



Diversität leben bei Kita Frankfurt

Handlungsleitfaden für diversitätsbewusstes Handeln





Inhalt



Vorwort der Betriebsleitung	. 5
Grunsätzliches zur Diversität	. 9
Diversität bei Kita Frankfurt	
Diversität als Gestaltungsprinzip	
Diversität-Leitsätze von Kita Frankfurt	
Ziele und Aufgaben	21
Chancengerechtigkeit realisieren über einen ressourcenorientierten Blick	22
Anregungen für die Praxis	27
Unternehmenskultur	29
Neutralität und Respekt sind Wegweiser im Alltag	33
Grenzen erkennen und Konflikte lösen	37
Demokratiebildung durch Mitbestimmung	39
Diversitätssensible Zugänge	
Heterogenität ist produktiv	
Literatur	50
Impressum	53

Vorwort der Betriebsleitung

Kinderzentren sind Erfahrungsräume von Demokratie und Vielfalt

In mehreren Jahren, die von vielen Erfahrungen, Gesprächen und der Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt geprägt waren, ist dieser Handlungsleitfaden Vielfalt und "Diversity" entstanden. Er steht Ihnen und allen Mitarbeitenden im Betrieb Kita Frankfurt zur Verfügung.

Vielleicht fragen Sie sich; Wozu braucht Kita Frankfurt einen solchen Handlungsleitfaden? Sind wir nicht schon erfahren und kompetent im Umgang mit Vielfalt?

Ja, wir leben und arbeiten in einer internationalen, heterogenen und vielsprachigen Stadt und in einem vielfältigen Betrieb. Der Kreis unserer Kolleg*innen ist genauso von Vielfalt geprägt, wie unser Kundenkreis. Und sowohl in den Einrichtungen, als auch in der Zentrale gibt es jahrzehntelange Erfahrungen im Umgang mit unterschiedlichsten Menschen, Sprachen, Kulturen, Erkrankungen und Behinderungen, Lebensweisen oder Begabungen und Interessen

Das Motiv und die Frage, die uns beschäftigt ist: Machen wir uns bewusst, wie wir mit Vielfalt im Berufsalltag umgehen? Machen wir uns bewusst, welche gelernten Werthaltungen, Erfahrungen und Gefühle mitschwingen, wenn wir Menschen begegnen, die anders sind als wir selbst? Reflektieren wir, wie wir beim Gegenüber wahrgenommen und verstanden werden? Sind wir sensibel für die unterschiedlichen Formen, Merkmale und Mechanismen von Diskriminierung?

In dieser Handreichung soll deutlich werden, wie sich der Betrieb Kita Frankfurt zum Thema Vielfalt positioniert. Wir wollen darlegen, dass der Betrieb Kita Frankfurt Vielfalt schätzt, fördert und als Chance sieht. Bei der Platzvergabe in unseren Einrichtungen legen wir genauso Wert auf eine möglichst große Vielfalt wie bei der personellen Besetzung. Und nicht

zuletzt sollten wir wissen, wie wir Menschen an ihrem Arbeitsplatz und Bildungsort Schutz vor Benachteiligung und Ausgrenzung gewähren.

In diesem Leitfaden sind Erfahrungen aus den Kinderzentren, der Schulkinderbetreuung und der Zentrale genauso eingeflossen, wie ein intensiver fachlicher Dialog in einer multiprofessionell besetzten Arbeitsgruppe, die sich mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und bildungspolitischen Entwicklungen befasste.

Das Thema Vielfalt ist genau wie es heißt: vielfältig! Es ist individuell, prozesshaft und prägt unseren Alltag mehr, als wir es uns bewusstmachen. Gerade die konflikthafte Seite von Vielfalt lehrt uns, wie ein tolerantes und vorurteilsbewusstes Miteinander möglich sein kann.

Dieser Handlungsleitfaden soll Sie an jeder Stelle unseres Betriebes dabei unterstützen, einen bewussten und sensiblen Umgang mit vielfältigen Begegnungen zu entwickeln. Er soll Ihnen helfen, an jeder Begegnung zu lernen, den Blick zu weiten und sicher zu handeln. Praktische Beispiele aus allen Arbeitsbereichen ermöglichen Ihnen, die Anregungen auf Ihr Arbeitsfeld zu übertragen und zu nutzen.

Neben diesem Handlungsleitfaden wird es stetig immer wieder Veranstaltungen und Infomaterial rund um das Thema Diversität geben. Ich freue mich, wenn Sie von den Anregungen und Erkenntnissen, die in diesem Handlungsleitfaden stecken, Gebrauch machen und einen persönlichen und fachlichen Gewinn darin entdecken.

Gabriele Bischoff Betriebsleitung

Bischoff









Über die Selbstbildnisse lassen sich Ich-Identität und Wir-Identität – wie bei einem Malprojekt im Kinderzentrum Gotenstraße – sichtbar machen.

"Alles ergibt sich aus den Rechten der anderen und meiner niemals endenden Pflicht, sie zu respektieren."

Emmanuel Lévinas









Grunsätzliches zur Diversität

"Nichts auf der Welt ist so mächtig wie eine Idee, deren Zeit gekommen ist."

Victor Hugo

Was ist Diversität?

Diversität/Diversity meint Vielfalt, Heterogenität, Pluralität. Zentraler Moment von Diversität ist der verantwortungsvolle Umgang mit Unterschiedlichkeiten. Der Wert der Vielfalt ist anerkannt und wird im positiven Sinne genutzt.

Diversität in der Stadtverwaltung von Frankfurt am Main heißt, in jedem Bereich Zugangsbarrieren abzubauen, Chancengleichheit herzustellen. Ziel von Diversitätspolitik ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, zugewiesener Behinderung oder sozioökonomischem Status. Kurz: Diversität ist die andere Seite der Medaille "Diskriminierung".

Selbstbildnisse von Kindern, angefertigt aus Pappmaché im Kinderzentrum Weidenbornstraße 44

Gibt es einen Unterschied zwischen Diversität, Vielfalt und Inklusion?

Umgang mit Diversität, Vielfalt leben und Inklusion weisen in die gleiche Richtung: Jeder Mensch ist unterschiedlich und alle Menschen haben die gleichen Rechte.

Vielfalt ist dabei unser Alltagsbegriff. Inklusion und Diversität als Fachbegriffe verweisen auf differenzierte Zugänge zu pädagogischen und gesellschaftlichen Zusammenhängen. Inklusion betont vor allem die Umsetzung der Menschenrechte im konkreten Handeln, das an aktiver Teilhabe orientiert ist. 1*

Diversität verweist insbesondere auf die gesellschaftlichen Strukturen, die zu Ausschluss und struktureller Benachteiligung führen. Diversitätspolitik macht strukturelle Benachteiligung sichtbar und hat gleichzeitig das Ziel, diese institutionell abzubauen und im Einzelfall deren Wirkung zu reduzieren. Somit steht Diversität einem breiten Inklusionsbegriff nahe, der Behinderung als eine von mehreren Differenz-Kategorien berücksichtigt.

Welche Perspektive eröffnet Diversität?

Diversität verweist vor allem auf gesellschaftliche Pluralität, Heterogenität und Unterschiedlichkeit von Lebenslagen und Lebensentwürfen. Neu an dieser Perspektive ist, dass nicht in der Vielfalt selbst eine Herausforderung zu sehen ist, sondern in der strukturellen Benachteiligung von Menschen.²

Menschen sind bewusst oder unbewusst immer Mitspieler*innen bei der Herstellung von Differenzen und damit auch von Ungleichheit.³ Mit Ungleichheit sind alle ungleichen Machtbeziehungen gemeint, die zur Benachteiligung und Ausgrenzung führen.



Selbstbildnisse von Kindern, angefertigt im Kinderzentrum Weidenbornstraße 44

Vor allem dann, wenn Ausgrenzung für Betroffene wie Nichtbetroffene als normal gilt, ist wirkungsvolle Antidiskriminierung notwendig. Damit verschiebt sich die Problemwahrnehmung: Nicht der Mensch, der zum Beispiel für seine Bewegungsfreiheit auf einen Rollstuhl angewiesen ist, ist das Problem, sondern die

* Alle Quellennachweise befinden sich am Ende der Broschüre. Treppe, die verhindert, dass die Person an ihr Ziel kommt. Nicht der Mensch ist behindert, sondern die Gesellschaft stellt vielfältige Barrieren auf, die letztlich die Menschen in der Wahrnehmung ihrer Rechte behindern.

Welchen Bezug hat Diversität zur Professionalität?

Der Umgang mit Diversität ist eine Frage der Haltung und somit Kernelement von Professionalität. Ziel ist ein für beide Seiten sachgerechter, konstruktiver und wertschätzender Kontakt in jeder Arbeitssituation.

Die zentralen Fragen für eine Professionalisierung unter Diversitätsaspekten in allen Arbeitsbereichen sind:

Wie können Mitarbeitende für ihre eigene Verantwortung sensibilisiert werden?

Wie können einzelne Mitarbeitende in ihrem Berufsalltag konkret dazu beitragen, Ungleichheit zu reduzieren?

Interkulturelle Kompetenz bezeichnet in der Stadtverwaltung von Frankfurt am Main die Fähigkeit, vorurteilsbewusst und angemessen mit Ausprägungen der Vielfalt von Menschen in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten rfolgreich umgehen zu können. Interkulturelle Kompetenz stellt ein Beurteilungsmerkmal dar.



Selbstbildnisse von Kindern, angefertigt im Kinderzentrum Weidenbornstraße 44

Interkulturelle Kompetenz basiert auf der Annahme, dass jeder Mensch "blinde Flecken" und Vorannahmen hat. Der erste Schritt zum diversitätsbewussten Handeln besteht darin, den Einfluss gesellschaftlicher Ausgrenzungsprozesse auf das eigene Handeln zu reflektieren ⁴



Selbstbildnisse von Kindern, angefertigt im Kinderzentrum Weidenbornstraße 44

Wie wirken Vorurteile?

Vorurteile hat jeder Mensch. Vorurteile sind einschränkende und meist abwertende Einstellungen gegenüber Gruppen bzw. Personen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit.

Diese werden in Stereotypien, Klischees erlernt und verinnerlicht. Sie geben in komplexen Alltagssituationen Orientierung, blockieren meistens Veränderungsprozesse. Oft sind sie historisch überliefert und werden in der Sozialisation an Kinder weitergegeben. Emotionale Aspekte, die Vorurteile enthalten, tragen dazu bei, dass es schwer ist, Vorurteile trotz widersprechender Erfahrung aufzulösen.

Diskriminierung vollzieht sich über Vorurteile, kann aber nur unter begünstigenden Strukturen wirksam sein. Wenn Menschen aufgrund eines oft einzigen gemeinsamen Merkmals in Gruppen eingeteilt und diese abgewertet und ausgegrenzt werden, spricht man von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Diese stellt ein vorhandenes oder zugeschriebenes Merkmal in den Vordergrund.

Mithilfe eines vorurteilsbewussten Umgangs mit Unterschieden kann auf die diskriminierende Wirkung von Vorurteilen Einfluss genommen werden. Hierbei geht es darum, sich ihnen bewusst zu sein und ihren Einfluss auf Entscheidungen und Prozesse zu minimieren.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung betrifft alle Menschen, jedoch in unterschiedlicher Weise und Ausprägung. Diskriminierung ist die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale.⁵ Als Synonyme werden häufig Benachteiligung, Ausgrenzung oder Stigmatisierung verwendet.

Diskriminierung ist zum Beispiel, wenn von der dunkleren Hautfarbe einer Person auf ihre Geburt in Afrika geschlossen wird, die leise Stimme einer Mitarbeiterin für mangelnde Durchsetzungskraft steht oder ein besonders schick gekleideter junger Mann "irgendwie schwul wirkt".

Diskriminierung bezieht sich auf Merkmale wie z. B. Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Sprache, Religion, politische oder sonstige Anschauung, nationale oder soziale Herkunft, Ethnie oder Behinderung. Diskriminierung funktioniert nur in ungleichen Machtbeziehungen.

Selbstbildnisse von Kindern, angefertigt aus Pappmaché im Kinderzentrum Weidenbornstraße 44

Diskriminierung kann direkt sein, durch unmittelbare Äußerungen und Handlungen von Individuen oder indirekt und eingelassen in gesellschaftliche Strukturen. Strukturelle (institutionelle) Diskriminierung ist jede Form ungerechtfertigter Ungleichbehandlung, die in Handlungsvorgängen, Vorschriften, Normen, Gesetzen sowie der Infrastruktur festgelegt ist und von Institutionen und Behörden gestützt und gefördert wird.

Eine "positive Maßnahme" ist die bewusste Beachtung von Mitgliedern einer Gruppe zum Ausgleich von tatsächlichen Nachteilen in einem zeitlich begrenzten Rahmen.⁶ Ein Beispiel dafür stellen gesetzliche Regelungen und Quoten für die Beschäftigung von Menschen mit nachgewiesener Schwerbehinderung dar.

Was ist Antidiskriminierung?

Antidiskriminierung heißt, dass niemand aus Gründen von Geschlechtszugehörigkeit, Abstammung, Hautfarbe, Sprache, Heimat oder Herkunft, Glaube, Religion, wegen politischen Ansichten oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder einer zugewiesenen Behinderung unmittelbar oder mittelbar benachteiligt bzw. ausgeschlossen wird.

Für Kita Frankfurt stellen sich die Fragen:

Welche Möglichkeiten stehen dem Betrieb zur Verfügung, trotz nachgewiesener struktureller Probleme Chancengerechtigkeit im gesamten Betrieb zu realisieren?

Wie können pädagogische Einrichtungen als auch die Zentrale dazu beitragen, dass die Wirkung struktureller Ungleichheiten auf die kindlichen Bildungsprozesse reduziert wird?

Der Schutz vor Diskriminierung ist grundsätzlich in den Menschenrechten verankert. Auch Kinderrechte sind Menschenrechte. Diese Schutzrechte stehen jedem Menschen uneingeschränkt zu. Individuell vor Gericht können nur die Rechte eingeklagt werden, die im Zusammenhang mit den oben genannten Diskriminierungsmerkmalen stehen. Andere nachgewiesene Diskriminierungsmerkmale wie der sozioökonomische Status, der nicht gesetzlich verankert ist, haben juristisch keine Relevanz.

