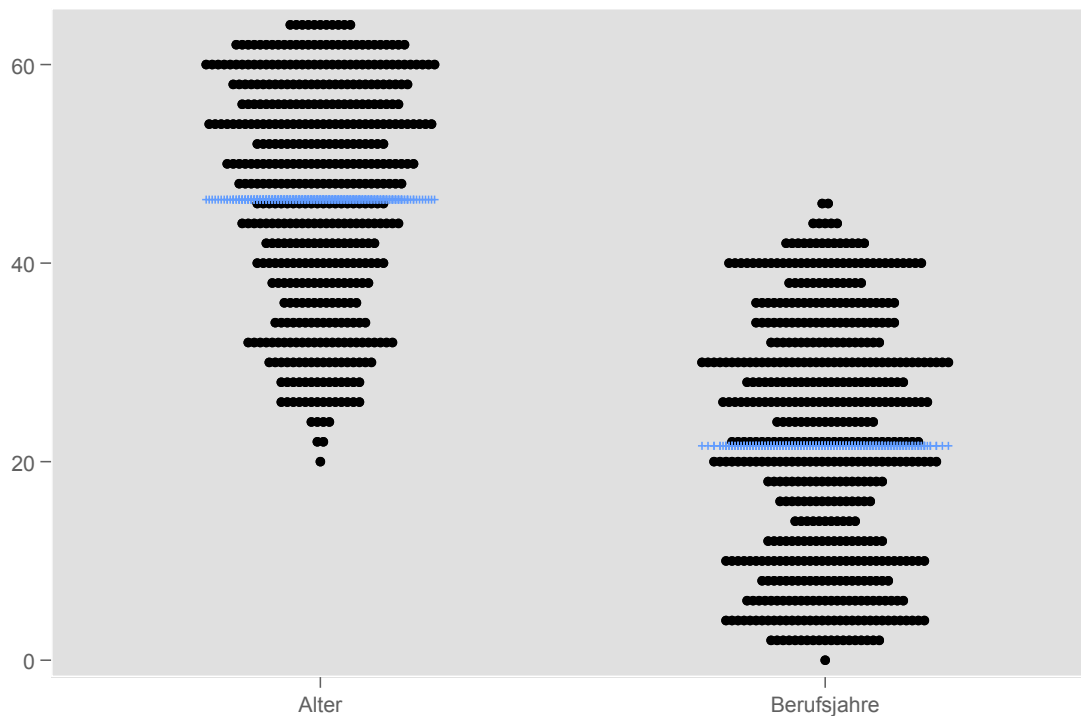


Abbildung 2: Altersverteilung und Verteilung der Berufsjahre. Die blaue Linie markiert den Mittelwert des jeweiligen Merkmals in der Fachkräfte-Stichprobe

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 geregelten 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 Kitagröße in der Stichprobe

	Kitaleitung	Vollzeit	Teilzeit	Anerkennungsjahr
Funktionen in der Kita ⁹ (N=538)	73%	11%	9%	1%
	Unter 10 Stunden	10 bis 20 Stunden	21 bis 39 Stunden	
Arbeitszeit (N=536)	1%	4%	95%	
	etwas mehr als im Vertrag	erheblich mehr als im Vertrag	entspricht Vertrag	
Faktische Arbeitszeit (N=533)	60%	18%	22%	
	Anzahl der Kinder			
Kitagröße (N=529)	M=75.95 (SD=35.76)			

Von besonderem Interesse für diese Untersuchung sind die eigenen Diskriminierungserfahrungen 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

	Nein	Ja, selten	Ja, manchmal	Ja, häufig	Ja, sehr häufig
Eigene Diskriminierungserfahrung (N=391)	74%	11%	11%	3%	1%

5.1.2 Szenariomessungen

In Anlehnung an die Konzeption von Killen und Richardson (2010) wurde in der Onlineerhebung unter den Fachkräften und Eltern eine Szenariomessung integriert. Gezeigt wurden Illustrationen von nicht eindeutigen sozialen Situationen mit zwei Kindern, die mit der Aufforderung zur Deutung durch die Befragten versehen wurden. Abbildung 3 zeigt die Variationen der Szenarios, welche sich ausschließlich auf die Hautfarben der Kinder bzw. auf das Tragen oder Nicht-Tragen eines Kopftuchs beziehen. Ferner sind männliche und weibliche Kinder dargestellt, die einzelnen Szenarios sind aber geschlechtshomogen gehalten. Die Kinder sind mit Namen versehen, deren Passung zur Darstellung und deren

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).

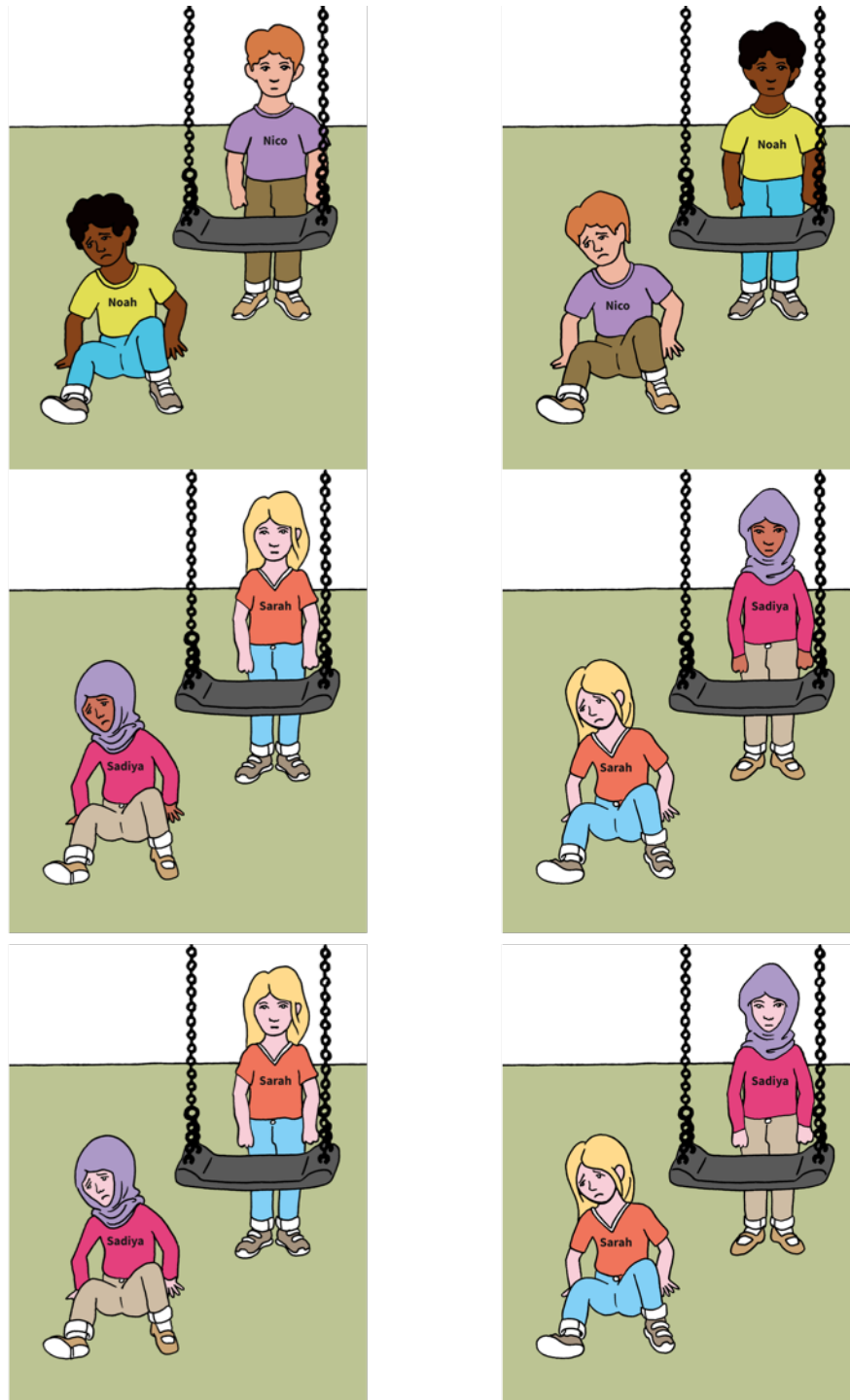


Abbildung 3: Szenariodarstellungen in der Onlineerhebung (Fachkräftestichprobe); Nummerierung wie folgt: Szenario 1: Nico-Noah (oben links); Szenario 2: Noah-Nico (oben rechts); Szenario 3: Sarah_weiß-Sadiya_schwarz (mitte links); Szenario 4: Sadiya_schwarz-Sarah_weiß (mitte rechts); Szenario 5: Sarah_weiß-Sadiya_weiß (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 Schaukel] hat [Kind von der Schaukel] geschubst.
- [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* ($\chi(5)=69.89$, $p<0.001$). 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.

Tabelle 5: Ergebnisse der Einschätzungen in den Szenariomessungen (Fachkräftestichprobe)

	N	„Schubsen“	„Warten“
Szenario 1: Nico-Noah	72	68%	32%
Szenario 2: Noah-Nico	90	33%	67%
Szenario 3: Sarah-Sadiya(schwarz)	65	68%	32%
Szenario 4: Sadiya(schwarz)-Sarah	62	29%	71%
Szenario 5: Sarah-Sadiya(weiß)	81	77%	23%
Szenario 6: Sadiya(weiß)-Sarah	59	31%	69%
N(gesamt)	429		
$\chi(5)=69.89$, $p<0.001$			

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

1. [Kind 1] hat [Kind 2] geschubst, weil [er/sie] [ihn/sie] wegen [ihrer/seiner] Hautfarbe/Religionszugehörigkeit nicht mag¹⁰.
2. [Kind 1] kann [Kind 2] aus einem anderen Grund geschubst haben.

Hatten sich die Fachkräfte jedoch für das „Warten“ entschieden, wurde ihnen direkt die konträre Deutung präsentiert (*[Kind 1] hat [Kind 2] geschubst*) und sie wurden nach ihrer Zustimmung oder Ablehnung zu dieser alternativen Interpretation befragt. Wurde hingegen das „Schubsen“ durch die Fachkräfte unterstellt, folgte nach der Frage nach der Begründung ebenfalls die konträre Deutung (*[Kind 2] ist gefallen*) und die Fachkräfte wurden nach ihrer Zustimmung oder Ablehnung zu dieser alternativen Interpretation befragt.

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:

„Die Situation ist nicht eindeutig. Wenn Sie nun hören, dass [Kind 2] nicht von [Kind 1] geschubst wurde, sondern gefallen sein soll.“

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.

Nach Konfrontation mit der konträren Deutung des „Wartens“ bzw. des „Schubsens“ sind die Fachkräfte, die sich zunächst für das „Schubsen“ bzw. das „Warten“ entschieden hatten, je nach Szenario von den konträren Deutungen unterschiedlich stark überzeugt. Auch bei der Frage, als wie „verharmlosend“ das „Warten“ von diesen Fachkräften eingeschätzt wird bzw. als wie voreingenommen oder rassistisch die konträre Deutung des „Schubsens“ eingeschätzt wird, gibt es zwischen den Szenarios Abweichungen. Zu bedenken ist an dieser Stelle erneut, dass durch die Zufallszuordnung der Fachkräfte auf die sechs Szenarios eine Gleichverteilung unterschiedlicher Fachkräfte in den Szenarios anzunehmen ist, sodass – mit Einschränkung bezogen auf die Stichprobengröße – die Ergebnisse der einzelnen Szenarios generalisierbar sind.

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)



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

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)



	„Schubsen“		„Warten“	
N=90	33%		67%	
Szenario 2	...wegen der Hautfarbe	...aus einem anderen Grund		
	0%	100% (N=29)		
Alternative Deutung	„Nico ist (doch) gefallen“		„Noah hat Nico (doch) geschubst“	
	Deutung passend	Deutung verharmlosend	Deutung passend	Deutung rassistisch
	3.44 (N=27)	2.33 (N=15)	1.83 (N=48)	1.97 (N=39)

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)



	„Schubsen“		„Warten“	
N=65	68%		32%	
Szenario 3	...wegen der Hautfarbe	...wegen der Religionszugehörigkeit	...aus einem anderen Grund	
	0%	0%	100% (N=41)	
Alternative Deutung	„Sadiya ist (doch) gefallen“		„Sarah hat Sadiya (doch) geschubst“	
	Deutung passend	Deutung verharmlosend	Deutung passend	Deutung voreingenommen
	3.84 (N=37)	2.10 (N=21)	2.00 (N=15)	3.74 (N=19)

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: $M=2.22$), 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)



	„Schubsen“		„Warten“	
N=62	29%		71%	
Szenario 4	...wegen der Hautfarbe	...wegen der Religionszugehörigkeit	...aus einem anderen Grund	
	0%	0%	100% (N=15)	
Alternative Deutung	„Sarah ist (doch) gefallen“		„Sadiya hat Sarah (doch) geschubst“	
	Deutung passend	Deutung verharmlosend	Deutung passend	Deutung rassistisch
	4.25 (N=12)	1.80 (N=10)	2.22 (N=36)	2.29 (N=31)

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)



	„Schubsen“		„Warten“	
N=81	77%		23%	
Szenario 5	...wegen der Religionszugehörigkeit	...aus einem anderen Grund		
	2% (N=1)	98% (N=57)		
Alternative Deutung	„Sadiya ist (doch) gefallen“		„Sarah hat Sadiya (doch) geschubst“	
	Deutung passend	Deutung verharmlosend	Deutung passend	Deutung voreingenommen
	3.59 (N=54)	2.13 (N=38)	2.00 (N=14)	4.00 (N=17)

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)



	„Schubsen“		„Warten“	
N=59	31%		69%	
Szenario 6	...wegen der Religionszugehörigkeit	...aus einem anderen Grund		
	0%	100% (N=16)		
Alternative Deutung	„Sarah ist (doch) gefallen“		„Sadiya hat Sarah (doch) geschubst“	
	Deutung passend	Deutung verharmlosend	Deutung passend	Deutung Rassistisch
	3.33 (N=15)	1.92 (N=12)	2.47 (N=30)	2.30 (N=30)

Bezogen auf die Konfrontation mit alternativen Deutungsmöglichkeiten zeigen die Fachkräfte an, dass sie kindliches rassistisches Verhalten nicht annehmen, es kommt sozusagen in ihrem Deutungshorizont nicht vor. Die an sie herangetragene Deutung des Schubsen zwischen Kindern der Mehrheitsgesellschaft und Kindern, die zu einer Minderheit gezählt werden können, wird ebenfalls nicht als möglicherweise rassistisch angenommen. Da diese alternative Deutung eher als voreingenommen klassifiziert wird, zeigt dies an, dass die Terminologie „Rassismus“ ausschlaggebend ist. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass aus Sicht der Fachkräfte ein Verhalten, sobald es rassistisch motiviert sein könnte („ein Kind schubst ein anderes Kind aufgrund der Hautfarbe“), anders erklärt wird und gleichzeitig, wenn eine Verhaltensdeutung als rassistisch eingeordnet werden könnte, dies nicht vollzogen wird. Zwar ist die Reichweite dieser Szenariomessungen inhaltlich begrenzt und die Erhebungssituation aufgrund des experimentellen Designs artifiziell, dennoch zeichnet sich hier eine Grundüberzeugung ab, in der *Rassismus* als interpretative Kategorie nicht vorkommt. Die feinen Unterschiede zwischen den Szenarios werden an dieser Stelle aufgrund der kleinen Substichproben pro Szenario nicht interpretiert.

5.1.3 Deskriptive Ergebnisse: Abwertende Einstellungen (*Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit*)

In dieser Untersuchung wird auf etablierte Skalen zur Erhebung generalisierter Einstellungen zurückgegriffen. Aufbauend auf Erkenntnissen der sozialpsychologischen Vorurteilsforschung (Zick et al. 2008; Zick et al. 2019) wurden die *Soziale Dominanzorientierung* (Sidanius & Pratto 1999), eine Skala zur Messung des rechtsgerichteten *Autoritarismus* (Altemeyer 1981) als auch eine *ökonomistische Werthaltung* (Groß & Hövermann 2014) erfasst. Die Auswahl lässt sich dadurch begründen, dass die *Soziale Dominanzorientierung* und der rechtsgerichtete *Autoritarismus* in der Forschung als zentrale Ursachen für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeitseinstellungen bzw. „generalisierte Vorurteile“ ausgemacht werden können (Zick et al. 2008; Bäckström & Björklund 2007). Eine *ökonomistische Werthaltung* ist ferner „die Anwendung ökonomischer Kriterien auf die Bewertung ganzer Bevölkerungsgruppen“ (Groß & Hövermann 2014: S. 108) und repräsentiert daher eine Tendenz in modernen, kapitalistischen Gesellschaften, ökonomistische Kriterien auch über den Bereich des Wirtschaftlichen hinaus zur Anwendung zu bringen. Gemeinsam ist allen drei Einstellungsclustern, dass erwartet wird, dass höhere Ausprägungen vermehrte Zustimmungen zu gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeitseinstellungen als auch zu rassistischen Einstellungen zur Folge haben. Die Erfassung menschenfeindlicher Einstellungen erfolgt graduell, d. h. in der Erhebung konnten die befragten Personen ihre Zustimmungen und Ablehnungen zu Aussage-Items, welche reliabel Facetten *Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit* messen, abstufen. Dafür wurden Items verwendet, die bereits in zahlreichen Studien in Deutschland zur Anwendung kamen. Beispielsweise wurde die Abwertung von Langzeitarbeitslosen über die folgenden zwei Items erfasst:

- „Die meisten Langzeitarbeitslosen sind daran interessiert, einen Job zu finden.“ (*rekodiert*¹¹)
- Ich finde es empörend, wenn sich die Langzeitarbeitslosen auf Kosten der Gesellschaft ein bequemes Leben machen.

Nach dieser Konzeption haben die Personen, die der zweiten Aussage „voll und ganz“ und der ersten Aussage „überhaupt nicht“ zustimmen, ausgeprägt abwertende Einstellungen gegenüber Langzeitarbeitslosen. Dieses Erhebungsverfahren wurde für jede Facette mit jeweils zwei Items in dem Fragebogen zur Anwendung gebracht, sodass sich alle Facetten des Syndroms *Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit* erfassen lassen.¹² Ferner sind die erwähnten Ursachenfaktoren (*Autoritarismus*, *soziale Dominanzorientierung*, *ökonomistische Werthaltung*) ebenfalls mit jeweils zwei Items gemessen worden.

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).

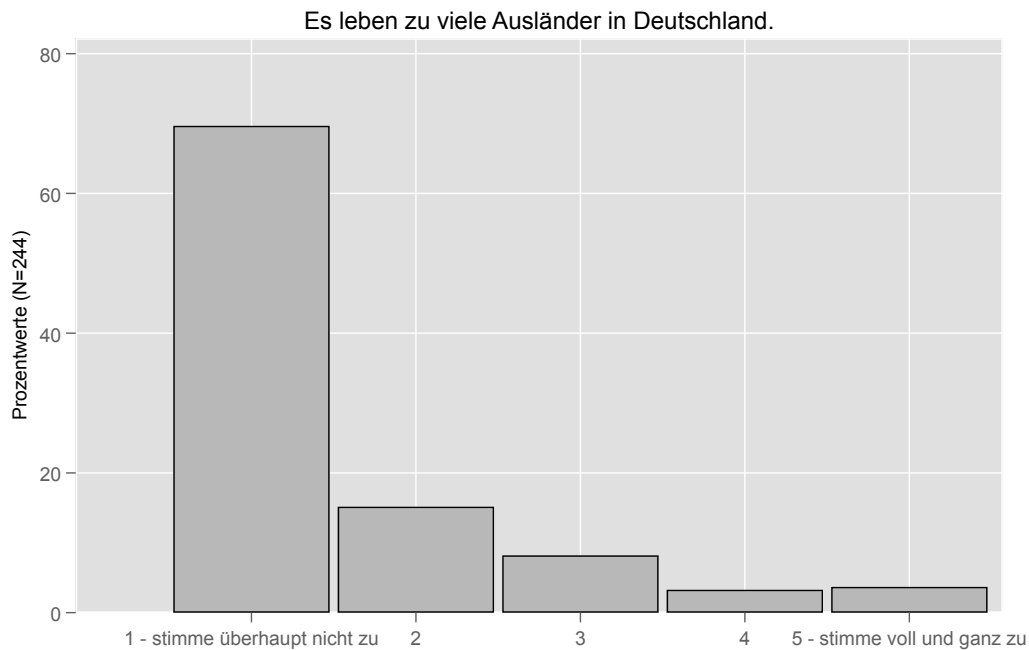


Abbildung 4: Einzelitem zur Messung der „Fremdenfeindlichkeit“ (Item 1)

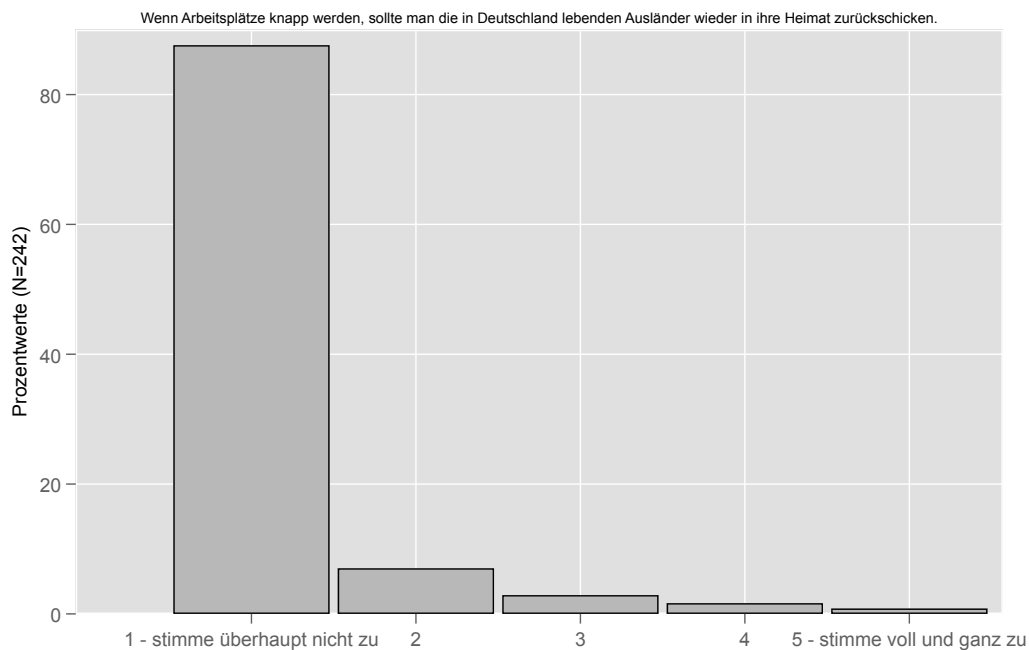


Abbildung 5: Einzelitem zur Messung der „Fremdenfeindlichkeit“ (Item 2)

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).

