



Institut zur Interkulturellen Öffnung IzIKÖ

Dokumentation der Fachtagung

„Wir behandeln alle gleich, alle sind willkommen“ ?

Der Anti-Bias – Ansatz:
Chancengerechtigkeit durch
unterschiedsbewusstes Handeln

**04. September 2009
Alte Feuerwache, Köln**

Susanne Schmidt
AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V.
IzIKÖ

Dezember 2009

gefördert vom:



Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhaltsverzeichnis:

1. Einführung	3
2. Grußworte.....	4
3. Übungen Sensibilisierung	6
Interaktives Aufwärmen, soziometrische Übung	6
„Ein Schritt nach vorn“ – Gesellschaftliche Positionierungen.....	7
4. Theorie und Praxis der Anti-Bias - Arbeit, Internalisierung von Machtverhältnissen	8
Vorstellung des Anti-Bias - Ansatzes	8
Begriffe	8
Geschichte und Entwicklung	8
Grundlagen des Ansatzes.....	10
Selbstverständnis	10
Arbeitsweise	11
Zentrale Themen.....	12
Diskriminierungsmodell	12
Differenzierung - Vorurteile, Stereotype	13
Macht.....	16
Diskriminierung.....	17
Verinnerlichung von Machtverhältnissen	18
Arbeitsblatt: Internalisierung von Machtverhältnissen	19
5. Der Ansatz exemplarisch, Identitätsentwicklung in Erziehung und Bildung.....	20
Identität	21
Entwicklungsmuster kultureller Prägungen im Aufbau der eigenen Identität.....	21
Anti-Bias - Approach	23
6. Arbeitsgruppen	26
7. Diskussion	27

1. Einführung

Das Thema

Ein kritischer Umgang mit den eigenen Bildern und Vorstellungen von ‚Uns‘ und den ‚Anderen‘ ist ein wichtiges Element bei der Umsetzung von Chancengerechtigkeit in pädagogischen und sozialen Einrichtungen. Diese Bilder prägen nicht nur die Haltungen der Einzelnen, sondern schlagen sich ebenso im Handeln der Organisationen/ Institutionen nieder.

Der Anti-Bias - Ansatz bündelt Methoden, die solche Bilder deutlich machen und kritisch reflektieren. Er weist auch darauf hin, wie unreflektierte Vorurteile zu Ausgrenzung führen und wann die Beachtung von Unterschieden bedeutsam für die Umsetzung von Chancengerechtigkeit ist.

Mit dieser Tagung hat das Institut zur interkulturellen Öffnung (IzIKÖ) in Kooperation mit der Forschungsstelle für interkulturelle Studien (FiSt) der Uni Köln die Initiative ergriffen, in die Theorie und Praxis der Anti-Bias - Arbeit einzuführen.

MitarbeiterInnen aus Schule, Beratung, Elementarbereich und Jugendarbeit wurden eingeladen, sich dieser Perspektive zu widmen.

Die Kooperationspartner

Die Tagung zum Anti-Bias – Ansatz ist die erste offizielle Kooperation der beiden Institutionen. Sie tragen beide das Wort „Interkulturell“ in ihrem Titel, gehen die Fragen aber mit unterschiedlichen Perspektiven und Methoden an:

Das Institut zur Interkulturellen Öffnung (IzIKÖ) der AWO Mittelrhein wurde 2005 im Rahmen der Integrationsagenturen des Landes NRW gegründet. Es hat zur Aufgabe, MitarbeiterInnen von Einrichtungen und Behörden für die Arbeit mit Menschen verschiedener milieuspezifischer/ regionaler Herkunft zu sensibilisieren. Ein Schwerpunkt der Fortbildungen liegt auf der Reflexion der eigenen Bilder und Vorurteile durch die Teilnehmenden und auf einem rassismuskritischen Umgang mit Vielfalt auf der Ebene des Individuums und der Einrichtungen.

