

Vielfalt

Individualitäten, Sichtbarkeiten
und Abwehrmechanismen



Auditismus | Privilegien | Vielfalt | Inklusion | Demokratie

Vielfalt, die | Substantiv, feminin | Bedeutung: Fülle von verschiedenen Arten, Formen o.Ä., in denen etwas Bestimmtes vorhanden ist, vorkommt, sich manifestiert; große Mannigfaltigkeit.¹

Vielfalt ist gleichbedeutend mit dem häufig synonym verwendeten Begriff Diversität, der aus dem Lateinischen (*diversitas*) kommt.² Es wird dabei u. a. zwischen biologischer Vielfalt oder Vielfältigkeit (Biodiversität), interkultureller Vielfalt (Soziodiversität) und sozialer Vielfalt (Diversität/Soziologie) unterschieden.

In der Soziologie ist Vielfalt/Diversität ein Konzept, das die individuellen Unterschiede, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen in ihrer Verschiedenartigkeit anerkennt und wertschätzt. Dabei geht es aber noch um viel mehr: Menschen in ihrer Individualität und mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen als Bereicherung zu verstehen und vielfältige Lebensrealitäten als gleichwertig anzuerkennen, setzt die Fähigkeit zu einer guten Selbstreflexion voraus. Die wesentliche Herausforderung ist dabei, Vielfalt überhaupt wahrzunehmen und ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, welche Vielfaltsaspekte es gibt, welche mehr Beachtung erfahren, welche als Norm verstanden und privilegiert werden und welche Vielfaltsdimensionen wiederum unterrepräsentiert oder gar unsichtbar sind.

Antirassistische Bürger*innenrechtsbewegung als Ursprung des heutigen Vielfaltsverständnisses

Bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts formierte sich in den USA eine Bürger*innenrechtsbewegung (Civil Rights Movement)³, die sich dem Rassismus einer *weißen*⁴ Dominanzgesellschaft gegenüber nicht *weißen* Gruppen (wie BIPoC – Black, Indigenous, and People of Color⁵) entgegenstellte, um Benachteiligung und Diskriminierung zu bekämpfen. Sie gilt als Ursprung des heutigen Konzeptes und Verständnisses von Diversität bzw. Vielfalt. Das Diversitätskonzept fordert die Anerkennung von vielfältigen Lebensweisen und die Herstellung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Menschen und Gruppen.

Der gewaltlose Widerstand durch zivilen Ungehorsam⁶ gegen Rassismus als strukturelle Diskriminierung und der Kampf für die Menschenrechte erreichte vom Ende der 1950er bis in die 1960er Jahre seinen Höhepunkt und ist u. a. untrennbar mit dem Wirken von Rosa Parks⁷ und Dr. Martin Luther King Jr. verknüpft.

1 www.duden.de/node/198032/revision/989747

2 www.duden.de/node/33648/revision/1027760

3 www.bpb.de/themen/medien-journalismus/krieg-in-den-medien/500392/buergerrechtsbewegung/

4 Wir schreiben *weiß* kursiv, um deutlich zu machen, dass es nicht um eine tatsächliche Farbe geht, sondern um die soziale Positionierung in der Gesellschaft. Menschen haben nicht die Farben „weiß“ oder „schwarz“; die Folgen von rassistischen Strukturen, die durch die Benennung dieser Positionen sichtbar gemacht werden, sind jedoch sehr wohl real.

5 www.das-nettz.de/glossar/poc-bpoc-bipoc

6 www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/138281/ziviler-ungehorsam-annaehderung-an-einen-umkaempften-begriff/

7 www.deutschlandfunk.de/die-sanfte-stimme-der-buergerrechtsbewegung-100.html

Themenblatt: Vielfalt

Individualitäten, Sichtbarkeiten und Abwehrmechanismen

Von der Vielfalt des Individuums und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

Durch gruppenbezogene Vorannahmen (z. B. aufgrund des Alters, der Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung, Hautfarbe oder von Behinderungen) werden Personen auf stereotype, klischeehafte Zuschreibungen reduziert. Individuelle, vielfältige Persönlichkeitsmerkmale (wie z. B. die individuellen Charaktereigenschaften) treten dann in den Hintergrund und werden durch schablonenhafte Bilder ersetzt.

Klischees und Vorurteile

Personengruppen werden dabei globale Eigenschaften zugeschrieben, die negativ und abwertend besetzt sind. Sie werden beispielsweise als weniger intelligent, als rückständig sowie als gewaltvoll, impulsiv oder triebgesteuert dargestellt.