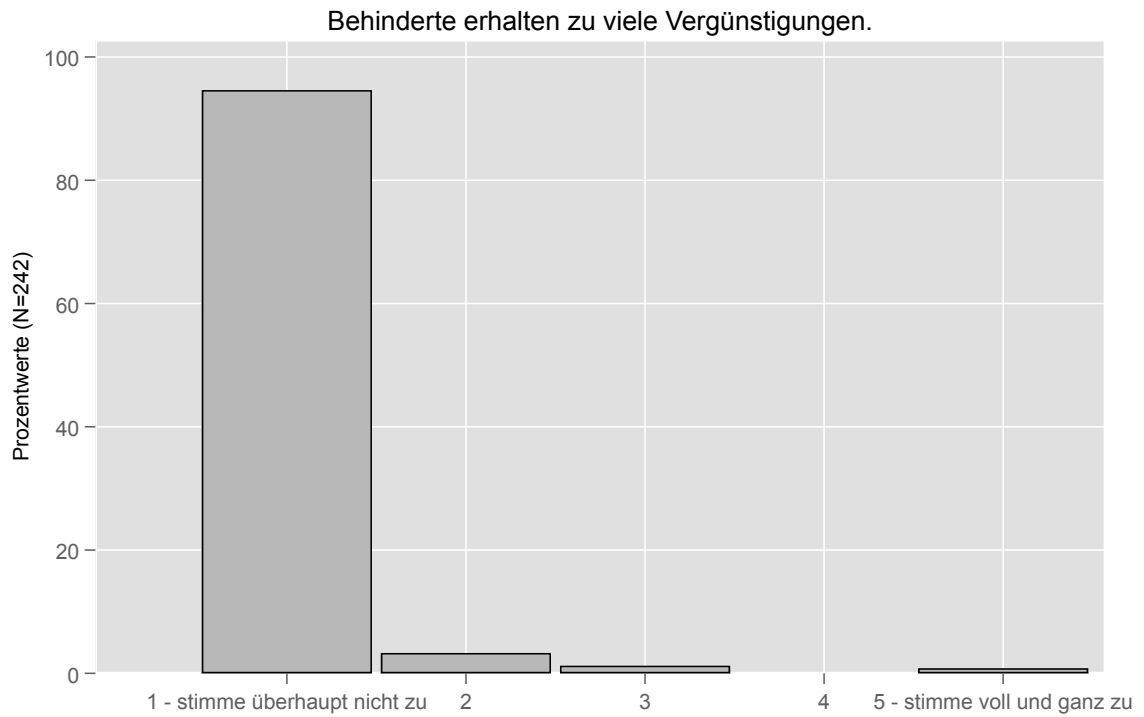


Abbildung 6: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Menschen mit Behinderung (Item 1)

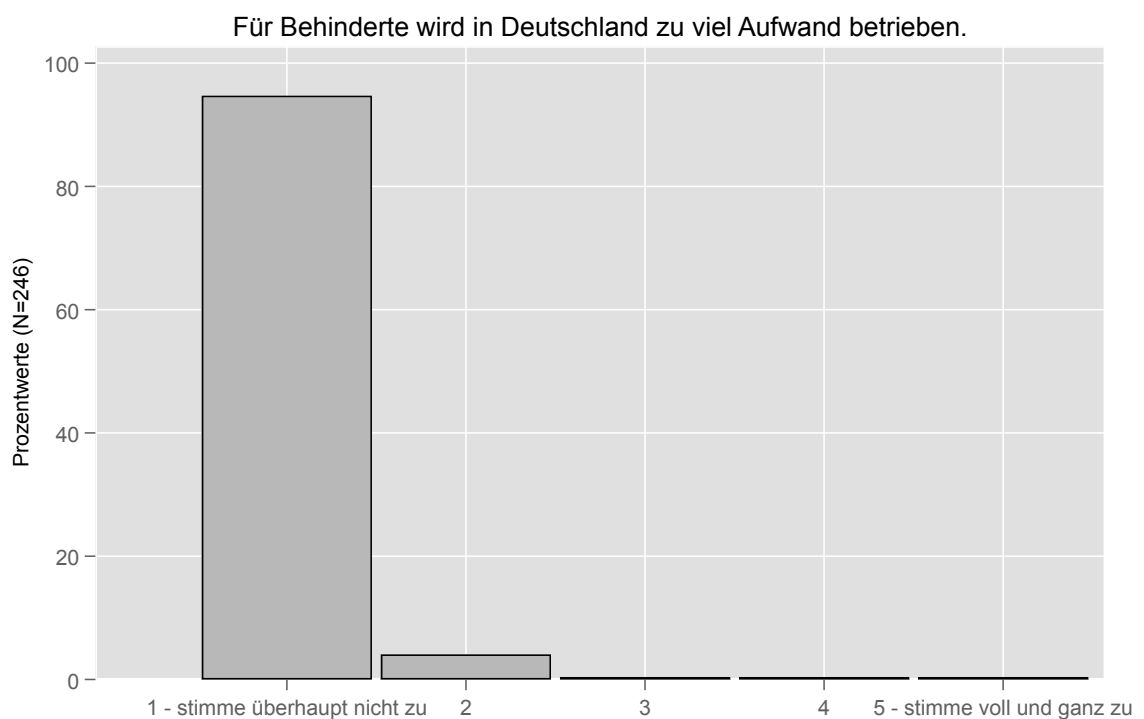


Abbildung 7: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Menschen mit Behinderung (Item 2)

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).

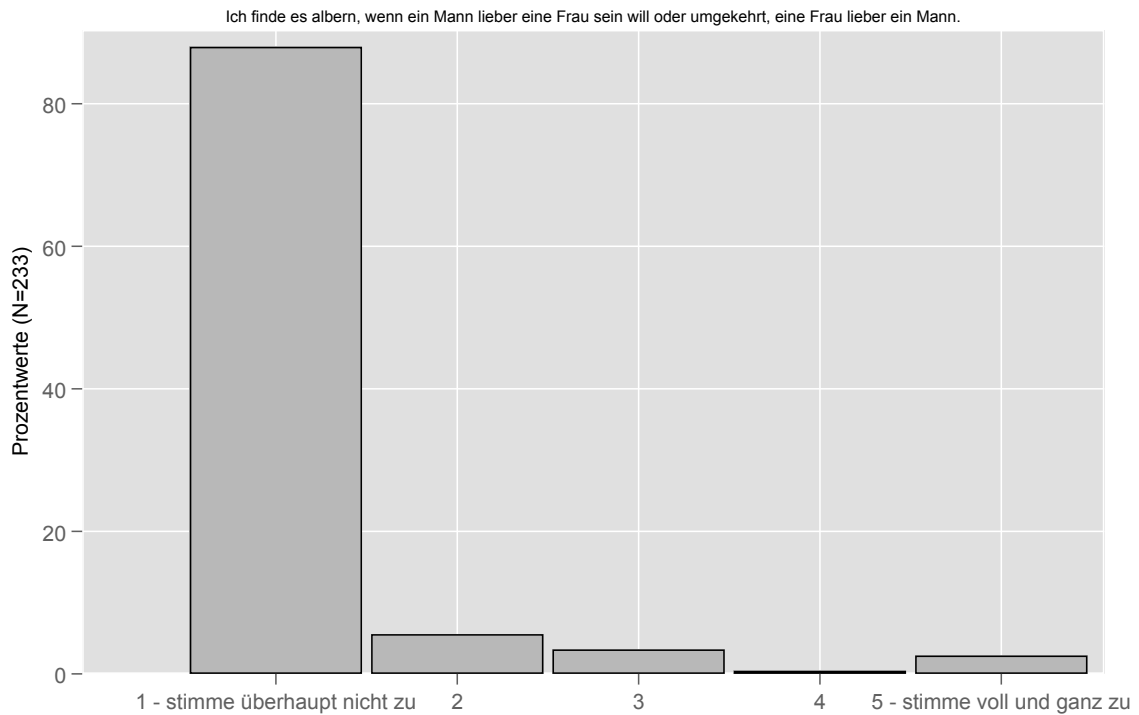


Abbildung 8: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Trans*Menschen (Item 1)

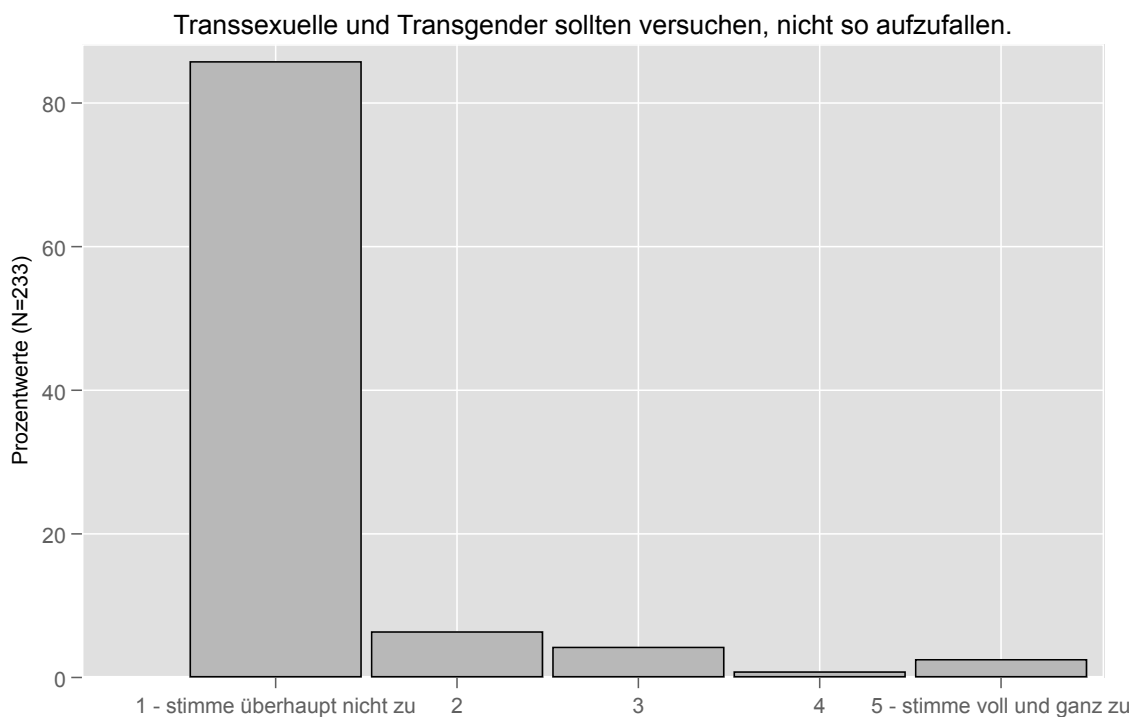


Abbildung 9: Einzelitem zur Messung der Abwertung von Trans*Menschen (Item 2)

Abwertung wohnungsloser Menschen

Überwiegend nicht abwertende Einstellungen finden sich unter den Fachkräften auch gegenüber Wohnungslosen. So stimmen 74% der Aussage „Die meisten Obdachlosen sind arbeitsscheu.“ „überhaupt nicht zu“ (Abbildung 10), und 69% sind eindeutig nicht der Ansicht, 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).

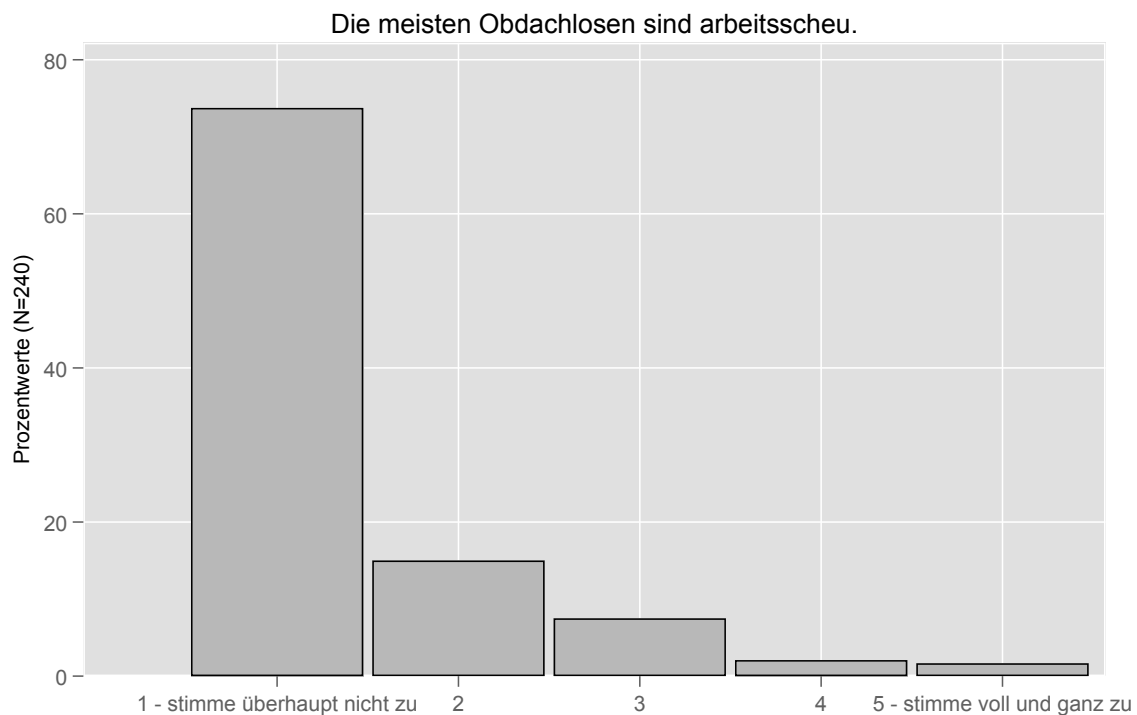


Abbildung 10: Einzelitem zur Messung der Abwertung wohnungsloser Menschen (Item 1)

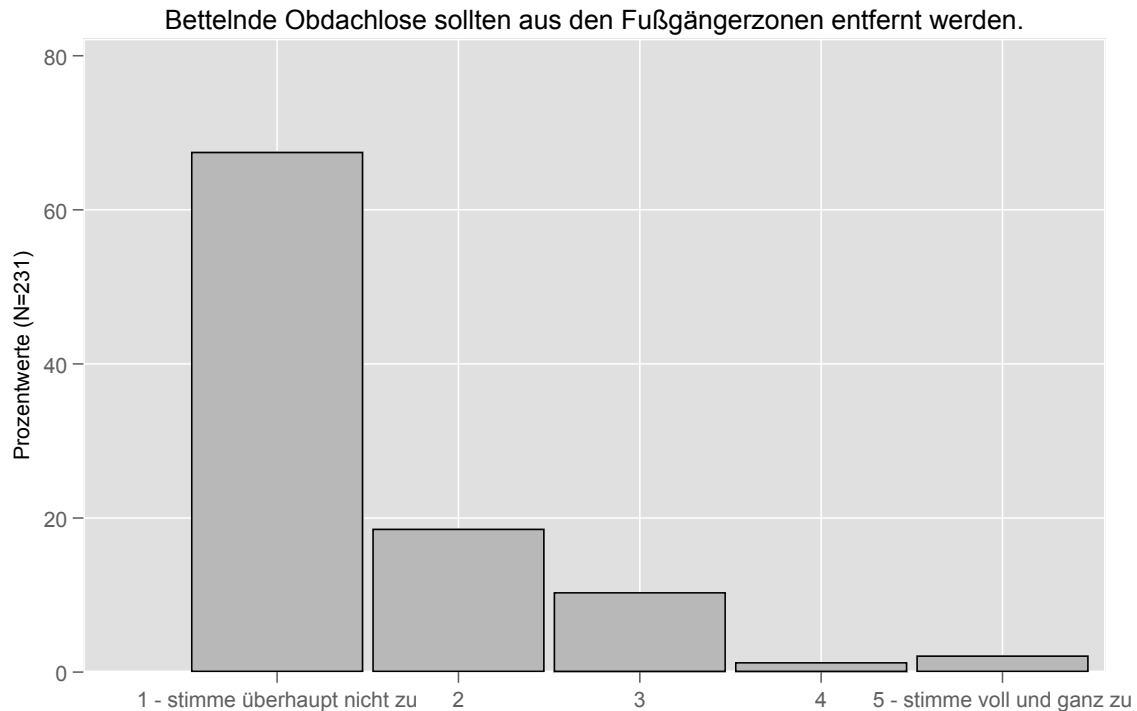


Abbildung 11: Einzelitem zur Messung der Abwertung wohnungsloser Menschen (Item 2)

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 Abschwächung 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.

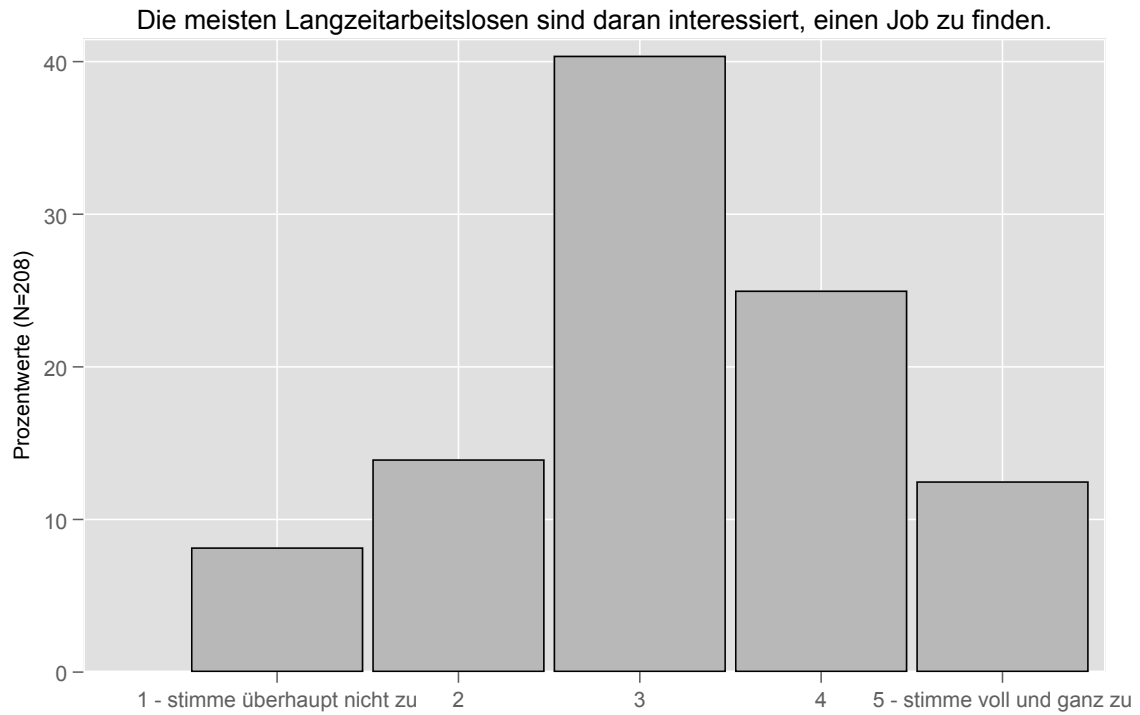


Abbildung 12: Einzelitem zur Messung der Langzeitarbeitslosenabwertung (Item 1)

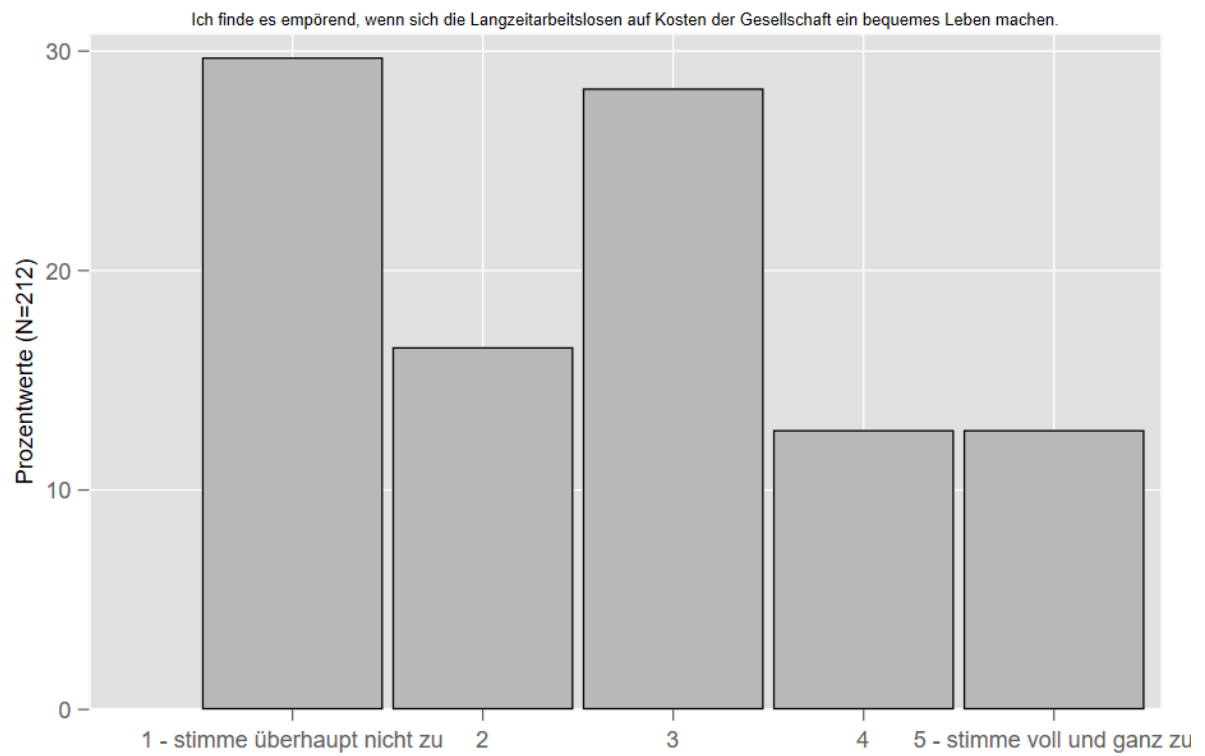


Abbildung 13: Einzelitem zur Messung der Langzeitarbeitslosenabwertung (Item 2)

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 substantielles Maß an Etabliertenvorrechten.

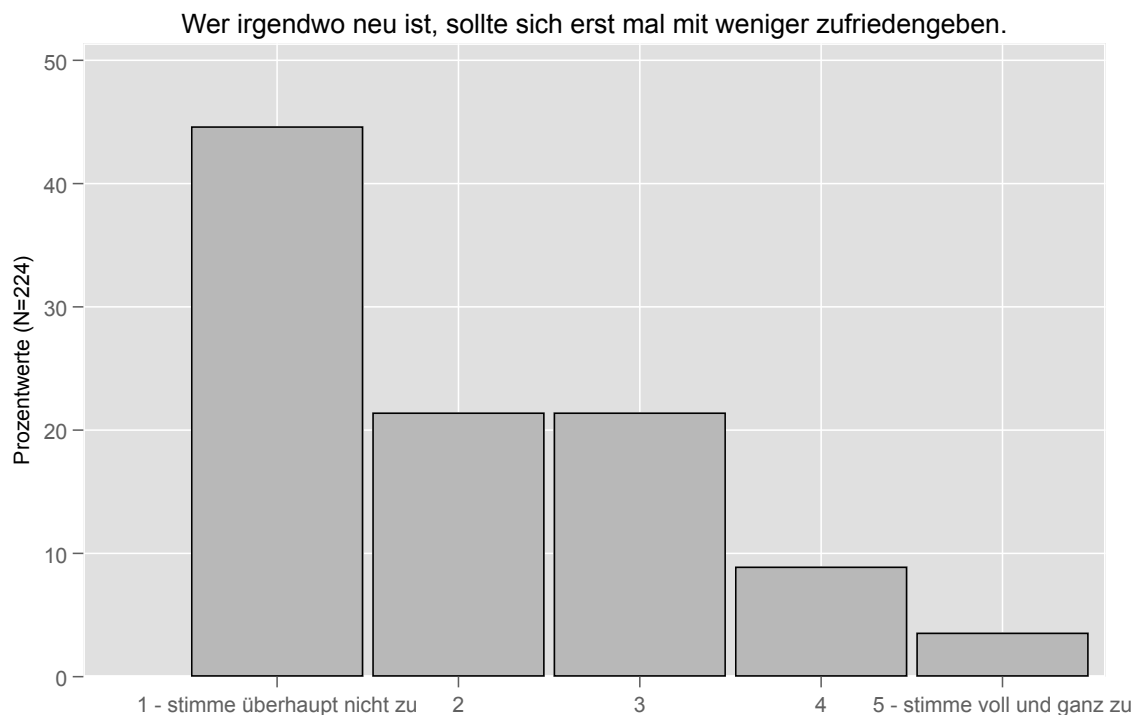


Abbildung 14: Einzelitem zur Messung der Etabliertenvorrechte (Item 1)

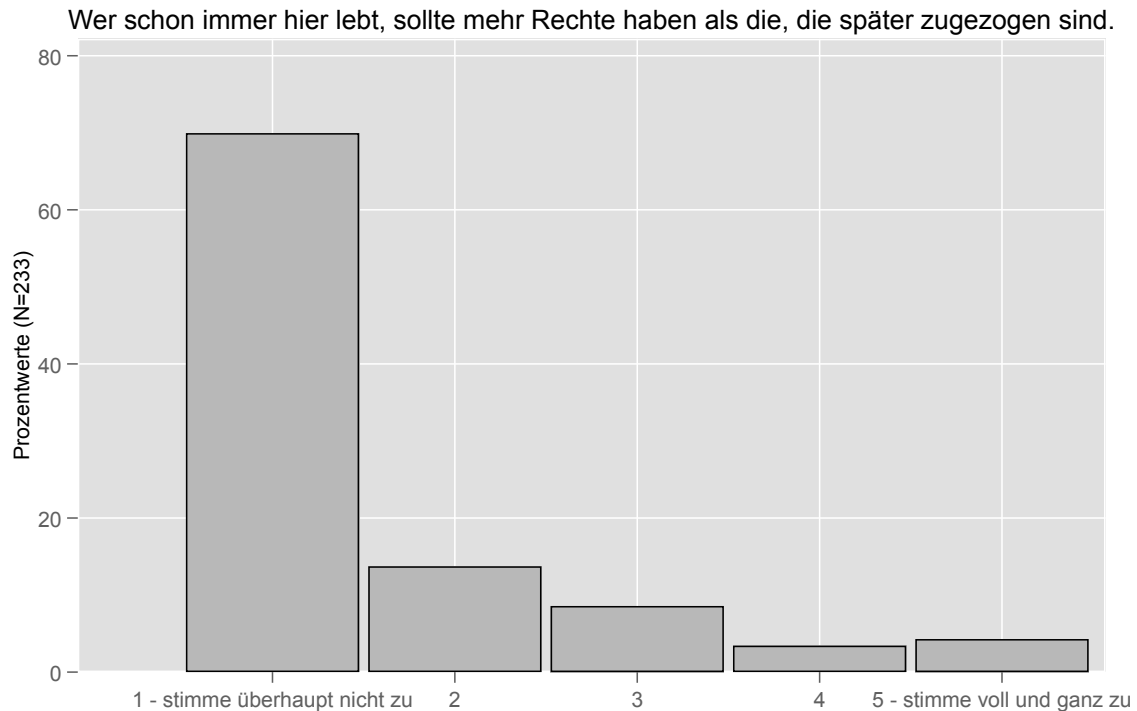


Abbildung 15: Einzelitem zur Messung der Etabliertenvorrechte (Item 2)

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.