Die Stadt Frankfurt am Main hat 2002 eine Antidiskriminierungsrichtlinie verabschiedet, in der ein Diskriminierungsverbot fest verankert ist.

Was haben Teilhabe und inklusive Pädagogik mit Diversität zu tun?

Pädagogik bedeutet heute immer inklusive Pädagogik und Teilhabe. Sie setzt auf das gemeinsame Lernen und Leben. Inklusive Bildung basiert auf dem diversitätsbewussten Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Sie setzt eine aktive Bearbeitung von Vielfalt und Teilhabe aller voraus.⁷

Das Pädagogische Rahmenkonzept von Kita Frankfurt nennt die Lebenswirklichkeit der Kinder und Eltern als Ausgangspunkt von Bildungsarbeit.⁸ Diversität weist uns darauf hin, dass der Bildungserfolg eines Kindes immer noch stark von seiner Herkunftsfamilie abhängt.⁹ Dabei spielen neben sozio-ökonomischen Aspekten weitere individuelle Merkmale, wie besondere Lebenslage, aber auch Geschlecht oder kulturelle Zugehörigkeit, eine entscheidende Rolle.

Diskriminierung ist Gewalt. Die Diskriminierung von Kindern kann sich in verschiedener Hin-

sicht zeigen: körperliche Vernachlässigung, mangelnde Fürsorge und Geborgenheit, eingeschränkte Möglichkeiten für Spiel, Entdeckung und Lernen sowie Ignoranz gegenüber kindlichen Gefühls- und Willensäußerungen. Nicht selten besteht das Risiko der Mehrfachdiskriminierung. Beispielsweise für ein armutsbetroffenes Kind mit zugewiesener Behinderung, oder aufgrund der Lebenssituation der Eltern, etwa dann, wenn die Bildungsmöglichkeiten eines Kindes eingeschränkt sind.

Welche Gesetze sind für den Umgang mit Diversität relevant?

Sowohl mit dem Grundgesetz als auch durch die Ratifizierung der UN-Menschen-, Behinderten- und Kinderrechtskonventionen hat sich die Bundesrepublik Deutschland klar zum Schutz der Kinder- und Menschenrechte sowie zur Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe bekannt. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) soll sichergestellt werden, dass jeder Mensch mit Behinderungen die Unterstützung bekommt, die er braucht. 11

Noch detaillierter wird das Diskriminierungsverbot im Antidiskriminierungsrecht ausformuliert.¹² Der Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen (BEP)





Selbstbildnisse von Kindern, angefertigt im Kinderzentrum Weidenbornstraße 44

formuliert Bildungsvisionen für die praktische Umsetzung der Kinderrechte in Betreuungseinrichtungen.

Für den betrieblichen Kontext ist insbesondere der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, kurz AGG, entscheidend. Es vereint vier europäische Richtlinien in einem umfassenden, eigen-

ständigen Gesetz. ¹³ Ziel des AGG ist, vor rassistischen Diskriminierungen, vor Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu schützen, beziehungsweise diese zu beseitigen. Dabei vermeidet das AGG eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen.



Diversität bei Kita Frankfurt

"Toleranz darf nur eine vorübergehende Gesinnung sein: sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen."

Johann Wolfgang von Goethe

Mit dem vorliegenden Handlungsleitfaden zur Diversitätspolitik hat sich Kita Frankfurt auf den Weg gemacht, qualifizierte Antworten auf die folgenden zwei Fragen zu finden und die dabei gewonnenen neuen Impulse in Form von "positiven Maßnahmen" in die Praxis umzusetzen:

- Wie können gesellschaftliche Vielfalt und die vielfältigen Talente und Fähigkeiten aller Mitarbeitenden von Kita Frankfurt wertschätzend einbezogen werden?
- Wie können mit gezielten Fördermaßnahmen strukturelle Barrieren abgebaut werden?



Selbstbildnisse von Kindern, angefertigt aus Pappmaché im Kinderzentrum Weidenbornstraße 44

Vielfalt gestalten heißt Benachteiligung und Ausschluss verhindern

Kita Frankfurt setzt den Schutz vor Diskriminierung auf Grundlage der Menschenrechte und der Leitidee der Inklusion und Teilhabe um.

Kita Frankfurt setzt sich aktiv mit verschiedenen Formen von Diskriminierung, Radikalisierung und Ideologisierung auseinander. Im betrieblichen Alltag wird in allen Bereichen kein Ausschluss oder keine Benachteiligung von Personen toleriert. Der betriebliche Alltag richtet sich nach dem Ideal der Chancengerechtigkeit, Gleichwertigkeit und Akzeptanz. Die Position von Kita Frankfurt ist menschenrechtsbasiert und vorurteilsbewusst.

In Bezug auf Diversität, Teilhabe und Chancengerechtigkeit hat Kita Frankfurt als Institution der Stadt Frankfurt am Main und Träger von Bildungseinrichtungen einen besonderen Auftrag. Alle Mitarbeitenden haben die Aufgabe, einen respektvollen Umgang sowohl mit Kolleginnen und Kollegen als auch mit Kundinnen und Kunden zu pflegen. Mit Verweis auf den Gleichheitsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot setzt sich Kita Frankfurt für gerechtere Verhältnisse ein.¹⁴

Sensibilität für Ausschlussmechanismen ist eine Arbeitshaltung

Kita Frankfurt stellt sich die Frage, wie der Schutz vor Diskriminierung verbessern werden kann. Im Rahmen der Organisationsentwicklung setzt sich Kita Frankfurt auf verschiedenen Ebenen – wie etwa beim Einstellungsverfahren – damit auseinander, wie Barrieren für vom AGG geschützten Personen und gesellschaftlichen Gruppen (die in § 1 AGG) abgebaut werden können. Diese Bemühungen versteht der Betrieb als Beitrag dazu, wie gesellschaftliche Ungleichheit reduziert werden kann. 15

- Welche Einflussmöglichkeiten stehen Mitarbeitenden, Führungskräften, pädagogischen Fachkräften im beruflichen Alltag zur Verfügung?
- Wann und wo geben Mitarbeitende von den eigenen Potentialen ab, resignieren oder nehmen strukturelle Auswirkungen von Diskriminierung als Normalität an?

Diskriminierungsschutz ist bei Kita Frankfurt in allen Bereichen wirksam, weil es zu dem professionellen Arbeitsauftrag jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters gehört, über die eigene Rolle im Arbeitsalltag nachzudenken.

Diversität als Gestaltungsprinzip

Ebenen der betrieblichen Umsetzung

Diversität wird bei Kita Frankfurt als Gestaltungsprinzip verstanden.

"Diversität ist allumfassend und lebbar" – Rückmeldung aus einer Fortbildung zur Diversität.

Der angestoßene Prozess sieht vor, dass ein wertschätzender Umgang mit Diversität sowohl in Strukturen und Abläufen als auch auf der Ebene von Haltungen verankert wird. Ein solcher Prozess führt zu einer diversitätssensiblen Arbeit auf drei Ebenen (s. Grafik).

Aus dem Schaubild ist ersichtlich, dass die jeweiligen Umsetzungsebenen in sich heterogen sind: Auf Ebene der Organisation lassen sich strukturelle Fragen wie Arbeitszeitstrukturen mit Angeboten für Teams kombinieren. Andererseits verknüpfen bestimmte Maßnahmen – etwa die Angebote des Kita Bildungsnetzes – verschiedene Ebenen, indem sie Zielgruppen ansprechen und gleichzeitig Qualifizierungsanreize für einzelne Mitarbeitende schaffen.

Ebene der Organisation/Personelle Ebene

- Zentrale und dezentrale Einrichtungen
- Teams, Mitarbeitende als Individuen
- Strukturen, Verfahrensstandards, Vorlagen, Formulare etc.

Ebene der Zielgruppe

- Bildungsarbeit mit Kindern
- Zusammenarbeit mit Eltern

Ebene des Umfeldes

- städtische Strukturen
- dezentrale Kooperationen in Stadtteilen
- (fachliche) Netzwerke









Das Ampere
Theater improvisierte zu Themen
wie Bewerbungsgespräch oder
Männer in Kitas
und machte dabei
auf Vorurteile und
Klischees aufmerksam (2016).

Wertschätzender Umgang auf allen Ebenen

Kita Frankfurt vereint zwei Arbeitsbereiche: Die dezentralen pädagogischen Einrichtungen und die Zentrale. Für die diversitätssensible Weiterentwicklung des Betriebes haben – trotz erkennbarer Unterschiede – die Gemeinsamkeiten der zwei Bereiche Bedeutung. Das verbindende Element ist der Respekt vor dem Anderssein unseres Gegenübers in der Kommunikation:





Welche Verantwortung hat jede*r Mitarbeitende bei der Prozessgestaltung?

Für Mitarbeitende erklärt sich Diversitätspolitik am einfachsten über die Frage von Haltung. Ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt basiert auf einer selbstreflexiven Haltung. Diese ist kein Ergebnis, sondern eine fortwährende Auseinandersetzung mit der Heterogenität der Welt. Für die Kompetenz im Umgang mit Diversität ist der Blick auf die eigene Position entscheidend, wie die betreffende Person sich in einer pluralen Welt verortet.

Alle Mitarbeitenden von Kita Frankfurt sind aufgefordert, ihre eigenen Vorstellungen darüber, was normal ist, "unter die Lupe" zu nehmen. Im Rahmen der Qualitätsentwicklung gibt es innerbetriebliche Anlässe, sich u.a. mit folgenden Fragen auseinander zu setzen: Was ist eine Familie? Was beinhaltet Männlichkeit/ Weiblichkeit? Was ist Gesundheit? Wie ist eine gute Kindheit? Wo sind meine bzw. unsere Grenzen?

Wie zeigt sich diversitätsbewusste Haltung in der Bildungsarbeit?

In den Kinderzentren und Einrichtungen der Schulbetreuung findet eine langjährig erprobte inklusive Bildungsarbeit statt, die die Potentiale der einzelnen Kinder aufgreift und in der Bildungspartnerschaft mit den Eltern ein solidarisches Miteinander vorlebt.

Die Teams spiegeln die Vielfalt in der Frankfurter Bevölkerung wieder. Die Mitarbeitenden regen das Kennenlernen und einen wirklichen Dialog der unterschiedlichen Familienkulturen an. In der aktuellen Phase der Qualitätsentwicklung geht es immer wieder um die Frage, wie jede*r – als Einzelne*r und als Vertreter*in des Betriebes Kita Frankfurt – selbst dazu beiträgt, dass Ungleichheitsverhältnisse weiter bestehen. 16

Wie zeigt sich diversitätsbewusste Haltung gegenüber Familien, deren Kinder unsere Einrichtungen besuchen?

Familien werden in ihrer Unterschiedlichkeit wahrgenommen und profitieren von einem kindzentrierten und ressourcenorientierten Blick der pädagogischen Fachkräfte. Der bewusste Einbezug der Familienkulturen ist notwendig, um die Individualität der Kinder zu berücksichtigen. Dies mündet in inklusiver Erziehung und Bildung.

"Nicht alles ist so wie es aussieht! Wir Menschen lassen uns durch vieles beeinflussen. Keiner ist frei von Vorurteilen" – Rückmeldung aus einer Fortbildung zur Diversität.

In der Bildungspartnerschaft wird die jeweilige Familienkultur wahrgenommen und respektiert. Die Fachkräfte schauen auf die Ressourcen und sind dabei auch für familienbezogene Erfahrungen von Ausgrenzung sensibilisiert.

Wenn Eltern beispielsweise den Eindruck haben, dass ihr Kind in der Kindergruppe wegen seiner Hautfarbe vom Spiel ausgeschlossen wurde, nehmen Fachkräfte diese Rückmeldung ernst: Sie reflektieren im Team die Gruppendynamik unter Kindern genauso wie die Lebensrealität der Familie und klären das Anliegen dialogisch in einem Elterngespräch. Sie bieten einen Ort für den Dialog.

Wie zeigt sich diversitätsbewusste Haltung gegenüber Kindern?

Der Bildungsauftrag von Kita Frankfurt erhält in Bezug auf Diversität und Chancengerechtigkeit eine besondere Bedeutung: Alle Mitarbeitenden haben ausdrücklich die Aufgabe, sich für gerechtere Verhältnisse einzusetzen.

Kinder sind bei Kita Frankfurt aktive Mitspieler*innen. Damit sie ihr Recht auf Mitbestimmung wahrnehmen können, werden bei Kita Frankfurt partizipative Strukturen immer weiter ausgebaut.

Erziehung und Bildung haben eine starke Wirkmacht. Bildungsinstitutionen riskieren Ungleichheitsvorstellungen weiter zu geben,





Kinder haben im Kinderzentrum Jaspertstraße vielfältige Möglichkeiten, sich auszuprobieren.

laden aber auch dazu ein, sie zu hinterfragen. In Bildungsprozessen können Vorstellungen über Ungleichwertigkeiten in Frage gestellt und durch neue Muster ersetzt werden.¹⁷

Die Bildungsarbeit bei Kita Frankfurt trägt dazu bei, dass Kinder von Anfang an lernen, Demokratie zu gestalten, weil sie angeregt werden, über Werte und Normen miteinander in Dialog zu treten. Das Philosophieren mit Kindern etwa über die Frage, ob Jungs lange Haare haben und tanzen können, hat genau das zum Ziel.¹⁸ *persönlich, pro-

fessionell/bei der

Arbeit, politisch, öffentlich, gesell-

schaftlich.

Diversität - Leitsätze von Kita Frankfurt

- 1. Diversität heißt für uns, dass Menschen unterschiedlich, in sich vielfältig und gleichwertig sind.
- 2. Vielfalt ist eine Realität, die wir schätzen.
- 3. Vielfalt prägt unsere Haltung, unsere Werte und unser Handeln.
- 4. Wir sehen Unterschiede und Gemeinsamkeiten als Potentiale.

- 5. Das Einbeziehen von Diversität ist ein Gestaltungsprinzip bei Kita Frankfurt.
- 6. Die Auseinandersetzung mit Diversität verstehen wir als kontinuierlichen Prozess auf allen Ebenen und in allen Bereichen*.
- 7. Vielfalt gestalten wir offen, respektvoll, anregend im Sinne von gemeinsam leben lernen.









