



Steffen Brockmann

Diversitätsbewusstes  
Denken und Handeln  
von Pädagogischen  
Fachkräften in  
Kindertagesstätten

WAXMANN

# Diversitätsbewusstes Denken und Handeln von Pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten



Steffen Brockmann

Diversitätsbewusstes Denken und Handeln  
von Pädagogischen Fachkräften  
in Kindertagesstätten



Waxmann 2014  
Münster / New York

### **Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar

Diese Dissertation wurde von der Fakultät I der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg angenommen.

### **Internationale Hochschulschriften, Bd. 602**

Die Reihe für Habilitationen und sehr gute und ausgezeichnete Dissertationen

ISSN 0932-4763

ISBN Print: 978-3-8309-2974-1

ISBN E-Book: 978-3-8309-7974-7

© Waxmann Verlag GmbH, 2014  
Postfach 8603, 48046 Münster

[www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)  
[info@waxmann.com](mailto:info@waxmann.com)

Umschlaggestaltung: Pleßmann Kommunikationsdesign, Ascheberg

Umschlagabbildung: © Vesna Cvorovic, Fotolia.com

Satz: Stoddart Satz- und Layoutservice, Münster

Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier, säurefrei gemäß ISO 9706



**Mix**

Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten  
Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften  
[www.fsc.org](http://www.fsc.org) Zert.-Nr. SCS-COC-005773  
© 1996 Forest Stewardship Council

Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.  
Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des  
Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung  
elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

# Inhalt

1. Einleitung .....	9
2. Managing Diversity .....	11
2.1 Diversität in der Sozialforschung und Sozialpädagogik .....	17
2.2 Differenzlinien und Intersektionalität .....	18
2.3 Mehrebenenmodell .....	22
2.4 Doing difference in der frühen Kindheit .....	23
2.5 Diversitätsbewusste Ansätze im Elementarbereich – die vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung .....	28
2.5.1 Qualitätssicherung .....	34
2.6 Inklusion im Elementarbereich .....	35
2.7 Geschichte der institutionellen Kinderbetreuung .....	37
2.7.1 Comenius (1592-1670) .....	38
2.7.2 Oberlin (1740-1826) .....	39
2.7.3 Fürstin Pauline zur Lippe-Detmold (1769-1820) .....	40
2.7.4 Robert Owen (1771-1858) und Samuel Wilderspan (1792-1866 ) und ihr Einfluss auf die Entwicklung in Deutschland .....	41
2.7.5 Fliedner (1800-1864) und Julius Fölsing (1818-1882) .....	41
2.7.6 Fröbel (1782-1852) und die Zeit vor dem Ersten Weltkrieg .....	42
2.7.7 Erste Zusammenfassung: Diversität in der Kleinkinderziehung .....	43
2.7.8 Weimarer Republik (1818-1933) .....	45
2.7.9 Kindergärten während der Naziherrschaft (1933-1945) .....	45
2.7.10 Die alte BRD (1945-1990) .....	47
2.7.11 DDR (1945-1990) .....	49
2.7.12 Zusammenfassung und Ausblick .....	50
3. Tageseinrichtungen für Kinder heute .....	51
3.1 Diversität in den Bildungsplänen der einzelnen Bundesländer .....	55
3.1.1 Hessen .....	56
3.1.2 Baden-Württemberg .....	56
3.1.3 Niedersachsen .....	58
3.1.4 Sachsen .....	59

3.1.5 Zusammenfassung .....	60
3.2 Ausbildung zum Erzieher und zur Erzieherin.....	61
3.2.1 Entwicklungen im Arbeitsfeld .....	62
3.3 Diversitätsbewusstes Denken und Handeln in den Lehrplänen von Fachschulen für Sozialpädagogik .....	64
3.3.1 Hessen.....	64
3.3.2 Baden-Württemberg .....	65
3.3.3 Niedersachsen .....	66
3.3.4 Sachsen .....	68
3.3.5 Zusammenfassung .....	69
3.4 Orientierungsrahmen: Frühpädagogik studieren .....	70
4. Empirischer Teil.....	72
4.1 Qualitative Sozialforschung .....	75
4.1.1 Gütekriterien qualitativer Sozialforschung .....	76
4.1.2 Methode der teilnehmenden Beobachtung.....	79
4.1.3 Darstellung und Dokumentation der gewonnen Daten durch die teilnehmende Beobachtung .....	80
4.1.4 Leitfadeninterviews .....	81
4.1.5 Problemzentriertes Interview .....	82
4.1.6 Besonderheiten von Interviews mit Kindern im Elementarbereich.....	86
4.1.7 Ethische Aspekte in der Kindheitsforschung .....	88
4.1.8 Interviewleitfaden .....	89
4.1.9 Rolle der Forschenden .....	95
4.2 Auswertung der Daten .....	96
4.2.1 Qualitative Inhaltsanalyse .....	96
4.2.2 Analysetechnik und Ablaufmodell der Datenanalyse .....	98
5. Ergebnisse .....	103
5.1 Sprache .....	103
5.1.1 Übung: Der Name der Kinder .....	108
5.2 Familienkulturen .....	110
5.2.1 Familienwände.....	112
5.3 Religion .....	114