Aber auch vermeintlich positive, beneidenswerte Merkmale („Solche Männer haben einfach ein Händchen für Mode und Design!“, „Die sind einfach gute Tänzer*innen!“, „Die können einfach immer toll singen!“ etc.) reduzieren Menschen, nehmen ihnen ihre Individualität und reproduzieren Vorurteile.

Bei all diesen Aussagen werden klischeehafte Bilder gezeichnet und Menschen aufgrund einer zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit auf wenige Merkmale reduziert. Dabei werden die „Anderen“ als klar abzugrenzende Gruppe konstruiert. Dieses Abgrenzen und Abwerten einer anderen Gruppe findet auf der Basis von Hierarchie, Machtungleichheit und Privilegien statt und wird auch mit dem Begriff „Othering“⁸ beschrieben.

Pauschalisierende Ablehnungskonstruktionen und Abwehrmechanismen

Personen, die aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Ethnie, ihres Glaubens, ihrer Weltanschauung, ihrer physischen und psychischen Fähigkeiten, ihrer sozialen Klassen- bzw. Schichtzugehörigkeit, ihres Bildungshintergrunds und/oder ihres sprachlichen Hintergrunds in unserer Gesellschaft privilegiert sind, erfahren weniger Benachteiligung und Ausgrenzung. Damit beschäftigt sich ausführlich das online abrufbare „Themenblatt Privilegien“.⁹

Werden Menschen per se aufgrund von gruppenbezogenen Zuschreibungen benachteiligt und diskriminiert, spricht man von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.¹⁰ Hierbei werden Menschen als Gruppen durch ein bestimmtes abwertendes Merkmal zusammengefasst. Dann gibt es nur noch „den faulen Hartzler“, „die maskuline Kampf-Lesbe“, „die männerfeindliche Feministin“ etc.

Im Alltag werden dann beispielsweise nicht *weiße* oder nicht heterosexuelle Menschen als homogene Gruppe verstanden und abgelehnt. Die Ablehnung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit kann so weit gehen, dass beispielsweise nicht heterosexuelle oder nicht *weiße* Menschen im öffentlichen Raum verfolgt, gejagt, verletzt und getötet werden.

Zwar kann es hilfreich sein, Merkmale und Aspekte von Personen in Gruppen zu kategorisieren, um beispielsweise Erkenntnisse über Privilegien bzw. Diskriminierung abzuleiten. Es muss aber zwischen persönlichen Merkmalen im Kontext gesellschaftlicher Zuschreibungen und gruppenbezogenen Vorannahmen unterschieden werden.

8 www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering

9 www.awo.org/devi-themenblatt-privilegien

10 www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/

Ablehnung von Vielfalt ist keine Meinung

Die Abwertung und das Leugnen von Vielfalt finden im Alltag an vielen Stellen statt und sind gängige Methoden in menschen- und demokratiefeindlichen sowie rechtsradikalen Kontexten. Menschenfeindliche, rechtsextreme und antidemokratische Einstellungen bestehen häufig zusammen und sind oft eng miteinander verbunden.¹¹

Abwertende, diskriminierendehaltungen und Aussagen sowie pauschalisierende Ablehnungskonstruktionen sind keine Meinungsäußerungen in einem vielfältigen Diskurs, die ausgehalten werden müssen. Vielmehr handelt es sich dabei um eine Ablehnung und Leugnung von Vielfalt, verbunden mit dem Ausschluss und der Abwertung bestimmter Gruppen. Für die Soziale Arbeit ist die Beachtung von und Auseinandersetzung mit sozialer Vielfalt bzw. Diversität ein zentraler Baustein der fachlichen Arbeit. Ihre Ablehnung ist nicht hinnehmbar.

Die Ablehnung kann sowohl in radikalen Formen wie Hass, Ausgrenzung, Stigmatisierung oder Gewalt auftauchen, aber auch in subtileren Formen wie Ignoranz oder Nichternst-Nehmen. Auch nicht negativ gemeinte Gesten wie einen Namen wiederholt falsch zu schreiben, eine Person falsch zu gendern oder Ähnliches, können bei den Betroffenen das Gefühl erzeugen, abgelehnt zu werden oder unsichtbar zu sein.