Gleichwertigkeit und Verschiedenheit passt gut zusammen im Kinderzentrum Magda-Spiegel-Weg.

Ziele und Aufgaben

Mit der klaren Position für eine diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Haltung für alle betrieblichen Handlungsfelder steht Kita Frankfurt dafür ein, eine Vielfalt an Lebensformen, Handlungsspielräumen und Perspektiven für alle Mitarbeitenden sowie für alle betreuten Kinder mit ihren Familien zu ermöglichen

Es handelt sich dabei um die konkrete Ausgestaltung einer inklusiven Praxis, zu der sowohl Serviceleistungen als auch pädagogische Aufgaben gehören. Die folgenden Ziele sind maßgebend für alle Mitarbeitenden von Kita Frankfurt, unabhängig davon, in welchem Arbeitsbereich sie tätig sind.

Diskriminierungsschutz, Chancengerechtigkeit, Demokratie

Die Diversitätspolitik von Kita Frankfurt hat drei Zielperspektiven, die sich mit einzelnen Strategien verknüpfen.¹⁹ Die Grafik zeigt die einzelnen Ziele und ihre Konkretisierung im betrieblichen Alltag.

Abbau von Stereotypisierungen

Kita Frankfurt stärkt Strukturen und fördert Kommunikation, die Mitarbeitende dazu anregen, Stereotypisierungen entgegen zu wirken und deren Einfluss auf Arbeitsprozesse zu reflektieren.

Ein diversitätsbewusster Umgang basiert auf der Sensibilität für Stereotypien, die zu Vorurteilen führen können. Beispiele dafür liefern beispielhaft die Entwertung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als leistungsschwach oder Berufsanfänger*innen als unzuverlässig und unprofessionell. Ziel ist es, Stereotypisierungen entgegen zu wirken und deren Einfluss sowohl auf Arbeitsprozesse und Zusammenarbeit wie auf Identitätsentwicklung von Kindern zu reflektieren.

Vorurteile zu reflektieren heißt, dass jede*r Mitarbeitende für sich selbst und Führungsverantwortliche zusätzlich die Strukturen ihres Bereichs überprüfen, inwieweit diese institutionellen Vorurteile bedienen. Kollegiale Beratung, Teamberatung, Fortbildung und Supervision sowie Veranstaltungen können für diese Reflexionsprozesse einen strukturellen Rahmen bieten.

Diskriminierungsschutz ausbauen	Abbau von Stereotypisierungen	vourteilsbewusster, diskriminerungskritischer Umgang
Chancengerechtigkeit ermöglichen	Aufgreifen individueller Potentiale	Teilhabe sichern durch Abbau von Barrieren
Demokratie stärken	demokratische Werte vorleben	Partizipation strukturell verankern

Chancengerechtigkeit realisieren über einen ressourcenorientierten Blick

Bildung ist ein wesentlicher Schlüssel für die erfolgreiche Teilhabe an unserer Gesellschaft. Kita Frankfurt stellt sicher, dass alle Kinder zu allen Angeboten von Kita Frankfurt Zugang haben.

Die pädagogischen Fachkräfte ...

- ... nehmen die Kinder in ihrer Individualität wahr und (be)achten ihre Bedarfe, Interessen und Begabungen als Grundsatz ihrer pädagogischen Arbeit;
- ... lassen kindliche Denk- und Handlungsspielräume zu bzw. zeigen neue im Einzelnen auf;
- ... wertschätzen die vielfältigen Potentiale und Ressourcen der Kinder und machen diese für alle sichtbar.

Demokratie leben über Beteiligung und Mitbestimmung

Beteiligung und Mitbestimmung als Grundwerte der betrieblichen Organisation gelten für alle Beschäftigten. Alle tragen dafür Verantwortung, dass diese Werte in die Arbeits- und Bildungsprozesse einfließen.

Zukunftschancen in einer Einwanderungsgesellschaft²⁰ über Bildung zu sichern, ist eng an demokratische Strukturen gekoppelt. Kita Frankfurt etabliert diese auf mehreren Ebenen:

Für Kinder durch partizipative Pädagogik (s. Rahmenkonzept); für Eltern durch klare und aktivierende Beteiligungsstrukturen, für Teams u.a. durch Transparenz und Fehlerfreundlichkeit sowie für die Leistungskräfte durch die "Leitsätze gutes Führen".

Demokratie stärken durch inklusive Praxis in der frühen Bildung

Mit Demokratiebildung in den städtischen Kinderzentren und der schulischen Betreuung stärkt Kita Frankfurt eine offene und vielfältige Gesellschaft. Bildung ist bei Kita Frankfurt werteorientiert, partizipativ, vielfaltbewusst und rassismuskritisch.²¹

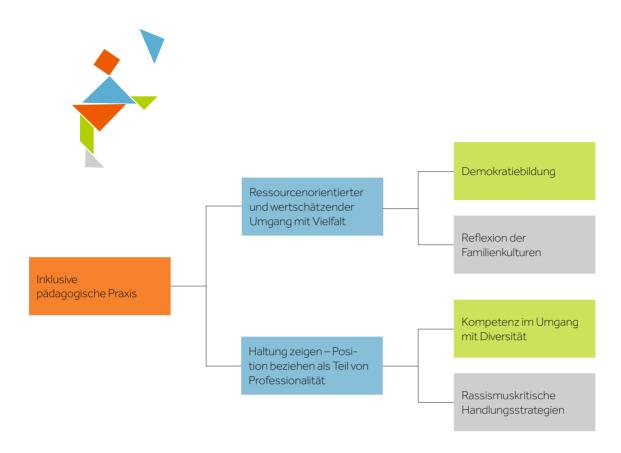
Kinder möchten, dass ihnen etwas zugetraut wird. Partizipation stärkt Kompetenzerleben, Zugehörigkeit und Autonomie.

Die pädagogischen Fachkräfte sind diejenigen, die im pädagogischen Alltag eine besondere Verantwortung dafür tragen, dass Toleranz und Wertschätzung realisiert sind.

Inklusive Praxis lebt von der Beteiligung und Mitbestimmung.²² Kita Frankfurt ist ein Ort, wo Kinder Demokratie erleben und ausüben können. Sie machen die Erfahrung, dass ihre Familienkultur in der Einrichtung wertschätzend wahrgenommen wird.

Inklusive Pädagogik ist untrennbar mit Kommunikations- und Sprachbildung verbunden, die Mehrsprachigkeit und andere Kommunikationsformen wertschätzend einbezieht. Kita Frankfurt arbeitet seit langem nach Prinzipien der alltagsintegrierten Sprachbildung und qualifiziert die Mitarbeitenden kontinuierlich.²³

Führungsleitsätze Organisationsstrukturen Teamstrukturen partizipationsbasierte Pädagogik Beschwerdemanagement Strukturen Mitbestimmung









Wissen über den Körper erwerben und sinnliche Erfahrungen machen ergänzen sich gut im Kinderzentrum Griesheimer Stadtweg.

Vorurteilsbewusste Pädagogik umsetzen

Kita Frankfurt versteht vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung als Werkzeug für die gemeinsame Realisierung von demokratischen Werten mit Hilfe aller Beschäftigten, Familien und deren Kinder.

Eine inklusive pädagogische Praxis beinhaltet eine beständige Selbst- und Praxisreflexion. Sie bedeutet, dass pädagogische Fachkräfte ihre eigene Positionierung innerhalb der gesellschaftlichen Verhältnisse erkennen und reflektieren.

Vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung ist im pädagogischen Rahmenkonzept von Kita Frankfurt verankert. Als Bausteine für eine Erziehung zur Demokratie sind Partizipation sowie geschlechterbewusste Erziehung von Mädchen und Jungen genannt.

Das Rahmenkonzept beschreibt, dass pädagogische Fachkräfte gegenüber Kindern ihre eigenen Einflussmöglichkeiten stets reflektiert einsetzen. Sie bieten Gestaltungsräume an, damit Kinder mit ihren Ideen die Einrichtung mitgestalten können.²⁴

Wertekonflikte-wie z.B. die Auswahl und Benennung gemeinsamer Feste-nehmenwir zum Anlass, die geltenden institutionellen Strukturen zu prüfen und diese ggf. neu auszurichten.

Vorurteilsbewusste Bildung heißt, die Vielfalt der Familienin der Einrichtung sichtbar zu machen bspw. über eine Ausstellung wie im Kinderzentrum Johann-Klohmann-Straße (2017).

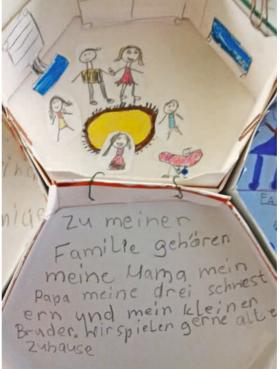
"Was ist überhaupt normal? Wer mit Mama und Papa zu Hause lebt, hat eine normale Familie. Ist es das wirklich und mit welchem Recht, wird das gesagt. Und alleinerziehende Mütter werden gleich stigmatisiert, die ist allein und die hat keinen Mann und gleich ist das Kind ein bedauernswertes kleines Häuflein Flend

Es gibt verschiedene Lebensentwürfe und Formen des familiären Lebens. Jedoch finde ich, dass die Alltagssprache dem noch nicht nachgekommen ist. Wir klammern uns immer noch zu sehr an Wertvorstellungen aus vergangenen Zeiten. Wie benennen wir Phänomene, ohne Menschen zu diskriminieren? Wie wertschätzen wir Menschen, die vielleicht ein Leben führen, was wir uns für uns selbst nicht vorstellen können. Und trotzdem sind all diese Menschen in unserem Kinderzentrum. Oft wird ja gesagt, dass Sprache Macht wäre. Welche Macht üben wir aus, in dem wir sprechen?" – Statement der Leitung eines Kinderzentrums.









Vorurteilsbewusste Bildung heißt, die Vielfalt der Familienin der Einrichtung sichtbar zu machen bspw. über eine Ausstellung wie im Kinderzentrum Johann-Klohmann-Straße (2017).















Anregungen für die Praxis

"Alles, was an Neuem auf der Erde sich vollzieht, muss sich durch den Menschen vollziehen."

Joseph Beuys

Für die folgenden Anregungen wurden alle Handlungsfelder berücksichtigt, die jede*n Mitarbeiter*in von Kita Frankfurt in unterschiedlicher Ausprägung betreffen.

Je nach Handlungsfeldern stehen im Folgenden Strategien für die konkrete Ausgestaltung einer inklusiven Praxis zur Verfügung.

In Zukunft stehen themenspezifische Arbeitshilfen online im Intranet von Kita Frankfurt bereit.

"Mich persönlich regt in meiner beruflichen Tätigkeit oft das Schubladendenken und das Reduzieren von Menschen auf irgendein Merkmal auf. Menschen werden aufgrund ihres kulturellen Hintergrundes reduziert. Eine Frau, die türkische Wurzeln hat, wird als unterwürfig gedacht und soll stets einen Schleier tragen. "Die sind türkisch, die sind marokkanisch, die sind lesbisch, die sind behindert, die sind schwul" – und schon sagen viele, dass sie Bescheid wissen, was das für Menschen sind. Da wird diskriminiert, da werden Worte benutzt und niemand denkt. darüber nach, was da eigentlich gesagt wird." - Statement der Leitung eines Kinderzentrums.







Über Integration und Ausgrenzung in der Migrationsgesellschaft diskutierten 2018 die Comedy Künstlerin Idil Nuna Baydar (alias Jilet Ayse, mit Pressebild oben) und 3 weitere Podiumsgäste: Zamira Benjelloun (Al Kamara – Eltern-Kind-Zentrum des IVKF), Dr. Türkân Kanbıçak (Pädagogisches Zentrum des Fritz Bauer Instituts), Siraad Wiedenroth (Bildungsstätte Anne Frank).

Unternehmenskultur

Die vorgestellten Impulse im Sinne der Diversität-Leitsätze von Kita Frankfurt können bei Umsetzung eine inklusive und diversitätssensible Organisationskultur unterstützen.

Für die betriebsweite Umsetzung einer diversitätssensiblen Organisationskultur ist es entscheidend, inwieweit Haltungsfragen einen Raum bekommen. Kita Frankfurt ermöglicht allen Mitarbeitenden Haltungsfragen aus persönlicher wie professioneller Perspektive zu bearbeiten. Führungskräfte sind Vorbilder in diesem Prozess

Kompetenzerweiterung im Umgang mit Diversität

Die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Diversität ist Teil der betrieblichen Personalentwicklung.

- Kenne ich meine Potentiale, meine eigenen Grenzen? Bin ich mir über meine Wertehaltung bewusst? Kann ich über Werte wertschätzend verhandeln?
- Kann ich den Einfluss meiner biographischen Bezüge auf meine Arbeit erkennen?
- Wie gut gelingt es mir unterschiedliche Standpunkte in Konfliktsituationen als gleichberechtigt zu verhandeln?

Alle Mitarbeitenden haben in verschiedenen Qualifizierungsangeboten die Gelegenheit, sich aktiv mit Formen von Diskriminierung, Radikalisierung und Ideologisierung auseinander zu setzen. Bei der Stärkung von Handlungskompetenz setzt der Betrieb auf Sensibilisierung und Wissensvermittlung.

Die zentrale Stellung von Haltungsfragen am Arbeitsplatz wird bei der Beurteilung interkultureller Kompetenz von Mitarbeitenden standardisiert im Beurteilungsverfahren zum Ausdruck gebracht.

Im pädagogischen Bereich geht es darüber hinaus auch um die Kompetenzen der Kinder. Die pädagogischen Fachkräfte verfügen über das Wissen, wie und wann Kinder selbst eigene Vorstellungen von Ungleichheit erwerben. Dieser Blick auf kindliche Entwicklung macht möglich, dass sie als aktiver Part in vorurteilsbehafteten Handlungen von pädagogischen Fachkräften begleitet werden können.

Teamprozesse unter Diversitätsaspekt

Die Teams in Zentrale und Einrichtungen spiegeln die Heterogenität der Bevölkerung wieder.

Ein kritischer Blick lohnt sich, um zu beurteilen, ob Teams tatsächlich diskriminierungsfrei agieren.