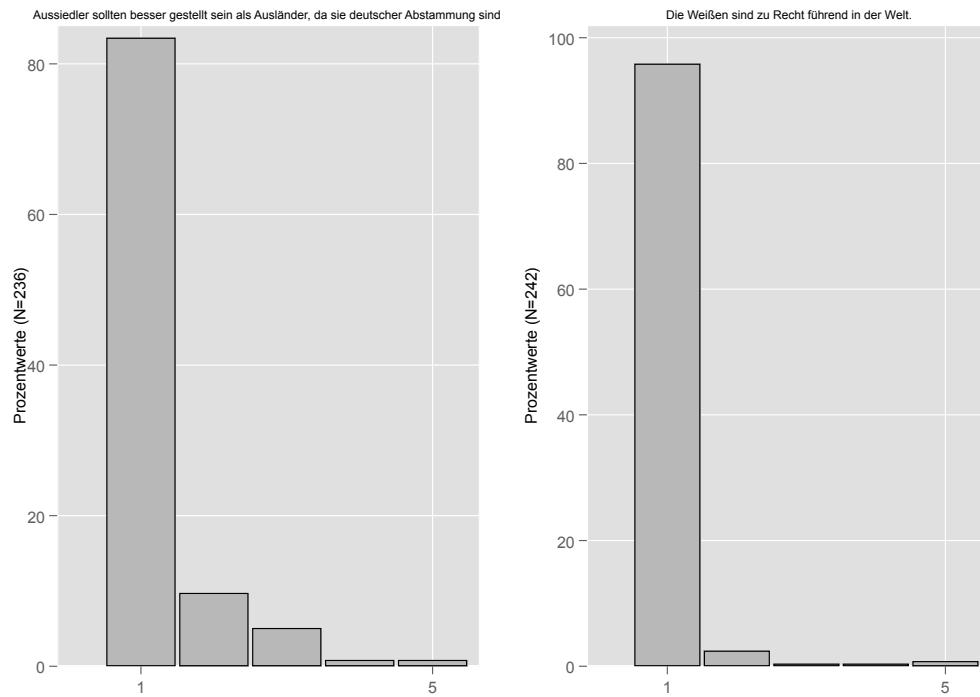


Abbildung 16: Einzelitems zur Messung des klassischen Rassismus (Item 1+2)

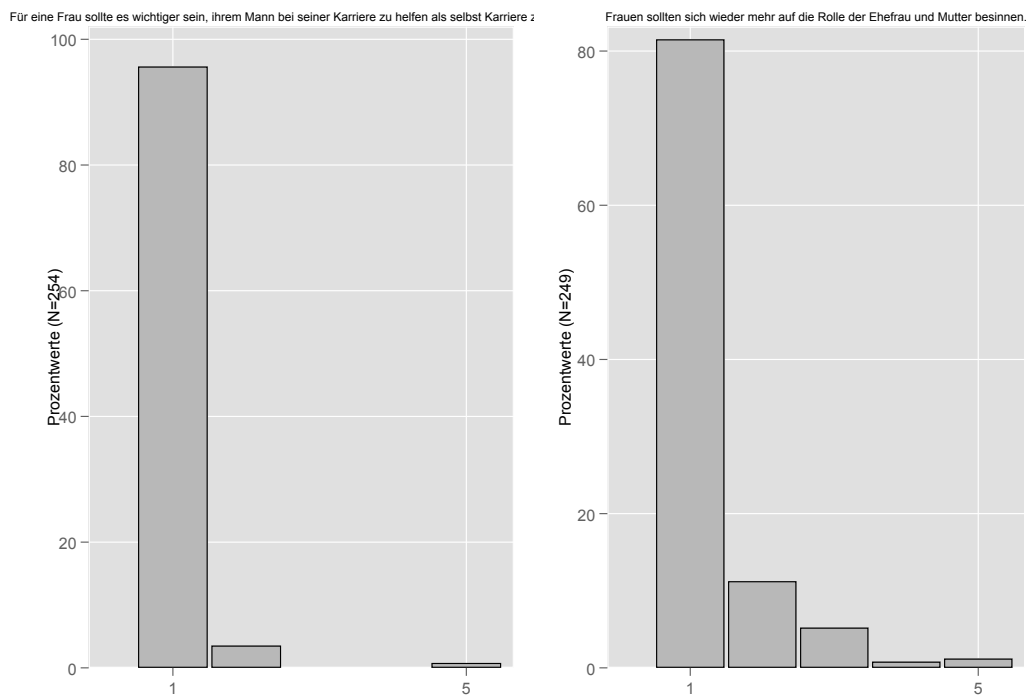


Abbildung 17: Einzelitems zur Messung des klassischen Sexismus (Item 1+2)

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 Entwicklungsmöglichkeiten 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).

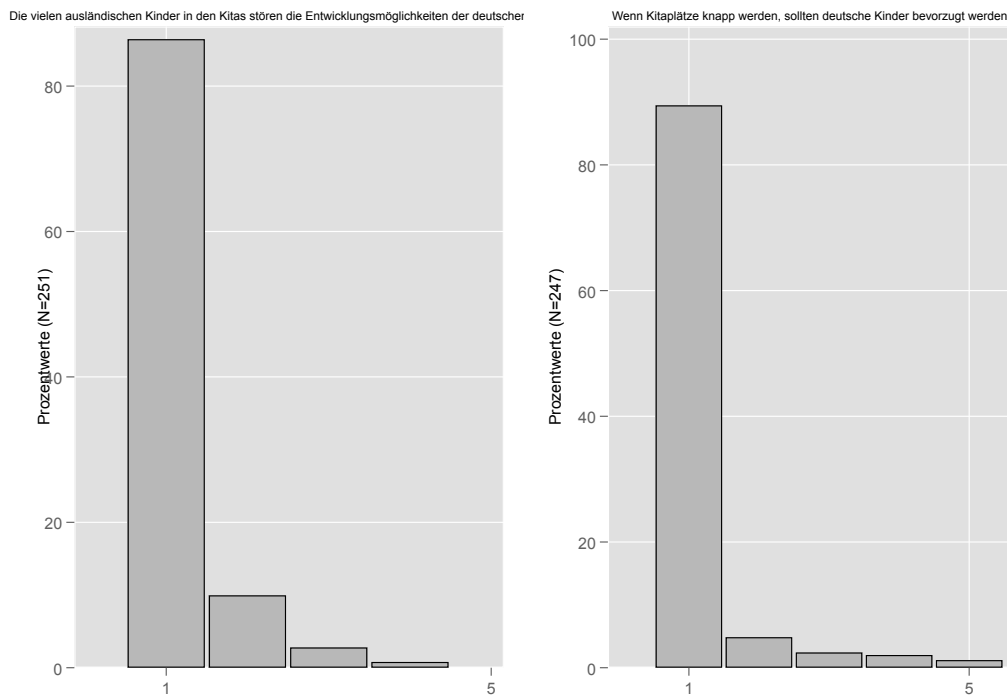


Abbildung 18: Einzelitems zur Messung der "Fremdenfeindlichkeit Kita" (Item 1+2)

Antisemitismus

Zur Erfassung der Facette des *Antisemitismus* wurden vier Items in der Befragung verwendet. Die Items „Juden haben in Deutschland zu viel Einfluss.“ und „Durch ihr Verhalten sind Juden an ihren Verfolgungen mitschuldig.“ wurden mit 98% bzw. 95% Ablehnung von den Fachkräften eindeutig verneint. Jedoch erfährt das positiv formulierte Item „Ich finde es gut, dass wieder mehr Juden in Deutschland leben.“ nicht im selben Ausmaß Zustimmung. 13% der Fachkräfte lehnen diese Aussage sogar ab, weitere 12% sind sich diesbezüglich nicht sicher (Abbildung 19). Ferner stimmen 5% der Aussage zu, dass „[v]iele Juden versuchen, aus der Vergangenheit des Dritten Reiches heute ihren Vorteil zu ziehen“, 7% sind sich diesbezüglich wiederum nicht sicher (Abbildung 19). Dennoch kann zusammenfassend nicht von einem offenen, klar ausgeprägten antisemitischen Potenzial bei den Fachkräften ausgegangen werden.

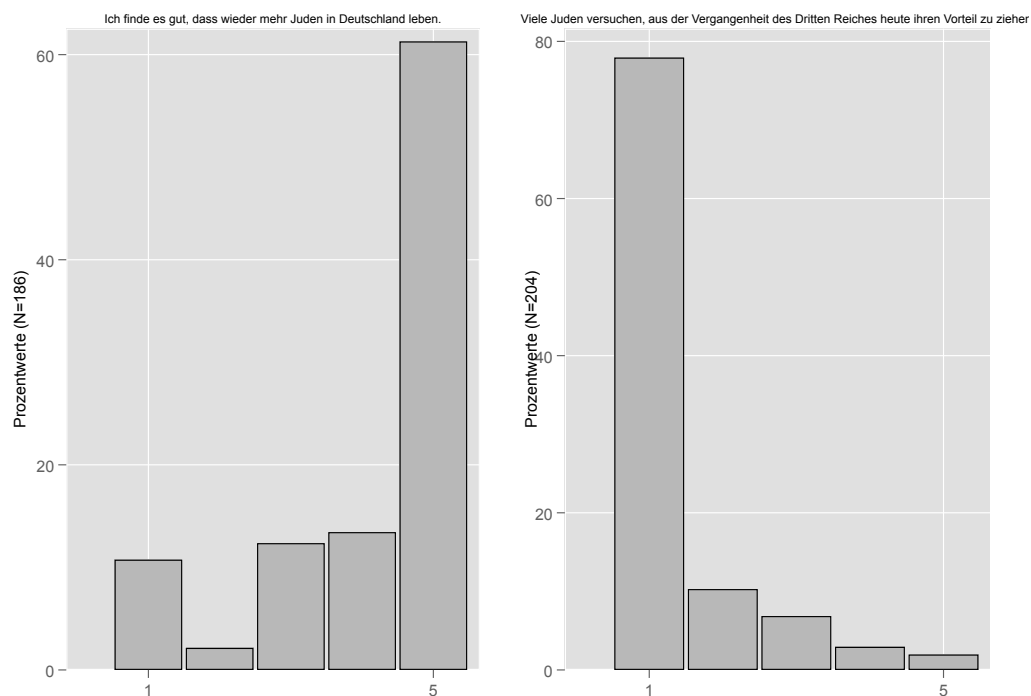


Abbildung 19: Einzelitems zur Messung der Antisemitismus (Item 2+4)

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).

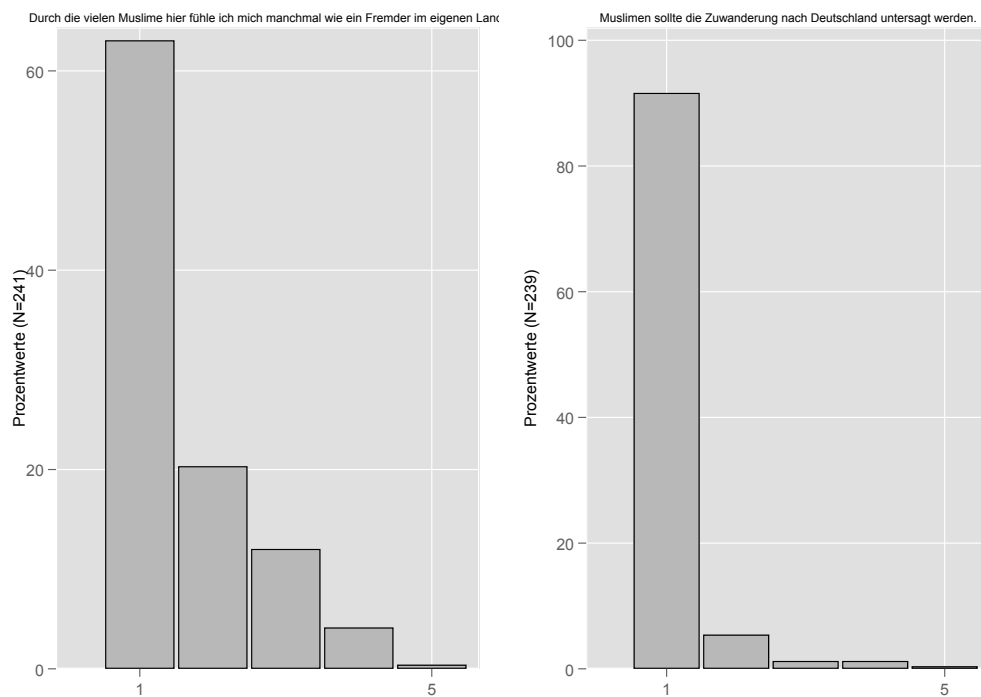


Abbildung 20: Einzelitems zur Messung der Muslimfeindlichkeit (Item 1+2)

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 aufhalten¹³ (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.¹⁴

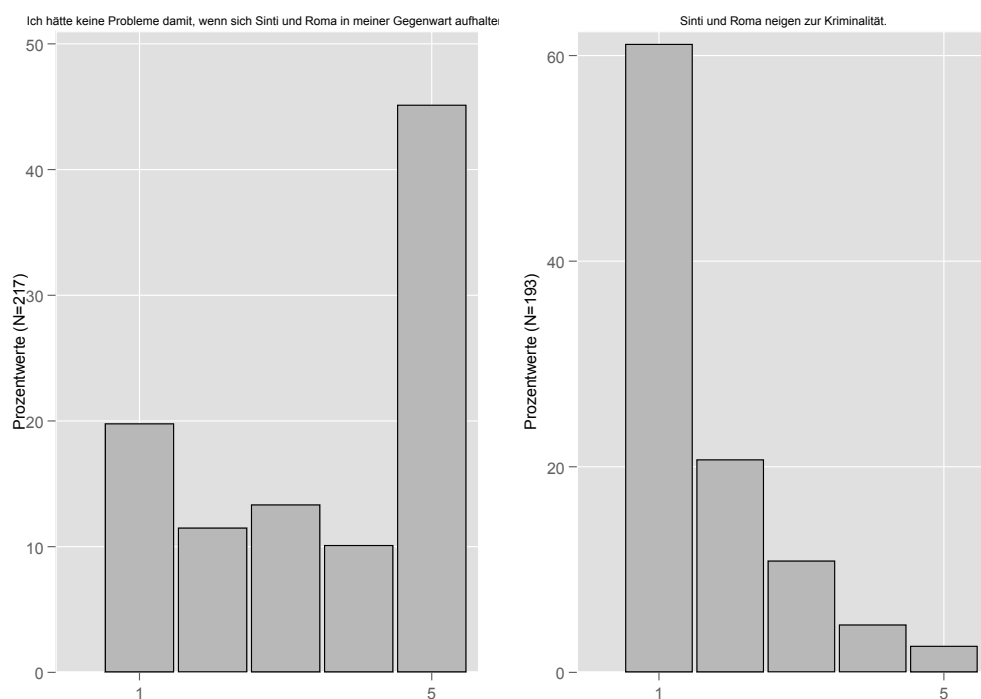


Abbildung 21: Einzelitems zur Messung des Antiziganismus (Item 1+2)

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 Asylbewerber¹⁵ in ihrem Heimatland gar nicht verfolgt werden, jede/r fünfte ist sich diesbezüglich unsicher (20%; Abbildung 22).

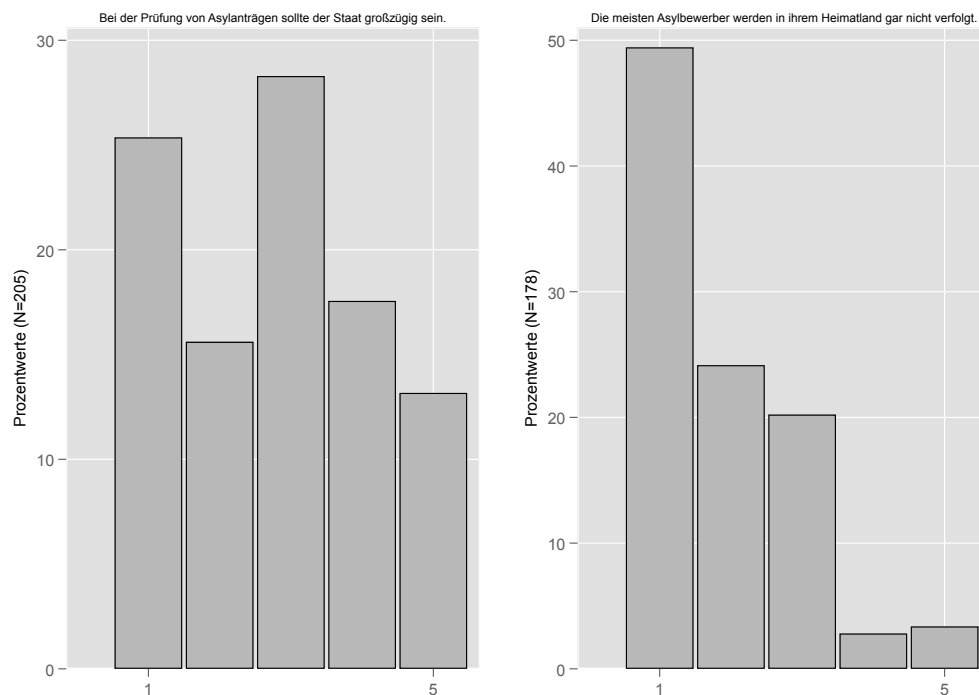


Abbildung 22: Einzelitems zur Messung der Abwertung asylsuchender Menschen (Item 1+2)

¹⁵ Auf eine gendergerechte Sprache wird an dieser Stelle sowohl in dem Mess-Item selbst als auch in der Darstellung in diesem Bericht verzichtet, da die ursprüngliche Formulierung des Items ebenfalls nicht gegendert ist (vgl. Zick et al. 2019). Aus Gründen der Einheitlichkeit wurde an dieser Stelle auf eine gendergerechte Sprache verzichtet.

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.

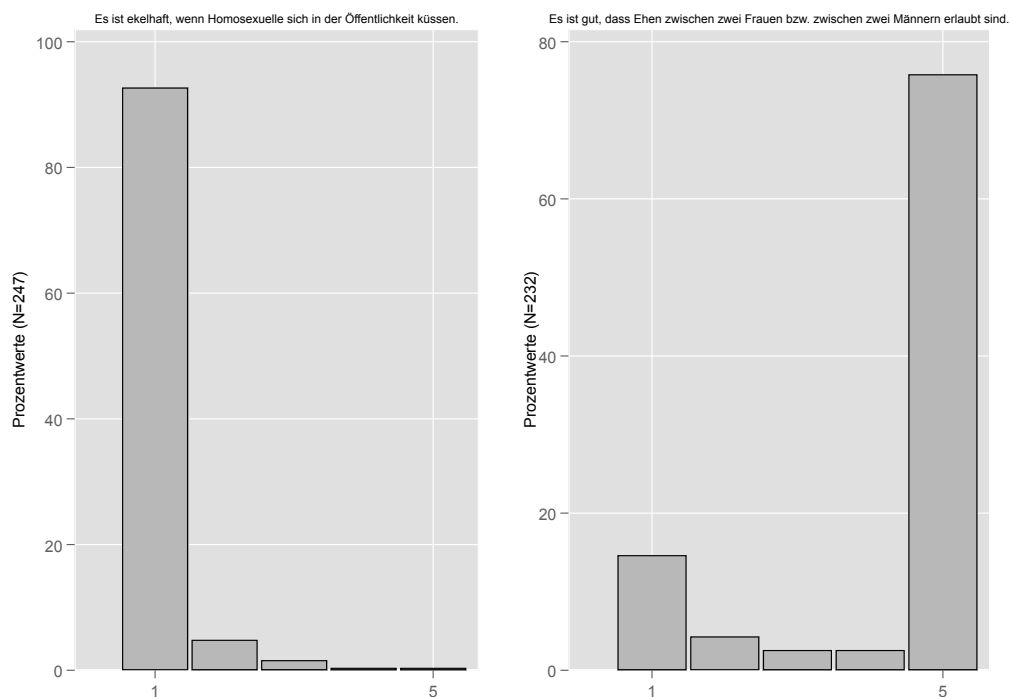


Abbildung 23: Einzelitems zur Messung der Homosexuellenabwertung (Item 1+2)

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

Bezogen auf die Höhe der Zustimmungen zu den angeführten Facetten *Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit* ist festzuhalten, dass alle Facetten unter Fachkräften weniger Zustimmung erhalten als in der Gesamtbevölkerung. Daraus folgt, dass zumindest offen geäußerte, abwertende Einstellungen unter Fachkräften im Kitabereich in Rheinland-Pfalz weniger ausgeprägt sind als in der Gesamtbevölkerung.

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

Facette	Fachkräftestichprobe			Gesamtbevölkerung		
	N	Mittelwert (Standardabweichung)	α	N	Referenz- mittelwert Mitte-Stu- die 2019 (Gesamtbe- völke- rung) ¹⁷	α
Fremden- feindlich- keit	247 ¹⁸	1.40 (0.83)	$\alpha=0.75$	972 ¹⁹	2,19 (1.19)	$\alpha=0.74$
Abwertung von Men- schen mit Behinde- rung	246	1.09 (0.40)	$\alpha=0.85$	977	1.27 (0.57)	$\alpha=0.58$
Abwertung von Trans*Men- schen	240	1.27 (0.71)	$\alpha=0.70$	964	1.87 (1.21)	$\alpha=0.77$

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-Studie (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)	$\alpha=0.74$	968	2.15 (1.11)	$\alpha=0.61$
Langzeitarbeitslosenabwertung	230	2.68 (1.09)	$\alpha=0.59$	964	3.24 (1.28)	$\alpha=0.80$
Etablierten-vorrechte	241	1.82 (1.00)	$\alpha=0.68$	976	2.90 (1.21)	$\alpha=0.62$

5.1.4 Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus

Zur Messung anti-muslimischer Einstellungen wurde über die Facette „Muslimfeindlichkeit“ des Syndroms *Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit* hinaus in Anlehnung an Henry und Sears (2000) der *symbolische, anti-muslimische Rassismus (SAMR)* gemessen. Das Konzept verzichtet im Vergleich zur „Muslimfeindlichkeit“ auf eine direkte Messung muslimfeindlicher Einstellungen. Stattdessen wird über die Einschätzung des Ausmaßes und der Konsequenzen der Diskriminierung von Muslimen in Deutschland die eigene Haltung zu diesem Phänomen als Indikator für die eigenen positiven oder negativen Einstellungen Muslimen oder dem Islam gegenüber verwendet. Somit wird diese Messung der Problematik gerecht, dass bei offenen, anti-muslimischen Aussagen Befragte aufgrund sozialer Erwünschtheit ihre Antworten ggf. derart anpassen, dass sie ihre tatsächlichen Einstellungen verbergen. Bei der Messung des *symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (SAMR)* wird hingegen durch die „weichere“ Formulierung dieser Effekt abzuschwächen versucht. Ferner reflektiert diese Art der Erfassung anti-muslimischer Einstellungen den gesellschaftlichen Diskurs dahingehend, dass ohnehin meist verdeckt-feindlich und nicht offen-feindlich über Muslime in Deutschland gesprochen wird. Diese Verschiebung feindlicher Einstellungen in sozial sagbare Formen ist aus der Forschung zum Rassismus (McConahay 1986) und zum Antisemitismus (Müller 2019) bekannt.

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 Muslime 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*; $M=2.90$, $SD=0.92$).

Tabelle 13: Mittelwerte, Standardabweichung mit Mittelwertindex des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus - Einzelitems und Skalen

Dimension 1 „Ebene der Muslime selbst“	N	Mittelwert (Standardabweichung)	α
Wenn sich Muslime nur stärker bemühen würden, könnten sie in allen gesellschaftlichen und ökonomischen Belangen mit Nicht-Muslimen gleichziehen.	226	2.06 (1.04)	
Viele andere Minderheiten haben Vorurteile ihnen gegenüber überwunden und haben ihren Platz in der Gesellschaft gefunden. Muslime sollten dasselbe tun.	221	2.34 (1.22)	
Wie viele der gesellschaftlichen Probleme, die es heute in Deutschland gibt, sind Ihrer Meinung nach auf Muslime zurückzuführen?	217	1.91 (0.84)	
Mittelwertindex	246	2.10 (0.92)	α=0.80
Dimension 2 „Gesellschaftliche Ebene“			
Die Diskriminierung erschwert es Muslimen („nicht“), sich in der Gesellschaft nach oben zu arbeiten. (rekodiert)	226	2.87 (1.22)	
In den letzten Jahren haben Muslime in Deutschland weniger („mehr“) erreicht, als ihnen zusteht. (rekodiert)	165	3.45 (1.19)	
Wie viel Diskriminierung von Muslimen gibt es Ihrer Meinung nach heute in Deutschland, welche die Chancen von Muslimen einschränkt, gesellschaftlich weiterzukommen? (rekodiert)	221	2.63 (1.02)	
Mittelwertindex	244	2.90 (0.92)	α=0.71

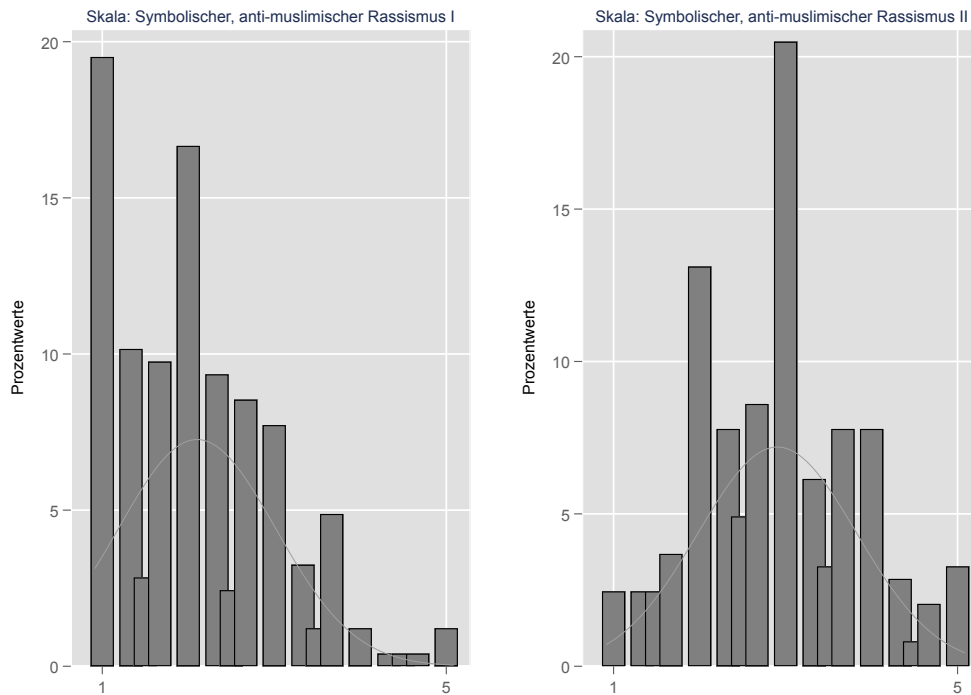


Abbildung 24: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (I & II)

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 vorgegeben²⁰:

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).