5.3.1 Interreligiöses Lernen .....	114
5.3.2 Wie die Ostergeschichte schlaflose Nächte verursachen kann – oder interreligiöses Lernen Teil 2 .....	117
5.4 Alter und Fähigkeiten .....	118
5.5 Behinderung / Beeinträchtigung .....	121
5.6 Doing race / Doing ethnicity .....	124
5.6.1 Handlungen der Erzieherinnen .....	127
5.6.2 Diversität im Puppenhaus .....	128
5.7 Weitere Differenzen .....	131
5.8 Gender .....	135
5.9 Soziale Klasse.....	145
5.9.1 Handlungen von Erzieherinnen gegen Ausschluss von Kindern aus Spielgruppen .....	149
5.9.2 Empowerment.....	154
5.10 Wie bewerten die Kinder die Handlungen der Erzieherinnen?.....	156
6. Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse .....	159
6.1 Soziale Konstruktion von Unterschieden .....	159
6.2 Diversitätsbewusstes Denken und Handeln.....	161
6.3 Fühlen sich Kinder und ihre Eltern mit ihrer Lebenswelt, Interessen und Bedürfnissen in der Einrichtung angenommen und wertgeschätzt? .....	167
6.4 Welche Schlüsse lassen sich für die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher ziehen? .....	170
7. Literatur .....	174

## Danksagung

Diese Arbeit ist über einen Zeitraum von fast fünf Jahren neben meiner Berufstätigkeit entstanden. In diesem Zeitraum ist meine Tochter Paula geboren worden. Ich habe ein Stipendium der Robert-Bosch-Stiftung bekommen, eine neue Stelle angetreten und wir sind von Baden-Württemberg nach Nordrhein-Westfalen umgezogen. Es versteht sich von selbst, dass ich die Arbeit ohne Unterstützung vermutlich nie fertiggestellt hätte. Deswegen möchte ich mich an dieser Stelle bei all den Personen bedanken, die bei der Fertigstellung dieser Arbeit eine ganz wesentliche Rolle gespielt haben.

Mein besonderer Dank gilt: Den BetreuerInnen dieser Arbeit Prof. Dr. Rudolf Leiprecht und Prof. Dr. Barbara Stauber für die intensiven Beratungen und Anregungen (sogar bei Kaffee und Kuchen zuhause), meiner Mentorin Prof. Dr. Sabine Jungk für die vielen wertvollen Hinweise und Tipps, den pädagogischen Fachkräften, Kindern und Eltern des Kindergartens, in dem ich die Daten erheben konnte, für die freundliche Unterstützung und große Offenheit, meinen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen der evangelischen Fachschule für Sozialpädagogik und hier ganz besonders Dr. Margarete Blank-Mathieu und Dr. Irmgard Göke-Junk, Dominik Daling, Marc Gronemeier für die Poster, die ich auf Tagungen in Berlin, Porto und Tallinn gezeigt habe, den DoktorandInnen des DoktorandInnenkolloquiums in Oldenburg und Tübingen für die guten Anmerkungen, der Robert-Bosch-Stiftung für die finanzielle und fachliche Unterstützung. Den StipendiatInnen des Forschungskollegs „Frühkindliche Bildung“ der Robert-Bosch-Stiftung für die vielen fachlichen Anregungen und die gute Zeit zusammen, meinen Eltern, die die Fertigstellung dieser Arbeit auf jede nur erdenkliche Art und Weise unterstützt haben und meinen Töchtern Paula und Sofia, sowie meiner Frau Lucero, die oft auf mich verzichten mussten.

# 1. Einleitung

Ansätze, die sich mit kultureller und sozialer Vielfalt beschäftigen, sind aus der sozialpädagogischen Praxis nicht mehr wegzudenken. Ziel dieser Ansätze ist auf der einen Seite, Ungleichbehandlungen bzw. Diskriminierungen zu erkennen und abzubauen. Auf der anderen Seite geht es darum, kultureller und sozialer Vielfalt wertschätzend und aner kennend zu begegnen. Zusammengefasst können diese Ansätze als diversitätsbewusste Ansätze bezeichnet werden. Trotz der hohen Popularität diversitätsbewusster Ansätze gibt es wenig Arbeiten, die sich damit beschäftigen, wie diese Ansätze in der Praxis umgesetzt und somit für die einzelnen Beteiligten erfahrbar werden.

