

Inklusion

Inklusion bezeichnet ein gesellschaftliches Leitprinzip, das die vollständige, gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe aller Menschen an allen gesellschaftlichen Bereichen zum Ziel hat. In den Fort- und Weiterbildungen am SFBB streben wir ein Reflektieren des eigenen professionellen Handelns in Bezug auf soziale Zuschreibungen und Zugehörigkeiten an.

Sowohl Zuschreibungen als auch Zugehörigkeiten können zu Ausgrenzung und Diskriminierung, oder Nichtwahrnehmung führen. Grundsätzlich sollen somit inklusive teilhabeorientierte Angebote am SFBB ermöglicht werden. Grundlage dafür bietet das Diversity-Rad (diversity wheel), welches ursprünglich auf Marilyn Loden (vgl. Loden/Rosener 1991) in den 1990er-Jahren zurückgeht. Ihr Modell machte erstmals verschiedene Dimensionen von Vielfalt sichtbar.

In den 2000er- und 2010er-Jahren wurde das Rad weiterentwickelt – z. B. durch Modelle wie das Four Layers of Diversity Model oder Varianten mit zusätzlichen Ebenen (z. B. organisationale Faktoren, Persönlichkeit, Werte).

Aktuelle Versionen berücksichtigen heute stärker:

- Intersektionalität (Überschneidung von Merkmalen),
- dynamische Identität statt fester Kategorien,
- Inklusion und Machtstrukturen im gesellschaftlichen und organisationalen Kontext.

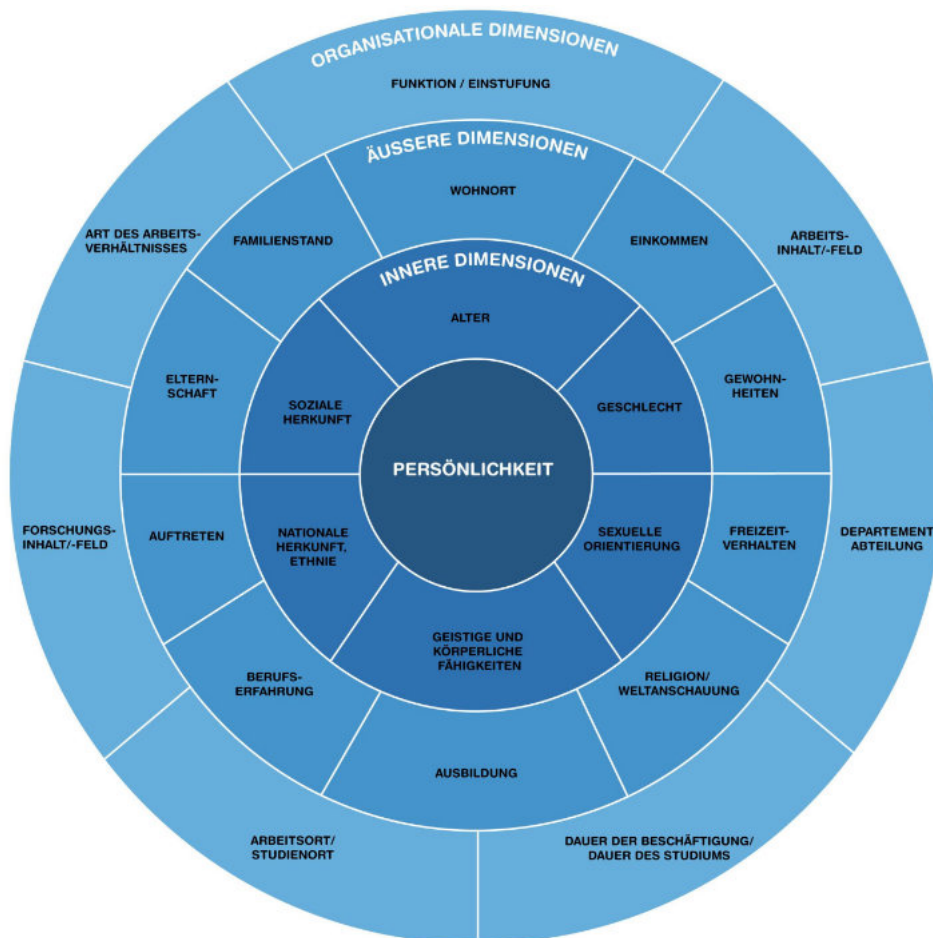


Abb. 1 [Diversity | ZHAW Angewandte Psychologie](#)

Das Diversity-Rad ist also keine starre Erfindung einer Person, sondern ein Modell, das mit gesellschaftlicher Entwicklung und Diversity-Verständnis stetig erweitert wurde.

Wenn Zuschreibungen und Zugehörigkeiten zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen, kann dies zugleich auf Grund mehrerer Dimensionen erlebt werden. In diesem Fall wird von Intersektionalität gesprochen. Geprägt wurde der Begriff in den späten 1980er Jahren von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw und beschreibt das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen wie z. B. Rassismus, Sexismus oder Klassismus, soziale Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität.