Die Forschungsstelle für interkulturelle Studien (FiSt) wurde 1996 an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln ins Leben gerufen. Ihre Gründung war eine Reaktion auf neue gesellschaftliche Herausforderungen, die sich im Zuge zunehmender Mobilität, Migration und Diversifizierung der Gesellschaft im Kontext fortgeschrittener Globalisierung herausgebildet haben. Eine besondere Herausforderung sieht die Forschungsstelle darin, die Akzeptanz für die zunehmende gesellschaftliche Vielfalt durch entsprechende Wissensvermittlung zu fördern.

Danksagung

Das IzIKÖ – Team bedankt sich für die gelungene Kooperation mit der Forschungsstelle für Interkulturelle Studien der Universität zu Köln. Auch die Impulse und inhaltlichen Anregungen der Anti-Bias – Werkstatt Oldenburg und Berlin sind wesentlicher Bestandteil für das Zustandekommen der Tagung.

2. Grußworte

Andreas Johnsen, Geschäftsführung AWO BV Mittelrhein:

„Ich begrüße Sie zur Tagung der AWO Mittelrhein, die das Institut zur Interkulturellen Öffnung in Kooperation mit der Forschungsstelle für Interkulturelle Studien der Uni Köln durchführt.

Zum Titel der Tagung möchte ich gleich anmerken, dass der Begriff „Anti-Bias“ die negative Variante für einen Titel ist, der „für“ etwas einsteht und ich rege hiermit an, über eine positivere Formulierung nachzudenken.

Der Flyer zur Tagung nimmt den Aspekt auf, dass Vorurteile nicht nur die Haltungen der Einzelnen prägen, sondern sich ebenso im Handeln der Organisationen/ Institutionen niederschlagen.

Mir fallen zur Organisation „AWO“ drei aktuelle Bezüge zum Thema ein:

1. 2010 ist das Europäische Jahr gegen Armut und Ausgrenzung, als Grundlage des Kampfes gegen Chancenungerechtigkeit. Ausgrenzung ist das Negativ zur Integration, der die AWO verpflichtet ist. Chancengerechtigkeit ist ein zentrales Anliegen der Arbeiterwohlfahrt, z.B. auch in Bezug auf das Thema „(Kinder-) Armut oder Armut bei MigrantInnen“ (s. z.B. die überproportional hohe Anzahl von SchulabgängerInnen ohne Abschluss).
2. Die AWO hat Ende August ihren 90sten Geburtstag gefeiert, mit einem großen Fest in der Dortmunder Innenstadt. Bestandteil der Vorbereitungen waren Überlegungen zum Selbstverständnis der AWO, u.a. in dem Internetforum „Was hält die Gesellschaft zusammen?“ Chancengerechtigkeit ist möglich, wenn eine selbstreflexive Überprüfung des sozialen Handelns erfolgt.
3. Den Führungskräften der Geschäftsstelle der AWO Mittelrhein wurde ein Workshop angeboten, in dem sie ihre Bedarfe und Ziele interkultureller Öffnung ihrer Abteilungen formulieren sollten. Nach anfänglicher Skepsis zeigte sich im Laufe des Workshops eine durchaus konstruktive und innovative Stimmung, aus der erste Maßnahmen auf dem Weg der innerverbandlichen interkulturellen Öffnung entstehen.

Mit diesen Aktivitäten sehe ich die AWO nah an den Themen dieser Veranstaltung und im Sinne des Satzes aus dem Flyer „ein kritischer Umgang mit den eigenen Bildern und Vorstellungen von ‚Uns‘ und den ‚Anderen‘ ist ein wichtiges Element bei der Umsetzung von Chancengerechtigkeit“ wünsche ich der Veranstaltung viel Erfolg!“

Wolf-Dietrich Bukow, Leiter Forschungsstelle für Interkulturelle Studien, FiSt, Uni Köln

„Chancengerechtigkeit durch unterschiedsbewusstes Handeln“ - klingt einfach - ist es aber nicht: So erscheint es uns in Ordnung, wenn wohlwollende WissenschaftlerInnen über junge Muslime in der Schule sprechen. Aber wer spricht in diesem Zusammenhang schon von jungen Evangelen? Ist das angemessen oder ist das Kulturrassismus?