- Wer bestimmt, wie Entscheidungen im Team laufen?
- Welche Möglichkeiten habe ich, meine Vorstellungen einzubringen, meine Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen?
- Wer oder was hilft mir dabei? Welche Koalitionen und Hierarchien gibt es in meinem Team?
- Welche Rolle übernehme ich?

Eine Ungerechtigkeit ist leicht zu begreifen, wenn Benachteiligung, Ausschluss oder Behindertwerden die eigene Person trifft. Um zu erkennen, wie man selbst an Verhalten beteiligt ist, das zum Ausschluss führt, brauchen alle Menschen die Bereitschaft zu einer hohen Reflexionsfähigkeit. Reflexion heißt in diesem Zusammenhang, den eigenen Einfluss auf Entscheidungen bewusst wahrzunehmen und im Sinne der Leitsätze von Kita Frankfurt zu gestalten.

Privilegien sind im Alltag häufig un sichtbar: z. B. chronische Erkrankungen, Staatsangehörigkeit oder Hautfarbe entscheidet jedoch häufig über individuelle Handlungsspielräume. Je mehr Wissen über Privilegien und Sensibilität für Ausschlussmechanismen vorhanden ist, um so diversitätssensibler können Entscheidungsprozesse am Arbeitsplatz gestaltet werden.

Eine bewusste Reflexion über individuelle Einflussmöglichkeiten in den jeweiligen Arbeitsbereichen ist ein Grundelement diversitätsbewusster Teamentwicklung. Hier ist die Rolle,

Haltung und Kommunikation der Führungskraft von großer Bedeutung. Siehe Führungsleitsätze.

Empowerment für mehr Beteiligung

"Wie viel von dem, was wir sehen und was wir denken zu wissen, entspricht tatsächlich der Realität?! Vermeintliche Tatsachen zu hinterfragen und zu korrigieren ist eine wichtige Erkenntnis für mich" – Resümee aus einer Fortbildung.

Empowerment heißt für Kita Frankfurt, Personen darin zu stärken, selbsttätig und selbstbestimmt ihre Lebenswelt und Arbeitsprozesse zu gestalten. Bei Kita Frankfurt geht es um drei Personengruppen: Mitarbeitende, Kinder und deren Eltern.

Empowerment kann als Ermächtigung bzw. Stärkung übersetzt werden. Sie ist Bestandteil von Diskriminierungsschutz. Empowerment ist die Voraussetzung für gelingende Partizipation, Teilhabe und Teambildung.





Abschlussveranstaltungen des Kooperationsprojektes SiA – Sprachbildung im interkulturellen Alltag mit dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA) unter der Leitung von Mechthild Jansen-Riffel (2017 und 2019).







Der Betrieb schafft Bedingungen und Voraussetzungen dafür, dass die genannten Personengruppen

- ihre individuellen und gemeinschaftlichen Ressourcen entdecken,
- sie weiter entwickeln und
- in praktischen Strategien überprüfen können.

Vorstufe von Empowerment Wertschätzung entgegen bringen Personen als Expert*innen ihrer Lebenswelt anerkennen

Individuelle Ebene von Empowerment

Kompetenzen stärken

Bedingungen schaffen, um Kompetenzen weiter zu entwickeln

kollektive Ebene von Empowerment Selbstbestimmung ermöglichen Selbstorganisation unterstützen

Mitbestimmung und Entscheidungskompetenz hängen zusammen. Für Mitarbeitende bedeutet Empowerment, dass sie sich am Arbeitsplatz an Entscheidungen beteiligen. Empowerment-Prozesse zielen bei Familien darauf, die Abhängigkeit von Unterstützungsangeboten als Betroffene perspektivisch zu verringern.²⁵

Empowerment-Prozesse können einander verstärken. Ein Beispiel stellen die vielfältigen Angebote vom trägereigenen Kita Bildungsnetz (KBN) dar: Kinder erhalten gezielt Angebote, die ihnen helfen, ihre Begabungen zu erkennen und neue Bildungshorizonte zu entdecken. Von den Kooperationen mit externen Bildungsanbietern profitieren jedoch nicht nur die betreuten Kinder, sondern auch die pädagogischen Fachkräfte, die sich in den betreffenden Bereichen als Multiplikator*innen qualifizieren.







Partizipationsprozesse betreffen sowohl Mitarbeitende als auch Kinder und deren Eltern: Berufspraktikant*innen haben einen eigenen Fachtag, während Eltern und Kinder an dem Kitaalltag beteiligen wie im Kinderzentrum Neuer Wall und Theodor-Thomas-Straße.





Auf die Familienkulturen Bezug zu nehmen bereichert die ganze Kindergruppe wie im Kinderzentrum Melibocusstraße beim Malen chinesischer Schriftzeichen.

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung ist für Kita Frankfurt eine Querschnittsaufgabe und gehört zur Weiterentwicklung der Organisation und zur Arbeit innerhalb und außerhalb des Betriebes. Es geht um den Abbau von Zugangsbarrieren und die Bereitschaft, auf unterschiedliche Bedürfnisse einzugehen.

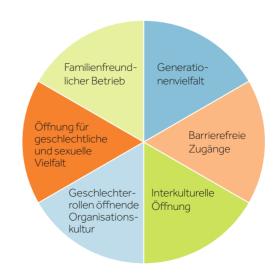
Eine Öffnung beinhaltet das Wissen der Mitarbeitenden für vielfältige Ausschlussmechanismen. Ziel ist, in allen Organisationseinheiten des Betriebes strukturelle Barrieren abzubauen. Dabei setzen sich Mitarbeitende auf den jeweiligen Ebenen dafür ein, dass im Sinne des Empowerment-Ansatzes aus Betroffenen Beteiligte werden.²⁶

Kita Frankfurt setzt auf eine langfristige Strategie, die sowohl über die strukturelle Ebene als auch über zwischenmenschliche Kommunikation gesteuert wird. Zunächst wird interkulturelle Kompetenz als eine zentrale Anforderung an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Sowohl im Bewerbungsverfahren als auch in Beurteilungsgesprächen wird interkulturelle Kompetenz als Zusammenspiel von sozialen, persönlichen und fachlichen Fähigkeiten einer professionellen Einschätzung durch Personalverantwortliche unterzogen. Für die Weiterentwicklung ihrer eigenen Kompetenzen erhalten Führungskräfte Unterstützung in betriebseigenen Fortbildungen.

Für Mitarbeitende bedeutet interkulturelle Kompetenz u.a. Diskriminierungsschutz, größere Anerkennung und Wertschätzung und mehr Entwicklungschancen durch Betonung der persönlichen Potentiale.

Die Teilaspekte dieser Öffnungsprozesse greifen ineinander und können nach Diversitätsmerkmalen wie folgt unterschieden werden und sind ausführlicher im Abschnitt "Diversitätssensible Zugänge" erläutert:

"Wie viel von dem, was wir sehen und was wir denken zu wissen, entspricht tatsächlich der Realität?! Wichtig ist für mich, vermeintliche Tatsachen zu hinterfragen und zu korrigieren" – Rückmeldung aus einer Fortbildung zur Diversität.



Neutralität und Respekt sind Wegweiser im Alltag

Unsere Einrichtungen und die Zentrale sind lebendige Orte für eine diversitätsorientierte, inklusive Arbeit, wo Demokratie, Chancengerechtigkeit und Teilhabe im Detail verhandelt und gelebt werden soll.

Um der Pluralität, die z.B. durch Migrationsprozesse entstanden ist, gerecht zu werden, setzt Kita Frankfurt auf Sensibilität und auf Respekt gegenüber anderen Werten und Normen. Diese können sich sehr unterschiedlich äußern: als andere Erziehungsziele, andere Familienund Generationsverhältnisse etc.

Zu der Verhandlung von gemeinsamen Wertevorstellungen gehören auch konflikthafte Auseinandersetzungen, die im Sinne des städtischen Integrations- und Diversitätskonzeptes stets sachgerecht, konstruktiv und wertschätzend geführt werden. Wer anderen Respekt zeigt, kann auch Respekt einfordern, zum Beispiel Respekt vor den Werten des Landes, in dem wir leben.

Neutralität

Gerade als öffentlicher Träger orientiert sich Kita Frankfurt an dem Neutralitätsgebot im Sinne des Grundgesetzes. ²⁷ Weltanschaulich-religiöse Neutralität äußert sich in der gleichen neutralen Distanz zu allen Gruppen, Überzeugungen und Glaubensrichtungen. Diese Haltung beinhaltet eine eindeutige Grenzziehung gegenüber antidemokratischen und menschenverachtenden Positionen und Handlungen.

Um unsere demokratischen Werte in einem multikulturell und religiös-pluralistisch geprägten Alltag zu wahren, setzt Kita Frankfurt auf interreligiöse Bildung und Erziehung. Interreligiöse Bildung trägt dazu bei, Offenheit für andere Kulturen und Religionen zu entwickeln und Distanz gegenüber anderen Kultur- und Sprachgruppen abzubauen.²⁸

Impädagogischen Alltaggreifen die pädagogischen Fachkräfte die unterschiedlichen Erfahrungen und Themen der Kinder auf und unterstützen damit – im Sinne des Erziehungsund Bildungsplans in Hessen – die Entwicklung von Werten und Orientierungskompetenz: Werfeiertwelchen Feiertag zu Hause? Welche Rituale gibt es bei Geburt und Tod eines Familienmitglieds?²⁹

Neutralität wird gelebt, indem Kinder in der Einrichtung die Erfahrung machen, dass Verschiedensein zum Alltag gehört. Pädagogische Fachkräfte leben diese Haltung entsprechend den UN-Kinderrechtskonventionen auch den Eltern gegenüber vor.³⁰

Alltagspraktische Fragenin Bezugaufreligiöse Pluralitätund Weltanschauung ergebensich auch am Arbeitsplatz. Es geht um die Schicht- und Urlaubsplanung für religiöse Feste, um Gebetspausen oder um die angemessene Kleidung für bestimmte Tätigkeiten. ³¹ Kita Frankfurt setzt auf einen pro-aktiven Umgang und sucht Antworten auf die besonderen betrieblichen Anforderungen, die aus weltanschaulicher Vielfalt resultieren.

Kita Frankfurt erkennt die Gleichwertigkeit weltanschaulicher Positionen an und stärkt damit Neutralität als Prinzip am Arbeitsplatz.³²

Ein Kind: "Bis du Moslem oder Christ?" Anderes Kind: "Ich bin Wassermann."







Durch attraktive Aktionen mit Eltern – wie bspw. im Kinderzentrum Theodor-Thomas-Straße erfahren alle Familien Wertschätzung (2018).

Wertschätzender Umgang

Ein wertschätzender Umgang wird als sachgerecht und konstruktiv wahrgenommen. Sätze wie "das weiß doch jeder", "das macht man hier so" werden vermieden und Wert auf ein sensibles Agieren in der Kommunikation gelegt.

Zentrale Ziele der Qualifizierung aller Mitarbeitenden sind zum einen ihre Fähigkeit zu stärken, vorurteilsbewusst und angemessen mit Ausprägungen der Vielfalt von Menschen in ihren Unterschieden umgehen zu können. Zum anderen adäquat auf antidemokratische und diskriminierende Haltungen zu reagieren. Folgende Kompetenzen zählen dazu:

Diversität und Diskriminierungsschutz sind Querschnittsthemen, weil sie für alle betrieblichen Bereiche eine wichtige Rolle spielen. Dabei können u.a. folgende Aspekte thematisiert werden:

- das Wahrnehmen von Diskriminierungen in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen.
- Verbreitung des Wissens um die Wirkungen und Folgen von Diskriminierungen,
- Handlungs- und Interventionsstrategien gegen Diskriminierungen,
- wirksame Präventionsmaßnahmen gegen Diskriminierungen.

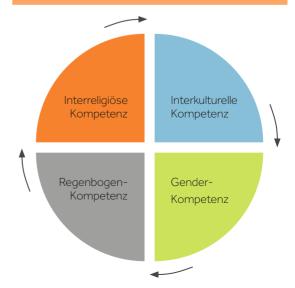
Reflexions-kompetenz

Fehler-freundlichkeit

Offenheit und Respekt

Vorurteils-bewusstheit

"Immer wieder hinterfragen, was die Streitfrage ist, damit keine Vorurteile/ Schubladen entstehen. Aufklärungsarbeit im Team zu leisten ist sehr wichtig" – Resümee aus einer Fortbildung.



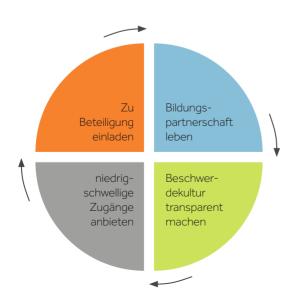
Dialog mit Menschen und Familien

Kita Frankfurt verwendet einen umfassenden Begriff von Familie und begegnet allen Familien mit großer Offenheit.³³ Eltern werden von Anfang an partnerschaftlich beteiligt.³⁴

- Ist Autonomie und Selbständigkeit in allen Familien ein zentrales Erziehungsziel?
- Wie können wir bei aller Unterschiedlichkeit der Wertevorstellungen gemeinsame Ziele ansteuern?
- Wie hängen Konflikte mit unterschiedlichen Wertehaltungen zusammen?

Die Beteiligung von Elterngestaltet sicherst dann in klusiv, wenn alle wichtigen Bezugspersonen ihr Rechtauf Partizipation wahrnehmen können. Ihre Informations-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte können Elternbei Kita Frankfurtauf verschieden en Ebenen wahrnehmen: über Tür und Angel Gespräche, Elterngespräche, Elternabende, Feste und über die Elternbeiräte.

Familienformen und Lebensrealitäten unterscheiden sich sehr stark. Unterschiede in den Lebenswelten werden häufig erst dann bewusst wahrgenommen, wenn es zu Konflikten kommt. Insbesondere wenn Familienkultur mit der Einrichtungskultur kaum miteinander vereinbar scheinen, kommt es darauf an, in der Zusammenarbeit mit Eltern neue Lösungswege zu erproben, um Teilhabe zu sichern.³⁵







Kinder aus dem Kinderzentrum Euckenstraße besuchen Gotteshäuser verschiedener Religionsgemeinschaften.