In dieser Arbeit habe ich mich mit dem Diskurs über Diversitätsbewusstsein in der Frühpädagogik auseinandergesetzt. Die Frühpädagogik erfährt gerade in den letzten Jahren (wieder) eine breite gesellschaftliche Aufmerksamkeit. Dies hat u.a. mit dem schlechten Abschneiden Deutschlands bei der PISA-Studie im Jahr 2000, aber auch mit dem ab 2013 gültigen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz der Null- bis Dreijährigen zu tun. Hinzu kommt, dass in den letzten Jahren verstärkt eine Akademisierung des Arbeitsfeldes angestrebt wird.

Ziel dieser Arbeit ist, durch eine intensive Auseinandersetzung mit der Theorie und den im Rahmen meines Dissertationsprojektes erhobenen Daten, Schlüsse über diversitätsbewusstes Denken und Handeln von Erzieherinnen und Erziehern im Elementarbereich zu ziehen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden Implikationen für die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/ zum staatlich anerkannten Erzieher abgeleitet. Eine Besonderheit meiner Dissertation ist, dass neben Erziehern und Erzieherinnen auch Eltern und Kinder danach befragt wurden, wie diese soziale und kulturelle Vielfalt im Kindergartenalltag wahrnehmen. Die Daten wurden mit qualitativen Methoden (Leitfadeninterviews, Interviewstreichzüge und teilnehmende Beobachtung) erhoben.

Die Datenerhebung fand in einem Kindergarten statt, der bereits über eine mehrjährige Erfahrung in Bezug auf diversitätsbewusstes Handeln verfügt. Der Kindergarten hat an dem Kinderweltenprojekt zur vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung teilgenommen und Mitarbeiterinnen aus der Einrichtung sind bei der Verbreitung des Ansatzes sehr aktiv.

Die Arbeit ist so aufgebaut, dass im ersten Teil eine Auseinandersetzung mit Konzepten des Diversity Managements stattfindet. Dort werden u.a. Kritikpunkte an Konzepten des Diversity Managements formuliert. Obwohl sich die Kritikpunkte aus den Ansätzen des Diversity Managements ergeben (die größtenteils im wirtschaftlichen Bereich angesiedelt sind), lassen sich diese Kritikpunkte auch auf den Diskurs in der Sozialpädagogik übertragen. An verschiedenen Stellen wird immer wieder ein Bezug zu den hier entwickelten Kritikpunkten hergestellt. Im weiteren Verlauf des ersten Teils findet eine Auseinan-

dersetzung mit dem Diversitydiskurs in der Sozialpädagogik statt und es wird auf das Modell der Differenzlinien und Intersektionalität eingegangen. Im folgenden Kapitel „doing difference in der frühen Kindheit“ wird auf die Erkenntnisse aus der Vorurteils- und Ungleichheitsforschung, die sich mit den Null- bis Siebenjährigen beschäftigen, eingegangen. Leider sind die Ergebnisse über diese Altersgruppe innerhalb der Vorurteils- und Ungleichheitsforschung immer noch unterpräsent.

Ein Ansatz, der in besonderem Maße auf soziale und kulturelle Vielfalt eingeht und im Elementarbereich eine hohe Popularität genießt, ist der Ansatz der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Dieser Ansatz und seine Umsetzung wird in dem Kapitel „Diversitätsbewusste Ansätze im Elementarbereich – die vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung“ behandelt. Es werden Bezüge zur aktuellen Inklusionsdebatte hergestellt.

Um die aktuelle Entwicklung im Elementarbereich besser zu verstehen, wird in dem Kapitel „Geschichte der institutionellen Kinderbetreuung“ darauf eingegangen, welche Rolle Diversitätsbewusstsein in der Entstehungsgeschichte des Kindergartens gespielt hat.

Im dritten Teil der Arbeit wird auf den heutigen Kindergarten sowie auf die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher eingegangen. Es werden die in den Bildungs- und Orientierungsplänen für den Elementarbereich der Bundesländer Baden- Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Sachsen enthaltenden Forderungen, wie Diversitätsbewusstsein umgesetzt werden soll, herausgearbeitet. Im folgenden Teil wird überprüft, inwieweit die Lehrpläne für die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher der jeweiligen Bundesländer diesen Forderungen entsprechen.

Im empirischen Teil wird die Methode und das Setting der Datenerhebung erläutert und die Auswertungsmethode beschrieben. Es wird hier auch auf die Besonderheiten und Herausforderungen von Interviews mit Kindern im Kindergartenalter eingegangen. Die Darstellung der Daten und die Auswertung erfolgt in dem Kapitel „Ergebnisse“. Die Erkenntnisse aus den gewonnenen Daten werden in dem Kapitel „Zusammenfassung der Ergebnisse und Diskussion“ vor dem Hintergrund der theoretischen Ausführungen reflektiert und diskutiert. Es werden Überlegungen angestellt, welche Forderungen sich aus den Daten für die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher ableiten lassen.

Die hier vorliegende Arbeit ist neben meiner Tätigkeit als Dozent an einer Fachschule für Sozialpädagogik in der Erzieher- und Erzieherinnenausbildung und Tätigkeit als Hochschullehrer entstanden.