Darum halte ich diesen Workshop für sehr wichtig ist: Denn einerseits gilt: Vielfalt und Unterschiedlichkeit sind das Alltäglichs vom Alltäglichen. Sie sind Voraussetzung wie Ergebnis von Neugier, Spaß und Kreativität. Andererseits wissen wir aber: Vielfalt und Unterschiedlichkeit sind eine Herausforderung. Stets sind wir dabei, sie zu sortieren, zu kanalisieren, zu reduzieren und zu bewerten nach:

gewohnt - ungewohnt

passend - unpassend

normal - anormal

wahr - falsch

Die entscheidende Frage ist: Werden Vielfalt und Unterschiedlichkeit

(1) angemessen (situationsadäquat) und

(2) fair (gerecht)

behandelt bzw. ausgehandelt oder werden sie zu Unterschieden stilisiert und zur Ordnung des Alltags und zur Festigung von Macht eingesetzt? Die zivilgesellschaftlichen Bewegungen aus dem Umfeld der Minderheiten haben uns gezeigt:

- dass die Antwort der traditionellen Wissenschaft auf diese Herausforderung kurzatmig, ja naiv war, z.B. "Beseitigung von Vorurteilen". Die darin eingelassene positivistische Weisheit, dass es wahre und falsche Erkenntnis gibt, hat sich selbst als ein Problem erwiesen.

- dass aber auch manche kritische Wissenschaft daneben lag, wenn sie blindlings kulturelle Unterschiede beschwor: z.B. "Türkische Ethnizität". Die darin eingelassene Behauptung einer Identität zwischen Staat, Gesellschaft, Kultur und Religion ist nichts als blanker Nationalismus.

- dass es erst einmal darauf ankommt, Vielfalt als einen Stoff anzuerkennen, aus dem nicht nur der Alltag sondern auch die Menschen selbst immer schon bestehen und Vielfalt deshalb die Voraussetzung für den Umgang mit sich selbst wie mit dem anderen ist. Ohne diese Fairness lässt sich weder über Chancengleichheit noch Gerechtigkeit diskutieren.

Und genau in diesem Sinn verstehe ich das Anliegen heute, nämlich weg zu kommen von einem allzu schlichten Denken in Wahr und Falsch, in machtgeleiteten Vorstellungen über kulturelle Identitäten und andere soziale Mythen und dass es vielmehr auf ein neues Verständnis des Umgehens miteinander ankommt, in dem je nach der Situation Vielfalt und damit das Besondere immer wieder gemeinsam ausgehandelt und eingeschätzt wird."

3. Übungen Sensibilisierung

Die Übungen, die auf der Tagung mit ca. 50 Personen durchgeführt wurden, dienen in erster Linie der Sensibilisierung für interkulturelle Themen wie die Wahrnehmung von Diversity/ Vielfalt/ Unterschieden. Sie sprachen in besonderer Weise die affektive und Verhaltensebene an. Die Entscheidungen, die die Teilnehmenden zu treffen hatten, zeigten die Grenzen und Möglichkeiten von Zugehörigkeit aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale auf. Bei den Übungen ist eine aufmerksame Begleitung durch die Spielleitung erforderlich, die die Wirkung der Übungen auf die Teilnehmenden beobachtet und hinterfragt. Die Gruppe der Teilnehmenden war sehr heterogen in Bezug auf Alter, Geschlecht und berufsbedingte bzw. regionale Herkunft. Dadurch konnte die Bandbreite von Erfahrungen und Einstellungen in Bezug auf Inklusion/ Exklusion aus unterschiedlichen Positionen thematisiert werden.