²⁰ Wie bei allen Items wurde auch hier die Möglichkeit gegeben, „keine Angabe“ zu machen.

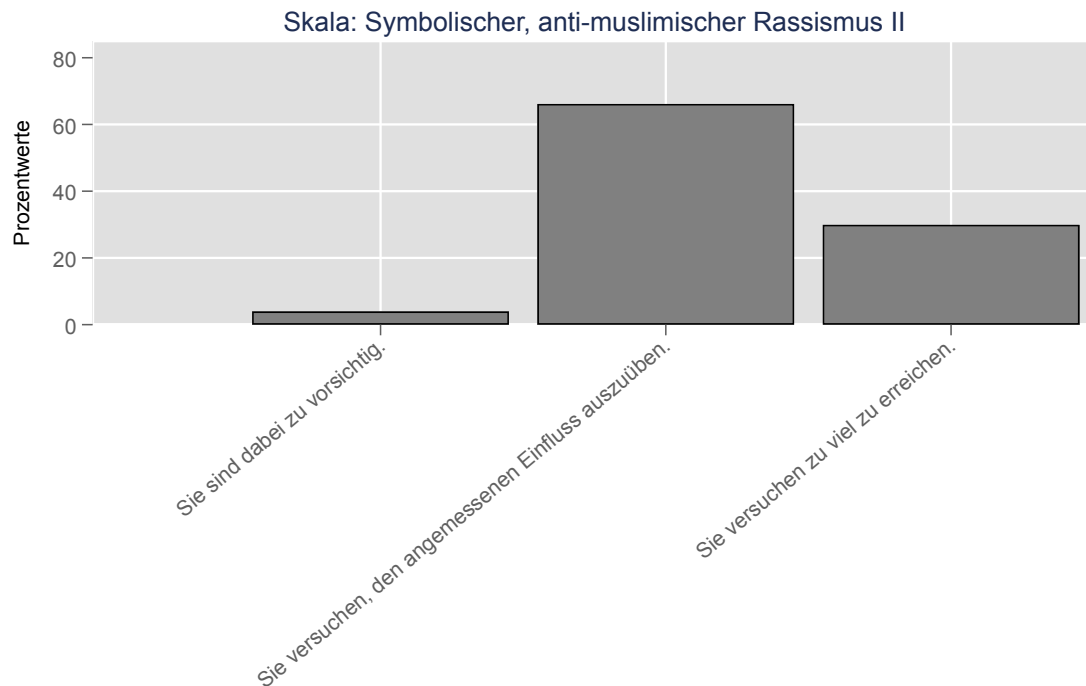


Abbildung 25: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (ergänzendes Einzelitem)

5.1.5 Deskriptive Ergebnisse: Generalisierte Einstellungen (*Ursachenfaktoren*)

Zur Erklärung der Zustimmungen zu Facetten *Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit*, des *symbolischen, anti-muslimischen Rassismus (SAMR)* und zu den Einschätzungen in den Szenariomessungen sind in der Erhebung der *Autoritarismus*, die *soziale Dominanzorientierung* und eine *ökonomistische Werthaltung* erhoben worden (Tabelle 14). Der Autoritarismus der Fachkräfte ist, verglichen mit der Gesamtbevölkerung (Mitte-Studie 2019), niedriger ausgeprägt. Dennoch sind autoritäre Überzeugungen unter den Fachkräften anzutreffen (Abbildung 26+27). Jede vierte Fachkraft (25%) stimmt der Aussage „Verbrechen sollten härter bestraft werden“ voll und ganz zu, nur 13% lehnen diese Aussage vollständig ab. Selbst jede dritte Fachkraft ist bei dieser Aussage unsicher, bei der Aussage „Um Recht und Ordnung zu bewahren, sollte man härter gegen Außenseiter und Unruhestifter vorgehen.“ ist es jede fünfte. Dieser Aussage stimmt jede zehnte Fachkraft voll und ganz zu, zusammen mit der leicht abgeschwächten Zustimmungsrage ist es beinahe jede fünfte (19%).

Tabelle 14: Mittelwerte, Standardabweichung mit Mittelwertindexen von Ursachenfaktoren Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit - Einzelitems und Skalen mit Referenzwerten (Mitte-Studie 2019)

Ursachenfaktor	N	Mittelwert (Standardabweichung)	α	Referenzmittelwert Mitte-Studie 2019 (Gesamtbevölkerung)	α
Autoritarismus	236	2.85 (1.23)	$\alpha=0.74$	3,48 (1.26)	$\alpha=0.81$
Soziale Dominanzorientierung	244	1.16 (0.54)	$\alpha=0.61$	Kein Referenzwert berichtet	
Ökonomistische Werthaltung	Keine Skalenbildung möglich				

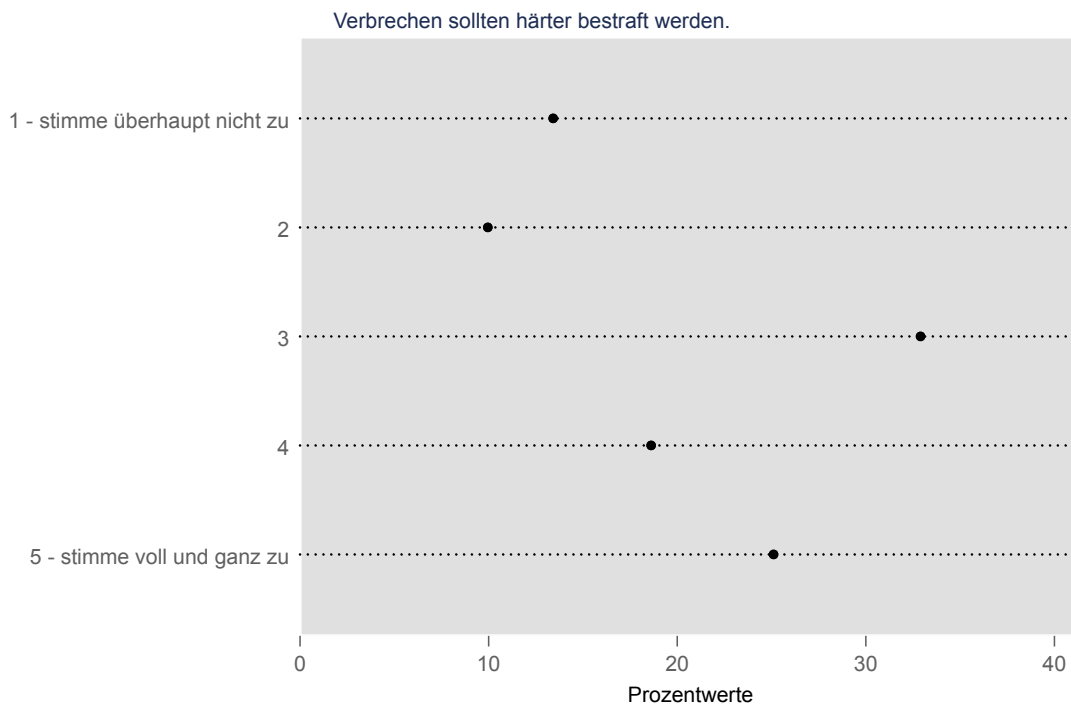


Abbildung 26: Zustimmungen zum ersten Item zur Messung des "Autoritarismus", N=231

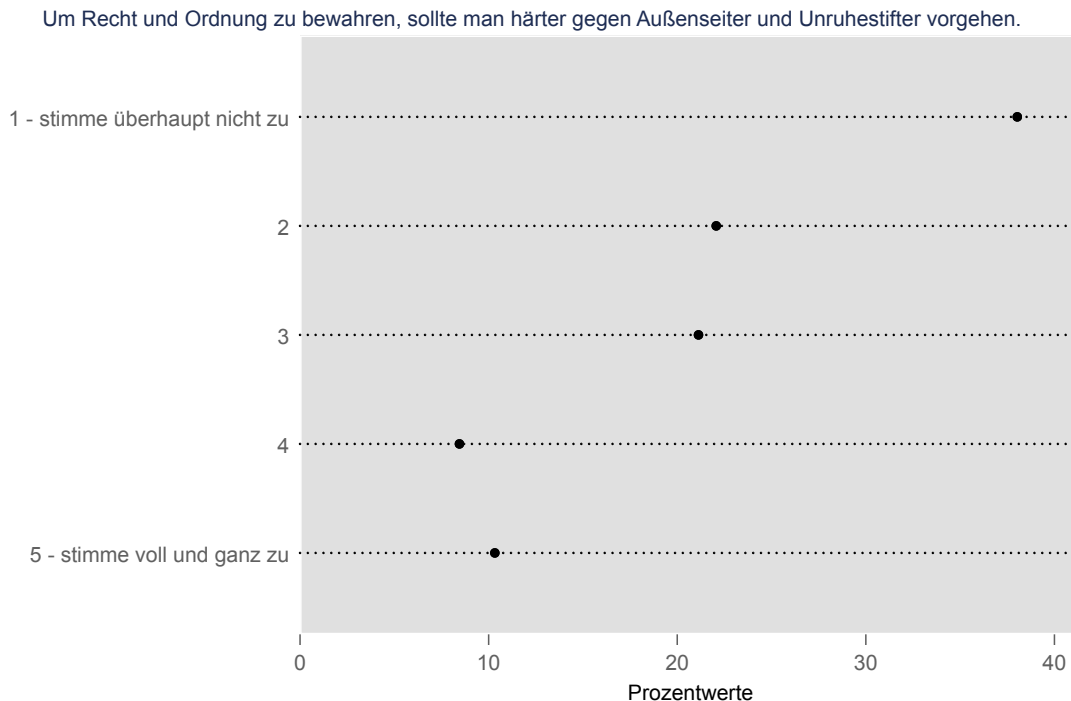


Abbildung 27: Zustimmungen zum zweiten Item zur Messung des "Autoritarismus", N=213

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.

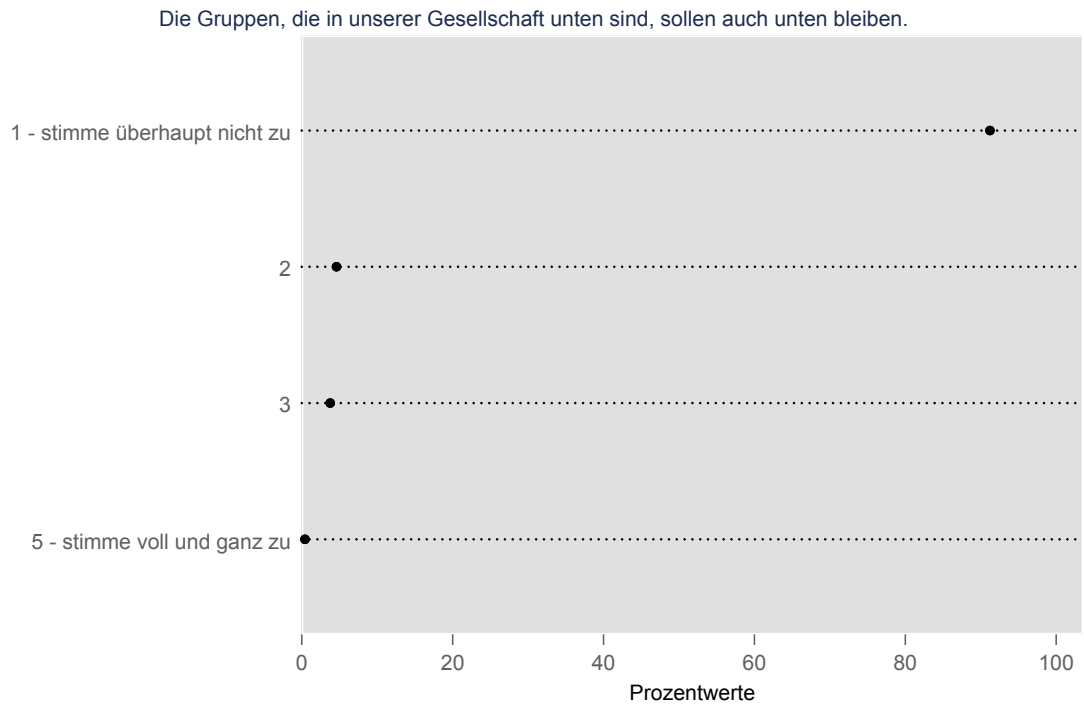


Abbildung 28: Zustimmungen zum ersten Item zur Messung der "sozialen Dominanzorientierung", N=239

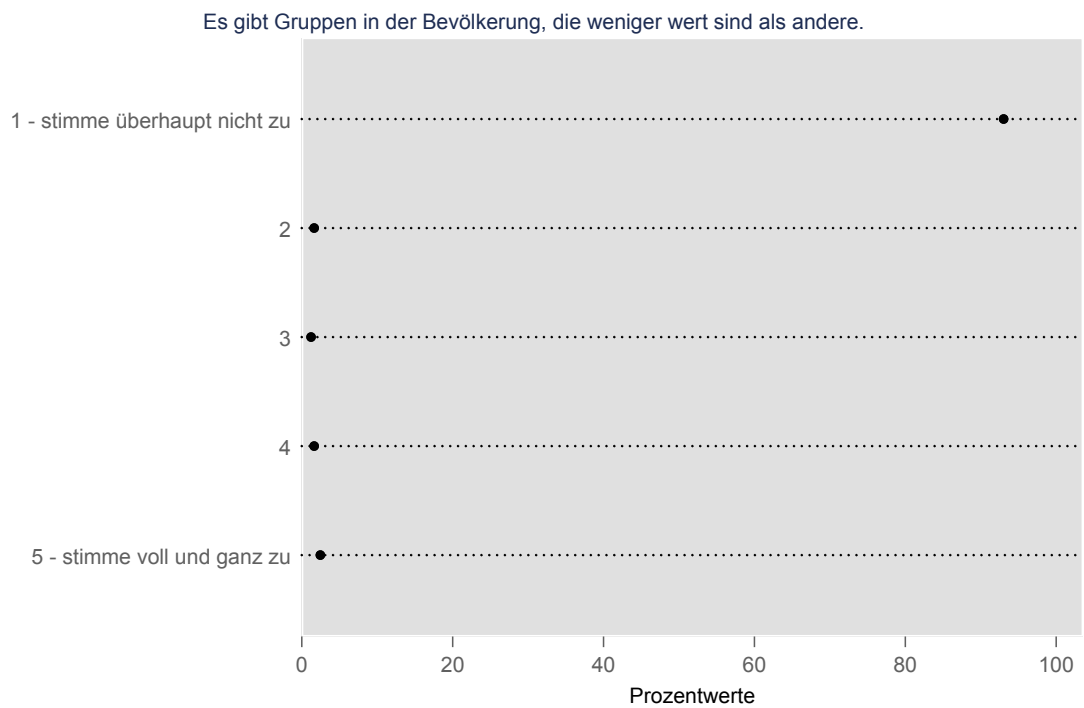


Abbildung 29: Zustimmungen zum zweiten Item zur Messung der "sozialen Dominanzorientierung", N=244

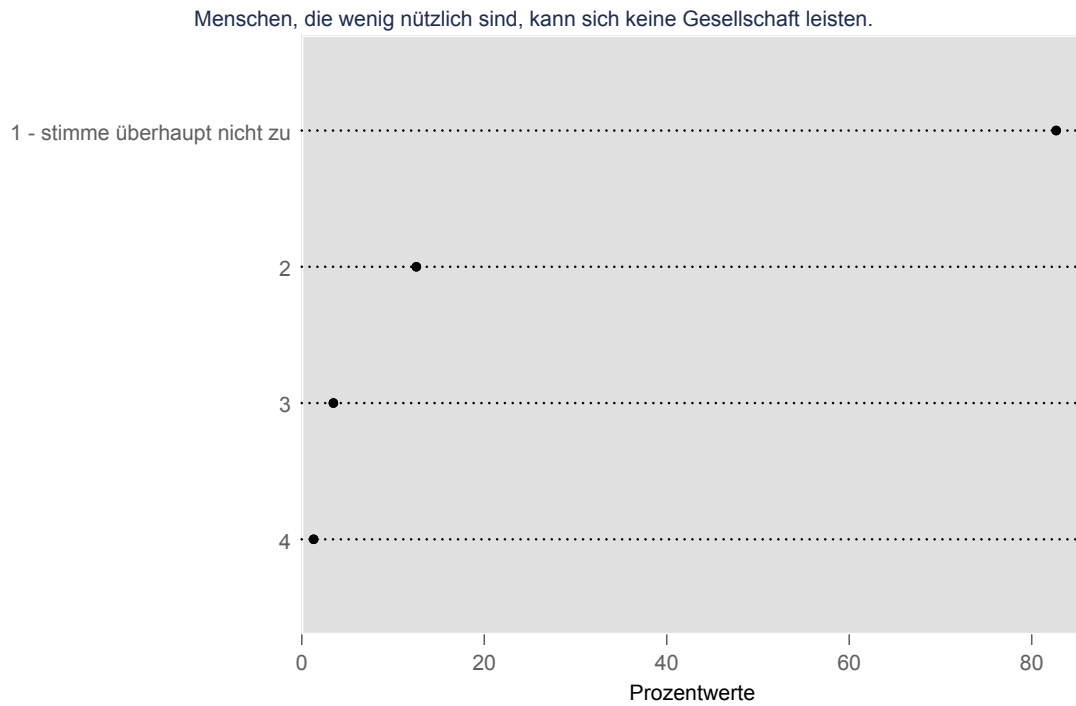


Abbildung 30: Zustimmungen zum ersten Item zur Messung der "ökonomistischen Werthaltung", N=231

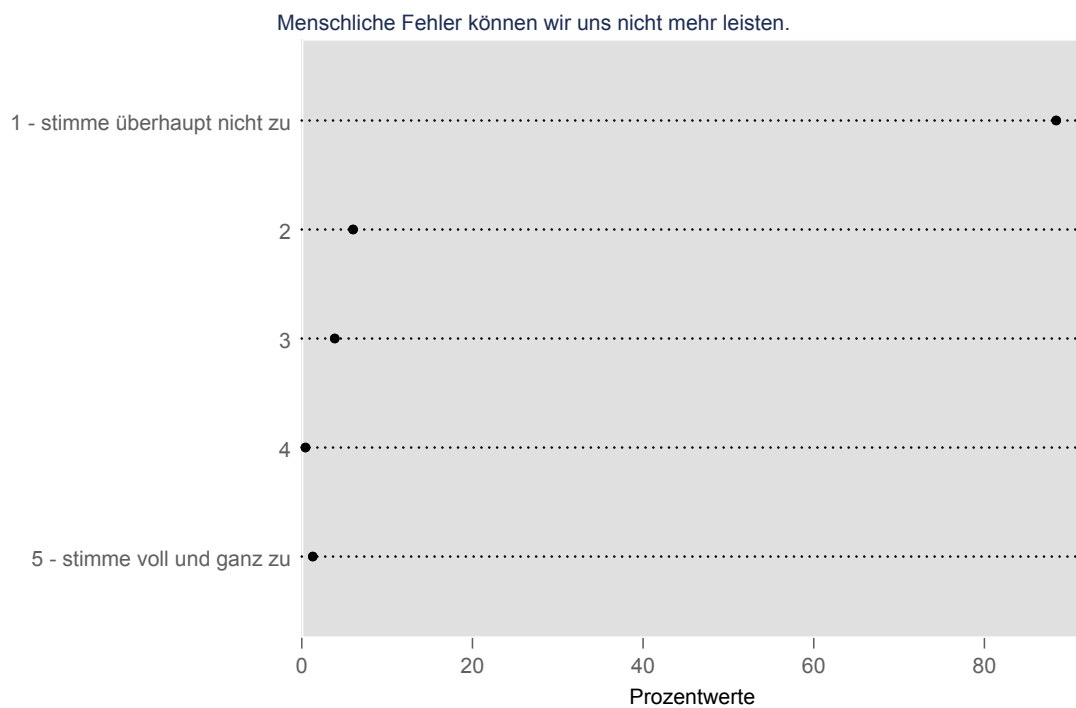


Abbildung 31: Zustimmungen zum zweiten Item zur Messung der "ökonomistischen Werthaltung", N=233

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 Vielfältigkeit wird eine hohe Vielfältigkeit bezogen auf die soziale Lage der Kinder von den Fachkräften wahrgenommen (Abbildung 32).

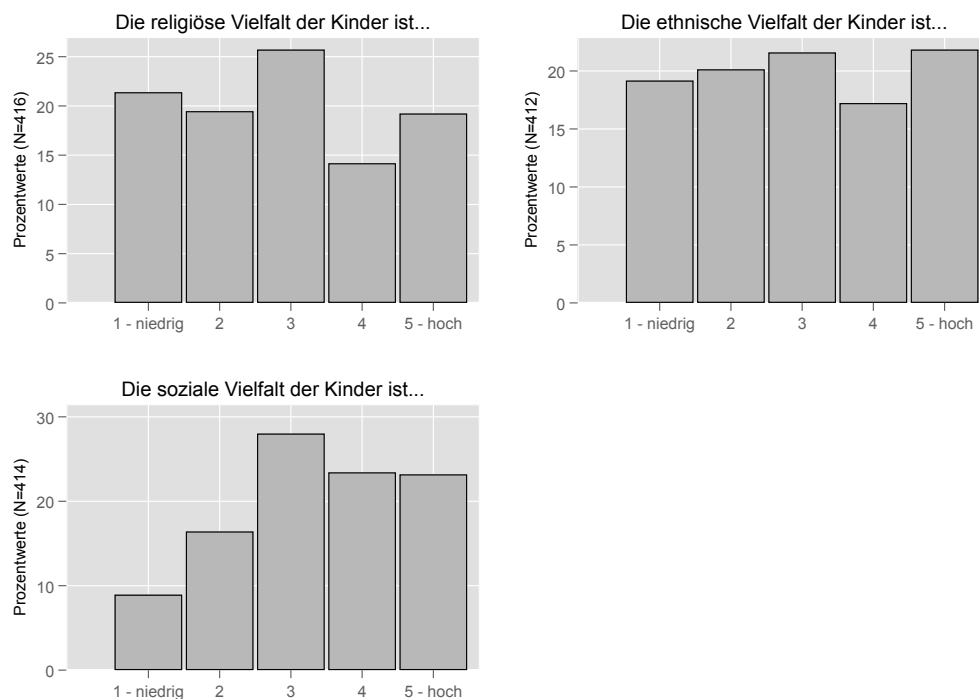


Abbildung 32: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf die Kinder in den Kitas

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).