Wenn Bezugspersonen Vorurteile äußern, ist eine klare Position gegen Ausgrenzung und Abwertung wichtig. Dabei gilt es, weiterhin in Kontakt zu bleiben. ³⁶ Die vorurteilsbewusste Zusammenarbeit mit Familien setzt voraus, dass Mitarbeitende von Kita Frankfurt ihre Kommunikation mit Eltern immer wieder auf Stereotype, Vorurteile und Ausschlüsse hin überprüfen und Störungsmomente reflektieren.

In den Einrichtungen und der Zentrale wird eine Willkommenskultur gelebt. Dazu gehört die Einladung der Familien zur Teilhabe und Beteiligung.³⁷ In der Zusammenarbeit mit Familien nutzen Mitarbeitende verschiedene Möglichkeiten des Dialogs:

Bildungspartnerschaft, Beteiligungsstrukturen, Beschwerdekultur und niedrigschwellige Zugänge sind dabei Maßnahmenkataloge, um Teilhabe der Familien zu sichern.

Empowerment-Prozesse für die Stärkung der Familien finden zum Beispiel statt, wenn Mitarbeitende beim Kontakt mit Eltern aus einem sozial marginalisierten Quartier zwei Dimensionen dieser Lebenswelt reflektieren: Sowohl die belastenden Bedingungen, unter denen die Familien leben, als auch die Ressourcen und das Engagement, mit dem diese ihren Alltag bewältigen.

Eine Zweijährige sitzt auf dem Sofa und murmelt etwas vor sich hin. Die Erzieherin fragt sie, was sie da vor sich hin murmelt. Das Mädchen: "Weiß ich nicht, das ist Russisch!" (Kindermund)

Die Mitarbeitenden sind dafür sensibilisiert, Zuschreibungen zu vermeiden.³⁸ Familien werden weder intern noch in den Außenkontakten auf einzelne Merkmale wie Alleinerziehend/ Einelternfamilien oder auf ein Herkunftsland, eine Berufsgruppe etc. reduziert.³⁹

Die Gestaltung der Bildungspartnerschaft mit Eltern basiert auf der Anerkennung von Familienkulturen. ⁴⁰ Jede Familie hat eine eigene Kultur, die sich durch das Zusammenwirken vier verschiedener Dimensionen abbilden lässt:





Kinder aus dem Kinderzentrum Euckenstraße besuchen Gotteshäuser verschiedener Religionsgemeinschaften.





Grenzen erkennen und Konflikte lösen

Unterschiede sind gut, diskriminierende Vorstellungen und Handlungsweisen sind es nicht. Das Respektieren von Vielfalt hat klare Grenzen.

Kita Frankfurt hat eine klare Haltung: Menschenverachtende Einstellungen und Taten sowie antidemokratische Tendenzen haben bei Kita Frankfurt keinen Platz.

Der Betrieb nimmt Sorgen und Ängste ernst, die von Mitarbeitenden, Kooperationspartnern, Eltern oder Kindern formuliert werden. Im Ausgleich widerstreitender Interessen werden unsere Diversität-Leitsätze sowie die städtischen Richtlinien für Diversität kommuniziert.

Alle Mitarbeitenden von Kita Frankfurt sorgen für ein dialogisches Miteinander in den Einrichtungen und der Zentrale. In der Kommunikation werden unterschiedliche Positionen von Menschen grundsätzlich respektiert. Gleichzeitig vermitteln Mitarbeitende von Kita Frankfurt, dass mangelnde Begegnung auf Augenhöhe Vorurteile und Missverständnisse begünstigt und einem guten Miteinander entgegensteht.

Kita Frankfurt geht professionell mit Konflikten sowohl unter den Mitarbeitenden als auch im Kontakt mit Familien um: Konflikte und Streitfälle weisen auf einen kritischen, dennoch gemeinsamen Bezugspunkt hin. Sie sind möglichst nicht von vornherein als ein Zeichen von Kompromisslosigkeit oder scheiternder Integration zu werten. ⁴¹ Der Konflikt wird aktiv aufgegriffen. Gegebenenfalls werden Dritte zur Unterstützung hinzugezogen.

Wann beginnt Diskriminierung?

Intrigen, Ausgrenzungen, Beleidigungen, sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen können schwerwiegende Belastungen am Arbeitsplatz darstellen. Sie gehören nicht in den Betrieb und nicht in Ihr Team!



Theaterworkshop zum Thema Geschlechternormen, Homound Transphobie mit dem Schultheater-Studio Frankfurt (2017).

Diskriminierung ist eine Form von Gewalt und hat viele Gesichter. Dies kann sich z.B. in Form von Ausschluss, Beleidigung, Belästigung zeigen sowie mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden.

Unter Diskriminierung fällt alles von den Hänseleien bis zur Gewaltandrohung bzw.-anwendung. Daher ist es entscheidend, im betrieblichen Alltag sensibel zu sein und sich stark zu machen für ein Klima, in welchem die persönlichen Grenzen anderer respektiert werden.

Leitungskräfte unterstützen und ermutigen Mitarbeitende einzugreifen, Position zu beziehen und zu vermitteln, wenn sie diskriminierende Handlungen wahrnehmen.

Diskriminierung auf zwischenmenschlicher Ebene hängt von der Wahrnehmung der Betroffenen ab. Ein und derselbe Kommentar kann von verschiedenen Personen unterschiedlich verstanden werden.

Für Menschen ohne Erfahrungen von z.B. rassistischer Diskriminierung, ist es meistens nicht nachvollziehbar, wie Menschen, die von Rassismus betroffen sind, bestimmte Aussagen oder Verhaltensweisen empfinden. Deswegen liegt die Definition von Diskriminierung bei den Betroffenen selbst, ungeachtet der Wahrnehmung anderer Beteiligter.

Wann wird interveniert?

- Beziehen Sie eindeutig Position gegen Diskriminierung und Einseitigkeit!
- Initiieren und unterstützen Sie den Dialog über Fragen von Ungerechtigkeit und Diskriminierung in ihren Arbeitsbereichen!

Ausgrenzung, Respektlosigkeit, Aggression und **Gewalt** sind bei Kita Frankfurt nicht akzeptiert, und werden auch nicht mit kulturellen oder vermeintlich religiösen Gebräuchen verharmlost.



Theaterworkshop zum Thema Geschlechternormen, Homound Transphobie mit dem Schultheater-Studio Frankfurt (2017).

Vielfalt ist kein Selbstzweck. Die Wertschätzung von sozialer, kultureller und individueller Vielfalt darf nicht in Beliebigkeit und in ein gleichgültiges "anything goes" münden.⁴²

Das Respektieren von Vielfalt findet eine Grenze, wo unfaire Äußerungen und Handlungen bis zur Gewalt im Spiel sind. Ebenso ist Intervention gefordert, wenn das Neutralitätsgebot durch eigene Mitarbeitende unterlaufen wird. Es wird unverzüglich reagiert, wenn der **Gemeinschaftsfrieden** gefährdet ist. Bei Verdacht auf **antidemokratische Tendenzen** ist in allen Teilen des Betriebes der Dienstweg einzuhalten.

"Diversität kann in mehreren bzw. verschiedensten Perspektiven gesehen werden: Politisch, bezogen auf die Einrichtung oder die Eltern" – Resümee aus einer Fortbildung.

Ziel ist eine deutliche Positionierung gegen Abwertung, Ausgrenzung oder gegen die Infragestellung von geteilten demokratischen Werten. Es gilt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber allen Mitarbeitenden.

Ein wirksames Instrument für präventives Handeln in der pädagogischen Arbeit ist das Kinderschutzkonzept von Kita Frankfurt. 43

Um gesellschaftliche Veränderungsprozesse bei der Prävention von Gewalt und Diskriminierung stets berücksichtigen zu können, steht Kita Frankfurt im Austausch mit anderen Ämtern und Betrieben der Stadt Frankfurt am Main. 44 Als Bildungsinstitution ist Kita Frankfurt an einer wichtigen Schnittstelle zu der Stadtgesellschaft und kann hier als städtischer Bündnispartner für die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts eintreten.





Demokratiebildung durch Mitbestimmung

Demokratiebildung hat für Kita Frankfurt viele Facetten. Sie beginnt bei den Jüngsten und führt sich fort bis zu den Mitarbeitenden und ihren Führungskräften in den Einrichtungen und in der Zentrale.

Demokratie ist Mitbestimmung

"Ich finde es blöd, wenn Kinder etwas machen wollen und Erwachsene das nicht erlauben, ohne zu wissen, warum." (Kindermund)

Partizipation ist ein kontinuierlicher, verbindlicher Prozess. Um sicher zu stellen, dass die Perspektive von Kindern wahrgenommen und ihre Rechte im Alltag der Einrichtungen umgesetzt werden, stärkt Kita Frankfurt die Beteiligung der Kinder strukturell wie individuell.

Kinder äußern in jedem Alter ihre Bedürfnisse und Wünsche. Sie haben das Recht, eigene Entscheidungen zu treffen, die von den Erwachsenen ernst zu nehmen sind.⁴⁵

Die Kinder nehmen ihrem Entwicklungsstand entsprechend an Beteiligungsverfahren in ihrer Einrichtung teil. Damit können sie ihre Rechte auf Selbstbestimmung, Teilhabe und Mitbestimmung an strukturellen Entscheidungen sowie ihre Beschwerdemöglichkeiten in persönlichen Angelegenheiten wahrnehmen. Diese Erfahrung wirkt sich auch auf ihr privates Umfeld aus.

Beteiligung - ein Kinderrecht

Die Beteiligung der Kinder an allen Entscheidungsprozessen, die sie betreffen, steht bei der Umsetzung der Kinderrechtskonvention (KRK) im Fokus. Diskriminierungsschutz (Artikel 2 der KRK) und Partizipation (Artikel 12 der KRK) sind dabei Grundprinzipien. ⁴⁶ Mitbestimmung und ko-konstruktive Aushandlung gehören ebenso zu den Grundsätzen des Erziehungs- und Bildungsplans in Hessen. ⁴⁷





Individualität und Gemeinschaft erleben: Im Kinderzentrum Karl-Flesch-Straße und im Kinderzentrum Griesheimer Stadtweg

Ziel ist, dass alle Kinder bei Kita Frankfurt ihre Rechte ausüben können.

Partizipationsrechte werden in den Einrichtungen über Menschenrechtsbildung gefördert. 48 Partizipative Strukturen, die zur Mitbestimmung auffordern, bilden die Grundlagen einer inklusiven Kitapraxis. 49

Alle Mitarbeitenden nehmen Kinder als Expert*innen ihrer eigenen Sache ernst. Sie sind Multiplikator*innen für Kinderrechte, indem sie Eltern für den Kinderrechtsansatz sensibilisieren

Partizipation inklusiv gestalten

Weder "Gleiches für alle" noch "Besonderes für Besondere" haben sich als inklusive Konzepte bewährt – im Gegenteil, sie haben Ausschlüsse und Segregation bestärkt. Eine inklusive Praxis wählt den Weg Gleiches wo möglich und Besonderes wo nötig.

Partizipation ist dann inklusiv, wenn die Lernumgebung und die Interaktion mit Kindern und Eltern barrierefrei gestaltet sind.

Die pädagogischen Fachkräfte bauen gezielt Barrieren ab, damit alle Kinder und Familien aktiv teilhaben und sich beteiligen können. Mit Barrieren sind nicht nur bauliche Maßnahmen gemeint, sondern verschiedene Hindernisse wie z. B. ein komplizierter Text in deutscher Sprache.

Inklusion heißt, das Kind in seiner ganzen Persönlichkeit wahrzunehmen und nicht auf ein einziges Merkmal reduzieren.

In der inklusiven pädagogischen Praxis wird aktive Teilhabe dort (wieder) hergestellt, wo Ausschluss droht. Dies bedeutet eine beständige Selbst- und Praxisreflexion. Inklusive Praxis schließt die Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit ihrer eigenen Positionierung nach dem Motto "Wir fangen bei uns selbst an" ein. 50

Mitbestimmung der Kinder inklusiv zu gestalten heißt, auf den folgenden Ebenen individuelle Bedarfe der Kinder sowie unterschiedliche Barrieren der Beteiligung mit zu reflektieren:

- 1. Raumgestaltung,
- 2. Bildungs- und Lernprozesse,
- 3. Kompetenzen,
- 4. Soziale Interaktion/Beziehungen.

Ein wesentlicher Schlüssel für Partizipation ist die Kommunikations- und Sprachkompetenz. Um Kinder darin zu stärken, arbeiten die Einrichtungen nach Prinzipien der alltagsintegrierten Sprachbildung. Die Umsetzung wird von Sprachmultiplikator*innen unterstützt.⁵¹



Machtungleichheiten reflektieren

Pädagogische Beziehungen sind immer auch Machtverhältnisse, die es zu gestalten gilt.⁵² Auch der Kinderschutz verlangt eine demokratische Begrenzung der Macht von Erwachsenen.

Für mich ist es schön, mit Erwachsenen zusammen zu sein, wenn sie vernünftig und gerecht sind und Kinder nicht wie Babys behandeln. Wenn sie nett, zuverlässig, gutmütig und nicht gemein sind. Wenn sie beschützen, nicht zu sehr verwöhnen und mehr mit mir unternehmen." Wenn sie die Kinder fragen, was sie machen wollen. Wenn sie mich wie sich selbst behandeln. (Aussagen von Kindern aus Ritz 2008, S. 136.)

Adultismus beschreibt die Machtungleichheit zwischen Kindern und Erwachsenen. Zugespitzt formuliert geht es um eine bestimmte Form der Diskriminierung jüngerer Menschen allein aufgrund ihres Alters. Dies geschieht meistens in der Konstellation Erwachsener – Kind, kann jedoch ebenso zwischen älteren und jüngeren Kindern auftreten.⁵³

Erkennen Erwachsene diese Strukturen in ihrem Handeln, können sie Adultismus aktiv beenden, indem die Perspektive der Kinder gleichwertig behandeln und deren Beteiligung sichern.

Partizipation stellt die Frage nach der Verteilung von Entscheidungsbefugnissen. Zur Gestaltungsmacht gehört zum Beispiel über die Aufnahme neuer Kinder, die Einteilung in Gruppen, den Tagesablauf, die Raumgestaltung, über den Zugang zu Räumen und Ressourcen zu entscheiden. Kinder werden zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Machtposition angeregt.