Interaktives Aufwärmen, soziometrische Übung

Das „Interaktive Aufwärmen“ über soziometrische Übungen zu Beginn der Tagung hatte eine Sensibilisierung für unterschiedliche Interessengruppen, einseitige Wahrnehmungen und Diskriminierung zum Ziel. Die Teilnehmer/-innen bezogen zu unterschiedlichen Fragen buchstäblich Position und ordneten sich je nach Fragestellung verschiedenen Gruppen zu. Insbesondere bei den letzten Fragen wurde unterschieden, ob die Teilnehmenden Erfahrungen als Angehörige einer gesellschaftlich dominanten oder unterdrückten Gruppe haben. Abhängig von der gesellschaftlichen Anerkennung der genannten Kategorien, wurde es unterschiedlich erlebt und bewertet, wie es war, einer „Mehrheit“ oder „Minderheit“ anzugehören: Es ist ein Unterschied, ob eine weiße Deutsche sich in einer Gruppe von weißen deutschen Männern oder in einer stärker von Diskriminierung betroffenen Gruppe befindet. Insofern kann die Übung vermitteln, welche Gefühle dadurch entstehen können, einer „Mehrheit“ oder „Minderheit“ anzugehören sowie mögliche innere Konflikte, die damit verbunden sind, verdeutlichen. Die Übung zeigte in der anschließenden Diskussion, dass aufgrund der Heterogenität der Gruppe sehr unterschiedliche Aspekte von Zugehörigkeit und Ausgrenzung erlebt und erinnert wurden.

Spielfragen:

Landkarte:

- Wo kommen Sie her?
- Heute morgen?
- Ihr Geburtsort?
- Der am weitesten entfernt liegende Geburtsort eines Ihrer Eltern?
- Der am weitesten entfernt liegende Geburtsort einer Ihrer Großeltern?

Anschließend wurden zum Kennenlernen anderer Aspekte zwei Pole im Raum gekennzeichnet und die Teilnehmenden gebeten, sich zu folgenden Fragen aufzustellen:

- Wer ist ausgeschlafen? - Wer nicht?
- Wer ist VegetarierIn? - Wer nicht?
- Wer macht gern Sport? - Wer nicht?

Im nächsten Schritt wurden Zugehörigkeitsgruppen gebildet – Die Teilnehmenden identifizierten selbst mögliche Gruppen und ordneten sich ihnen zu, wodurch ein intensiver Austausch stattfand

- Wer kommt aus welchem beruflichen Tätigkeitsfeld? (Z.B. Kita, Schule, Beratung ...)

In kurzer Zeit hatten sich 5 Gruppen gebildet.

Der letzte Abschnitt der Übung spiegelte die Vielfalt in der Gruppe wider– die Aufstellung erfolgte auf zwei verschiedenen Polen entlang einer gedachten Linie:

- Wer kann sich spontan erinnern, schon einmal eine Diskriminierungssituation erlebt zu haben? Wer nicht?
- Wer hat sich in einem bestimmten Zusammenhang – zum Beispiel in einer Berufsgruppe, unter Frauen oder Männern, im Kollegenkreis – als Minderheit erlebt?- Wer nicht?

„Ein Schritt nach vorn“ – Gesellschaftliche Positionierungen

In der Übung „In der Mitte der Gesellschaft“ bzw. „Ein Schritt nach vorn“¹, die auf den Nachmittag einstimmt, wurden die Teilnehmenden aufgefordert, unterschiedliche Rollen einzunehmen und auf eine Reihe von Fragen mit „Ja“ oder „Nein“ zu reagieren. Bei jeder Zustimmung auf eine Frage wird ein Schritt nach vorn gemacht. Die Übung zielt auf die Sensibilisierung für gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse, das Erkennen von Privilegierungen und Deprivilegierungen und die Wahrnehmung ungleicher Chancenverteilung in der Gesellschaft, insbesondere durch Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Position.