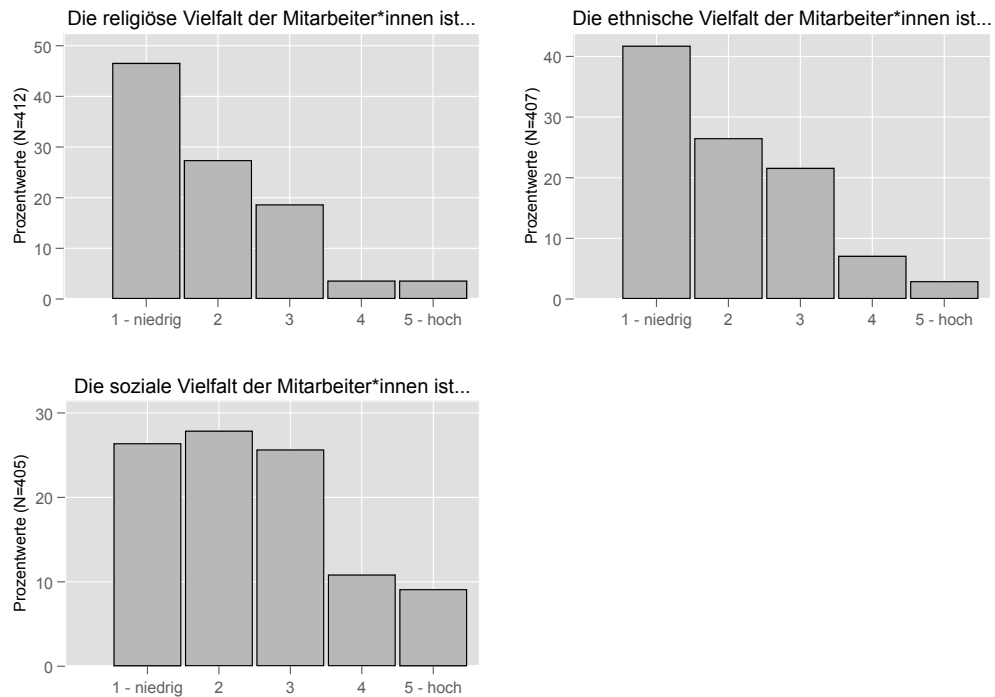


Abbildung 33: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf die Mitarbeiter*innen in den Kitas

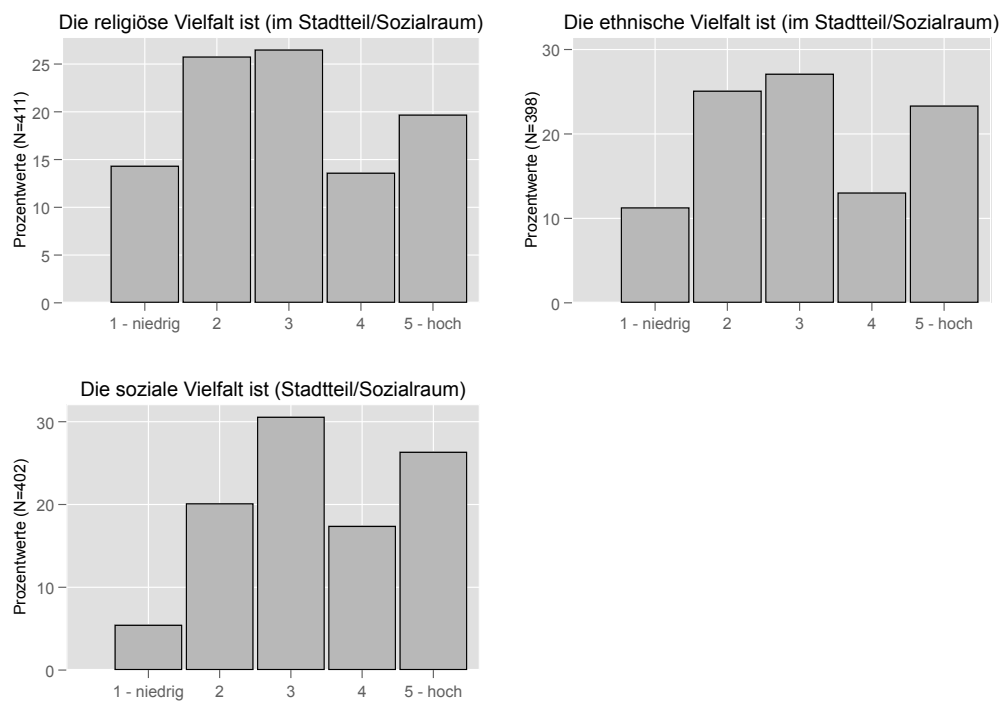


Abbildung 34: Vielfalt der Zusammensetzungen nach Einschätzungen der Kitafachkräfte bezogen auf den Stadtteil/Sozialraum der Kitas

Der Alltag in einer Kita ist nicht konfliktfrei. Daher wurde erhoben, wie häufig die Fachkräfte unter Kindern ausgrenzende Verhaltensweisen²¹ beobachten. Über 40% der Fachkräfte beobachten diese Verhaltensweisen „manchmal“, weitere 15% „häufig“ und 2% sogar „sehr häufig“ (Abbildung 35).



Abbildung 35: Ausgrenzende Verhaltensweisen: Kinder

Gefragt nach ausgrenzenden Einstellungen seitens der Eltern, die sich gegenüber der befragten Fachkraft, Kolleg*innen oder Kindern zeigen, fallen die Einschätzungen der Häufigkeiten geringer aus. So beobachten dies nur knapp 30% „manchmal“ und 8% der Fachkräfte „häufig“ (Abbildung 36). Unter Kolleg*innen wird dieses Verhalten noch geringer wahrgenommen: So erleben nur knapp 17% der befragten Fachkräfte dieses Verhalten „manchmal“ in ihrem Berufsalltag, 20% haben dies noch gar nicht erfahren (Abbildung 37).

²¹ Das Wording der Befragungssitems wurde ferner dahingehend verändert, „ausgrenzende“ Verhaltensweisen durch „rassistische“ Verhaltensweise auszutauschen. Durch eine zufällige Zuordnung der befragten Personen zu der einen oder anderen Formulierungsvariante kann verglichen werden, wie die Einschätzungen in Abhängigkeit des Wordings ausfallen.

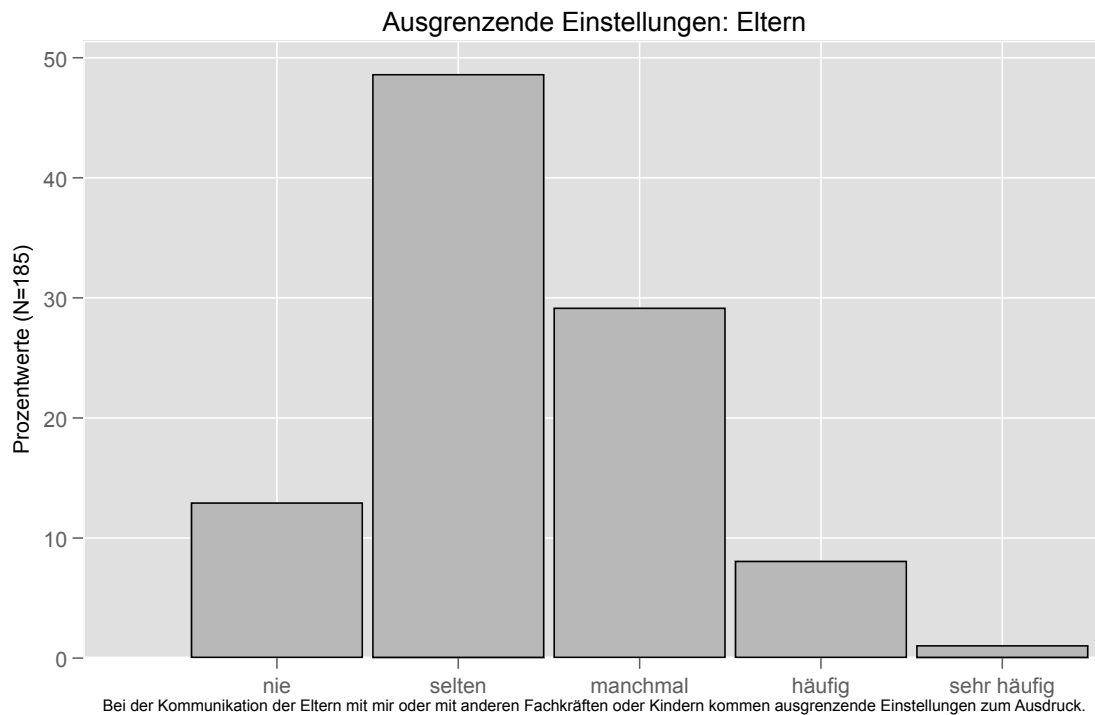


Abbildung 36: Ausgrenzende Verhaltensweisen, einstellungsbasiert: Eltern

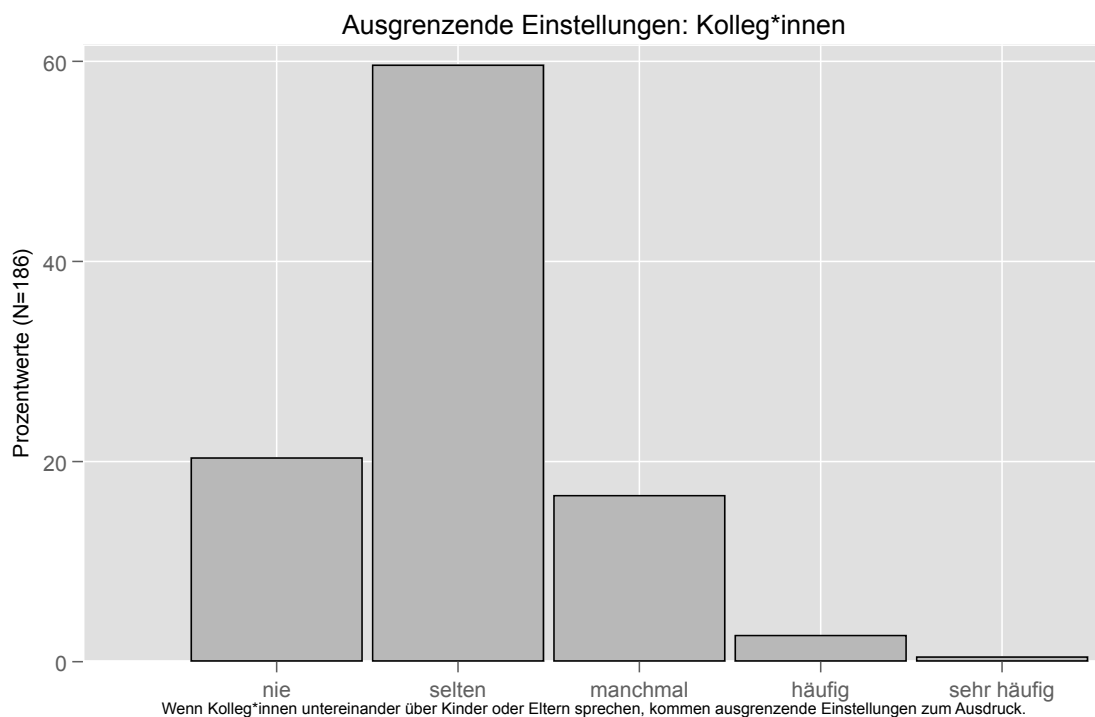


Abbildung 37: Ausgrenzende Verhaltensweisen, einstellungsbasiert: Kolleg*innen

5.1.7 Deskriptive Ergebnisse: Kompetenzeinschätzungen der Kitafachkräfte

Der Kitaalltag ist durch eine Vielzahl von Herausforderungen geprägt und stellt Anforderungen an die Kompetenzen der Kitafachkräfte. Kompetenz im Sinne der Fähigkeit, Wissen situationsgerecht anwenden zu können, kann nur annäherungsweise in einer standardisierten Befragung erfasst werden. Dennoch ist durch die Einschätzung der eigenen Handlungskompetenz zumindest ansatzweise erfassbar, wie kompetent eine Person in einer spezifischen Situation reagieren und handeln kann. Ferner ermöglicht die Abbildung dieser Selbsteinschätzung auch einen Einblick in das eigene Professionsverständnis und die kritische, berufsbezogene Perspektive auf sich selbst. Dieser Argumentation folgend wären die Personen, die in einer Befragung stets von einer sehr hohen eigenen Kompetenz ausgehen, weniger selbstkritisch und somit auch weniger reflektiert. Dies lässt den Schluss zu, dass eine professionelle Haltung noch nicht so weit ausgeprägt ist, eigene Grenzen der Handlungsfähigkeit zu erkennen. Gleichzeitig kann aus psychologischer Sicht argumentiert werden, dass gerade dann, wenn die Anforderungen im Berufsalltag besonders hoch sind, im Sinne der Reduktion kognitiver Dissonanz die eigenen Kompetenzen als hoch eingeschätzt werden, um die eigene Handlungsfähigkeit vor sich selbst und anderen noch als gewährleistet erscheinen zu lassen.

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.
4. Während Ihrer Arbeitszeit ereignet sich ein Vorfall, bei dem ein Kind ein *muslimisches* Kind ausgrenzt und dabei auf dessen *muslimische Religion oder dessen Migrationshintergrund* 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 Reihenfolgeeffekte 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.“

Die Antworten konnten dabei auf einer 5er-Likert Skala von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“ abgestuft werden. Abbildung 38 veranschaulicht graphisch für alle vier Situationen die Höhe der gemittelten eigenen Kompetenzeinschätzung und die des angezeigten Fortbildungsbedarfs, wobei eine „1“ den Minimal- und eine „5“ den Maximalwert darstellt. Dabei kann die Diskrepanz zwischen der Höhe der Kompetenzeinschätzung und des Fortbildungsbedarfs so interpretiert werden, dass bei höherer Diskrepanz beider Einschätzungen die eigene Kompetenz tendenziell überschätzt wird, während geringere Abweichungen anzeigen, dass die eigenen Kompetenzen bei alltäglichen Herausforderungen selbstkritischer eingeschätzt werden. Zu dieser Deutung passt das Ergebnis, dass in Situation 4 die geringste Diskrepanz auftritt, während in Situation 2 die höchste zu verzeichnen ist. Ferner zeigen weitere Analysen, dass auch der rechnerische korrelative Zusammenhang zwischen der Kompetenzeinschätzung und dem eigenen Fortbildungsbedarf bezogen auf Situation 4 am stärksten ausfällt.

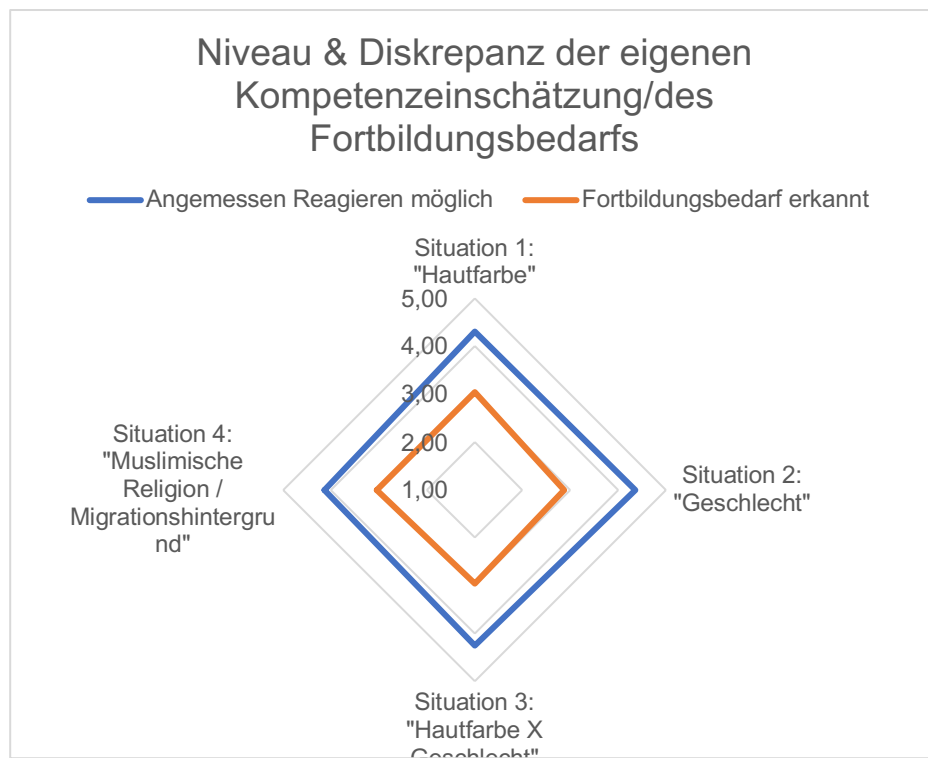


Abbildung 38: Graphische Darstellung der eigenen Kompetenzeinschätzung und des eigenen Fortbildungsbedarfs (N~300/400).

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.

Tabelle 15 dokumentiert die mittleren Zustimmungswerte zu den Gründen für und gegen Handlungsbedarfe vor und zu Interventionen bei rassistischen und ähnlichen Ausgrenzungen. Das eigene Demokratie- und Toleranzverständnis ($M=3.48$) sowie das Kita-Leitbild ($M=3.58$) sind dabei die Gründe, die am häufigsten genannt wurden, um Zustimmungen auszudrücken. Das bisherige Ignorieren in der eigenen Kita ($M=1.23$) und das Ausmaß dieser Vorkommnisse ($M=1.49$) sind jedoch aus Sicht der Kitafachkräfte fast keine gewichtigen Gründe. Zur Begründung der Ablehnung solcher Handlungsbedarfe wird ebenfalls das geringe Vorkommen als wichtigster Grund genannt ($M=3.69$).

Tabelle 15: Handlungsbedarf zur Vorbeugung vor und Intervention bei rassistischen oder ähnlichen Ausgrenzungen

Handlungsbedarfe werden gesehen, denn:	N	Mittelwert (SD)
...sie verstoßen gegen mein Demokratie- und Toleranzverständnis.	272	3.48 (1.71)
...sie verstoßen gegen unser Kita-Leitbild.	272	3.58 (1.75)
...ich fühle mich nicht genügend auf den Umgang mit Ausgrenzungen oder ausgrenzenden Aussagen vorbereitet.	271	2.23 (1.19)
...in unserer Einrichtung wurden diese Phänomene bisher ignoriert.	267	1.23 (0.55)
...das Ausmaß ist besorgniserregend.	264	1.49 (0.87)
Handlungsbedarfe werden nicht gesehen, denn:		
...diese Phänomene sind nicht sehr ausgeprägt.	300	3.69 (1.48)
...es gibt nachvollziehbare Gründe für Ausgrenzungen.	286	1.35 (0.90)
...man darf auch mal ruhig jemanden ausgrenzen.	292	1.32 (0.81)
...man sollte diese Phänomene nicht überbewerten.	276	1.53 (0.96)

5.1.8 Deskriptive Ergebnisse: Fort-/Weiterbildungsbedarf

Gefragt nach den konkreten Methoden oder Handlungsansätzen im Hinblick auf Prävention und Intervention im Bereich der Ausgrenzung zeigt sich, dass die befragten Kitafachkräfte der überwiegenden Anzahl möglicher Methoden und Ansätze zustimmend gegenüberstehen. Die Zustimmungsmittelwerte zu den genannten Möglichkeiten bewegen sich im deutlichen Zustimmungsbereich (Tabelle 16). Jedoch eröffnet sich bei der Gegenüberstellung der zugesprochenen Wichtigkeit der Methoden und Handlungsansätze gegenüber der Umsetzungsrealität in den Kitas noch eine große Diskrepanz. Es mangelt demnach an „Handlungsempfehlungen speziell für Kitas“ und der „Vermittlung von Haltungen gegen und Kompetenzen im Umgang mit Ausgrenzung bereits in der Ausbildung der Kitafachkräfte.“²² Hier zeigt sich also zum einen Nachholbedarf, zum anderen ein Fortbildungsbedarf.

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.

Tabelle 16: Methoden und Handlungsansätze im Hinblick auf Prävention und Intervention im Bereich der Ausgrenzung (Wichtigkeit / bereits in eigener Kita vorhanden)

	Wichtigkeit		bereits vorhanden; Ausmaß		Differenz zwischen Wichtigkeit und Vorhandensein
Methode/Handlungsansatz	N	Mittelwert (SD)	N	Mittelwert (SD)	
Positionierung des Trägers gegen Ausgrenzung	299	4.82 (0.59)	248	4.11 (1.31)	.71
Erlernen von Argumentationsstrategien	301	4.52 (0.77)	246	3.05 (1.37)	1.47
Erarbeitung von Interventionsmöglichkeiten	300	4.54 (0.75)	245	3.14 (1.38)	1.40
Handlungsempfehlungen speziell für Kitas	296	4.37 (0.93)	242	2.69 (1.43)	1.68
Aufbau einer Kultur der Vielfalt	302	4.68 (0.67)	261	4.15 (1.11)	.52
Demokratieförderung	300	4.77 (0.56)	259	4.13 (1.02)	.64
Rassismuskritisches Lernen	283	4.42 (0.88)	224	3.15 (1.34)	1.27
Fortbildung der Fachkräfte zur vorurteilsbewussten Erziehung	295	4.40 (0.97)	248	3.15 (1.34)	1.25
Erkennbare Ächtung von Vorstellungen, die Ungleichwertigkeiten von Menschen beinhalten.	251	4.36 (1.03)	213	3.48 (1.41)	.88
Förderung eines vorbildlichen Verhaltens der Eltern	294	4.58 (0.75)	237	3.10 (1.22)	1.48
Verankerung eines demokratischen Leitbildes in der Einrichtungskonzeption der Kita.	299	4.76 (0.58)	251	4.29 (1.14)	.47
Vermittlung von Haltungen gegen und Kompetenzen im Umgang mit Ausgrenzung bereits in der Ausbildung der Kitafachkräfte.	296	4.77 (0.55)	222	3.18 (1.37)	1.60

Verankerung einer Strategie gegen Ausgrenzung in der Einrichtungskonzeption der Kita.	294	4.46 (0.85)	240	3.19 (1.47)	1.27
---	-----	-------------	-----	-------------	------

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 Antwortmuster 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

		Rassismussensibilität		
		niedrig	mittel	hoch
Szenario 1		A	B	C
„Nico (weiß) - Noah (schwarz)“				
„Schubsen“	1	-	+	+ / -
„Warten“	2	+	-	+ / -
Szenario 2		D	E	F
„Noah (schwarz) - Nico (weiß)“				
„Schubsen“	1	+	-	+ / -
„Warten“	2	-	+	+ / -

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,

Tabelle 17). Dies folgt der Grundannahme, dass aufgrund der Uneindeutigkeit der Situationen letztendlich beide Deutungen gleichermaßen plausibel sind. Dies ist empirisch insofern gestützt, da im Mittel über alle Szenarien das „Schubsen“ und das „Warten“ nahezu in gleichem Maß angenommen werden.

Ist die *Rassismussensibilität* jedoch niedrig, könnte das überhöht-positive Bild des weißen Jungen im Vergleich zu dem schwarzen Jungen dazu führen, dass das sozial erwünschtere Verhalten des weißen Jungen angenommen (A1, Tabelle 17) und gleichzeitig die „Schuld“ für die missliche Lage des schwarzen Jungens bei ihm selbst gesucht wird. Eine niedrige *Rassismussensibilität* geht ferner mit der Deutung des sozial unerwünschten Verhaltens von Noah einher (D1, Tabelle 17). Folglich „wartet“ Nico und Noah „schubst“, wenn die *Rassismussensibilität* niedrig ist.

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

		Rassismussensibilität		
		niedrig	mittel	hoch
Szenario 3		G	H	I
Sarah (weiß) - Sadiya (schwarz)				
„Schubsen“	1	-	+	+ / -
„Warten“	2	+	-	+ / -
Szenario 4		J	K	L
Sadiya (schwarz) – Sarah (weiß)				
„Schubsen“	1	+	-	+ / -
„Warten“	2	-	+	+ / -

In Szenario 3 ist Sarah (weiß) hinter der Schaukel stehend, während Sadiya (schwarz) vor dieser auf dem Boden sitzt. Bei hoher *Rassismussensibilität* kann hier wie in der Bedingung C1 zwischen Nico und Noah (Tabelle 18) von einem „Schubsen“ oder einem „Warten“ ausgegangen werden, das Warten entspricht allerdings eher der stereotypen Erwartung an diese Situation zwischen zwei Mädchen (I2, Tabelle 18). Daher könnte es in dieser Konstellation eine leichte Tendenz zum „Warten“ geben. Für die mittlere *Rassismussensibilität* ist das „Schubsen“ von Sarah hingegen eher wahrscheinlich, da wiederum im Besonderen betont werden soll, dass auch unter Kindern bzw. Mädchen rassistisch einzuordnendes Verhalten angenommen werden kann. Bei niedriger *Rassismussensibilität* ist jedoch ein anderes Motiv wirksam: Sarah soll gerade in Abgrenzung zu Sadiya positiv dargestellt werden, sodass sie das sozial erwünschte Verhalten zeigt (G2, Tabelle 18), sie wartet demnach.

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

		Rassismussensibilität		
		niedrig	mittel	hoch
Szenario 5 Sarah (weiß) - Sadiya (schwarz)		M	N	O
„Schubsen“	1	-	+	+ / -
„Warten“	2	+	-	+ / -
Szenario 6 „Sadiya (weiß) – Sarah (weiß)“		P	Q	R
„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

Kindern das „Warten“.²³ Ein Geschlechtereffekt ist jedoch entgegen der theoretischen Vermutung zunächst nicht erkennbar: Mädchen wie Jungen „schubsen“ oder „warten“ aus Sicht der Fachkräfte tendenziell in gleichem Ausmaß. Eine Ausnahme stellt die Einschätzung von Sarah in Szenario 5 dar: Mit 77% gehen die Fachkräfte bei ihr von einem „Schubsen“ aus, wenn Sadiya als muslimisches Mädchen dargestellt wird (Tabelle 20).

Tabelle 20: Ergebnisse der Einschätzungen in den Szenariomessungen (Fachkräfte-Stichprobe) mit theoretischer Einordnung in das Konzept der Rassismussensibilität

	N	„Schubsen“	„Warten“	Rassismus-sensibilität
Szenario 1: Nico-Noah	72	68%	32%	mittel
Szenario 2: Noah-Nico	90	33%	67%	mittel
Szenario 3: Sarah-Sadiya(schwarz)	65	68%	32%	mittel
Szenario 4: Sadiya(schwarz)-Sarah	62	29%	71%	mittel
Szenario 5: Sarah-Sadiya(weiß)	81	77%	23%	mittel
Szenario 6: Sadiya(weiß)-Sarah	59	31%	69%	mittel
N(gesamt)	429	51%	49%	

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 Muslime 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

²³ Die nahezu identischen Verteilungen zwischen den Szenarios sprechen zudem auch für eine gelungene Randomisierung der Fachkräfte zwischen den Bedingungen.