Intersektionalität meint, dass Diskriminierungsformen sich überschneiden und gegenseitig verstärken können. Crenshaw veranschaulichte das mit dem Bild einer Straßenkreuzung: Auf einer Straße fährt ‚Rassismus‘, auf der anderen ‚Sexismus‘. Wer in der Mitte steht, also etwa eine Frau of Color, kann von mehreren Seiten gleichzeitig getroffen bzw. gesellschaftlich benachteiligt werden (vgl. Crenshaw 1989: 139-167).

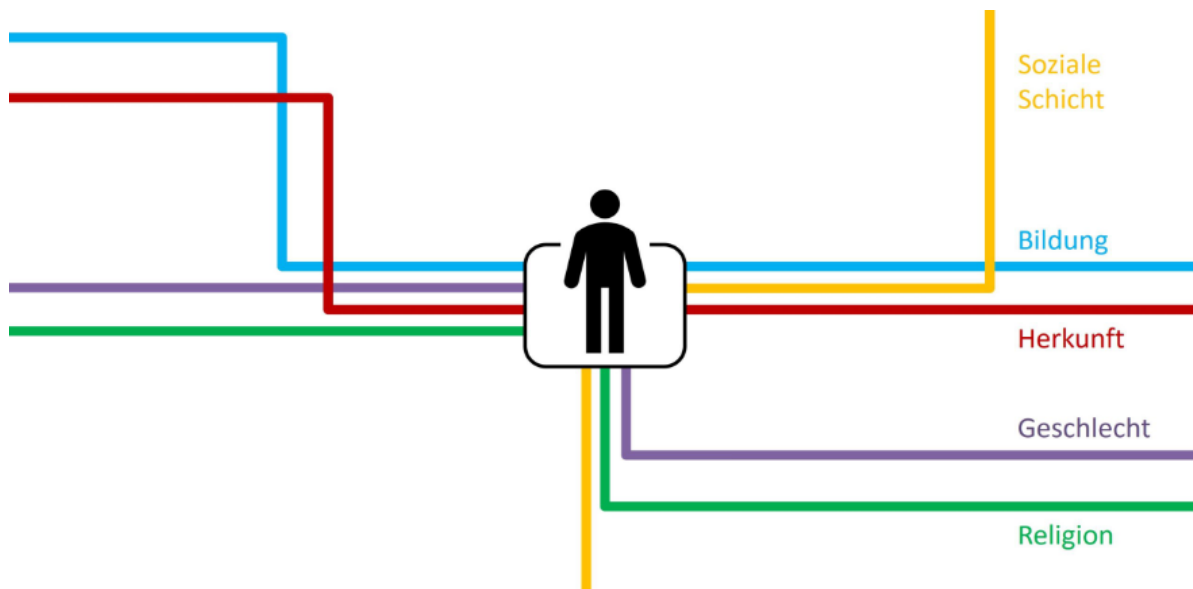


Abb. 2 [\[Intersektionalität - kulturshaker.de\]](https://kulturshaker.de)

Inklusive Bildung in der Kinder- und Jugendhilfe

Die Kinder- und Jugendhilfe reproduziert nach wie vor ein Ressourcen-Etikettierungs-Dilemma (vgl. Wocken 2016: 8). Der Zugang zu personellen und sachlichen Ressourcen ist häufig daran gebunden, Kindern und Jugendlichen bestimmte Förderbedarfe zuzuschreiben. Damit entsteht ein Spannungsfeld zwischen dem Anspruch auf individuelle Förderung und den strukturellen Bedingungen, unter denen diese realisiert wird. In den Fort- und Weiterbildungsangeboten des SFBB wollen wir dieses Spannungsverhältnis anerkennen, kritisch reflektieren und Impulse für Veränderungen im System setzen. Der Auftrag einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe ist u.a. wie folgt verankert:

- Grundgesetz
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Behindertenrechtskonvention
- Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz - KitaFöG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Bundesteilhabegesetz

- Kinder- und Jugendstärkungsgesetz
- Bildungsplan – Erweiterte Grundsätze elementarer Bildung in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg
- Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege

Was bedeutet das für die Fort- und Weiterbildungsangebote des SFBB?

Inklusion ist ein konstanter Lern- und Entwicklungsprozess. Am SFBB unterstützen wir Fachkräfte und Dozent*innen, ihre Haltung kritisch zu reflektieren, eine diskriminierungssensible Haltung anzunehmen und gegen Ungerechtigkeit aktiv zu werden: Inklusive Bildung erfordert eine bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Normvorstellungen, Machtverhältnissen und institutionellen Ausschlussmechanismen. Teilnehmende lernen Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung zu erkennen und zu hinterfragen. Dies beinhaltet auch, eine Sprache für Respekt und Ungerechtigkeit zu entwickeln sowie ein diskriminierungssensibles Beschwerdeverfahren zu verankern.

Quellen

- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum 1: 139-167
- Crenshaw, Kimberlé (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. In: Stanford – Law Review 43: 1241-1299
- Loden, Marilyn/Rosener, Judy B. (1991): Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide, Burr Ridge/New York.
- Wocken, Hans (2016): Stabile Fehlentwicklungen