Die Übung wurde auf der Tagung mit mehr als 50 Personen durchgeführt. Bei dieser Anzahl ist es ratsam, die Gruppe zu teilen: in die InhaberInnen von Rollenkarten und je eine BeobachterIn. Bei der Auswertung im Plenum, bei der die BeobachterInnen gefragt wurden, ob sie die gleichen Schritte nach vorn unternommen hätten wie ihre RolleninhaberInnen, wurde deutlich, dass jede Identifikationskarte einen Interpretationsspielraum lässt, der unterschiedliche Ausprägungen von Merkmalen zeigt. Jedoch nicht nur unterschiedliche Interpretationen der Rollenkarten kamen hervor. Es zeigte sich, dass aus der Distanz andere Schritte möglich sind als aus der Identifikation, ein für soziale Berufe wichtiger Aspekt für das Einfühlungsvermögen in das Klientel. Die Übung veranschaulicht besonders deutlich, dass gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen jeden Menschen an seinen Platz in der Gesellschaft verweisen. Vor allem wurde noch einmal deutlich und in der Diskussion hervorgehoben, dass die Wahlmöglichkeiten von Zugehörigkeiten für Weiße, die von der „Mehrheitsgesellschaft“ nicht ständig aufgrund äußerer Merkmale klassifiziert werden, in vielen Bereichen entschieden höher sind.

¹ Detaillierte Spielanleitung auf CD Rom „Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias – Arbeit“, erhältlich bei kontakt@anti-bias-werkstatt.de

4. Theorie und Praxis der Anti-Bias - Arbeit, Internalisierung von Machtverhältnissen

Bettina Schmidt, Anti- Bias – Werkstatt Berlin und Oldenburg:

Ich möchte mich zunächst ganz herzlich bedanken bei den Organisatorinnen: ich freue mich sehr, dass hier in Köln eine Anti-Bias -Tagung organisiert wird und besonders darüber, die Möglichkeit zu haben, den Ansatz vorzustellen und mit Ihnen darüber in Diskussion zu kommen. Ich empfinde es gleichzeitig als Herausforderung, innerhalb von einer Stunde neben der Vorstellung des Ansatzes auch das sehr anspruchsvolle Modell der verinnerlichten Machtverhältnisse des Anti-Bias – Ansatzes zu thematisieren.

Ich möchte daher auch gleich beginnen. Wichtig ist, dass Sie es sich dennoch nicht nehmen lassen, Fragen zu stellen – gerne auch zwischendurch – und sich einzumischen, denn das ist ganz im Sinne der Prozessorientierung des Anti-Bias - Ansatzes. Ich möchte Ihnen heute zunächst das Modell vorstellen, hoffe aber, Ihnen Lust zu machen, sich ihm noch einmal intensiver zu widmen.

Mein Vortrag gliedert sich in zwei größere Teile: zunächst möchte ich den Ansatz vorstellen, seine Begrifflichkeit, Geschichte, Arbeitsweise und Selbstverständnis sowie seine zentralen Themen und Inhalte. Nach einer kurzen Zwischenbilanz möchte ich mich dann gemeinsam mit Ihnen dem Modell der Verinnerlichung von Machtverhältnissen annähern und es anhand eigener Beispiele für uns anwendbar machen.

Vorstellung des Anti-Bias - Ansatzes

Begriffe

Der Begriff 'Bias' wird aus dem Englischen übersetzt mit ‚Voreingenommenheit‘ oder ‚Schieflage‘. In der Anti-Bias - Werkstatt bevorzugen wir den Begriff der Schieflage, da er über die Ebene individueller Einstellungen hinausgeht und auch die strukturelle Ebene zu fassen vermag. Demgegenüber geht mit einer Beschränkung auf die individuelle Ebene meist die Reduktion von Diskriminierung auf das ‚Fehlverhalten‘ bzw. die ‚falschen Einstellungen‘ Einzelner einher. So sind beispielsweise auch die Einstellungen Einzelner oftmals der Ansatzpunkt für bildungspolitische Maßnahmen. Im Bereich des Antirassismus/ der Rassismusprävention werden solche Projekte und Programme gefördert, die rechtsextreme Jugendliche als Zielgruppe fokussieren, nicht aber die Strukturen, die ein solches Verhalten legitimieren, mit einbeziehen.