„Schubsen“ unterstellt wird (Abbildung 39). Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant ($or=3.05$, $p<0.001$, $AME=0.19$). 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.

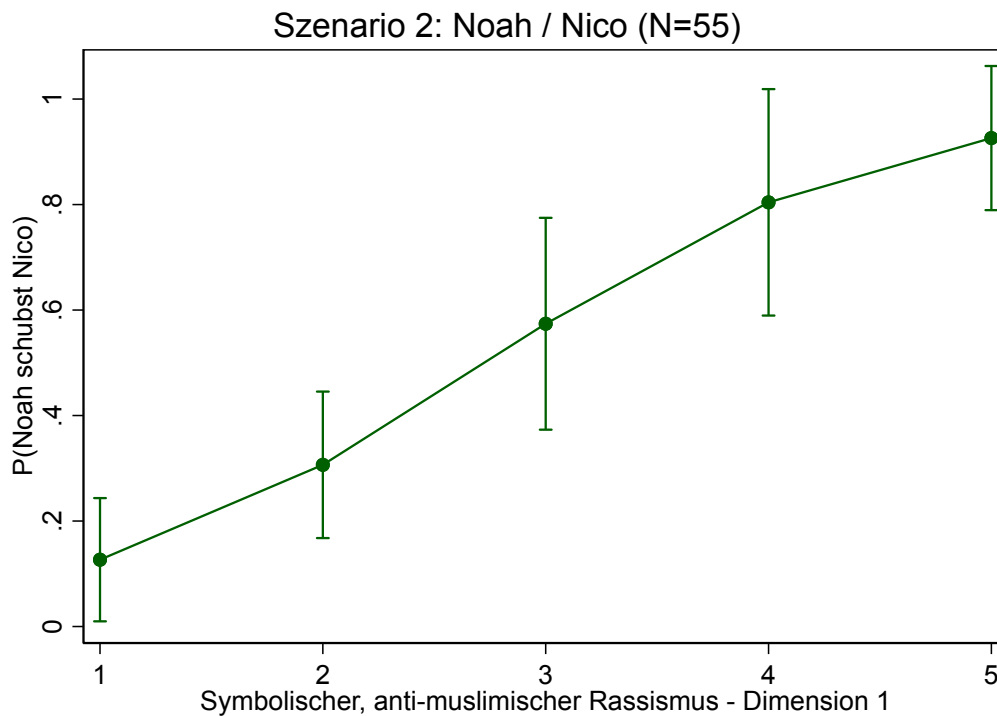


Abbildung 39: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (1) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 2.

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).

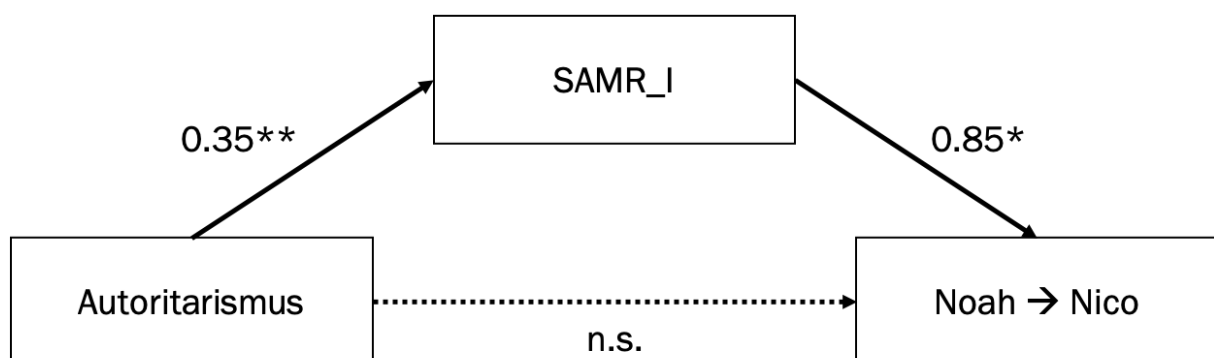


Abbildung 40: Pfadmodell zur Erklärung des Verhaltens von Noah (Szenario 2). Positive Zusammenhänge zeigen eine Verstärkung der folgenden Variablen bzw. eine Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, Noah das "Schubsen" zu unterstellen, an. Effekt im Detail: $\beta=0.35^{**}$ ($N=220$); $\beta=0.85^{*}$ ($N=49$); 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 ($or_{SAMR(2)}=3.57$, $p<0.05$; $AME_{SAMR(2)}=0.18$, $p<0.01$). 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 ($or_{SAMR(2)}=16.77$, $p<0.05$; $AME_{SAMR(2)}=0.25$, $p<0.01$ / $or_{Etabliertenvorrechte}=11.12$, $p<0.05$; $AME_{Etabliertenvorrechte}=0.21$, $p<0.01$). 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).

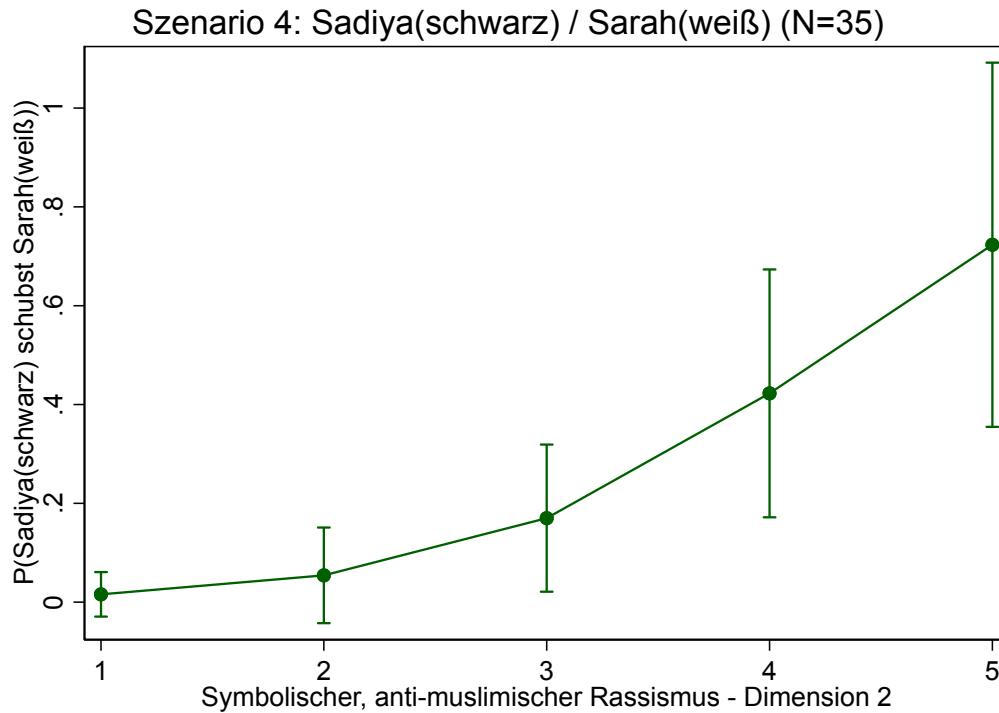


Abbildung 41: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (2) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 4.

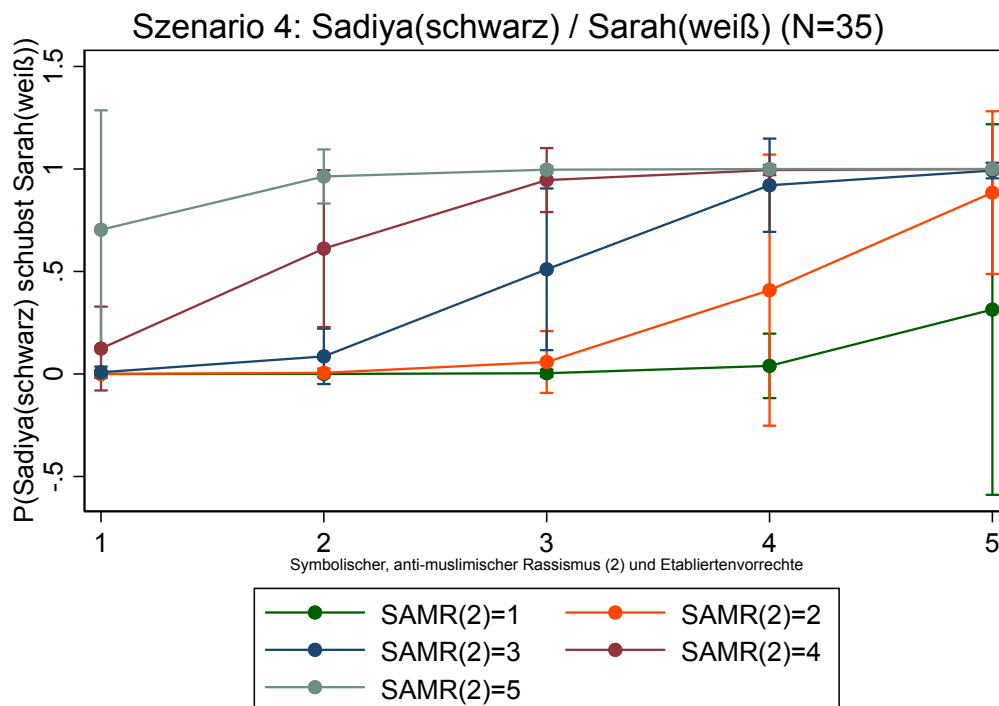


Abbildung 42: Logistisches Regressionsmodell: Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (2) und Etabliertenvorrechte als "quasi-kausale" Ursachen der Deutungen in Szenario 4.

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).

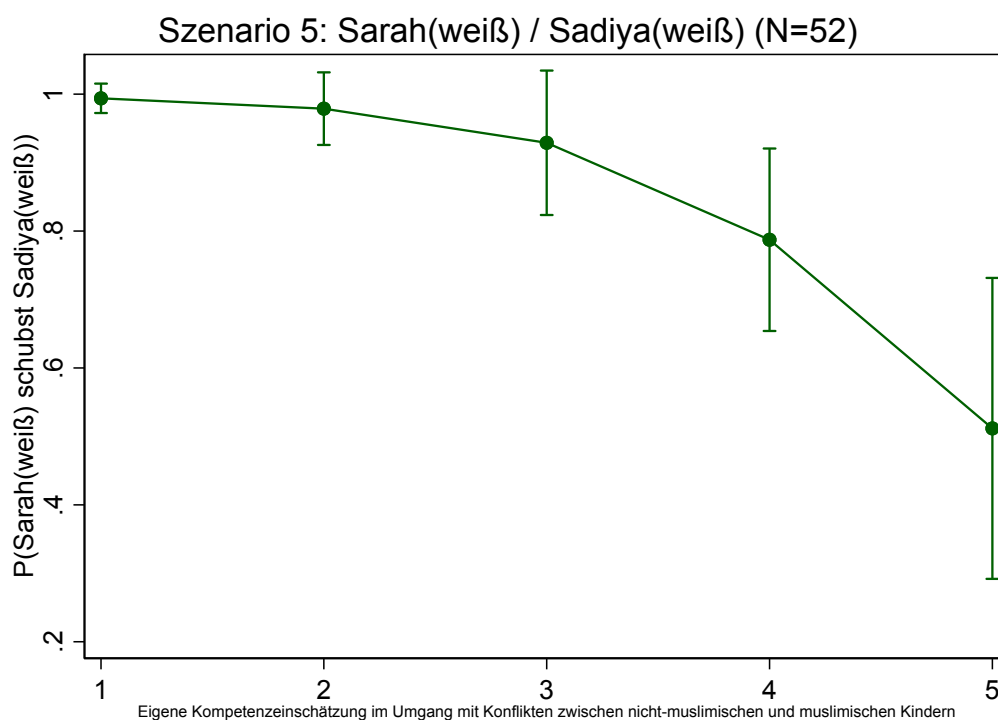


Abbildung 43: Logistisches Regressionsmodell: Eigene Kompetenzeinschätzung im Umgang mit Diskriminierung zwischen nicht-muslimischen und muslimischen Kindern als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in *Szenario 5*.

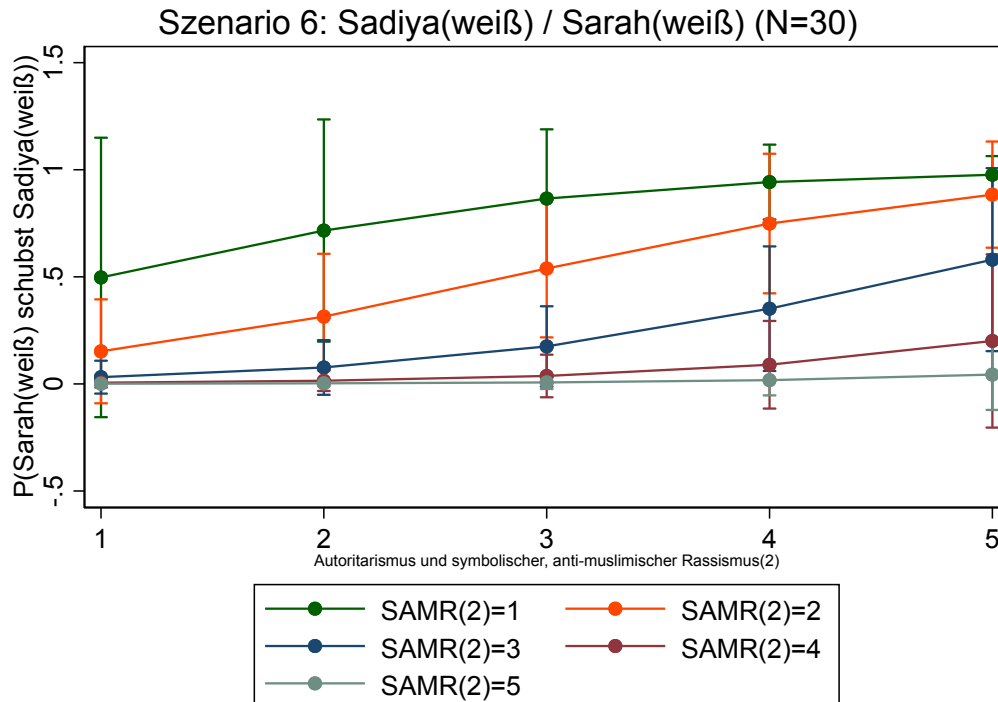


Abbildung 44: Logistisches Regressionsmodell: Autoritarismus und symbolischer, anti-muslimischer Rassismus (2) als "quasi-kausale" Ursache der Deutungen in Szenario 6.

Der *Autoritarismus* hat einen verstärkenden Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass Sadiya(weiß) Sarah(weiß) aus Sicht der Fachkräfte geschubst haben soll ($or_{\text{Autoritarismus}}=2.02$, $p=0.05$; $AME_{\text{Autoritarismus}}=0.11$, $p<0.05$). 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 ($or_{\text{SAMR}(2)}=0.26$, $p<0.05$; $AME_{\text{SAMR}(2)}=-0.24$; $p<0.05$). Die Effekte sind also gegenläufig. In einem gemeinsamen Modell interagieren diese „Haupteffekte“ 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)* ($AME_{\text{SAMR}(2)}=-0.24$, $p<0.05$) ist demnach größer als der Effekt des *Autoritarismus* ($AME_{\text{Autoritarismus}}=0.13$, $p<0.01$). 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).

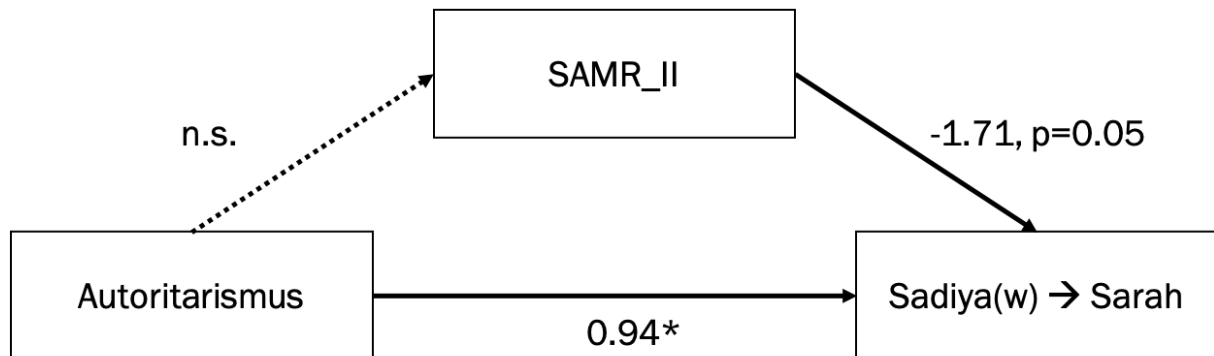


Abbildung 45: Pfadmodell zur Erklärung des Verhaltens von Sadiya(weiß) (Szenario 6). Positive Zusammenhänge zeigen eine Verstärkung der folgenden Variablen bzw. eine Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, Sadiya(weiß) das "Schubsen" zu unterstellen an, während negative Effekte eine Verringerung der folgenden 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: $\beta=0.94^{**} + \beta=-1.71^{**}$ (N=30); GSEM (mit Stata 15.1).

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

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Auswertung der quantitativen Fachkräftebefragung zusammengefasst. Die Szenariomessungen zeigen insgesamt, dass sich die Fachkräfte bezogen auf ihre Deutungen in der Erhebungssituation auf mittlerem Niveau der Rassismussensibilität bewegen. Als zentral kann an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass Unterschiede in der Deutung kindlichen Verhaltens in Abhängigkeit der Hautfarbe vollzogen werden. Dies mag dem Selbstbild der Fachkräfte nicht entsprechen und ist folglich reflexiv in die weitere Auseinandersetzung mit dem Themenfeld zu überführen.

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.²⁶ Ferner zeigen die Fachkräfte, wie erwähnt, im Mittel spezifisches Verhalten in Abhängigkeit zur Hautfarbe der Kinder, sodass Einstellungen und Verhalten auseinanderfallen.

Bei der Erklärung, warum in den Szenarios eher das „Schubsen“ oder das „Warten“ angenommen wird, zeigt sich der *symbolische, anti-muslimische Rassismus* als relevante Variable (Tabelle 21). Die erste Dimension, die „Ebene der Muslime selbst“ (Tabelle 13), erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Noah (schwarz) Nico (weiß) geschubst haben soll. Dies ist im Besonderen bemerkenswert, da Noah nicht als muslimisches Kind dargestellt ist. Somit ist von einem „Ausstrahlungseffekt“ auszugehen, der anti-muslimischen *Rassismus* auf eine andere Minderheit, in diesem Fall schwarze Kinder, überträgt. Der Effekt der zweiten Dimension des *symbolischen, anti-muslimischen Rassismus*, die „gesellschaftliche Ebene“ (Tabelle 13), bewirkt für ein schwarzes muslimisches Mädchen, dass es eher „schubsend“ wahrgenommen wird, für ein weißes muslimisches Mädchen, dass es eher „wartend“ gesehen wird. Dieser gegenteilige Effekt ist folglich auf die Hautfarbe des Kindes zu attribuieren: Feindliche Einstellungen gegenüber Muslimen wirken im Fall einer Kombination aus schwarzer Hautfarbe und Religionszugehörigkeit dahingehend, dass eher ein *aggressives Verhalten* unterstellt wird. In Kombination mit weißer Hautfarbe führt diese Einstellung hingegen eher zu der Einschätzung des „Wartens“, welches somit entweder als sozial erwünscht und somit positiv konnotiert ist oder aber, wovon auf Grund der Feindlichkeit in diesem Fall auszugehen ist, *Passivität* unterstellt.

Tabelle 21: Zusammenfassung der Effekt des symbolischen, anti-muslimischen Rassismus in den Szenariomessungen

	Noah (schwarz) schubst Nico (weiß)	Sadiya (schwarz) schubst Sarah (weiß)	Sadiya (weiß) schubst Sarah (weiß)
Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus I	+	kein Effekt	kein Effekt
Symbolischer, anti-muslimischer Rassismus II	kein Effekt	+	-

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 ($t(194)=3.40$, $p<0.001$).

Von den drei sozialpsychologischen Ursachenfaktoren für abwertende Einstellungen (*Autoritarismus, soziale Dominanzorientierung, ökonomistische Grundhaltung*) ist ausschließlich der *Autoritarismus* als relevante Variable bei den Fachkräften auszumachen. Autoritäre Einstellungen sind unter den Fachkräften in der Erhebung zwar geringer ausgeprägt als in der Gesamtbevölkerung, dennoch wirken sich diese in den Szenariomessungen aus. Ein direkter Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass Sadiya (weiß) das Schubsen unterstellt wird (Abbildung 45), und ein indirekter Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass Noah (schwarz) das Schubsen unterstellt wird (Abbildung 40), belegen die Relevanz dieser generalisierten Einstellung auch für Wahrnehmungs- und Einschätzungsprozesse und somit indirekt für pädagogisches Handeln. Theoriekonform dabei ist, dass autoritäre Einstellungen mit der Wahrnehmung von Aggressivität einhergehen.

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 substanziell 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

Ein Anliegen der Studie ist es weitergehend zu erfassen, in welchem Ausmaß konkrete Vorfälle von Ausgrenzungen in den Kitas alltäglich stattfinden. Die berichteten Zahlen zeigen Ausgrenzungen unter Kindern als alltägliches Phänomen (Abbildung 35), auch Eltern lassen ausgrenzende Einstellungen in der Kommunikation mit den Fachkräften oder Kindern erkennen (Abbildung 36). Unter Kolleg*innen scheinen sich diese Vorkommnisse seltener zu ereignen (Abbildung 37), auch wenn dies unter Berücksichtigung eines möglichen Professionsschutzes durch die befragten Fachkräfte unter Umständen in den tatsächlichen sozialen Situationen in den Kitas häufiger als berichtet anzutreffen ist. Nichtsdestoweniger erscheinen Ausgrenzungsphänomene auf allen Ebenen in der Kita präsent. Dabei ist jedoch eine rassistische Ausgrenzung von anderen Ausgrenzungsformen zu unterscheiden, da die Konsequenzen und erfahrenen Kontinuitäten des Rassismus schwerwiegender sind. Wird direkt nach rassistischen Ausgrenzungen oder Einstellungen gefragt, schätzen die Fachkräfte die Vorkommnisse als seltener ein, als wenn explizit von ausgrenzenden Verhaltensweisen oder Einstellungen gesprochen wird. Eine Abwehr gegenüber dem Begriff „Rassismus“ oder eine Vorstellung, dass Rassismus eine extremere Form der Ausgrenzung sei und daher seltener vorkäme, könnte für diesen Effekt ursächlich sein.²⁸

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.

²⁸ Geprüft wurde dies anhand eines Surveyexperiments. Eine Hälfte der Fachkräfte wurde zufällig in eine Bedingung zugeordnet, in der von „ausgrenzenden Verhaltensweisen“ oder „ausgrenzenden Einstellungen“ gesprochen wurde, die andere zufällig zugeordnete Gruppe von Fachkräften wurde mit der Formulierung „rassistische Verhaltensweisen“ bzw. „rassistische Einstellungen“ konfrontiert.

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

²⁹ Das Verfahren folgt der Logik einer hierarchischen Clusteranalyse: Zunächst wird eine „single-linkage“-Analyse zur Bestimmung möglicher Ausreißer durchgeführt, gefolgt von einer WARD-Analyse zur Bestimmung der Clusteranzahl. Zur Bestimmung der „endgültigen Clusterlösung“ kommt die „k-means“-Methode zur Anwendung. Die letzte Methode gehört zu den „partitionierenden Verfahren“ der Clusteranalyse (für eine Erläuterung der einzelnen Verfahren siehe Backhaus 2008: 389ff.).

- d. Besorgniserregendes Ausmaß
- e. Phänomene sind nicht sehr ausgeprägt³⁰

8. Autoritarismus

Die Auswahl der Variablen gewährleistet, dass sowohl individuelle Merkmale (Berufsjahre, eigene Diskriminierungserfahrung, Autoritarismus) als auch Kontextmerkmale (Anzahl der Kinder in der eigenen Kita, Zusammensetzung der Kinder in der Kita) berücksichtigt sind. Ferner sind Begründungen für einen Handlungsbedarf zur Vorbeugung vor und Intervention bei rassistischen und ähnlichen Ausgrenzungen enthalten. Insgesamt konnten so 125 Fachkräfte auf ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezogen auf die verwendeten Variablen untersucht werden.

In Abbildung 46 ist das Ergebnis der Clusteranalyse graphisch dargestellt. Die Fachkräfte im Fragebogen werden dabei rechnerisch den Clustern zugeordnet, die ihren Antworten am ehesten entsprechen. Dem folgend können die einzelnen Cluster inhaltlich betitelt werden, ohne dass diese Zuordnung den Anspruch beinhaltet, die interindividuellen Differenzen der Fachkräfte innerhalb der Cluster vollständig abzubilden. Dennoch sind die Fachkräfte innerhalb eines Clusters ähnlicher als zwischen den Clustern. Es fällt demzufolge auf, dass nur 5% der Fachkräfte dem *Cluster 1* zugeordnet werden können, welches sich zum einen durch ein geringes Maß an Berufserfahrung, kleine und nicht sehr vielfältige Kitas sowie durch die Einschätzung auszeichnet, dass die Ausmaße von Diskriminierung nicht sehr ausgeprägt sind. Eigene Diskriminierungserfahrungen sind auf niedrigem, die weiteren erhobene Motive sind auf mittlerem Niveau, ebenso der Autoritarismus.