Hierbei ist es wichtig, eigene Erwartungen, Normen und Vorannahmen mit der nötigen Aufmerksamkeit zu hinterfragen. Selbstreflexion, das Umdrehen der Situation

und eine bewusste Wortwahl sind wichtige Methoden, um zu vermeiden, dass sich Personen abgelehnt fühlen. Die Fähigkeit zum Perspektivwechsel kann zu einem besseren Verständnis führen.

Recht auf Diskriminierungsfreiheit

Bereits im Grundgesetz¹² ist das Recht auf Schutz vor Benachteiligung festgehalten. Das sogenannte Antidiskriminierungsgesetz (AGG) von 2006 soll außerdem „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen“¹³. Auf dieser Basis besteht ein Rechtsanspruch, z. B. auf Schadenersatz oder Entschädigung, für Menschen, die aufgrund der oben genannten Merkmale Benachteiligungen erfahren haben. Es handelt sich dabei um ein Diskriminierungsverbot, d. h. ein Recht auf Diskriminierungsfreiheit.

Vielfaltsdimensionen und Persönlichkeitsmerkmale

So verlockend es manchmal erscheinen mag: Weder Vielfalt noch Personen lassen sich in Schubladen stecken. Die zahlreichen vorhandenen Modelle und Theorien, um Vielfalt abzubilden, können immer nur vereinfachend verschiedene Dimensionen und Persönlichkeitsmerkmale abbilden.

Dennoch werden mittlerweile im Wesentlichen sieben Diversitätsmerkmale identifiziert, die als Kern-Dimensionen einen zentralen Einfluss auf Ein- oder Ausgrenzung haben:

Themenblatt: Vielfalt

Individualitäten, Sichtbarkeiten und Abwehrmechanismen

1. Geschlecht und geschlechtliche Identität
2. Sexuelle Orientierung und Identität
3. Alter
4. Ethnische Herkunft und Nationalität
5. Religion und Weltanschauung
6. Behinderung
7. Soziale Herkunft/Klasse¹⁴

Verwobenheit von Vielfaltsdimensionen

Die oben aufgeführten Vielfaltsdimensionen sind wichtige Marker, um sich mit Diversität und ihrer Repräsentation zu beschäftigen. Zentral ist hierbei auch, die verschiedenen Dimensionen nicht voneinander losgelöst zu betrachten, da sie meist eng miteinander verwoben sind. Mittlerweile wird diese Verwobenheit verschiedener Dimensionen in der pädagogischen Arbeit stärker beachtet. Die Überschneidung von unterschiedlichen Merkmalen, die auch als Intersektionalität¹⁵ bezeichnet wird, weist darauf hin, dass Menschen oft auf vielfältige Arten zugleich Diskriminierung erfahren.

So kann ein alter *weißer* Mann in vielen Räumen von seinen Privilegien profitieren, aber gleichzeitig können ihm durch seine Klassenzugehörigkeit bestimmte Privilegien vorenthalten sein. Eine *schwarze* Frau macht andere Diskriminierungserfahrungen als eine *weiße* Frau oder ein *schwarzer* Mann. Eine junge, nicht heterosexuelle Frau mit Behinderungen macht andere Diskriminierungserfahrungen als ein junger, heterosexueller *weißer* Mann mit Behinderungen.

Vielfalt in der Kita und Kindertagespflege

Dass Menschen sich in zahlreichen Eigenschaften und Ansichten unterscheiden, ist eine Tatsache. Ihre Diversität zeigt sich auf ver-

schiedensten Ebenen. In Kitas und der Kindertagespflege kommen Kinder und Erwachsene aus unterschiedlichsten Kontexten tagtäglich zusammen. Sie sind Orte der Vielfalt.

Doch wie kann Vielfalt gestaltet und gelebt werden? Kinder unterscheiden sich in ihren individuellen Eigenschaften, Bedürfnissen und Entwicklungsaufgaben. In der pädagogischen Arbeit ist der Anspruch, die Zielgruppe der Kinder mit ihren individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erkennen und ihnen individuelle Angebote zu machen, besonders ausgeprägt.

Diversität in der Kita und Kindertagespflege am Beispiel von Rollenklischees

Als Ort der gelebten Vielfalt gehört es im Bereich der Kitas und Kindertagespflege auch dazu, die vielfältigen gesellschaftlichen Lebensrealitäten aufzugreifen und sichtbar zu machen. Wir alle sind durch stereotype Bilder aus Fernsehen, Büchern, Filmen, Internet, Podcasts, Videospielen etc. in unserer Wahrnehmung voreingenommen. Klischees werden zur Orientierung und Strukturierung genutzt – sie haben Einfluss auf den Austausch mit den Kindern, deren Eltern und unseren Kolleg*innen.