Kinder haben 100 Sprachen – auch um sich zu beschweren. Diese gilt es wahrzunehmen und als Beschwerden zu interpretieren. Standards für Beschwerdeverfahren für Kinder in Kitas formuliert das Bundeskinderschutzgesetz (§ 45 SGB VIII).

Geschlechterreflektierende sexuelle Bildung

"Das mit den Regeln find ich unfair, weil Kinder ja gerne so bleiben wollen, wie sie sind, weil sie vielleicht denken, so wie sie sind, sind sie toll. Aber wenn sie dann Regeln bekommen, die sagen, dass sie ganz anders sein sollen, dann können die Kinder nicht mehr so sein, wie sie gern möchten." (Kindermund)

Sexuelle Bildung orientiert sich an der Bildungsvision "Starke Kinder" aus dem Erziehungs- und Bildungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen (BEP). Bei der sexuellen Bildung folgt Kita Frankfurt Empfehlungen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) zu den Standards der Sexualaufklärung.⁵⁴

Mit einer altersangemessenen sexuellen Bildung trägt Kita Frankfurt zur Stärkung der Kinder bei. Sexuelle Bildung findet entwicklungsangemessen und im Austausch mit den Eltern statt.

Für die pädagogische Praxis sind die BEP-Module "Gesundheit" sowie "Emotionalität, soziale Beziehungen und Konflikte" handlungsleitend. Aspekte der Identitätsentwicklung wie Körperwahrnehmung, emotionales Verständnis von sich, Intimsphäre gehören zu den zentralen Bildungs- und Erziehungszielen. Ja und Nein sagen zu können und zu dürfen sind wichtige Lernprozesse. Sie tragen zum Schutz vor sexueller Gewalt bei.

Die Reflexion geschlechtsbezogener Rollenzuschreibungen ist im Pädagogischen Rahmenkonzept von Kita Frankfurt als Baustein genannt. ⁵⁵ Das Kind in den Mittelpunkt zu stellen heißt demnach, sich mit den geltenden sozialen Normen, Traditionen, Erwartungen auseinander zu setzen, die ein bestimmtes Bild von Mädchensein und Jungesein beinhalten. Ein geschlechterreflektierender Blick hilft starre Zuschreibungen von Eigenschaften und Verhalten an Mädchen und Jungen kritisch zu hinterfragen.

Fachkräfte orientieren sich in ihrem Handeln "eindeutig an der Gleichstellung der Geschlechter, an Selbstbestimmung und Anerkennung der Vielfalt". Sie arbeiten nach Grundsätzen einer menschenrechtsbasierten Sexualpädagogik.⁵⁶





Interne Fortbildung zu sexueller Bildung in Kooperation mit der städtischen Koordinierungsstelle für LSBTIQ-Themen des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten (2017–2019).

Diversitätssensible Zugänge

Diversitätssensible Zugänge entstehen, wenn Barrieren hinreichend bekannt und durch "positive Maßnahmen" gezielt abgebaut werden. Es geht dabei um "strukturelle Barrieren, Nachteile und deutliche Unterrepräsentationen für verschiedene gesellschaftliche Gruppen, deren Zugang zu Informationen oder Angebote deutlich erschwert" ist. ⁵⁷ Öffnungsprozesse reagieren auf die bekannten Barrieren und arbeiten meistens mit zielgruppenorientierten Maßnahmen. Im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz sind mehrere Merkmalsdimensionen genannt.

Betriebliche Strukturen sorgen bei Kita Frankfurt dafür, dass Mitarbeitende ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen. Zu den institutionellen Strukturen gehören der Personalrat, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung. Zu den Beteiligungsrechten gehören Mitbestimmung, Mitwirkung, Beratung, Information bzw. Anhörung, die u.a. über das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPvG) geregelt sind.

Für die Umsetzung dieser Öffnungsprozesse wird die Sensibilität erhöht für geschlechterrelevante Prozesse und ihre Wirkungen sowie für gesellschaftliche Ein- und Ausschlüsse aufgrund von sozioökonomischen Verhältnissen, Migrationserfahrungen, Alter, sexueller Orientierung, körperlichen Einschränkungen usw.

Barrierefreie Zugänge fördern

Bei baulichen Maßnahmen setzt Kita Frankfurt die städtischen Richtlinien zur Barrierefreiheit, wenn möglich, um. Unter Barrieren werden jedoch nicht allein räumliche Zugänge verstanden, sondern jegliche Schwierigkeit, die Zugänge zu Informationen oder Angeboten verhindert. Auch ein komplizierter Text kann von Menschen als Barriere wahrgenommen werden, wenn diese etwa wegen geringen Sprachkenntnissen auf leichte Sprache angewiesen sind. Ebenso braucht ein Mensch mit eingeschränktem Sehvermögen u.a. bestimmte technische Hilfsmittel oder Assistenz, um den Berufsalltag zu meistern.

"Taube Menschen unterhalten sich in Gebärmuttersprache". (Kindermund)

Mit geeigneten Maßnahmen trägt Kita Frankfurt dazu bei, dass Nachteile für Personen und Personengruppen aufgrund vorhandener struktureller Diskriminierungen ausgeglichen werden. Teilhabe und Mitwirkung benachteiligter Gruppen kann gestärkt werden, indem bestehende Strukturen genutzt, modifiziert und damit weiter geöffnet werden. Auch Vorurteile sind Barrieren, die durch Wissensvermittlung reflektiert und verändert werden können.





Barrieren abzubauen kann bedeuten, Zugänge zu einzelnen Räumen in der Einrichtung im Rahmen eines Konzeptionstages neu zu regeln wie bspw. im Kinderzentrum Kiefernstraße (2020)

Migrationsgesellschaftliche Öffnung

"Der Vorwurf, rassistisch zu sein, muss nichts mit mir persönlich zu tun haben, sondern hat oft mit den Erlebnissen derjenigen Person zu tun, die es äußert" – Resümee aus einer Fortbildung. Als Institution ist Kita Frankfurt für alle geöffnet. Mitarbeitende nehmen ihre Verantwortung für ein demokratisches Miteinander wahr, indem sie reflektieren, dass nicht alle Unterschiede kulturell bedingt sind.

Besonders in der Zusammenarbeit mit Familien begegnen Mitarbeitende den vielfältigen kulturellen Mustern mit Anerkennung. Gleichzeitig behalten sie im Blick, dass Bildungsabschlüsse, ökonomische Lage, die Möglichkeit der politischen Teilhabe oder der Rechtsstatus entscheidende Unterschiede hervorbringen.⁵⁸ Das gemeinsame Interesse am Wohlergehen des Kindes ist leitend.

In der Personalentwicklung folgt Kita Frankfurt aktuellen Empfehlungen zur migrationsgesellschaftlichen Öffnung von frühpädagogischen Institutionen, die auch die Leitlinien der Stadt Frankfurt wiederspiegeln. Die Heterogenität der Belegschaft in Bezug auf Migration repräsentiert die Vielfalt der Bevölkerung in der Stadt und ist sehr erwünscht. Kita Frankfurt hat einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Mitarbeitenden, die mehrsprachig aufgewachsen sind und über eigene bzw. familiäre Migrationserfahrung verfügen.

Öffnung für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt

Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung wird bei Kita Frankfurt nicht geduldet. Für LSBTIQ-Personen wird ein offenes Klima geschaffen und ihre Teilhabe gesichert.⁶⁰

- Wie werden Aufgaben im Team vergeben?
- Wird immer der Kollege gerufen, wenn es um Reparaturen geht?
- Gestatten wir Frauen, traditionellen Vorstellungen von Muttersein zu folgen oder werden diese verpönt?

Unterschiedliche Werte und Normen zu Sexualität und Familie werden auch in der pädagogischen Arbeit thematisiert und ihre Integration im Sinne einer pluralistischen und demokratischen Gesellschaft gefördert. Das bedeutet auch, dass kulturell geprägte Aspekte





LSBTIQ-Filmabend "Unter dem Regenbogen" (Foto oben) mit Podiumsgespräch (Foto unten) in Anwesenheit der Regisseurin Rosa Köstler (ganz links), Protagonist*innen und weiteren Expert*innen (2017).

von Sexualität, Geschlechterrolle und der Geschlechterbeziehung reflektiert werden.

Im Elementarbereich haben geschlechtsbezogene Aspekte eine besondere Bedeutung: Zum einen über die Entwicklung der Geschlechtsidentität im frühen Kindesalter, zum anderen über die Tatsache, dass Männer im Berufsfeld unterrepräsentiert sind. Kita Frankfurt hat mit 14 Prozent einen vergleichsweise hohen Anteil an männlichen Fachkräften.

Aus diesen Besonderheiten ergeben sich weiterführende Schwerpunkte u.a. für eine geschlechterrollen-öffnende Organisationskultur:

Menschenrechtsbasierte Sexuelle Bildung

- Männer in Kitas / Väterarbeit
- geschlechterreflektierende M\u00e4dchenund Jungenarbeit
- Homo-, Bi- und transfreundliche Organisationskultur.

Heterogenität ist produktiv

Für den städtischen Eigenbetrieb Kita Frankfurt bedeutet diversitätssensible Organisationsentwicklung mehr, als heterogen zusammengesetzte Teams zu unterstützen. Der Betrieb ist für die Begegnung und Auseinandersetzung mit Menschen unterschiedlicher Prägung geöffnet. Konzepte und Haltungen werden von Zeit zu Zeit geprüft und bei Bedarf modifiziert, um die Weiterentwicklung der eigenen Unternehmenskultur im Sinne der interkulturellen Öffnung zu ermöglichen.⁶¹





Theaterworkshop zu geschlechterreflektierender Haltung mit dem Titel "Typisch Mann, typisch Frau" mit dem Schultheater-Studio Frankfurt (2017).

Haltung zur Vielfalt sichtbar machen

Diversitätssensibel in der Öffentlichkeitsarbeit zu agieren bedeutet für Kita Frankfurt, Begriffe und Bilder zu wählen, mit denen wir mit den Menschen innerhalb und außerhalb unserer Organisation auf Augenhöhe kommunizieren.

Zur Sichtbarmachung von Heterogenität in der pädagogischen Arbeit gehören z. B. die einrichtungsspezifische Berücksichtigung und Vermittlung von kulturell geprägten Festen, verschiedener religiöser Feiertage, aber auch von Gedenk- oder sonstiger besonderer Tage, die etwa einzelne Diversitätsaspekte in den Fokus stellen – wie der internationale Vatertag, der Christopher-Street-Day, das Sankt Martin Tag oder das Zuckerfest am Ende des Ramadans.⁶²

Ein menschenrechtsbasiertes Verständnis von Diversität prägt die visuellen Botschaften von Kita Frankfurt.

Kita Frankfurt setzt gezielt Bilder ein, die den Blickwinkel aus der Lebenswelt von Kindern und Erwachsenen u.a. mit Behinderung, Migrationsgeschichte, aus Patchwork- Einelternoders Regenbogenfamilien repräsentieren. Bildsprache setzt Akzente, um eine normativ gesetzte Perspektive um möglichst vielfältige Lebensrealitäten zu erweitern.

Kommunizieren ohne zu diskriminieren

"Die Theorie der Diversität ist ja sehr schön, doch leider sieht die Realität anders aus" – Resümee aus einer Fortbildung.

Kita Frankfurt verzichtet auf Begriffe, die andere verletzen könnten. Ausschluss kann durch Umgangsformen oder durch Sprache stattfinden.

Es gilt, respektvolle, emanzipierende und wertschätzende Begriffe zu benutzen. Ein Positivbeispiel stellt geschlechtersensible und inklusive Sprache dar. Hier werden Frauen nicht nur mitgemeint, sondern tatsächlich mitgedacht.

Im Schriftverkehr und in Gesprächen wird auf eine leicht verständliche Sprache Wert gelegt, um z. B. Menschen mit geringeren Deutschkenntnissen oder Beeinträchtigungen leichtere Zugänge zu schaffen. Perspektivisch wird eine barrierefreie Kommunikation etabliert, die inhaltlich und optisch kundenfreundlich gestaltet ist.

Eine diskriminierungsfreie, inklusive Sprache zu benutzen ist oft komplizierter als erwartet. Kita Frankfurt setzt auf Qualifizierung und fördert die Sprachkompetenz von Mitarbeitenden. Ihre Kompetenz besteht darin, sich sorgfältig auszudrücken und den eigenen Sprachgebrauch kontinuierlich auf Ausschlussmechanismen hin zu prüfen.

Inklusives Personalmanagement

Kita Frankfurt setzt die Leitidee der Inklusion auch in der Personalpolitik um. Bewerbungsund Einstellungsverfahren kommen dabei eine wesentliche Bedeutung für die Umsetzung des durch Diversität gekennzeichneten Personals zu. Die Heterogenität aller Beschäftigten hat durch gelebte Praxis einen direkten Einfluss auf die nachhaltige Veränderung der Organisationskultur.

Insbesondere für die pädagogische Praxis gilt, dass Fachkräfte mit Behinderungen und Einschränkungen allen Kindern und Familien ein Vorbild für Inklusion darstellen

Beim Bewerbungs- und Einstellungsverfahren orientiert sich Kita Frankfurt daher an der Heterogenität, die sich in der Bevölkerungsstruktur der Stadt wiederspiegelt. Die Schwerbehindertengesetzgebung und das Antidiskriminierungsgesetz werden berücksichtigt

und sind durch die Beteiligung der Gremien an den Bewerbungs- und Einstellungsverfahren betrieblich fest verankert.

Die Chancengerechtigkeit und Gleichstellung von Menschen mit Benachteiligungen werden systematisch gefördert. Eine Bevorteilung von Personengruppen ist nur dann zulässig, wenn es sich dabei um einen Nachteilsausgleich im Sinne des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes handelt.⁶³

Für Bewerbungs- und Einstellungsverfahren ist eine vorurteilsbewusste Haltung und offene Kommunikation von besonderer Bedeutung. Im Zentrum stehen die positionsrelevanten Fähigkeiten der Bewerber*innen. Die für Bewerbungs- und Einstellungsverfahren verantwortlichen Personen müssen daher in der Lage sein, ihre eigenen persönlichen Normalitätsvorstellungen selbstreflexiv zu hinterfragen. S. werden bereits im Bewerbungsverfahren Grenzen und Risiken, aber auch Möglichkeiten und Chancen transparent gemacht, abgewogen und unterstützende Maßnahmen thematisiert.