Mit 6% ist *Cluster 6* ebenfalls nur gering besetzt. In diesem Cluster sind Fachkräfte zusammengefasst, welche selbst relativ diskriminierungserfahren sind, gleichzeitig auch in einem durch Vielfalt geprägten Kontext arbeiten, sich jedoch eher demotiviert bezogen auf mögliche Handlungsbedarfe zur Vorbeugung vor und Intervention bei rassistischen oder ähnlichen Ausgrenzungen äußern (Motive). Der Autoritarismus ist auf mittlerem Niveau, ebenso die Berufserfahrung, während die Kita selbst größer ist als der Durchschnitt. Die Einschätzung der Ausmaße der Ausgrenzungsphänomene ist niedrig.

Bemerkenswerterweise ist das *Cluster 3*, welches die höchsten Werte bei der Zustimmung zu der Aussage „Nein, (ich sehe keinen Handlungsbedarf zur Vorbeugung vor und Intervention bei rassistischen oder ähnlichen Ausgrenzungen), denn diese Phänomene sind nicht sehr ausgeprägt.“ aufweist, mit 26% das Cluster mit den meisten zugeordneten Fachkräften. Dies ergibt sich auch dadurch, dass 75% der gesamten Fachkräfte dieser Aussage in der Befragung zustimmen. Dennoch konnte keine Fachkraft für ein qualitatives Interview aus diesem Cluster gewonnen werden, was so gedeutet werden kann, dass es einen Zusammenhang zwischen der genannten Einschätzung und der Bereitschaft gibt, an einer weitergehenden Befragung zu diesem Themenkomplex teilzunehmen. Aus allen weiteren Clustern konnten Fachkräfte für die vertiefenden, qualitativen Interviews gewonnen werden.

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

Cluster	N	Verteilung in Prozent
1	6	5%
2	24	19%
3	32	26%
4	29	23%
5	26	21%
6	8	6%
Gesamt	125	100%

Cluster 4 und *Cluster 5* sind bei zwei Motiven („Demokratie/Toleranz“ und „Kitaleitbild“) ähnlich, *Cluster 5* beinhaltet jedoch Fachkräfte, die in einem durch Vielfalt geprägten Kontext arbeiten, *Cluster 4* hingegen nicht. Auch sind die eigenen Diskriminierungserfahrungen in *Cluster 5* höher als in *Cluster 4* und die Fachkräfte sind etwas berufserfahrener und die Kitas betreuen mehr Kinder in Durchschnitt. Inhaltlich ist vor allem relevant, dass die Einschätzung der Ausmaße von Diskriminierung und Ausgrenzung in *Cluster 4* erheblich niedriger sind als in *Cluster 5*, auch ist der Autoritarismus in *Cluster 4* höher.

Zunächst ist es jedoch sinnvoll, die Clusterzugehörigkeit soziodemographischen Variablen gegenüberzustellen. Bezogen auf das Geschlecht der befragten Fachkräfte zeigt sich für die männlichen Befragten eine nahezu ausgeglichene Verteilung auf alle sechs Cluster, mit Ausnahme von *Cluster 6*, welches gar nicht besetzt ist, und mit Ausnahme von *Cluster 4*, in welchem immerhin vier männliche Befragte vertreten sind. In allen weiteren Clustern sind zwei bis drei männliche Befragte vorhanden. Eine ähnliche Verteilung ist für die weiblichen Befragten auszumachen, jedoch sind in *Cluster 1* ausschließlich drei weibliche Fachkräfte, in *Cluster 6* immerhin acht vertreten. Einen statistischen Zusammenhang zwischen der Variable Geschlecht und der Clusterzugehörigkeit lässt sich jedoch vermutlich aufgrund der geringen Fallzahl nicht nachweisen.

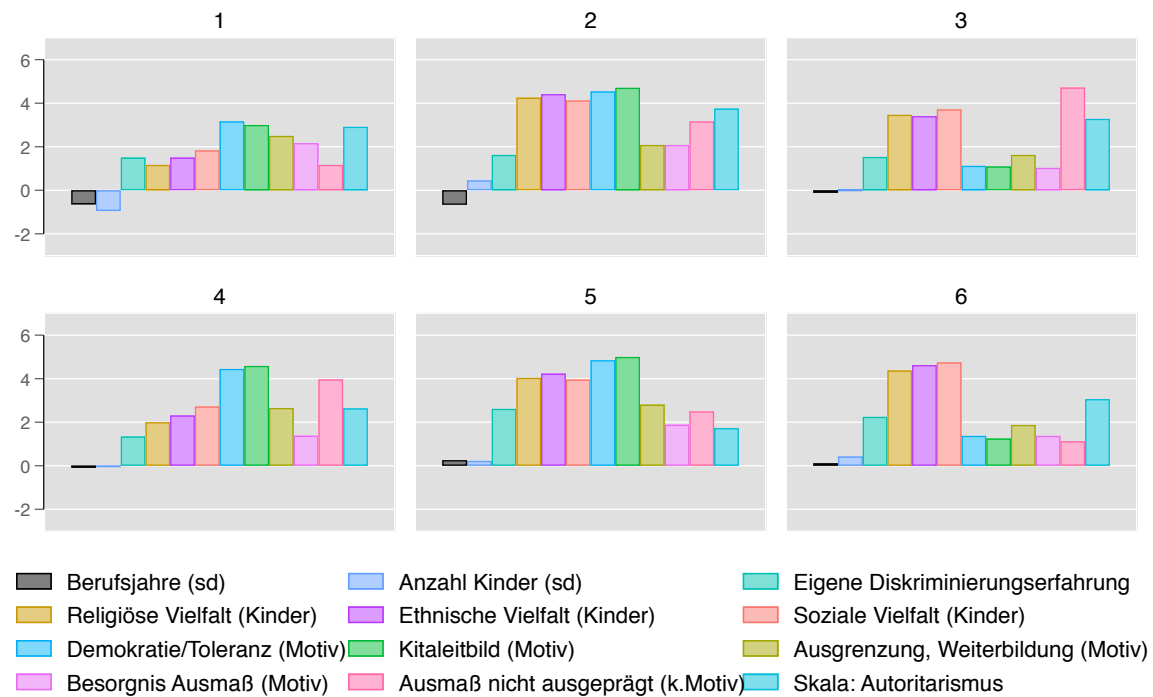
Um die Verteilung der Clusterzugehörigkeiten in Relation zu dem Alter der befragten Fachkräfte abzubilden, wurden zunächst fünf Altersgruppen gebildet, damit die Gegenüberstellung mit der Clusterzugehörigkeit übersichtlich erfolgen kann. Die erste Altersgruppe erfasst Fachkräfte zwischen 20 und 29 Jahren, 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.



N=125, KMeans Clustering

Abbildung 46: Ergebnis der Clusterbildung (N=125)

Zur Kontrastierung der Ergebnisse der Fachkräftestudie können neben den Daten allgemeiner Bevölkerungsumfragen auch die Ergebnisse der eigenen Befragung von Eltern von Kindern in Kitas in Rheinland-Pfalz Verwendung finden. Diese werden im Folgenden dargestellt.

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 handelt³¹, 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

Teilnehmer*innen	N=296 (brutto)	N~100 ³² (netto)		
Räumliche Verortung der Kitas	kreisfreie Städte	Landkreise		
RLP	33%	67%		
Stichprobe (N=148)	18%	82%		
Kitagröße	0-3 Jahre	2-8 Jahre (ohne Schulkinder)	5-14 Jahre	Kinder aller Altersstufen
RLP	60 (2%)	870 (34%)	99 (4%)	1498 (59%)
Stichprobe (N=148) ³³	5%	57%	0%	16%

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“ annahmen, 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)

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

Die Einschätzung der Eltern bezogen auf die Höhe der Einstellungen zur *Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit* der Fachkräfte zeigt für alle erhobenen Facetten, dass die Eltern davon ausgehen, dass das Niveau der abwertenden Einstellungen der Fachkräfte höher ist, als es die Fachkräfte von sich selbst einschätzen (Abbildung 47). Dies ist wenig verwunderlich, da in Messungen dieser Art grundsätzlich davon auszugehen ist, dass Selbsteinschätzungen das Ausmaß eigener abwertenden Einstellungen eher unter- als überschätzen. Darüber hinaus bietet dieses Ergebnis aber auch Anlass dahingehend, die Fachkräfte verstärkt mit ihren eigenen abwertenden Einstellungen zu konfrontieren und dies als eine reflexive Basis für die Auseinandersetzung mit vorhandenen, ggf. unbewussten, Vorurteilen anzusehen. Beide Maße, die Selbsteinschätzungen der Fachkräfte und die Einschätzungen der Eltern sind als relationale Maße zu verstehen, sodass beide Verzerrungen ausgesetzt sein können und die wahren Maße durch Messungen dieser Art letztendlich nicht abgebildet werden können.

Die Niveaus beider Erhebungsmethoden zeigen jedoch an, dass eher davon auszugehen 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).

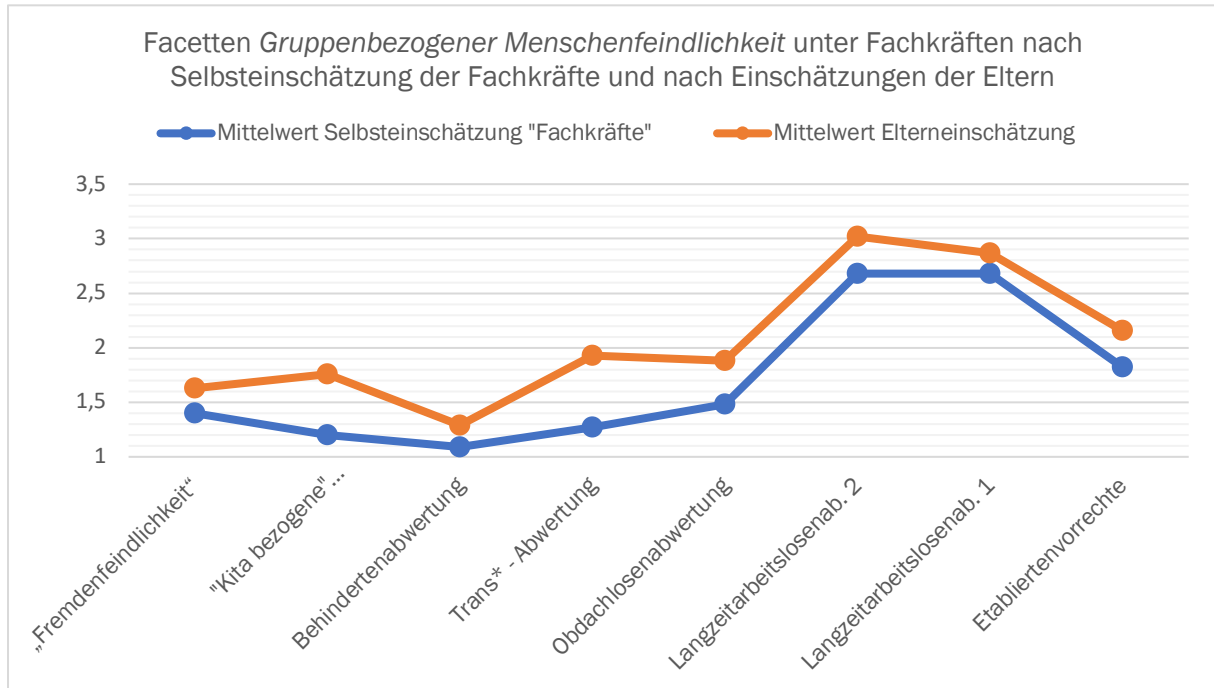


Abbildung 47: Höhe der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeitseinstellungen der Fachkräfte (orange) im Vergleich zu der Einschätzung der Höhe der Einstellungen der Fachkräfte durch die befragten Eltern (blau).

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.³⁴ 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 Äußerungen bei den Clustervariablen ($\text{Fachkraftindex}_{\text{Mittelwert}}$) dem Gesamtmittelwert aller Fachkräfte in einem spezifischen Cluster ($\text{Clusterindex}_{\text{Mittelwert}}$) möglichst genau entspricht. Zu diesem Zweck wurden die personenspezifischen Mittelwerte der Fachkräfte von dem Gesamtmittelwert des ihnen zugeordneten Clusters subtrahiert (siehe folgende vereinfachte

³⁴ Ein achttes Interview wird aufgrund der spezifischen Interviewkonstellation (Doppelinterview) aus der Analyse ausgeschlossen.

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.³⁵ 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.

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

Inter- view Nummer	Ge- schlecht	Alter	Stadt/Land	Funktion in Kita	Dauer des Interviews	Cluster	Clusterin- dex	Differenz
1	w	58	Stadt	KitafachkraftPlus!	43:55	1	1.61	-.10
2	w	41	Land	Sprachförderkraft	38:28	5	2.84	-.01
3	w	32	Land	Kitaleitung	40:08	4	2.32	-.11
4	w	38	Stadt	Kitaleitung	42:52	2	2.88	-.04
5	w	41	Land	Kitaleitung	1:02:40	2	2.88	-.05
6	w	52	Stadt	Kitaleitung	47:22	6	2.22	-.36
7	w	53	Land	Kitaleitung	32:40	4	2.32	-.03

Für die Auswertung der Interviews wird auf die qualitative Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2015) zurückgegriffen. Das Verfahren zielt in einer einfacheren 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.

³⁵ 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 *induktiv* 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.

Codesystem	2019_...	2019_...	2019_...	2019_...	2019_...	2019_...	2019_...	SUMME
▼ Kita (strukturelle Ebene)								0
▶ Strukturelle_Probleme								1
▶ Fortbildungen								28
▶ Sozialräumliche_Einbindung								3
▶ Fachkräftemangel								19
▶ Kita_Konzeption								44
▶ Kita_Zusammensetzungen_Kinder/t								31
▶ Versuch_der_(politischen)_Einflussi								19
▶ Aufgabenerwartung_Träger								3
▼ Fachkraft (personale Ebene)								0
▶ Funktion_Kita								8
▶ Diskriminierung								19
▶ Rassismus								36
▶ Rassismussensibilität (nach I Einscl								52
▶ Vielfalt								28
▶ Vorurteile								30
▶ Unzufriedenheit mit...								4
▶ Einschätzung_Haltungen_Mitarbeit								4
▶ Einschätzung_Haltungen_Eltern								28
▶ Praktische_Überforderung								14
▶ Pädagogische_Handlungskonzepte								50
▶ Kompetenzeinschätzung								8
▶ Motivation_Verbesserung_Veränd								11
▶ Autoritarismus								12
▶ Bekanntheit_Konzeptionen								13
▼ Gesellschaftlicher_Kontext (gesellscha								0
▶ Bildungssystem_Durchlässigkeit								1
▶ Kompensationsleistung_Kita_(probl								2
▶ Anerkennung_Kitaarbeit								7
▶ Keine_Ökonomisierung_Kita								2
▶ Handeln_von_Parteien/Interessensg								4
▶ Berufstätigkeiten_Herausforderung								6
▶ Integration_Vorstellungen								16
▶ Blickt_in_Zukunft								3
▶ Werteverlust								2
▶ Gesellschaftlicher_Wandel								2
▶ Wertekonsens_Ausgangspunkt_gel								2
▶ Gesellschaftlichen_in_Gesellschaft								1
▶ Anomie								2
▶ Kontakttheorie								12
SUMME	59	81	94	85	83	76	49	527

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 Ausführungen der Fachkraft thematisieren zunächst die Problematik, rassistische Vorkommnisse unter Kindern selbst quantitativ zu erfassen. Ferner wird die Vorstellung, dass Kinder keine Vorurteile hätten, in Frage gestellt und dabei eine eigene Veränderung in der Perspektive angesprochen: „mittlerweile“ glaube die Fachkraft nicht mehr an vorurteilsfreie Kinder. Vielmehr beginne „ganz früh“ das Spielen der Kinder in homogenen Gruppen desselben Milieus und kulturellen Umfelds. Bei pädagogischen Versuchen des „Gegensteuerns“ erlebt die Fachkraft und ihr Team den Ausführungen folgend eine Abwehrhaltung der Kinder, welche auch explizit versprachlicht wird: „will ich nicht!“. Dieses Verhalten und die Abwehr seien „unabhängig von Milieu, Religion und Kultur“ anzutreffen.

Interpretativ ist an dieser Textstelle erkennbar, dass bereits eine längere Auseinandersetzung mit abgrenzendem kindlichem Verhalten vorliegt. Das Phänomen der Gruppenbildung kann zwar als Versuch der Orientierung der Kinder in sozialen Situationen verstanden werden. Dennoch, und dies reflektiert die Fachkraft bereits, kann dieses Verhalten zu sozialem Ausschluss der Kinder führen, die nicht zu den gebildeten Gruppen zählen. Die Interventionen der Fachkraft und die ihres Teams stoßen dabei auf eine Abwehrhaltung der Kinder, die in der Regel von den Kindern nicht reflektiert sein wird. Trotz der langjährigen Auseinandersetzung beschreibt die Fachkraft nicht, wie in der Folge mit dieser Abwehrhaltung umgegangen wird. Andererseits könnten die Ausführungen der Fachkraft auch anzeigen, dass von den Kindern, die ausgeschlossen werden, in dem Fall, in dem nicht gegen-gesteuert wird, die Ausschlussmechanismen beklagt werden.

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 ausgegrenzt 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-

tegorien: *Rassistische Vorfälle unter Kindern; pädagogische_Handlungskonzepte_Teammethoden_interkulturelle_Kompetenz; Diskriminierung_von_Eltern/Kindern*)

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 ausgeht, 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.

Rassismuskritisch sind diese Ausführungen aus verschiedenen Gründen relevant. Die Gleichzeitigkeit der Diskriminierung sowohl von muslimischen und nicht-muslimischen Kindern suggeriert eine Symmetrie in der Relevanz der Diskriminierung, von der jedoch nicht auszugehen ist. Zwar werden nicht-muslimische Kinder die Ausgrenzung auch als solche erleben, es ist aber eher nicht von einer andauernden und stabilen Diskriminierung auszugehen, da muslimische Kinder entweder faktisch in der Minderheit sind und somit die Normen in der Kita nicht selbstständig bestimmen können, oder aber, sollte die faktische Anzahl von muslimischen Kindern höher sein, sie immer noch einer gesellschaftlichen Minderheit angehören, deren Deutungsmacht geringer ist als die der nicht-muslimischen Mehrheitsgesellschaft. Die Wirkung der Diskriminierung für ein nicht-muslimisches Kind mag im Einzelfall hoch ausfallen, insgesamt wird sie jedoch nicht maßgeblich sein. Andererseits führt der soziale Ausschluss der Verweigerung der Einladung muslimischer Kinder von nicht-muslimischen Kindern (bzw. deren Eltern) zu Geburtstagen dazu, dass sich der häufig erlebte generelle gesellschaftliche Ausschluss verstärkt, dieser also für die muslimischen Kinder weiterhin ihre Normalität prägt. Es spiegeln sich der erlebte gesellschaftliche Ausschluss und Formen des anti-muslimischen Rassismus in dieser Form des sozialen Ausschlusses wider. Dabei kann eine misslungene Form der Einladung eine Hürde sein, die von muslimischen Eltern nicht immer genommen wird.

Auch an dieser Stelle ist das Reflexionsniveau der Fachkraft durchaus rassismussensibel, 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:

„I: Diese drei Ebenen unterscheiden wir da und die würde ich gerne, ähm, ansprechen. Also zum einen, wenn Sie sich jetzt den Kita-Alltag sich 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 nachmachst‘ 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 schließe ich dich aus meiner Gang aus‘ oder wie sie es auch immer dann nennen, oder Kumpels, ähm, pffft, 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 /‘. 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*)

Die Fachkraft beschreibt in diesem Auszug kindliches Ausgrenzungsverhalten im Wesentlichen als ein normales kindliches Verhalten, die „Kinder probieren sich aus“. Darüber hinaus bezeichnet sie solche Phänomene als „irgendwie [...] menschlich“, eine Formulierung, die dahingehend interpretiert werden kann, dass menschliches Verhalten als normales Verhalten zu verstehen sei. Daraus folgt keine moralische Legitimierung, aber auch kein unmittelbarer (pädagogischer) Impuls, dagegen entschieden vorzugehen. Vielmehr wird das Verhalten als „[Ü]ben [der] Sozialkompetenz und [...] Emotionalkompetenz“ beschrieben, bei der die Kinder „auch gut begleitet“ werden. Die Begrifflichkeiten der Sozial- und Emotionalkompetenz sind dabei positiv konnotiert, die „gute“ Begleitung durch das pädagogische Personal nimmt auf die angenommene pädagogische Kompetenz der Fachkraft bzw. ihres Teams Bezug.

Für die Kontrastierung mit den zuvor gewählten Auszügen ist vor allem das bedeutsam, 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.

Im Gegensatz dazu lässt sich nachweisen, dass Kinder explizit Kategorien zur Ausgrenzung einsetzen. So berichtet eine Fachkraft (*Interview 3, Kitaleitung, Land*) von einem Vorfall zwischen zwei Kindern, indem folgende Formulierung getätigt wurde: „Nee, wir spielen nicht zusammen, deutsch und rumänisch, das geht nicht.“. „Dunkle“ Hautfarbe wird in einer anderen Situation mit „nicht richtigem Waschen“ von den Kindern in Verbindung gebracht (*Interview 5, Kitaleitung, Land*). Auch in Bezug auf Muslime ist eine Äußerung eines Kindes in dem Interviewmaterial enthalten, welche anzeigt, dass Muslime aus Sicht des Kindes eine soziale Gruppe mit spezifischen Eigenschaften sind. Zu einer muslimischen Fachkraft sagte ein Kind: „Weißt du, alle Moslems sind dunkel und alle Moslems sind traurig“ (*Interview 6, Kitaleitung, Stadt*). Nach den Eltern gefragt, berichten die Fachkräfte in den Interviews von Vorfällen, die als rassistisch eingeordnet werden können. So wird ein Konflikt zwischen dem eigenen Kind und anderen Kindern in der Kita von einem Vater rassistisch begründet (*Interview 4, Kitaleitung, Stadt*), in einem Freundebuch findet sich die offensichtlich von den Eltern für das Kind eingetragene Formulierung: „Was ich nicht mag, sind dunkelhäutige Menschen“ (*Interview 5, Kitaleitung, Land*). Bemerkenswerterweise wird jedoch von keinem Vorfall unter Kolleg*innen berichtet, der als rassistisch benannt wird.

5.3.1.2 Fragestellung II: Einstellungen zum Rassismus

Die zweite Fragestellung beleuchtet vorhandene Einstellungen zum Rassismus. Untersucht werden dabei die Einstellungen der interviewten Fachkraft, aber auch ihre Einschätzungen der Einstellungen der Eltern, der weiteren Fachkräfte und der Kinder in den Kitas. Explizit rassistische Einstellungen bei Kindern werden von keiner der interviewten Fachkräfte berichtet. Jedoch wird erwähnt, dass Kinder bereits verschiedene Kategorien verwenden, die einer binären Logik folgen, welche strukturell eine Basis für rassistisches Denken ist (Hall 2000). So berichtet eine Fachkraft:

„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.

„Bei Eltern finde ich es schwierig. Ne, da ist ja im Moment in der Gesellschaft so, einmal so eine ganz hohe Offenheit, Dinge zu sagen, von denen ich denke, man sollte sie nicht so sagen, egal ob im persönlichen Kontakt oder im Internet, aber ich glaube andererseits ist auch so eine hohe Scheu, es hier in der Kita zu sagen. Also das habe ich vor zehn Jahren noch anders erlebt. Da hieß es: ‚Naja, von den Kindern lernt mein Kind ja, ähm, nix gescheites‘, das ist jetzt unerschwinglicher, ne? Also dieses /, diese Aussagen, gewissen gesellschaftlichen Schichten gegenüber oder gewissen Kulturkreisen gegenüber. Aber das macht es auch, das macht es nicht einfacher.“ (*Interview 6, Kitaleitung, Stadt; Rassistische_Einstellungen_unter/von_Eltern*)

Die Unerschwinglichkeit 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 unerschwingliche 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 erwisch 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 Muhammed nicht mit dem nächsten Muhammed 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.

Die Abbildung 49 verdeutlicht eine vorläufige Gesamttendenz der qualitativen Teilstichprobe. Es wird deutlich, dass vermehrt niedrig rassismussensible Aussagen oder Einstellungen von den interviewten Fachkräften kommuniziert werden. Gemeinsam mit den quantitativen Ergebnissen ist dies weitergehend zu diskutieren.