Zunächst komme ich in Bezug auf den Begriff 'Anti' auf Ihren Einwand, Herr Johnsen zurück, dass „Anti“ – Bias das „gegen-etwas-sein“ im Titel hat und keine positive Formulierung ist. Die Kritik an dieser Formulierung ist nicht neu und bezieht sich meist darauf, dass keine Alternative angeboten wird, sondern die Definition nur über die Abgrenzung, das 'gegen' definiert wird. Mit dieser Formulierung wird jedoch das aktive Eintreten gegen Diskriminierung betont, weshalb wir ihn verteidigen. Er wird als proaktiver Ansatz verstanden, demzufolge es nicht ausreicht, selbst nicht zu diskriminieren, sondern aktiv gegen Diskriminierung einzutreten.

Geschichte und Entwicklung

Anfang der 1980er Jahre entwickelten am Pacific Oak College in Kalifornien Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Philips sowie weitere Absolvent_innen des Grundschulstudiums den Anti-Bias - Ansatz. Ihre Unzufriedenheit mit existierenden

Ansätzen multikultureller Erziehung motivierte sie zu ihrem Projekt, mit dem sie darauf zielten, der zunehmenden Heterogenität in der US-amerikanischen Gesellschaft allgemein und in der Grundschule insbesondere umfassender gerecht werden.

Anfang der 1990er Jahre wurde der Anti-Bias - Ansatz auch in Südafrika bekannt, adaptiert und weiterentwickelt. Valerie Batts bemühte sich besonders um die internationale Zusammenarbeit, so auch mit Südafrika. Der Anti-Bias - Ansatz erhielt in Südafrika nach 1994, also nach der gesetzlichen Abschaffung der Apartheid, eine besondere Bedeutung, da er eine Auseinandersetzung mit dem trotz gesetzlicher Veränderungen weiter bestehenden 'Rassismus in den Köpfen' ermöglichte. Ein selbstorganisiertes Netzwerk arbeitete daran, den Anti-Bias - Ansatz auch auf die Arbeit mit Erwachsenen zu übertragen und setzte die Anti-Bias - Arbeit insbesondere im Rahmen von Lehrer_innen- und Erzieher_innen - Fortbildungen um. So spielte und spielt die Anti-Bias - Arbeit gerade im Bildungssystem in Südafrika eine entscheidende Rolle. Umgekehrt floss auch die spezifische historische Situation in Südafrika in die Weiterentwicklung des Ansatzes ein; beispielsweise finden sich Aspekte der Wahrheits- und Versöhnungskommission im für die Anti-Bias - Arbeit entscheidenden Austausch von Diskriminierten und Diskriminierenden wieder.

Ende der 1990er Jahre wurde der Anti-Bias - Ansatz in Deutschland bekannt. Erste Erfahrungen wurden zunächst im Rahmen des Projektes ‚Vom Süden lernen‘ von INKOTA gesammelt. In internationaler Besetzung, insbesondere in Zusammenarbeit mit südafrikanischen Trainer_innen, wurden Anti-Bias - Seminare angeboten.