Kinder orientieren sich an den Normsetzungen von Erwachsenen. Beispielsweise können Kinder ab drei Jahren sehr genau benennen, wie Interessen, Spielmaterialien, Hobbys, Kleidungsstücke, Bücher, Filme, Süßigkeiten etc. stereotypen Geschlechtern zugeschrieben werden. Dabei orientieren sie sich an den Angeboten und Normen, die ihnen die Erwachsenenwelt, zu der auch Kitas und Orte der Kindertagespflege gehören, hierzu bietet. Geschlechtsspezifische Klischees liefern jedoch keine neutrale Zustandsbeschreibung, sie sind vielmehr mit der Erwartung verbunden, sich den jeweiligen geschlechtsspezifischen Anforderungen und Normen zuzuordnen bzw. gegen sie abzugrenzen.

11 Alle zwei Jahre untersucht die Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in der deutschen Gesellschaft. Die aktuelle Studie zeigt, dass die „Mitte der Gesellschaft“ gefordert ist, Haltung zu zeigen, Position zu beziehen und unsere Demokratie zu stärken. www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2021

12 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art 3 (3): „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

13 www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?blob=publicationFile

14 www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/

15 www.vielfalt-mediathek.de/intersektionalitaet/

Oft wird bereits früh von Kindern erwartet, sich dem ihnen zugewiesenen Geschlecht gemäß zu verhalten.

Süßigkeiten, Spielzeug und Stereotype

Auch medial werden häufig Klischees und Vorannahmen von Geschlecht aufgegriffen und reproduziert. So kann man beobachten, dass Süßigkeiten, die ehemals Kinder als Zielgruppe hatten, nun aufgeteilt sind in Süßigkeiten, die getrennt entweder Jungen oder Mädchen ansprechen sollen. Auch bei der Vermarktung von Spielzeug wird stark zwischen vermeintlichem Jungen- und Mädchenspielzeug unterschieden und die Spielzeuge werden als nahezu gegensätzlich präsentiert. Dies zeigt sich in Spielzeugläden oft auch räumlich, wenn spezielle Abteilungen für Jungen- und Mädchenspielzeug geschaffen werden. So entsteht eine Art unsichtbarer Grenze, bei der die Kinder sich der jeweiligen Seite zuordnen müssen. Diese künstliche Verengung und Einschränkung von Möglichkeiten wird der Vielfalt unserer Gesellschaft nicht gerecht. Außerdem geraten Kinder, die sich in dieser Zuordnung nicht wiederfinden können, massiv unter Druck.

Vielfältige Familien

Auch die Familien, in denen die Kinder leben, weisen unterschiedliche Vielfaltdimensionen auf. Dennoch wird die aus Vater, Mutter, Kind bestehende Familie im Kontext einer heterosexuellen, *weißen*, deutsch sprechenden Obere-Mittelschicht-Perspektive als Norm in Film und Fernsehen, Internet, Büchern, Spielzeug, Bildern überrepräsentiert. Alternative, vielfältige Formen von Familie erscheinen dagegen unterrepräsentiert.

Hier können pädagogische Fachkräfte dafür sorgen, dass der Ort Kita und Kindertagespflege die existierenden vielfältigen Formen von Familie auch widerspiegelt.

Individuelle und vielfältige Räume schaffen

Ob und unter welchen Bedingungen Kinder mit Vielfalt in Berührung kommen, muss in jeder Einrichtung hinterfragt werden. Wie können diversitätssensible Räume geschaffen und die Individualität des einzelnen Kindes gestärkt werden? Welche Angebote können wir vorhalten?

Durch Spielen erschließen sich Kinder ihre Welt. Hierbei wählen sie aus den ihnen angebotenen Möglichkeiten. Daher ist es wichtig, dass Orte wie Kita und Kindertagespflege Vielfalt als Realität auffassen und hinterfragen, welche Aspekte von Vielfalt in ihnen unterrepräsentiert sind. Erzieher*innen und Kindertagespflegepersonen können durch konkrete Maßnahmen das Vielfaltsangebot deutlich erweitern. Sie können hierfür einerseits Spielmaterialien, Bücher und Bilder einsetzen, andererseits können sie Berichte und Themen der Kinder aufgreifen und in den Kitaalltag übernehmen.