Vielfalt nutzen – gemeinsam Arbeiten

Offen miteinander zu kommunizieren bedeutet Ängste und Unsicherheiten abzubauen, Klarheit zu gewinnen und zu klären, wie die Zusammenarbeit und das Zusammenleben gut funktionieren können.

Eine Erkrankung oder Behinderung kann bedeuten, gemeinsam neue Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln und gemeinsam auszuprobieren. Einschränkungen können bereichernd sein, es ergeben sich ggfls. dadurch auch neue Möglichkeiten.

Durch Vertrauen und Offenheit und einen respektvollen und wertschätzenden Umgang beweisen sich alle Beteiligten, dass sie erfolgreich zusammenarbeiten wollen. Es erzeugt Mut, gibt den Kindern ein gutes Beispiel und Konflikte lassen sich lösen.⁶⁴





Gemeinsame Aktionen mit Eltern im Kinderzentrum Theodor-Thomas-Straße sowie im Kinderund Familienzentrum Am Bügel im Rahmen der Kinderrechtekampagne "Stadt der Kinder" (2018).



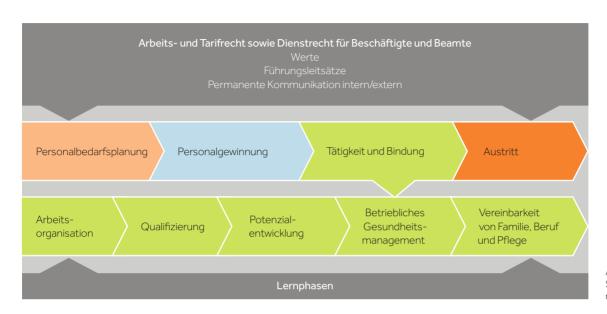


Abbildung: Systematik Personalentwicklung

Diversitätssensible Personalentwicklung

Diversitätssensible Personalpolitik stellt die individuellen Lebensphasen, wie etwa die Familiengründung und Lebensweisen (z. B. alleinerziehend) in den Mittelpunkt.

Bei der Entwicklung und Umsetzung einer diversitätssensiblen Unternehmenskultur kommt der Personalentwicklung eine wesentliche Rolle zu. Daher finden in der Systematik der Personalentwicklung Empfehlungen des Integrations- und Diversitätskonzept der Stadt Frankfurt am Main Berücksichtigung. 65 Verantwortlich für die Personalentwicklung sind hierbei einerseits die Stabsstelle Personalentwicklung sowie auch alle Führungskräfte im Gesamtbetrieb.

Gutes Führen ist diversitätsbewusst

Führungskräfte sind durch vorurteilsbewusstes und diversitätssensibles Handeln Vorbilder für alle, übernehmen Verantwortung für ein gutes Betriebsklima und geben Orientierung auch in schwierigen Situationen.⁶⁶

Führungskräfte übernehmen eine zentrale Rolle für Diskriminierungsschutz auf betrieblichen Ebenen.

Führungskräfte haben die Verantwortung, den Schutzauftrag gegenüber ihren Mitarbeiten-

den umzusetzen. Dieser besteht einerseits darin, den geeigneten Rahmen für Reflexion und Kommunikation zu schaffen, andererseits Fehlverhalten konstruktiv anzusprechen und Lernprozesse zu gestalten.

Toleranz, Maßnahmen gegen Diskriminierung, Chancengleichheit, soziales Engagement und Zusammenarbeit tragen zu einem Arbeitsklima bei, in dem Mobbing keine Chance hat.

Kita Frankfurt hat Führungsleitsätze basierend auf den gemeinsamen Werten "offen, respektvoll und anregend" entwickelt. Somit wird ausdrücklich eine Führungskultur geschaffen, die auf Respekt und Wertschätzung der Mitarbeitenden basieren. Intoleranz, Diskriminierung und alle Formen von Gewalt haben bei Kita Frankfurt keinen Raum.⁶⁷

In Fällen von sexueller Belästigung, Sexismus, Homophobie, Transfeindlichkeit, Rassismus, Körperdiskriminierung oder anderen Fällen von Mobbing ist es die Aufgabe jeder Führungskraft, sofort einzuschreiten und bei Bedarf disziplinarische Maßnahmen einzuleiten.

Um die Führungskräfte für ebendiese Situationen zu sensibilisieren und handlungsfähig zu machen, implementiert der Fachbereich Personalentwicklung bereits in der Entwick-

lung von Nachwuchsführungskräften als auch in den Trainings von bereits aktiven Führungskräften entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Kita Frankfurt ist sich der Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst. Die Diversitätsstrategien zielen darauf, für alle Mitarbeitenden familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Ausdrücklich sind hierbei alle Formen von Familien wie auch Alleinerziehende inkludiert.

Ob als Väter oder Fachkräfte, Männer haben einen festen Platz im Kitaalltag wie im Kinderzentrum Billtalstraße.







Diversitätssensible Personalpolitik stellt dabei die individuellen Lebensphasen und Lebensweisen der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Vor diesem Hintergrund werden Mitarbeitende über mögliche betriebliche Arbeitszeitmodelle informiert.







Kita Frankfurt setzt sich zum Ziel, Familienfreundlichkeit umzusetzen. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange können Elternteile ihr Familien- und ihr Berufsleben so gestalten, wie es ihrer Lebenssituation entspricht. Mitarbeitenden dürfen beim beruflichen Werdegang keine Nachteile entstehen, allein weil sie wegen Familienaufgaben ihre Arbeitszeit reduzieren.

Weitere aktuelle Herausforderungen, die mit Blick auf die Bausteine einer diversitätssensiblen Personalentwicklung bearbeitet werden, sind folgende Themen:

Personalgewinnung

In allen Marketing-Maßnahmen zur Personalgewinnung spiegelt sich die Pluralität in der Bevölkerung von Frankfurt am Main wieder.

Beratungsangebote finden barrierefrei und in einem vorurteilsbewussten Klima statt. Zudem setzt die Stabsstelle Personalentwicklung gezielt Werbemaßnahmen ein, um den Anteil männlicher pädagogischer Fachkräfte zu erhöhen. Damit soll die Präsenz unterschiedlicher Rollenmodelle und Lebensformen in den Einrichtungen gestärkt werden. 68

Die Stabsstelle Personalentwicklung steuert aktiv Projekte zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland und bietet Qualifizierungsformate für die Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse an. Des Weiteren ermöglicht Kita Frankfurt den Quereinstieg in Kooperation mit Fachschulen in Form einer dualen Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft.

Qualifizierung

Kita Frankfurt stellt u.a. in Abstimmung mit der Fachstelle Diversität im jährlichen Qualifizierungsprogramm für alle Mitarbeitenden Fortbildungsmöglichkeiten zu aktuellen Diversitätsthemen zur Verfügung. Bei der Auswahl von Referent*innen wird für alle Fortbildungsthemen Diversität als Querschnittsthema nach Möglichkeit berücksichtigt.

Neben einer Sensibilisierung durch Wissensvermittlung werden Sonderformate und Kooperationen (weiter)entwickelt. Diese Angebote dienen dazu, Haltungsfragen zu bearbeiten. Die Professionalisierung im Bereich Diversität hat zum Ziel, mit Ausprägungen der Vielfalt von Menschen vorurteilsbewusst und lösungsorientiert umgehen zu können.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement zielt präventiv darauf, die persönlichen Ressourcen der Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken. Neben der physischen spielt hier auch die psychische Gesundheit eine wesentliche Rolle. Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz können negative Auswirkungen auf die Arbeitsqualität haben und der Gesundheit schaden. ⁶⁹

Mit der regelmäßigen Durchführung des Gefährdungsbeurteilung-Verfahrens wird aktiv eine gesamtbetriebliche Datengrundlage geschaffen. Diese erlaubt, physische und psychische Gefährdungen systemisch zu erkennen und Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Gerade der demographische Wandel führt zu mehr betrieblichen Angeboten, die die Mitarbeitenden in ihrer Arbeit stärken und schützen. Es wird aktiv einer Altersdiskriminierung entgegengewirkt, indem das Thema altersgerechtes Arbeiten offen besprochen wird und ganz konkrete Angebote zur physischen und psychischen Resilienz gemacht werden. Eine aktive Personalentwicklung fordert altersgemischte Teams und gegenseitiges Verständnis.





Momentaufnahmen aus der Veranstaltung für die Begrüßung neuer Mitarbeitenden "Neu hier" mit Kolleg*innen aus der Zentrale (2017).



Literatur

- Booth, T., Ainscow, M. (2017): Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung. Auch für Kindergärten, Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen.
- 2 Dippel, A. von (2009): Raus aus den Schubladen! Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und die Einbeziehung von Intersektionalität. In: Dossier Politics of Diversity der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin. Verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/de/2009/05/01/raus-ausden-schubladen-diversity-management-oeffentlichenverwaltungen-und-die [31.01.2020]
- 3 Hochschulnetzwerk Bildung und Erziehung in der Kindheit Baden-Württemberg (2012): Rahmencurriculum BA Frühe Bildung Baden-Württemberg. Baustein Diversität, S. 45-53. Verfügbar unter: https://www.hochschulnetzwerk-bek.de/home/ [31.01.2020]
- 4 Bischoff, St., Betz, T. (2017): Heterogenität als Herausforderung oder Belastung? Zur Konstruktion von Differenz von frühpädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. In: Stenger/Edelmann/Schulz/Nolte (Hrsg.): Diversität in der Pädagogik der frühen Kindheit, S. 101-118
- Motakef, M. (2006): Das Menschenrecht auf Bildung und der Schutz vor Diskriminierung. Exklusionsrisiken und Inklusionschancen. Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Berlin. Verfügbar unter: https:// www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/studie_das_menschenrecht_auf_bildung_u_der_ schutz_vor_diskriminierung.pdf [31.01.2020]
- 6 Merx, A. (2010): Positive Maßnahmen, Von Antidiskriminierung zu Diversity. In: DOSSIER der Heinrich Böll Stiftung, Verfügbar unter: http://www.migration-boell.de/ web/diversity/48_2596.asp [31.01.2020]
- 7 Goschiniak, K., Hecklau-Seibert, S., Traxl, B. (2017): Kernkompetenzen im Rahmen von Inklusion. Kita aktuell. Fachzeitschrift für Leitungen, Fachkräfte und Träger der Kindertagesbetreuung (25), Heft 01, S. 9-11.
- 8 Kita Frankfurt (2014): Gemeinsam leben lernen. Pädagogisches Rahmenkonzept. Auftrag und Grundlagen der Arbeit in unseren Kinderzentren. Verfügbar unter: https://www.kitafrankfurt.de/publikationen/broschueren/KFM_Paed_Konz_barrierefrei_141209.pdf [31.01.2020]
- 9 BMFS. (2016): Familie und frühe Bildung. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, S. 9. Verfügbar unter https://www.bmfsfj.de/blob/112472/a7cf2c3f3acb9988534bcbe6cb2aa73f/monitor-familienforschung-ausgabe-35-data.pdf [31.01.2020]
- 10 Motakef, M. (2006): Das Menschenrecht auf Bildung und der Schutz vor Diskriminierung. Exklusionsrisiken und Inklusionschancen. Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Berlin. Verfügbar unter: https:// www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/studie_das_menschenrecht_auf_bildung_u_der_ schutz_vor_diskriminierung.pdf [31.01.2020]
- 11 Der Familienratgeber der Aktion Mensch: Bundes-Teilhabe-Gesetz (BTHG), https://www.familienratgeber. de/rechte-leistungen/rechte/teilhabegesetz.php [31.01.2020]
- 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBI. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBI. I S. 610) geändert
- 13 IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2016): Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Verfügbar unter: https://www.kiwit.org/media/material-downloads/fs_ika_dossier_agg_web.pdf [31.01.2020]
- 14 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2015): Vielfalt wertschätzen – Menschenrecht auf Bildung verwirklichen. Der Bundesausschuss für Migration, Diversity, Antidiskriminierung stellt sich vor. Verfügbar unter: https://www.gew.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=32232&token=365c81dcbf4781b81bf1358 f575aa94543afe0f1&sdownload=&n=BAMA_2015_L-Din_web.pdf [31.01.2020]
- 15 Leiprecht, R. (2011): Diversitätsbewusste soziale Arbeit, Schwalbach am Taunus.
- Bischoff, S., Betz, T. (2017): Heterogenität als Herausforderung oder Belastung? Zur Konstruktion von Differenz von frühpädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. In: Stenger/Edelmann/Schulz/Nolte (Hrsg.): Diversität in der Pädagogik der frühen Kindheit, S. 101-118
- 17 Amadeu Antonio Stiftung (2018): "Ene, mene, muh und raus bist du!" Zum Umgang mit Rechtspopulismus und Menschenfeindlichkeit in Kitas. Broschüre der Fachstelle Gender, GMF und Rechtsextremismus. Verfügbar unter: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/12/kita_internet_2018.pdf [31.01.2020]
- 18 Projekt Kinderwelten (2008): Mit Kindern ins Gespräch kommen. Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Ein Film von Roswitha Weck, DVD
- 19 Antidiskriminierungsstelle des Bundes ADS (2015): Diversity Mainstreaming für Verwaltungen Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen– Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/ publikationen/Diversity_Mainstreaming/Leitfaden_Diversity_Mainstreaming_fuer_Verwaltungen_20140527. pdf?__blob=publicationFile&v=1 [31.01.2020]
- 20 Magistrat der Stadt Frankfurt am Main (2010): Integration- und Diversitätskonzept. Verfügbar unter: https://www.frankfurt.de/sixcms/media.php/738/Integrations-konzept_2011.pdf [31.01.2020].
- 21 Unter Rassismus werden alle Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit verstanden, die weit über die Frage von Hautfarbe hinausweisen. Vgl. BMFSFJ (2017): Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus. Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen, Verfügbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/nap.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- 22 Inklusive Praxis lebt von der Beteiligung und Mitbestimmung, Kita Frankfurt ist ein Ort, wo Kinder Demokratie erleben und ausüben können. Sie machen die Erfahrung, dass ihre Familienkultur in der Einrichtung wertschätzend wahrgenommen wird.
- 23 Magistrat der Stadt Frankfurt am Main: Sprachbildung in der Kita. Alltagsintegriert und interkulturell. Publikation des Amts für multikulturelle Angelegenheiten und Kita Frankfurt. Verfügbar unter: https://amka.de/sites/default/ files/2018-05/Sprachbildung%20in%20der%20Kita%20 -%20alltagsintegriert%20und%20interkulturell.pdf [31.01.2020]
- 24 Kita Frankfurt (2014): Gemeinsam leben lernen. P\u00e4dagogisches Rahmenkonzept. Auftrag und Grundlagen der