## 2. Managing Diversity

In den neunziger Jahren kamen verstärkt Konzepte des Managing Diversity aus dem englischsprachigen Raum nach Deutschland. Besonders in Wirtschaftsunternehmen, aber auch in den Sozialwissenschaften und der Pädagogik wurden entsprechende Ansätze rezipiert (vgl. Mecheril 2007, S. 1; Lederle 2008, S. 155). Heute ist Diversity Management ein Begriff, der sich auf einer breiten gesellschaftlichen Ebene etabliert hat. Auch in der Frühpädagogik spielt Managing Diversity zunehmend eine Rolle. Es gibt Diskursverschränkungen zwischen dem Diskurs über Diversity Management in Unternehmen und frühpädagogischen Institutionen.<sup>1</sup> So sind die „Sternchenkrippen“ der Daimler AG Teil der Diversity Managementstrategie des Unternehmens (vgl. Wehrmann 2008). Rosken untersucht beispielsweise Diversitykompetenz von Erziehern und Erzieherinnen (vgl. Rosken 2009).

Bei einem Begriff, der so viel Aufmerksamkeit erfährt, ist es nicht verwunderlich, dass es eine Bandbreite von unterschiedlichen Begriffsdefinitionen von Diversity Management gibt.

Rosken merkt an, dass die Begriffe Diversity<sup>2</sup> und Diversity Management oft synonym verwendet werden: „Diversity beschreibt den vorzufindenden Umstand der Verschiedenheit. Diversity Management dagegen ein Konzept zum Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten.“ (Rosken 2009, S. 21)

Eine Definition des Landes Nordrhein-Westfalen lautet: „Diversity bedeutet Vielfalt. Bei Diversity Management in Unternehmen und Verwaltungen geht es darum, die Unterschiede von Menschen wertzuschätzen, sodass Benachteiligungen erst gar nicht entstehen. Diversity Management fördert u. a. Menschen verschiedenen Alters, unterschiedlichen Familienstands und Geschlechts, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung sowie Menschen mit Behinderung und unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung.“ (Ministerium für Ge-

---

1 Eine weitere Diskursverschränkung zwischen dem frühpädagogischen Diskurs und dem volkswirtschaftlichen Diskurs ist der wirtschaftliche Nutzen von früher Kinderbetreuung. Zu diesem Thema veranstaltete die Robert-Bosch-Stiftung mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung eine zweitägige Tagung im Dezember 2010 in Berlin auf der Volkswirtschaftlerinnen und Volkswirtschaftler und Frühpädagoginnen und Frühpädagogen zu diesem Thema sprachen.

2 In dem Teil der Arbeit, in dem es um Unternehmen geht werde ich hauptsächlich den Begriff Diversity benutzen. Dies entspricht auch dem Sprachgebrauch im wirtschaftlichen Bereich. In dem Teil, wo es um die Umsetzung im Bereich der Sozialpädagogik geht, wird der Begriffe der Diversität benutzt. Die beiden Begriff meinen nicht zwei unterschiedliche Gegenstände, sondern sind zwei Begriffe für ein und denselben Gegenstand.

nerationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, 2007, S. 4)

Kuhn-Fleuchaus und Bambach definieren Diversity folgendermaßen: „Der Begriff Diversity bezieht sich also auf die Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität, die durch zahlreiche Unterschiede zwischen Menschen entstehen. Diversity betrachtet gleichzeitig aber auch die Gemeinsamkeiten, welche die Menschen in den Organisationen insgesamt oder in der Gruppe zusammenhalten.“ (Kuhn-Fleuchaus / Bambach 2011, S. 24)

In allen drei Definitionen wird primär der positive Aspekt sozialer Vielfalt betont. Darüber hinaus wird benannt, dass Diversity in Verbindung mit Benachteiligung und Diskriminierung gedacht werden muss.

Welche Dimensionen sozialer Vielfalt unter Diversity oder Diversity Management gefasst werden, ist sehr unterschiedlich. Die eben genannten Autoren Kuhn-Fleuchaus / Bambach, die sehr allgemein in ihren Formulierungen bleiben, favorisieren ein Diversitymodell, in dem insgesamt 60 verschiedene Differenzlinien / Dimensionen sozialer Vielfalt berücksichtigt werden, wobei die sogenannten Kerndimensionen ‚ethnisch-kulturelle Prägung, Alter, Befähigung / Behinderung, Religion / Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Geschlecht / Gender besonders hervorgehoben sind (vgl. ebd., S. 54).

In dem englischsprachigen Diskurs über Diversity, der u.a. aus den politischen Forderungen von Minderheitengruppen hervorgeht (vgl. Scherr 2008, S. 55), werden acht Differenzlinien / Dimensionen besonders thematisiert. Man spricht hier von den „Big 8“. Diese „Big 8“ sind: Race, gender, ethnicity / nationality, organizational role / function, age, sexual orientation, mental / physical ability, religion (vgl. Krell / Sieben 2007, S. 237).