So entsteht eine Umgebung, in der die Menschen und ihre vielfältigen Persönlichkeitsmerkmale und unterschiedlichen Lebenswelten und Familienkonstellationen repräsentiert und angenommen werden. Außerdem können alle Beteiligten davon profitieren, verschiedenste Vielfaltdimensionen kennenzulernen, und ein besseres Verständnis füreinander gewinnen.

Themenblatt: Vielfalt

Individualitäten, Sichtbarkeiten und Abwehrmechanismen

Zur Bedeutung der Vielfaltskompetenz von Fach- und Führungskräften

Zentral für den Umgang mit Vielfalt in den Einrichtungen ist die Vielfaltskompetenz der Fach- und insbesondere auch der Führungskräfte. Zur Vielfaltskompetenz gehören Wissen über die Entstehung und Wirkung von Stereotypen und Vorurteilen sowie der systematischen Privilegierung und Benachteiligung gesellschaftlicher Gruppen ebenso wie Kenntnisse zu relevanten Konzepten, Strategien und Gesetzen zur Förderung von Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierungen. Auf der persönlichen Ebene ist Vielfaltskompetenz eine Frage der Haltung. Dafür sind Selbstreflexion und ein

Bewusstsein der eigenen Identität und gesellschaftlichen Positionierung eine wichtige Voraussetzung. Wichtig sind hier zudem die Fähigkeit zum Perspektivwechsel, Empathie und Ambiguitätstoleranz¹⁶ sowie eine grundsätzliche Potenzialorientierung mit einer Offenheit für vielfältige Menschen, neue Ideen und Ansätze. Auf der Handlungsebene sind schließlich soziale und kommunikative Kompetenzen gefragt wie z.B. Kooperationsfähigkeit, der konstruktive Umgang mit Konflikten und der Einsatz für Teilhabe und gegen Diskriminierung.¹⁷ Gerade pädagogische Fachkräfte bringen durch ihre Ausbildung grundlegende Schlüsselkompetenzen mit. Diese gilt es mit einer vielfaltsbewussten Haltung zu verbinden.

Zur gelebten Vielfalt gehört außerdem, dass sich die Diversität der Bevölkerung in der Belegschaft widerspiegelt. Dadurch fließen nicht zuletzt vielfaltsbezogene Erfahrungswerte und Perspektiven in die praktische fachliche Arbeit ein. Grundlegende Voraussetzungen zur Stärkung von Vielfalt in der Belegschaft sind die Anerkennung und Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangslagen und Bedürfnisse der Beschäftigten und der Schutz vor Diskriminierung. Achtsame Führung und wertschätzende Kommunikation ermöglichen Führungskräften, unterschiedliche Vielfaltdimensionen der einzelnen Mitarbeiter*innen zu erfassen und diese im Team zu integrieren.

Fazit

Kinder und Erwachsene erleben (bewusst und unbewusst) tagtäglich, dass Erwartungen, Normsetzungen und Stereotype Einfluss auf ihren Alltag haben.

An den Beispielen der stereotypen geschlechtlichen Erwartungen in Bezug auf Interessen, Spielmaterialien, Hobbys, Kleidungsstücke, Bücher, Filme, Süßigkeiten etc. wurde skizziert, dass unreflektierte Erwartungen und Vorannahmen zu Ausgrenzungen führen und Barrieren festigen können. Solche unsichtbaren Normsetzungen, so verdeutlicht der Blick auf Vielfalt, werden in der Gesellschaft täglich reproduziert.

Oftmals haben Erwachsene in ihrer Biografie (bewusst wie unbewusst) die Erfahrung gemacht, dass Vielfaltsaspekte ignoriert oder übergangen wurden. Eine solche permanente Unsichtbarkeit von Vielfaltdimensionen beeinflusst auch den Lebensalltag und die

Biografie von Kindern. Die Auseinandersetzung mit und Reflexion von Vielfaltdimensionen soll dafür sensibilisieren, Erwartungen zu hinterfragen und Beteiligungsmöglichkeiten zu stärken. Dies ist mit der Aufgabe verbunden, als Fachkraft eigene Vorannahmen, Vorurteile und Privilegien, aber auch Benachteiligungen, Diskriminierungen und Marginalisierungen zu erkennen. Es umfasst auch, Kinder und deren Erziehungsberechtigte als Akteur*innen anzuerkennen, die aus unterschiedlichen Lebensrealitäten kommen und mit verschiedenen Privilegien ausgestattet sind, und täglich an der Überwindung von Diskriminierung und Ausgrenzung mitzuwirken.