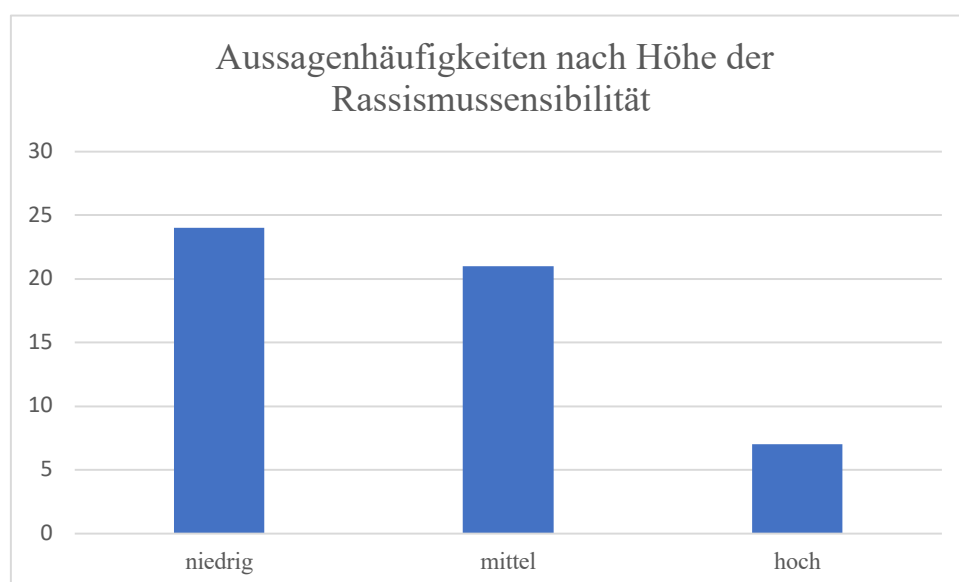


Abbildung 49: Aussagenverteilung bezogen auf das Niveau der geäußerten Rassismussensibilität durch die Fachkräfte

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.

„Zum Basteln oder Singen, wenn da einer geht, das ist okay, aber für so, aber für so, gerade pädagogische Themen halte ich es für ganz wichtig, dass es Teamfortbildungen sind. Und da fehlt halt im Alltag ganz oft die Zeit, für so Teamfortbildungen. Natürlich, du kannst es halbtäglich machen, dass du sagst, du machst um halb zwei, zwei die Kita zu. Aber man weiß ja, nach der Arbeit nochmal fünf, sechs Stunden dranzuhängen ist man auch nicht mehr so aufnahmebereit, wie wenn es ein Tag ist.“ (Interview 7, Kitaleitung, Land)

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

Die qualitativen Analysen haben gezeigt, wie unterschiedlich die Fachkräfte in der Befragung sowohl mit dem Thema *Rassismus* umgehen, als auch wie sehr sie sich bezogen auf das Konzept der *Rassismussensibilität* unterscheiden. Den Fachkräften sind in diesem Zusammenhang durchaus Fälle bekannt, in denen entweder Kinder sich gegenseitig ausgrenzen oder Eltern durch Verhalten in Erscheinung treten, welches als *Rassismus* eingeordnet werden kann. Zurückhaltend sind die Fachkräfte hingegen eher bezüglich rassistischer Einstellungen unter Kolleg*innen.

Festgehalten werden kann, dass die Fachkräfte mit den Phänomenen umgehen und sich in den Interviews auch reflexiv dazu verhalten. Es ist hingegen nicht davon auszugehen, dass alle Fachkräfte in ihrem pädagogischen Alltag ausreichend reflexiv mit diesen Phänomenen beschäftigt sind, vielmehr dienen allgemeine Einstellungen als Reflexionsrahmen, um mit den Phänomenen umzugehen. Daraus folgt die Notwendigkeit, tiefergehende Auseinandersetzungen anzustoßen, sodass keine oder zumindest weniger Fehlinterpretationen von alltäglichen Situationen in den Kitas entstehen. Eine Fehlinterpretation einer Konfliktsituation zwischen Kindern läge beispielsweise dann vor, wenn eine rassistische Ausgrenzung oder Beleidigung eines Kindes nicht als solche wahrgenommen werden würde. Dies ist im Besonderen dadurch geboten, dass der überwiegende Anteil der Fachkräfte in Rheinland-Pfalz selbst zu keiner marginalisierten Minderheit gehört und daher keine eigenen durch *Rassismus* geprägten Erfahrungen reflexiv in die eigenen pädagogischen Handlungen überführen kann.

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,

dass es vorkommt, dass muslimische Kinder nicht in gleichem Maße zu Geburtstagen eingeladen werden, oder sie betreffen Vorfälle, in denen Kinder oder deren Eltern explizit die Hautfarbe oder die Nationalität als Kategorien zur Ausgrenzung verwenden. Rassismuskritisch argumentiert macht es einen qualitativen Unterschied, ob „nur“ ausgegrenzt wird oder ob diese Ausgrenzung auf rassistische Kategorien Bezug nimmt und sich daher eine gesamtgesellschaftliche, rassistische Struktur in der konkreten Ausgrenzung widerspiegelt. In solchen Fällen kumulieren Ausgrenzungserfahrungen der Kinder (und deren Eltern) zu einem Erfahrungsraum, der psychisch ausgehalten werden muss. Es ist dabei davon auszugehen, dass sich diese Erfahrungen für die Kinder verdichten und sich mittelbar auf ihre psychische Gesundheit und auf ihr Verhalten auswirken können. Daher müssen Fachkräfte professionell unterscheiden können, wie eine Ausgrenzung motiviert ist. *Rassismus* hat immer eine größere Wirkmächtigkeit als andere Formen der Ausgrenzung und ist daher als *Rassismus* pädagogisch zu adressieren. Ist hingegen, wie in den Ergebnissen auch deutlich wurde, die Befragung für die Fachkräfte die erste ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Fachkraft bereits ein professionelles, reflexives Verhältnis zum *Rassismus* (in der Kita) aufweist. Folglich kann sie in ihrer pädagogischen Arbeit, sei sie präventiv oder intervenierend, auch nicht bewusst angemessen pädagogisch handeln. Angemessenes pädagogisches Handeln setzt demnach ein rassismussensibles und rassismuskritisches Verständnis voraus, welches für (weiße) Fachkräfte erst durch längere reflexive Auseinandersetzungen erlangt werden kann. Die Länge des Prozesses wird von einer Fachkraft auch bereits beziffert: Sie geht davon aus, dass es Jahre dauern wird, bis eine verinnerlichte, stabile Überzeugung sich in einer Fachkraft ausbilden kann.

Die pädagogische Arbeit in vielfältigen Kontexten ist dem Interviewmaterial folgend vor allem durch pragmatische Lösungen seitens der Fachkräfte strukturiert. Herausforderungen der Organisation beziehen sich im Kitakontext häufig auf Fragen des Essens, der Zubereitung und der verwendeten Zutaten. Im Gegensatz zu einer Problematisierung auf gesellschaftlicher Diskursebene lösen die Kitaleitungen diese Herausforderungen unaufgeregt. Jedoch kann auch an dieser Stelle aus rassismuskritischer Perspektive angemerkt werden, dass eine scheinbar einfache Lösung und ein Pragmatismus tiefergehende Strukturen eher verdecken kann. Unter der Annahme, dass sich im Umgang mit Alltäglichkeiten rassistische Strukturen reproduzieren und Anerkennungen von Minderheitenpositionen nur scheinbar stattfinden, muss auch in der Lösung von alltäglichen Herausforderungen in der Kita ein reflexiver Umgang mit kultureller Vielfalt anzustreben sein. Es kann in diesem Zusammenhang nicht genügen, „Interkulturalität“ darauf zu beschränken, für muslimische Kinder Essen anzubieten, das religiösen Vorschriften genügt, und bei einem „Fest der Kulturen“ die familiären Hintergründe der Kinder durch die Bitte um das Beisteuern von „kulturspezifischen Gerichten“ zu betonen und als „unterschiedlich“ zu kennzeichnen, wenn dies nicht gleichzeitig in ein gesamtes pädagogisches Konzept zum Umgang mit Vielfalt, Anerkennung und Akzeptanz eingebunden wird. In einem Fall trat eine aus einem afrikanischen Land stammende Mutter tanzend in einer Kita auf. Was nach Aussage der Fachkraft „den Kindern gefiel“, ist rassismuskritisch deswegen problematisch, weil es einem rassistischen Stereotyp entspricht, welchem die Kinder in anderen Kontexten wieder begegnen

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.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es für eine rassismussensible und rassismuskritische Professionalität notwendig ist, bei der Rassismussensibilität der Fachkräfte durch Aus- und Weiterbildung anzusetzen. Wenn auch der pädagogische Kontext und das konkrete Handeln in der Kita spezifischen Notwendigkeiten unterworfen ist und es daher auch spezifischer Handlungskompetenzen bedarf, so unterscheidet sich die rassismuskritische Arbeit mit pädagogischen Fachkräften im Wesentlichen nicht von der mit anderen Berufsgruppen. Jedoch, und dies ist ein Ergebnis vor allem der quantitativen, aber auch der qualitativen Befragung, könnte das Berufsethos der pädagogischen Fachkräfte, welches mit einem positiven Selbstbild ausgeformt ist, der Prävention und Intervention entgegenstehen. Dies müssen die Handlungsempfehlungen daher im Besonderen berücksichtigen.

6 Handlungsempfehlungen für die Praxis

Eine unmittelbare Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Praxis ist auf Basis empirischer Ergebnisse nicht möglich. Dies ist zum einen dadurch bedingt, dass aus empirischen Ergebnissen ohne normative Setzungen keine Schlüsse gezogen werden können, zum anderen, da ein empirisches Ergebnis in der Regel noch keine direkte Aussage darüber ermöglicht, wie bspw. eine spezifische Einstellung verändert oder eine Verhaltenstendenz in der Praxis angestoßen werden kann. Vielmehr tragen die Handlungsempfehlungen insgesamt zu einer rassismussensiblen und rassismuskritischen Professionalität bei.

Die Handlungsempfehlungen nehmen also eine dezidiert normative, rassismuskritische Position ein. Als Ziel wird eine rassismussensible Professionalität angestrebt, welche sich sowohl in den Einstellungen, aber auch in den konkreten (pädagogischen) Handlungen der Fachkräfte manifestiert. Aufgrund der Komplexität des Themenbereichs „Rassismus“ und der anzunehmenden Dauer in der Ausbildung dieser Professionalität schließt sich ein Weiterbildungskonzept an die Handlungsempfehlungen an, dessen Inhalte sich ebenfalls in der Ausbildung von Kitafachkräften wiederfinden sollte.

6.1 Handlungsempfehlung I: *Rassismus als relevantes Problem wahrnehmen*

Die Ergebnisse der Studie haben gezeigt, dass *Rassismus* nicht zu den Themen gehört, die in der Praxis als zentral angesehen werden. Dies ist jedoch Teil des Problems. Ohne eine zugeschriebene Bedeutung kann *Rassismus* nicht wahrgenommen und pädagogisch sinnvoll adressiert werden.

Es wäre jedoch zu einfach, das Thema als eines neben anderen zu behandeln, da es sich um ein Querschnittsthema handelt. Die Fokussierung auf *Rassismus* wird in der Praxis sowohl bei Fachkräften als auch bei Eltern und Trägern zu Widerständen führen, da *Rassismus* moralisch verwerflich ist und häufig eine abwehrende Reaktion auf die Empfehlung folgt, sich dem Thema verstärkt zu nähern. Die Abwehrreaktion wird oft durch den impliziten oder expliziten Verweis auf den Nationalsozialismus scheinbar legitimiert: Da wir aktuell in einem demokratisch verfassten Staat lebten, könne es ja keinen *Rassismus* geben, dieses Thema sei im Nationalsozialismus präsent gewesen, im Nachkriegsdeutschland jedoch nicht. Im Kontext „Kita“ kommt erschwerend hinzu, dass im Berufsethos und auch in den Leitbildern der Einrichtungen und Träger häufig Positionierung enthalten sind, die sich für „Vielfalt und Toleranz“ einsetzen, daher sei das Thema ja bereits behandelt.

Beide Abwehrstrategien, der Verweis auf das Ende des *Rassismus* mit dem Ende des Nationalsozialismus und die bereits vorhandene Positionierung für „Vielfalt und Toleranz“, sind in der Rassismustheorie bereits reflektiert. Moderne Formen des *Rassismus* umgehen etablierte demokratische Normen und Vorstellungen, indem sich der *Rassismus* verdeckt und Formen hervorbringt, die nicht direkt als *Rassismus* erkannt werden (Bundschuh 2020). Nichtsdestoweniger wirkt *Rassismus* weiterhin und erzeugt Ausgrenzung, psychologische Folgeschäden und gesellschaftliche Spaltung. Es bedarf daher Mut, in den Kitas

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.
3. Kinder bezeichnen rassistische Erfahrungen in der Regel nicht als *Rassismus*. Wenn sie jedoch rassistische Ausgrenzung erleben, kann dies pädagogisch sichtbar gemacht werden. Das Erschrecken über kindlichen *Rassismus* sollte dabei die eigene Handlungsfähigkeit nicht hemmen, sondern jede Situation sollte als Chance begriffen werden, pädagogisch intervenieren zu können.
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.
5. Materialien in der Kita sind auf rassistische Inhalte zu prüfen. Neue Materialien sind zu integrieren, die rassismussensibel sind. Es geht dabei um Repräsentanz Schwarzer und muslimischer Kinder in den Materialien.

Als konkrete Handlungsempfehlung wird daher formuliert, sich in der Kita im Team über *Rassismus* auszutauschen und somit einen Einstieg in das Thema zu finden. Aus den Ergebnissen der Befragungen wurde deutlich, dass es Vorfälle in den Kitas gibt, die als Einstieg in eine kollegiale Reflexion dienen können. Es ist ebenfalls möglich, auf Basis eines *Screenings* des verwendeten Materials in der Kita (Spielsachen, Bücher etc.) Reflexionen über die (Nicht-)Repräsentanz muslimischer und Schwarzer Kinder in den Materialien anzustoßen. Dies betrifft auch gemeinsame Lieder, Spiele, Rituale und Feste, die ohne rassistische Erzählungen und Inhalte auskommen sollten.

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.

Eine Auseinandersetzung mit *Rassismus* mag anfänglich rufschädigend wirken. Diese Wahrnehmung ist darauf hin zu verändern, dass es vielmehr ein Qualitätskriterium der jeweiligen Kita ist, sich mit dem Thema professionell zu beschäftigen. Abschließend zu der ersten Handlungsempfehlung zeigt Tabelle 26, mit welchen Abwehrhaltungen bzw. -strategien in der Praxis zu rechnen ist.

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

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

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 Asymmetrie

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 gezwungenermaßen damit beschäftigen 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?

Aufbauend auf erste eigene Reflexionen der Fachkräfte ist es das Ziel einer rassismussensiblen und rassismuskritischen Professionalität, die eigene Sprache und den Habitus rassismuskritisch und vorurteilsbewusst zu durchleuchten und in eine rassismussensible Professionalität zu überführen. Auch kleinste Unterschiede im Umgang mit schwarzen oder muslimischen Kindern können beispielsweise von diesen wahrgenommen werden und tragen im Falle von Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen zu der ohnehin vorhandenen Erfahrung des gesellschaftlichen Ausschlusses bei. Erste Abwehrhaltungen diesen Reflexionsangeboten gegenüber („Ich behandle alle Kinder und Eltern gleich“) sind tiefergehend zu reflektieren. Ein Einstieg kann die Teilnahme an einem „impliziten Assoziations-test“ sein, der unbewusste rassistische Tendenzen aufzeigen kann. Es ist davon auszugehen, dass es ein längerfristiger Prozess sein wird, diese Professionalität zu entwickeln. Daher ist es ebenfalls kritisch zu sehen, wenn Forderungen geäußert werden, das Thema nach kurzzeitiger Auseinandersetzung abzuschließen. Gleichzeitig bedarf es auch einer Sensibilität möglichen Überfrachtungen gegenüber. Die zu diesem Punkt formulierte Empfehlung lautet daher, beispielsweise gemeinsam mit einer Fachberatung, einen langfristig angelegten Plan zu entwerfen, wie mit dem Thema *Rassismus* dauerhaft umgegangen werden kann. Tabelle 27 fasst zur zweiten Handlungsempfehlung wiederum möglich Abwehrhaltungen bzw. -strategien zusammen.

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

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

6.3 Handlungsempfehlung III: *Diskriminierungserfahrungen ernst nehmen*

Die dritte Handlungsempfehlung adressiert unmittelbar die Praxis in den Kitas. Immer dann, wenn Ausgrenzungen zwischen Kindern stattfinden, können rassistische Kategorien zur Anwendung kommen. Dies gilt auch für das Interaktionsverhalten zwischen Kolleg*innen und Eltern. Zwar gilt es grundsätzlich bei Ausgrenzung pädagogisch zu intervenieren, im Falle von rassistisch konnotierten Ausgrenzungen ist allerdings rassismussensibel mit der Situation umzugehen. Das bedeutet zunächst, dass die Fachkräfte in die Lage versetzt werden, eine rassistische Ausgrenzung als solche wahrzunehmen. Ferner gilt es, wie auch bei der zweiten Handlungsempfehlung, die Materialien, Bücher, Spiele etc. auf mögliche rassistische Ausgrenzungsmomente zu prüfen. Das Fehlen von Repräsentanz von gesellschaftlichen Minderheiten (beispielsweise in den verwendeten Geschichten und Liedern) ist dabei ebenso als Ausgrenzung zu verstehen. Ein pädagogisch sinnvolles Buch kann dennoch rassistische Ausgrenzungen enthalten und ist somit durch eine Alternative zu ersetzen.

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

grundsätzlich vermieden werden. *Rassismus* wirkt, wenn er als solcher erlebt wird. Abschließend stellt Tabelle 28 auch für diese Handlungsempfehlung die Argumente, Ziele und mögliche Abwehrhaltungen seitens der Fachkräfte und Eltern dar.

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

Argument	Ziel	Abwehrhaltung
Rassismuserfahrungen ernst nehmen.	Rassismuserfahrene Personen in ihren Erfahrungen ernst nehmen, ihnen Deutungshoheit über die Situation geben.	„Rassismuserfahrungen sind übertrieben.“ „Jede/jeder wird halt mal ausgegrenzt oder diskriminiert“.
Rassismuserfahrungen nicht verharmlosen.	Rassismuserfahrungen als solche ernst nehmen. Die Neigung zur Verharmlosung sollte abgebaut werden. Nicht-rassistische Alternativen mit betroffenen Eltern entwickeln.	„Wenn wir weniger über Rassismus reden, gibt es ihn auch weniger.“ „Jetzt sollen die auch noch über die Bücher und Spiele bestimmen dürfen“. „Ich fand als Kind diese Geschichten und Lieder doch schön.“

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

Die Weiterbildung besteht aus vier Basis- und drei Vertiefungsmodulen und kombiniert verschiedene didaktische Methoden. Die Kombination aus Präsenztagen und online-basierten Elementen orientiert sich an den Grundsätzen des „blended learning“. Die Basismodule dienen der Einführung in die theoretischen Grundlagen. Ein besonderer Fokus wird dabei auf die Auseinandersetzung mit eigenen rassistischen Tendenzen gelegt (*Anti-Bias-Training*). In den Vertiefungsmodulen werden Kenntnisse vor allem in Bezug auf die konkrete Umsetzung einer vorurteilsbewussten Pädagogik und einer rassismuskritischen Professionalität in den Kindertagesstätten vermittelt (*Fallanalysen, Reflexionen über den konkreten Kita-Alltag*). Das Vertiefungsmodul 6 nimmt nach einem zeitlichen Abstand zu den weiteren Modulen eigene Erfahrungen bei der Umsetzung der erlernten Inhalte im eigenen Tätigkeitsfeld in den Blick.

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.

Der Fachbereich Sozialwissenschaften der Hochschule Koblenz verfügt seit vielen Jahren Erfahrung im „blended learning“ und bietet seit mehreren Jahren Bachelor- und Masterstudiengänge als internetgestützte Fernstudiengänge mit Präsenzanteilen an. Die Hochschule Koblenz ist beispielsweise Mitglied im Projektverbund BASA-online: berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge Soziale Arbeit. Innerhalb dieses Projektverbunds entwickeln die beteiligten Hochschulen gemeinsam die in allen Studiengängen enthaltenen Onlinemodule, evaluieren diese und erstellen Aktualisierungen. Unterstützt werden sie dabei von der Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen (ZFH) Koblenz.

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

	Präsenzlehre	Online-Elemente
Basismodul 1	8	8
Basismodul 2	8	8
Basismodul 3	16	-
Vertiefungsmodul 4	12	-
Vertiefungsmodul 5	12	-
Praxismodul 6	12	-
Summe	68	16

II. Abschluss

Zertifikat „Rassismussensibilität in Kitas“

III. Zielsetzung

Rassismus und verwandte Ausgrenzungsmechanismen machen auch vor Einrichtungen der Sozialen Arbeit nicht halt. Gleichzeitig kann die überwiegende Anzahl der in diesem Feld tätigen Personen, beispielsweise Erzieher*innen in der Kita, als Teil der Mehrheitsgesellschaft angesehen werden. Dies erschwert eine erfahrungsbasierte Auseinandersetzung mit Rassismus. Die Abwehr, sich selbst mit eigenen rassistischen Tendenzen auseinanderzusetzen soll daher in eine reflexive Auseinandersetzung überführt werden. Aus diesem Grund setzt die Weiterbildung dort an, wo im Alltagsdiskurs die Auseinandersetzung oftmals schwierig wird: bei den eigenen rassistischen Tendenzen. Daher muss die Weiterbildung einen geschützten Raum bieten, welcher eine offene Auseinandersetzung ermöglicht.

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*
- Erfahrungsorientierte 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?

Vertiefungsmodule 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

- Altemeyer, R. A. (1981). *Right-wing authoritarianism*. Winnipeg: Univ. of Manitoba Pr.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (Hg.). (2008). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Springer.
- Bäckström, M., & Björklund, F. (2007). Structural Modeling of Generalized Prejudice: The Role of Social Dominance, Authoritarianism, and Empathy. *Journal of Individual Differences*, 28(1), 10–17. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.28.1.10>
- Bundschuh, S. (2019). "Wer vom Rassismus nicht sprechen will, sollte vom Rechtsextremismus schweigen". Aktualisierende Bemerkungen zum Thema. *Überblick: Zeitschrift des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen*, 25(4), 6-9.
- Bundschuh, S. (2020). Postrassismus als Thema der Sozialpädagogik. In: Birgmeier, B.; Mührel, E.; & Winkler, M. (Hg.). *Sozialpädagogische SeitenSprünge: Einsichten von außen, Aussichten von innen. Befunde und Visionen zur Sozialpädagogik*. Weinheim: Beltz Juventa, 64-68.
- Dieckerhoff, K. (2015). *Rechtsextremismus in Kindertageseinrichtungen*. Abschlussbericht. Hochschule Koblenz. Koblenz.
- Groß, E., & Hövermann, A. (2014). Marktförmiger Extremismus – ein Phänomen der Mitte? In: Zick, A., & Klein, A. (Hg.). *Fragile Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014*. Bonn: Dietz, 102-118.
- Hall, S. (2000). Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Rätzhel, N. (Hg.): *Theorien über Rassismus*. Hamburg: Argument, 7–16.
- Henry, P. J., & Sears, D. O. (2002). The Symbolic Racism 2000 Scale. *Political Psychology*, 23(2), 253–283.
- Heitmeyer, W. (2002–2012). *Deutsche Zustände. Folgen 1–10*. Berlin: Suhrkamp.
- Kalpaka, A.; Rätzhel, N.; & Weber, K. (Hg.) (2017): *Rassismus. Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein*. Hamburg: Argument
- Killen, M., Kelly, M. C., Richardson, C., & Jampol, N. S. (2010). Attributions of intentions and fairness judgments regarding interracial peer encounters. *Developmental Psychology*, 46(5), 1206–1213.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz.

McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the Modern Racism Scale. In: Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism*, 91–126. Orlando, FL: Academic Press.

Mecheril, P. (Hg.) (2016). *Handbuch Migrationspädagogik*. Weinheim: Beltz.

Melter, C.; & Mecheril, P. (Hg.) (2009). *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.

Müller, M. (2019). Antisemitismus im Kontext von Konformität. Die Umwegkommunikationsthese und antisemitische Vorurteile in Deutschland. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Pötschke, M. (2010). Datengewinnung und Datenaufbereitung. In: Wolf, C., & Best, H. (Hg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. S. 41-64.

Scharathow, W.; & Leiprecht, R. (Hg.) (2009). *Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit*. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.

Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.

Wolf, C., & Best, H. (Hrsg.). (2010). *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.

Zick, A., & Klein, A. (2014). *Fragile Mitte – feindselige Zustände: Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014*. Bonn: Dietz.

Zick, A., Küpper, B., & Berghan, W. (2019). *Verlorene Mitte. Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018*. Bonn: Dietz.

Zick, A., Wolf, C., Küpper, B., Davidov, E., Schmidt, P., & Heitmeyer, W. (2008). The Syndrome of Group-Focused Enmity: The Interrelation of Prejudices Tested with Multiple Cross-Sectional and Panel Data. *Journal of Social Issues*, 64(2), 363–383.

Anhang

Tabelle 30: Mittelwerte, Standardabweichungen mit Mittelwertindices der Facetten zur Messung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit - Einzelitems

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

Antiziganismus		
Ich hätte keine Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegenwart aufhalten. (<i>rekodiert</i>)	217	3.49 (1.61)
Sinti und Roma neigen zur Kriminalität.	193	1.67 (1.02)
Abwertung asylsuchender Menschen		
Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein. (<i>rekodiert</i>)	205	2.78 (1.35)
Die meisten Asylbewerber werden in ihrem Heimatland gar nicht verfolgt.	178	1.87 (1.05)
Homosexuellenabwertung		
Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen.	247	1.11 (0.45)
Es ist gut, dass Ehen zwischen zwei Frauen bzw. zwischen zwei Männern erlaubt sind. (<i>rekodiert</i>)	232	4.21 (1.5)