Es gibt auch einige Autoren, die nur drei bis vier Differenzlinien<sup>3</sup> thematisieren (vgl. Degele / Winker 2009).

Unabhängig davon, wie viele Differenzlinien letztendlich berücksichtigt werden, geht es bei Ansätzen, die sich im weitesten Sinne mit Diversity oder Diversity Management beschäftigen, meistens auch um den Aspekt der Antidiskriminierung. Allerdings wird dieser Punkt in manchen Bereichen nur untergeordnet berücksichtigt, weil hier die primäre Motivation für die Umsetzung von Diversity Management eine andere sein kann, als die Herstellung von sozialer Gerechtigkeit.

---

3 Wie Differenzlinien sozial konstruiert und in der alltäglichen Interaktion (re-)produziert werden, wird in dem Kapitel Differenzlinien und Intersektionalität noch erläutert.

Positive Effekte, die Unternehmen durch Diversity-Management-Maßnahmen erwarten, sind die Verbesserung von Marketing, Kostensenkung, z.B. im Bereich der Personalkosten durch weniger Krankheitstage, eine höhere Leistungsfähigkeit durch höhere Arbeitszufriedenheit, höhere Kreativität bei Problemlösungen und höhere Flexibilität durch heterogene Entscheidungsgremien (vgl. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, 2007, S. 6).

Es steht also der wirtschaftliche Nutzen von Diversity Management für das Unternehmen im Vordergrund. Dieser wirtschaftliche Nutzen wird in der Literatur oft auch als „Business-Case“ bezeichnet: „In Abgrenzung zu ‚Sozialthemen‘ wie Frauenförderung, Chancengleichheit etc. wird Diversity Management als geschäftsorientiertes Konzept beschrieben, das Wettbewerbsvorteile schafft.“ (Lederle 2008, S. 220) Diversity Management soll Gewinne steigern oder zumindest unter dem Strich nicht mehr kosten. Die Entscheidung für eine Einführung von Diversity Management hängt also oft mit dem Ziel einer Gewinnsteigerung zusammen.

Deutlich wird dies auch in der nichtrepräsentativen Datenerhebung von Kuhn-Fleuchaus / Bambach zu Diversity Management in Unternehmen. Kuhn-Fleuchaus / Bambach haben mehrere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf der mittleren und höheren Führungsebene der Caritas und AOK über ihr Wissen und ihre Einstellung zu dem Thema Diversity befragt. So äußerte ein Großteil (über 70%) der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Ansicht, dass ihr Unternehmen durch einen effizienten Umgang mit Vielfalt einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen erlangen könne (vgl. Kuhn-Fleuchaus / Bambach 2011, S. 197).

Auf die Frage, welche Unterschiede zwischen Menschen (Differenzlinien) für die Organisation bedeutsam sind, wurde fachliche Kompetenz an erster Stelle genannt.<sup>4</sup> Dann folgten Bildung, sprachliche Fähigkeiten und Alter. Als die *unwichtigsten* Differenzlinien wurden sexuelle Orientierung, religiöse Einstellung, Behinderung und Nationalität genannt (vgl. Kuhn-Fleuchaus / Bambach 2011, S. 192). Die in den Unternehmen genannten Differenzlinien / Dimensionen, die als *unwichtig* angesehen werden, sind Dimensionen, die oft zur Rechtfertigung von sozialer Ungleichbehandlung, Ausgrenzung und Ausbeutung genutzt werden. Nicht zuletzt deswegen sind diese Differenzlinien im AGG explizit genannt.

Interessant ist auch, dass Religion von den befragten Personen so gering bewertet wird. Bei einer der untersuchten Institutionen handelt es sich um die Caritas, bei der die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ein wichtiges Kriterium für die Stellenvergabe darstellt. Dass die religiöse Orientierung (z.B. muslimischer

---

4 Die befragten Personen mussten einzelnen Differenzlinien / Dimensionen Schulnoten geben. Durch dieses Vorgehen ist die Darstellung der Daten unübersichtlich. Ich habe mich entschieden an dieser Stelle nur die hierarchische Bewertung der einzelnen Differenzlinien / Dimensionen zu übernehmen.

Glaube) ein Ausschlusskriterium für die Mitarbeit bei der Caritas darstellt, wird in dem gesamten fast 300 Seiten starken Werk von Kuhn-Fleuchaus / Bambach nicht erwähnt. Hier wird eine der Schwachstellen von Diversity Management Strategien deutlich. Diversity Management, das institutionelle Diskriminierungen nicht benennt und nicht die homogene Zusammensetzung der Gruppe der MitarbeiterInnen und das habitualisierte Selbstverständnis von Unternehmen kritisch hinterfragt, kann nur als eine „kosmetische Korrektur“ bewertet werden.