Demokratie stärken und Vielfalt gemeinsam gestalten für eine selbstreflexive und vorurteilssensible Kindertagesbetreuung: Das sind die Herausforderungen für die pädagogische Praxis.

¹⁶ Fähigkeit, Irritationen, Uneindeutigkeiten und Unsicherheiten wahrzunehmen und auszuhalten.

¹⁷ Zur Definition von Vielfaltskompetenz siehe z.B.: www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/begriffe-und-konzepte/#Kompetenz; www.inqa-check-vielfalt-verwaltung.de/check-vielfalt-verwaltung/daten/mittelstand/pdf/Check_Vielfaltskompetente_Verwaltung.pdf

Weitere Ressourcen:

Demokratie und Vielfalt in der Kindertagesbetreuung,
www.duvk.de

Institut für Partizipation und Bildung, Die Kinderstube
der Demokratie, <https://bit.ly/2HWGx38>

Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten,
<https://bit.ly/2HWEvju>

Queerformat – Fachstelle Queere Bildung,
<https://www.queerformat.de>

Auf dem Weg zur Inklusion. Ein Arbeitsbuch,
AWO Bundesverband e.V., 2014, <https://bit.ly/380UGHa>

Praxisbuch Kivobe – Methoden, Materialien und Strategien für
die vorurteilsbewusste Praxis und Struktur in der Kindertages-
betreuung, AWO Bundesverband e.V., 2020,
<https://bit.ly/38btZz>

Gesellschaft in Vielfalt – Angebote und Tipps für differenzierte
Bildsprache – auch im Bildungskontext, Bundeszentrale für
politische Bildung, <https://bit.ly/3stCzSM>

#Entdecken: Die Vielfaltsgesellschaft – Charta der Vielfalt,
<https://bit.ly/3SulT42>

Wie Kinder Vielfalt wahrnehmen: Vorurteile in der frühen Kind-
heit und die pädagogischen Konsequenzen – KITA Fachtexte,
<https://bit.ly/3VWtg7>

Testen Sie Ihr Wissen zum Thema gesellschaftliche Vielfalt im
Quiz der Bundeszentrale für politische Bildung,
<https://bit.ly/3gyl3pB>

Spiele, Methoden und Leseideen: Die größte Kraft der Men-
schen liegt in ihrer Vielfalt, <https://vielfalt-erfahrenswert.de/>

Zitronenübung zur Sensibilisierung für Vielfalt,
<https://bit.ly/3Dqe4N7>

Diversity Dynamics: Activating the Potential of Diversity
in Trainings, <https://bit.ly/3z9bRDb>

Grüne Brille, <https://bit.ly/3f3dHyD>

Demokratie leben! – Demokratie fördern. Vielfalt gestalten.
Extremismus vorbeugen, <https://bit.ly/3T04au5>

AWO Bundesverband e.V., www.awo.org

AWO

Als Spitzenverband der freien Wohlfahrts-
pflege und anerkannte Trägerin der freien
Jugendhilfe betreibt die Arbeiterwohlfahrt
(AWO) bundesweit über 2.400 Kindertages-
einrichtungen. Die AWO will allen Kindern ein
Aufwachsen im Wohlergehen und ihren Fami-
lien Lebensqualität ermöglichen. Daher setzt
sie sich für wohnortnahe, quantitativ ausrei-
chende und qualitativ hochwertige Betreu-
ungsplätze für Kinder in Kita und Kindertages-
pflege ein.

Mit dem Projekt „DEVI: Demokratie stärken.
Vielfalt gestalten. – Selbstreflexive und vorur-
teilssensible Begegnungen in der Kindertages-
betreuung“ stellt der AWO-Bundesverband die
Themen Selbstreflexivität, Vorurteilsbewusst-
sein sowie Demokratieentwicklung und Viel-
falt gezielt in den Fokus und fördert die pro-
fessionelle Auseinandersetzung mit ihnen.

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V., Projekt
„DEVI: Demokratie stärken. Vielfalt gestalten.“,
Blücherstraße 62/63, D-10961 Berlin,
Tel.: 030 26309-0, E-Mail: info@awo.org,

www.awo.org

Redaktion: Jannes Hesterberg, Sina Küster,
Erzsébet Lajos, Cordula Schuh, Sinje Vogel

Lektorat: Andrea Lassalle

Verantwortlich: Brigitte Döcker,

Vorstandsvorsitzende

Kontakt: Jannes.Hesterberg@awo.org

1. Auflage, Berlin, November 2022

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**