- Arbeit in unseren Kinderzentren. S. 25ff. Verfügbar unter: https://www.kitafrankfurt.de/publikationen/broschueren/KFM_Paed_Konz_barrierefrei_141209.pdf [31.01.2020]
- 25 Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit (2015): Kriterien für gute Praxis der soziallagenbezogenen Gesundheitsförderung, S.35ff, https://www.BZgA.de/infomaterialien/fachpublikationen/kriterien-fuer-gute-praxis-der-soziallagenbezogenen-gesundheitsfoerderung/ [31.01.2020]
- 26 Foitzik, A. (2008): "Vergiss..., vergiss nie, ..." Jugendhilfe im Einwanderungsland – ein Handbuch. Ergebnisse aus dem Projekt djela. Diakonische Jugendhilfe im Einwanderungsland, Reutlingen. Verfügbar unter: https://narrt.eaberlin. de/w/files/narrt/religionspaedagogik/broschueren/diakonie-wb.djela-handbuch.pdf [31.01.2020]
- 27 Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 18. Oktober 2016 – 1 BvR 354/11 – Rn. (1-77), Verfügbar unter: http://www. bverfg.de/e/rk20161018_1bvr035411.html [31.01.2020].
- 28 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration/ Hessisches Kultusministerium (2007): Bildung von Anfang an. Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen, S. 49.
- 29 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration/ Hessisches Kultusministerium (2007): Bildung von Anfang an. Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen, S. 42.
- 30 Artikel 14 Abs. 2 der UN-Kinderrechtskonvention. Verfügbar unter: https://www.kinderrechtskonvention.info/ religioese-kindererziehung-3529/ [31.01.2020]
- 31 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): Leitfaden. Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz. Grundlagen und Praxisbeispiele, Berlin, 2016. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/ DE/2017/nl_03_2017/nl_03_studien_und_veroeffentlichungen_1.html [21.01.2020]
- 32 Cheema, S. N.(2017): (K)Eine Glaubensfrage. Religiöse Vielfalt im pädagogischen Miteinander. Bildungsstätte Anne Frank (Hg.), Frankfurt/M. Verfügbar unter: https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/downloads/K_Eine_Glaubensfrage.pdf [31.01.2020]
- 33 Magistrat der Stadt Frankfurt am Main (2010): Integrationund Diversitätskonzept, S. 77. Verfügbar unter: https:// www.frankfurt.de/sixcms/media.php/738/Integrationskonzept_2011.pdf [31.01.2020]
- 34 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration/ Hessisches Kultusministerium: Bildung von Anfang an. Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen, 2007, S. 35. ISTA/ Fachstelle Kinderwelten (2016): Wenn Kitakultur und Familienkulturen in Konflikt geraten. In: Die Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten, Inklusion in der Kitapraxis Nr. 1, 2016, S. 93-100.
- 35 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration/ Hessisches Kultusministerium (2007): Bildung von Anfang an. Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen, S. 108-110.
- 36 ISTA/ Fachstelle Kinderwelten (2016): Prinzipien für das Eingreifen bei Diskriminierung und Vorurteilen. In: Die Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten, Inklusion in der Kitapraxis Nr. 1, S. 149-152.
- 37 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration/ Hessisches Kultusministerium (2007): Bildung von Anfang an. Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen, S. 108-111.

- 38 ISTA/ Fachstelle Kinderwelten (2016): Familienkulturen wertschätzen und Zuschreibungen vermeiden. In: Die Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten, Inklusion in der Kitapraxis Nr. 1, 2016, S. 73-92.
- 39 Die Definition der Einelternfamilie geht vom Kinde aus: Einelternfamilien sind Familien mit Kindern, die nicht mit beiden Eltern zusammen in einem Haushalt wohnen. Die Eltern sind alleinerziehend.
- 40 Borke, J., Döge, P., Kärtner, J. (2011): Kulturelle Vielfalt bei Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Anforderungen an frühpädagogische Fachkräfte. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Verfügbar unter: https://www.weiterbildungsinitiative. de/uploads/media/WiFF_Expertise_Nr_16_Borke_Doege_Kaertner_Internet_PDF.pdf [31.01.2020]
- 41 Magistrat der Stadt Frankfurt am Main (2010): Integrationund Diversitätskonzept, S. 59. Verfügbar unter: https:// www.frankfurt.de/sixcms/media.php/738/Integrationskonzept_2011.pdf [31.01.2020]
- 42 Wagner, P. (2001): Kleine Kinder keine Vorurteile? Vorurteilsbewusste Pädagogik in Kindertageseinrichtungen. Verfügbar unter: https://situationsansatz.de/files/texte%20ista/fachstelle_kinderwelten/kiwe_pdf/Wagner_Kleine_Kinder-Keine_Vorurteile.pdf [31.01.2020]
- 43 Kita Frankfurt: Kinderschutz bei Kita Frankfurt. Konzept zur Wahrnehmung des Schutzauftrages bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, 2014
- 44 Magistrat der Stadt Frankfurt am Main (2010): Integrationund Diversitätskonzept, S. 77. Verfügbar unter: https:// www.frankfurt.de/sixcms/media.php/738/Integrationskonzept_2011.pdf [31.01.2020]
- 45 Deutsches Institut für Menschenrechte (2006): Die Menschenrechte von Kindern und Jugendlichen stärken: Dokumentation eines Fachgesprächs über die Umsetzung der Kinderrechtskonvention in Deutschland. Berlin. Verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Dokumentation/dokumentation_d_menschenrechte_von_kindern_u_jugendlichen_staerken.pdf [31.01.2020]
- 46 Hansen, R., Knauer, R.; Friedrich, B. (2014): Die Kinderstube der Demokratie. Partizipation in Kindertagesstätten. Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein (Hg.), Verfügbar unter https://www.kinder-beteiligen.de/dnld/kinderstubederdemokratie.pdf [31.01.2020]
- 47 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration/ Hessisches Kultusministerium (2007): Bildung von Anfang an. Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen, S. 32.
- 48 Maywald, J. (2014): Recht haben und Recht bekommen. Der Kinderrechtsansatz in Kindertageseinrichtungen. Verfügbar unter: https://www.kita-fachtexte.de/de/fachtexte-finden/recht-haben-und-recht-bekommender-kinderrechtsansatz-in-kindertageseinrichtungen [31.01.2020]
- 49 ISTA/ Fachstelle Kinderwelten (2016): Die Interaktion mit Kindern vorurteilsbewusst gestalten. Inklusion in der Kitapraxis Nr. 3.
- 50 ISTA/ Fachstelle Kinderwelten (2016): Die Zusammenarbeit im Team vorurteilsbewusst gestalten. In: Inklusion in der Kitapraxis Nr. 4. S. 32-46.
- 51 Magistrat der Stadt Frankfurt am Main: Sprachbildung in der Kita. Alltagsintegriert und interkulturell. Publikation des Amts für multikulturelle Angelegenheiten und Kita Frankfurt. Verfügbar unter: https://amka.de/sites/default/

- files/2018-05/Sprachbildung%20in%20der%20Kita%20 -%20alltagsintegriert%20und%20interkulturell.pdf
- 52 Ritz, Manuela (2008): Adultismus (un)bekanntes Phänomen. Ist die Welt nur für Erwachsene gemacht? In Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. S. 128-136.
- 53 Richter, S. (2003): Adultismus. Die erste erlebte Diskriminierungsform? Theoretische Grundlagen und Praxisrelevanz. In: Kita Fachtexte. Verfügbar unter: https://www. kita-fachtexte.de/de/fachtexte-finden/adultismus-dieerste-erlebte-diskriminierungsform-theoretisch-grundlagen-und-praxisrelevanz [31.01.2020]
- 54 BZgA Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und WHO-Regionalbüro für Europa (2011): Standards für die Sexualaufklärung in Europa. Rahmenkonzept für politische Entscheidungsträger, Bildungseinrichtungen, Gesundheitsbehörden. Verfügbar unter: https://www.BZgA.de/infomaterialien/sexualaufklaerung/who-regionalbuero-fuer-europa-und-BZgA-standards-fuer-diesexualaufklaerung-in-europa/ [31.01.2020]
- 55 Kita Frankfurt (2014): Gemeinsam leben lernen. Pädagogisches Rahmenkonzept. Auftrag und Grundlagen der Arbeit in unseren Kinderzentren, S. 26. Verfügbar unter: https://www.kitafrankfurt.de/publikationen/broschueren/ KFM_Paed_Konz_barrierefrei_141209.pdf [31.01.2020]
- 56 BZgA Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und WHO-Regionalbüro für Europa (2011): Standards für die Sexualaufklärung in Europa. Rahmenkonzept für politische Entscheidungsträger, Bildungseinrichtungen, Gesundheitsbehörden. Verfügbar unter: https://www. BZgA.de/infomaterialien/sexualaufklaerung/who-regionalbuero-fuer-europa-und-BZgA-standards-fuer-diesexualaufklaerung-in-europa/ [31.01.2020]
- 57 Merx, A. (2010): Positive Maßnahmen, Von Antidiskriminierung zu Diversity. In: DOSSIER der Heinrich Böll Stiftung, Verfügbar unter: http://www.migration-boell.de/ web/diversity/48_2596.asp [31.01.2020]
- 58 Borke, J., Döge, P., Kärtner, J. (2011): Kulturelle Vielfalt bei Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Anforderungen an frühpädagogische Fachkräfte. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Verfügbar unter: https://www.weiterbildungsinitiative. de/uploads/media/WiFF_Expertise_Nr_16_Borke_Doege_Kaertner_Internet_PDF.pdf [31.01.2020]
- 59 Akbas, B., Mecheril, P., Spies, A. (2017): Frühkindliche Bildung in der Migrationsgesellschaft. In: Amirpur, D., Platte, A. (Hg.): Handbuch Inklusive Kindheit, S.197-209.

- 60 Hirschfeld Eddy Stiftung (2008): Yogyakarta-Prinzipien zur Anwendung der Menschenrechte in Bezug auf die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität. Verfügbar unter: http://www.hirschfeld-eddy-stiftung.de/fileadmin/ images/schriftenreihe/yogyakarta-principles_de.pdf [31.01.2020]
- 61 Foitzik, A. (2008): "Vergiss..., vergiss nie, ..." Jugendhilfe im Einwanderungsland – ein Handbuch. Ergebnisse aus dem Projekt djela. Diakonische Jugendhilfe im Einwanderungsland. S. 21.
- 62 Stadt Frankfurt am Main: Frankfurter Integrations- und Diversitätskonzept (2011): "Traditionen vermitteln und hinterfragen", S. 30f, "Gegenseitige Wertschätzung einfordern", S. 56 und "Mit Vielfalt umgehen", S. 68.
- 63 Antidiskriminierungsstelle des Bundes ADS (2017): Rechtlicher Diskriminierungsschutz. Handbuch, S. 99. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle. de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/ Handbuch/HandbuchRechtlicherDiskriminierungsschutz_node.html [31.01.2020].
- 64 Eine Arbeitsgruppe unter Mitwirkung der Betriebsleitung, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat sich in den Jahren 2018-2019 mit Fragen des Inklusiven Personalmanagements auseinandergesetzt und dieses Statement erarbeitet.
- 65 Beschlossen von der Stadtverordnetenversammlung der Stadt Frankfurt am Main am 30.09.2010 \ 8782.
- 66 "Zeit für gute Führung" Führungsleitsätze von Kita Frankfurt.
- 67 Leymann, H. (2002): Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann.
- 68 Bundesjugendkuratorium (2009): Schlaue Mädchen –
 Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen
 Geschlechterdiskurs. Stellungnahme, S. 25ff. Verfügbar
 unter: https://www.bundesjugendkuratorium.de/assets/
 pdf/press/bjk_2009_4_stellungnahme_gender.pdf
 [31.01.2020]
- 69 Max-Planck-Institut für Psychiatrie (2015): Der Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit. Studie der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. Verfügbar unter: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/ Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Arbeitswissenschaft/2015/Downloads/151105-vbw-Studie-Der-Einfluss-von-Arbeitsbedingungen-auf-die-psychische-Gesundheit.pdf [31.01.2020]

Impressum

Herausgeber

Kita Frankfurt, Verantwortliche Betriebsleitung Gabriele Bischoff

Mitglieder der Arbeitsgruppe Diversität (2016-2018)

Marc Aulerich, Heike Becker, Heike Belle, Gabriele Bischoff, Julia Jancsó, Erwin Krause, Thorsten Kuschmann, Marcus Fischer-Reitgaßl, Stefanie Seeger, Kathrin Strehlow-Bergmann, Vera Strobel, Margarete Zipf.

Redaktion

Gabriele Bischoff, Betriebsleitung Silke Bott, Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit Julia Jancsó, Fachstelle Beratung und Entwicklung, Schwerpunkt Diversität

Fotos

Cover – Kinderzentrum Gotenstraße, gestaltet von Kathrin Hochmut-Bott S. 31, 34, 46 – Eltern-Kind-Ausflug – Foto von Panagiota Michalaki, KiFaz am Bügel S. 28 – Idil Nuna Baydar – Pressefoto von Cengiz Karahan Kita Frankfurt Ralf Riehl Wolfgang Uhlig, mail@wolfganguhlig.de

©2020 Stadt Frankfurt am Main

Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Genehmigung



Notizen









kita Gemeinsam leben lernen Frank Eigenbetrieb der Stadt Frankfurt am Main

kitakrippekitakindergartenkitahortkitabetreuung an schulenkitabildungsnetz