Dass Unternehmen in den letzten Jahren verstärkt das Thema Diversity Management aufgegriffen haben, hat über den „Business-Case“ hinaus noch weitere Gründe. So kam für international operierende Unternehmen oft vom „Mutterkonzern“ aus den USA (aber auch Großbritannien, Neuseeland und Australien) der Impuls, sich mit dem Thema Diversity auseinanderzusetzen (vgl. Lederle 2008, S. 160). Auch das am 18.08.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) war für viele Unternehmen ein Grund, sich mit dem Thema Diversity zu beschäftigen (vgl. ebd., S. 161). Die Beweislast ist im AGG umgekehrt, d.h. dass das der Diskriminierung beschuldigte Unternehmen nachweisen muss, dass keine Diskriminierungen stattgefunden haben. Ein solcher Nachweis kann z.B. Diversity Management im Unternehmen sein (vgl. Bayreuther 2007).<sup>5</sup>

Wenn Unternehmen Diversity Management umsetzen, werden meistens nur zwei oder drei Differenzlinien thematisiert. Ziel ist es oft, später weitere Differenzlinien / Dimensionen in der Arbeit aufzugreifen. Eine besondere Aufmerksamkeit erfährt hier die Differenzlinie / Dimension Gender. Dies hat damit zu tun, dass viele Diversitybeauftragte in Unternehmen vorher Genderbeauftragte waren und im Rahmen des Diversitybooms zu Diversitybeauftragten geworden sind (vgl. Lederle 2008, S. 227ff.).

Es entspricht durchaus einem pragmatischen (wenn auch theoretisch schwer zu rechtfertigenden) Vorgehen bei der anfänglichen Implementierung von Diversityansätzen in Organisationen sich einigen, für die Organisation wichtigen Differenzlinien intensiv zu widmen. Welche Differenzlinien allerdings für die Umsetzung ausgewählt werden, hängt oft, wie an dem Thema Gender deutlich geworden ist, mit der Unternehmensgeschichte, aber auch mit dem oben schon erwähnten „Business-Case“ zusammen. Die Erschließung neuer Märkte und Kundengruppen spielen hierbei eine große Rolle.

---

5 Darüber hinaus versuchen Unternehmen sich rechtlich abzusichern, indem sie Bewerbungsunterlagen so lange aufbewahren, bis die Klagefristen verfallen sind. Rechtsschutzversicherungen bieten Versicherungen speziell für Diskriminierungsfälle an (vgl. Bayreuther 2007, S. 193).

Zu den Differenzlinien, die eher ungerne thematisiert werden, gehört die sexuelle Orientierung. „Sexuelle Orientierung wird als die Dimension beschrieben, deren Benennung in Unternehmen die stärkste Reaktanz hervorruft.“ (Lederle 2008, S. 233) Hier wird deutlich, wie sich das wirtschaftliche Denken in Unternehmen durchaus negativ auf die Implementierung von Diversity Management auswirken kann. Wenn nämlich Differenzlinien der Wirtschaftlichkeit (dem „Business-Case“) im Wege stehen könnten, werden diese nur am Rande thematisiert bzw. dethematisiert. Lederle kommt zu dem Schluss, dass zwischen dem, was in Unternehmen propagiert wird und dem, was tatsächlich umgesetzt wird, ein eklatanter Unterschied besteht (vgl. ebd., S. 236). Weitere Gründe, warum Diversity Management gerade in den letzten Jahren boomt, werden oft darin gesehen, dass sich unsere Gesellschaft stark verändert hat und pluraler geworden ist (vgl. Rosken 2009, S. 33f.).

Ansätze, die sich mit Diversity beschäftigen, stimmen nicht unbedingt auch mit den Forderungen des AGG überein. Albert Scheer weist an dieser Stelle auf den Unterschied zwischen Diversity-Konzepten hin, die allein den Unterschied in den Blick nehmen und solchen, die auch Benachteiligungen und Macht- und Herrschaftsverhältnisse thematisieren (vgl. Scherr 2011, S. 83).

Folgende Kritikpunkte können an einigen Ansätzen bzw. einem bestimmten Verständnis von Diversity Management geäußert werden:

a.) Macht und hiermit verbundene Positionierungen und Handlungsräume bzw. -möglichkeiten werden nicht bzw. kaum thematisiert.<sup>6</sup> Besonders deutlich wird dies in Ansätzen, die im unternehmerisch-wirtschaftlichen Bereich angesiedelt sind (vgl. Czollek et al. 2011, S. 260f.).

b.) Diversity Management wird oft als Top-down-Prozess gedacht (vgl. Scheer 2011, S. 81). Neuere Werke zu Diversity Management haben diese Problematik aufgegriffen. So betonen z.B. Hecht-El Minshawi et al., dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Organisationen für die Implementierung von Diversity Management gewonnen werden müssen. Wichtig ist außerdem, ausreichend Zeit für die Implementierung zu geben (vgl. Hecht-El Minshawi et al. 2006, S. 56).

c.) Durch die vielfältigen Interpretationsmöglichkeiten des Diversitybegriffs besteht die Gefahr, dass für die Organisation „unbequeme“ Differenzlinien (wie eben an den Beispielen Religion und sexuelle Orientierung dargestellt wurde) in Diversity Management Prozessen ausgeklammert werden. So können keine

---

6 Z.B. bei Bambach und Kuhn- Fleuchaus 2008 werden Macht und Hierarchien an keiner Stelle angesprochen.

wirklich tiefgreifenden Veränderungen in Organisationen erreicht werden. Maisha Eggers spricht bei der Auswahl der Differenzlinien / Dimensionen, die in einer Organisation thematisiert werden, von der „Gefahr der Beliebigkeit“ (vgl. Eggers 2011, S. 4).

d.) Dadurch, dass Differenzlinien nicht in ihrer Verschränktheit<sup>7</sup> gedacht werden, sondern als voneinander getrennte Dimensionen, ist der Blick auf Identitätswürfe, die von diesen groben Rastern abweichen, versperrt. Individuen werden durch solche einseitige Sichtweise auf ihr „Different-sein“ festgeschrieben: „Dimensionen werden als in sich geschlossene Klassen beschrieben, deren Mitglieder jeweils miteinander identisch und von den Angehörigen jedes anderen Typs scharf getrennt sind.“ (Lederle 2008, S. 184) Deutlich wird dies z.B. beim Ethno-Marketing, bei dem beispielsweise gezielt nach türkischsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht wird, weil ein Produkt bei der in Deutschland lebenden türkischsprachigen Bevölkerung besonders gut verkauft werden soll (vgl. Eisend / Schachert-Güller 2007, S. 217ff.).

e.) „Diversitätsansätze, die mit einer starken individualisierten Konzeption des Subjektes arbeiten, verschieben die im Diversitätsdenken verankerte Gesellschaftskritik auf persönliche Diskriminierungen und lösen somit die Massenrelevanz der Diversitätspolitik auf.“ (Eggers 2011, S. 5) Gesellschaftlich-strukturelle Ungleichheiten bleiben bei einem solchen Vorgehen unangetastet.

f.) Die Gefahr besteht, dass „der Andere“ erst durch das Sprechen über Diversity diskursiv erzeugt wird.<sup>8</sup> Dies geschieht z.B. durch Diversity-Trainings, Stellenausschreibungen etc. „Der Andere“ hat die Aufgabe, durch sein „Anderssein“ der Organisation nützlich zu sein (vgl. Lederle 2008, S. 254f.). Wer als „der Andere“ definiert wird, ist mit Vorstellungen von Normalität konfrontiert. Diese Normalitätsvorstellungen werden von Maisha Eggers als hegemoniale Zentren bezeichnet (vgl. Eggers 2011, S. 5).

g.) Problematisch ist auch das teilweise essentialistische-deterministische Verständnis von Kultur wie es in einigen Aussagen über Diversity anzutreffen ist.

h.) Ein weiterer Kritikpunkt ist der sogenannte „Business-Case“. Der „Business-Case“ hat starken Einfluss darauf, wie Diversity Management umgesetzt wird und welche Differenzlinien bei der Umsetzung eine besondere bzw. untergeordnete Rolle spielen (vgl. Leiprecht 2011, S. 18).

---

7 Hierzu ausführlicher in dem Kapitel „Differenzlinien und Intersektionalität“.

8 Hier gibt es durchaus Parallelen zu interkulturellen und sonderpädagogischen Ansätzen.

i.) Ein Schwachstelle ist auch die „Überdehnung des Diskriminierungsbegriffs“, ähnlich wie dies Miles beim Rassismusbegriff aufzeigt (vgl. Miles 1991, S. 103f.). Nicht jede erfahrene Ungerechtigkeit, die im Zusammenhang mit Differenzlinien steht, ist auch gleichzeitig eine Diskriminierung (vgl. Wagner 2008; Leiprecht 2011, S. 31).

Die hier genannten Punkte, die sich größtenteils auf Strategien des Diversity Managements in Unternehmen beziehen, treffen bis auf den Punkt h) auch – und dies ist für die Fragestellung dieser Arbeit wichtig – auf den frühpädagogischen Bereich zu.

## **2.1 Diversität in der Sozialforschung und Sozialpädagogik**

In der sozialpädagogischen Tradition spielen Vielfaltsaspekte eine große Rolle. Es gibt also durchaus Parallelen zu den im vorherigen Kapitel beschriebenen Ansätzen des Diversity Managements in Unternehmen. In der Sozialpädagogik werden Begriffe wie Differenz, Verschiedenheit und Heterogenität genutzt, um Vielfaltsaspekte zu beschreiben und zum Teil synonym verwendet (vgl. Nestvogel 2008, S. 21). Es gibt (sozial-)pädagogische Richtungen, die sich auf bestimmte Differenzlinien spezialisiert haben, z.B. die Interkulturelle Pädagogik und die Sonderpädagogik. Ein sensibilisierter und reflektierter Umgang mit Differenz wird als Querschnittsaufgabe sozialpädagogischen Handelns begriffen (vgl. Czollek / Perko / Weinbuch 2009, S. 60).

Die Frühpädagogik bzw. Kindheitswissenschaft werden als Teil der Sozialpädagogik begriffen. Somit treffen die folgenden Punkte, die sich auf die Sozialpädagogik beziehen, auch auf die Kindheitswissenschaft / Frühpädagogik zu.

In der Sozialpädagogik ist der Diskurs über Diversity Management durchaus zur Kenntnis genommen worden (vgl. Sielert 2006). Allerdings lassen sich auch einige Unterschiede zwischen Diversity Managementstrategien in Unternehmen und der Sozialpädagogik feststellen. So betont Schröer, dass im Vergleich zu Unternehmen, wo es um Gewinnmaximierung geht, Diversity Management im pädagogischen Bereich die Herstellung von sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit zum Ziel haben muss (vgl. Schröer 2006, S. 21; Leiprecht 2011, S. 17f.).

Annedore Prengel hat 1994 mit ihrer Pädagogik der Vielfalt im deutschsprachigen Raum schon sehr früh den Versuch unternommen, verschiedene Differenzlinien in einem pädagogischen Konzept zusammenzufassen: „Pädagogik der Vielfalt kommt im Rahmen der Erziehung von Kindern und Jugendlichen unter anderem unterschiedlicher sozialer Herkunft, unterschiedlichen kulturellen Lebensweisen, unterschiedlichem Geschlecht, unterschiedlicher sexueller Orientierung, unterschiedlicher Religion, unterschiedlichen Fähigkeiten und Begabungen zum Tragen. Soziale Bewegungen, empirische Forschung und alltägliche

che Beobachtungen von Pädagoginnen und Pädagogen eröffnen Perspektiven auf unterschiedliche Heterogenitätsdimensionen und Verwischungen.“ (Prenzel 2007, S. 56) Prenzel hat den Ansatz der Pädagogik der Vielfalt auch auf den frühpädagogischen Bereich übertragen und Ideen für die Umsetzung formuliert (vgl. Prenzel 2010).

Im Elementarbereich ist ein Ansatz, der verschiedene Differenzlinien berücksichtigt, der Ansatz der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Auf diesen Ansatz wird noch genauer eingegangen.

## **2.2 Differenzlinien und Intersektionalität**

Unterschiede zwischen sozialen Gruppen werden sozial konstruiert. Sozial konstruiert heißt nicht, dass es sich um bloße „Fantasiegebilde“ handelt, die das Leben von Menschen nicht sonderlich beeinflussen, sondern genau das Gegenteil: „Soziale Konstruktionen greifen überaus nachhaltig und wirksam in gesellschaftliche Prozesse und soziale Beziehungen ein, haben strukturelle, institutionelle, rechtliche und politische Folgen und können in Praxisformen und Lebensweisen zu scheinbar materiellen und selbstverständlich erscheinenden Gegebenheiten gerinnen.“ (Leiprecht / Lutz 2006, S. 223).

Die soziale Konstruktion ist ein dialektischer Prozess. Dadurch, dass der / die Andere konstruiert wird und ihm bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten zugeschrieben werden, wird in diesem Prozess notwendigerweise auch das Selbst und häufig auch die damit verbunden eigenen imaginären Eigenschaften hergestellt. Herrschaftsverhältnisse und ungerechte Verteilung von Ressourcen können so nachhaltig gerechtfertigt werden (vgl. Leiprecht 2001).

Plößer arbeitet exemplarisch heraus, wie in der Sozialpädagogik „der Andere“ durch das Sprechen über „den Anderen“ sozial erzeugt wird: „Für performative Ansätze sind Differenzkategorien wie ‚weiblich‘, ‚ausländisch‘ oder ‚behindert‘ den Individuen nicht inhärent, sie sind keine ‚natürlichen‘ und ‚selbstverständlichen‘ Merkmale, sondern Ergebnisse sprachlicher Überschneidungen, die ihre Kraft aus vorangegangenen, sich zu Normen, Regeln und Gesetzen verdichtenden Wiederholungspraxen ziehen, Differenzen werden damit erst in sozialen Interaktionen, das heißt in der Beziehung zu Anderen (z.B. in der Interaktion mit dem Sozialarbeiter) erzeugt, indem Normen (re-)zitiert und die Subjekte entlang dieser Normen eingeordnet werden. Die in dem Prinzip der Performativität wirksam werdenden Regulierungen und Normierungen erweisen sich damit als die Bedingung, durch die Individuen eine soziale Position erhalten.“ (Plößer 2010, S. 220)

Wie Differenzlinien in der alltäglichen Kommunikation im Elementarbereich hergestellt werden und wie eine bipolare Zuordnung stattfindet (z.B. Mann–Frau, Junge–Mädchen, Deutsche–Ausländer etc.), wird in dem empiri-