Gleichzeitig nahm auch das Projekt „Kinderwelten“² in Berlin seine Arbeit auf. Aus der Kritik an den existierenden Ansätzen interkultureller Erziehung resultierte für die Gründer_innen die Notwendigkeit nach einer umfassenderen Herangehensweise. In diesem Prozess stießen sie auf den Anti-Bias - Ansatz. Mit ihrem Fokus auf Kindertageseinrichtungen sind sie in ihrer Arbeit sehr stark an der US-amerikanischen Konzeption des Ansatzes orientiert. In Deutschland können sie als besonderes Beispiel für die konsequente und langfristige Umsetzung von Anti-Bias - Arbeit auf mehreren Ebenen angeführt werden.

Darüber hinaus setzt FIPP e.V. (Fortbildungsinstitut für Pädagogische Praxis) in Berlin seit Jahren Anti-Bias - Arbeit um: zum Einen explizit in Form von Anti-Bias - Seminaren und – Fortbildungen; zum Anderen implizit, also indem sie es in die eigene Arbeit an Schulen, mit Jugendlichen, im vorschulischen Bereich etc. einfließen lassen.

2002 nahm die Anti-Bias - Werkstatt ihre Arbeit auf. Der Schwerpunkt der Werkstatt liegt einerseits auf der theoretischen Adaption und Weiterentwicklung im Rahmen wissenschaftlicher Arbeiten, andererseits in der Seminarpraxis vorwiegend mit Multiplikator_innen und Student_innen.

Als Gemeinsamkeit in den verschiedenen Regionen kann die Unzufriedenheit mit und Kritik an existierenden Ansätzen interkultureller Arbeit verstanden werden, auf

² Nachträgliche Anmerkung zur Entstehung des Projekts „Kinderwelten“ von der Projektleiterin Petra Wagner
Die Bernard van Leer Foundation förderte Ende der 90er Jahre die Anfänge des europäischen Netzwerks DECET (Diversity in Early Childhood Education and Training), in dem sich Partnerorganisationen aus dem Bereich der Frühen Bildung zusammenschlossen, die inspiriert waren, auf der Grundlage des Anti-Bias Approach von Louise Derman-Sparks eine Praxis von „Equity & Respect for diversity“ in Kindertageseinrichtungen zu entwickeln. Die Bernard van Leer Foundation lud Louise Derman-Sparks 1998 zu einem Workshop in die Niederlande ein, an dem auch Berliner KollegInnen aus Kitas teilnahmen und begeistert zurück kamen. Daraufhin fand 1999 ein Workshop in Berlin statt, ebenfalls gefördert von der Bernard van Leer Foundation, bei dem Jan Peeters die Anwesenden mit seinen Ausführungen über den Anti-Bias Approach in seinen Bann zog. Jan Peeters war mit seiner belgischen Organisation VBJK Gründungsmitglied in DECET und hatte bereits 1998 Mittel von der Bernard van Leer Foundation erhalten, um einen Film über den Anti-Bias-Approach in Kalifornien zu erstellen (VBJK: „How good it is to be You“). Der Workshop brachte in Berlin den Stein ins Rollen: Die Initiative für Kinderwelten nahm hier ihren Anfang und wäre ohne die Bernard van Leer Foundation und das DECET Netzwerk nicht zu denken.

die das Bewusstsein fußt, dass es eines kritischen und differenzierten Umgangs mit Vielfalt bedarf!

Konkret grenzten sich die Akteur_innen in den USA wie in Deutschland von folgenden Ansätzen aufgrund der folgenden Kritikpunkte ab:

- einseitige defizitorientierte Fokussierung/Blick nach 'außen' → hiermit ist beispielsweise die einseitige Forderung nach Deutschlernen von Kindern mit Migrationshintergrund gemeint, wie sie von der Ausländerpädagogik in den 70er und 80er Jahren ausging, ohne dass die eigenen Strukturen daraufhin hinterfragt wurden, wie sehr sie der Herausforderung von Mehrsprachigkeit gerecht werden.
- differenzbetonende Ansätze: Begegnungs- und Konfliktpädagogik → unter dem Begriff der Begegnungspädagogik fasse ich solche Ansätze, die Differenzen als Bereicherung für die Mehrheitsgesellschaft nutzbar machen, indem sie meist in additiver Weise zu ansonsten unveränderten/unreflektierten Abläufen interkulturelle Einheiten wie 'türkisch kochen', 'afrikanisch trommeln' o.ä. konzipieren. In diesem Zusammenhang wird auch von touristischen oder exotisierenden Ansätzen gesprochen. Auch mit dem Begriff der Konfliktpädagogik verbinde ich eine einseitige Fokussierung auf Differenzen, in diesem Fall als Ursachenerklärung für Konflikte. Hier dienen kulturalisierende Begründungsmuster oft für Schuldzuweisungen an die je anderen Gruppen.
- Differenzausblendende 'farbenblinde Ansätze': Feiern von Vielfalt und einseitige Forderung nach Integration → Mit dem Begriff 'farbenblind' werden Ansätze gefasst, die individuelle Differenzen überbetonen und gleichzeitig die Bedeutung und Auswirkungen struktureller Unterschiede in den Möglichkeiten vernachlässigen.

Grundlagen des Ansatzes

Nach dieser kurzen Darstellung der Kritik und Abgrenzung von anderen Ansätzen von Seiten des Anti-Bias - Ansatzes als Rahmen für die eigene Selbstdefinition, soll es nun darum gehen, wie wir, d.h., die Aktiven in der Anti-Bias - Werkstatt Berlin und Oldenburg (ABW), den Ansatz verstehen.

Wir haben den Ansatz über südafrikanische Trainerinnen kennengelernt, adaptieren ihn für den deutschen Kontext und entwickeln ihn kontinuierlich weiter und diskutieren dies regelmäßig mit anderen Anti-Bias - Aktiven in Deutschland.

Selbstverständnis

Wir verstehen Anti-Bias - Arbeit erstens als Arbeit an der persönlichen Haltung und als lebenslangen Prozess. Mit dem Begriff der Haltung sollen nicht nur 'innere Einstellungen', sondern im Sinne des Habitusbegriffes nach Bourdieu auch verinnerlichte Denk- und Handlungsschemata, also auch Veräußerungen verstanden werden, die aber direkt mit den 'inneren Einstellungen' verbunden sind.

Zweitens versteht sich der Anti-Bias - Ansatz als Querschnittsaufgabe für Institutionen und Organisationen. Der Ansatz beansprucht, eine Einheit von Inhalt und Form zu gewährleisten, d.h., Inhalte nicht nur zu thematisieren, sondern auch auf allen Ebenen der Organisation so umzusetzen, dass sie gelebt und erlebt werden.

Drittens ist der Anti-Bias - Ansatz auch ein Konzept für die politische Bildungsarbeit. In diesem Zusammenhang ist es mir wichtig, zu betonen, dass dieses Konzept nicht aus einem festgelegten Methodenkanon besteht, sondern von allen Menschen um Übungen ergänzt werden kann, die der Haltung des Ansatzes entsprechen. Es handelt sich nicht um ein lizenziertes Konzept, zu dessen Nutzung es einer bestimmten

Ausbildung bedarf. Dennoch erachten wir es als sehr wichtig, bestimmte Übungen und Methoden zunächst selbst erfahren zu haben, bevor ich sie mit anderen Menschen umzusetzen plane. Daher ermutigen wir alle, die mit dem Anti-Bias - Ansatz arbeiten wollen, sich zunächst selbst den Raum zu geben, sich mit eigenen Erfahrungen und der eigenen Positionierung auseinanderzusetzen und den Ansatz auf diese Weise so kennenzulernen, dass er nicht nur durch eigene sprachliche Äußerungen vermittelt, sondern selbstverständlich auch ganzheitlich in der eigenen Haltung (Einheit von Inhalt und Form!) gelebt wird.

Viertens versteht sich der Ansatz als Aufforderung zur gesellschaftlichen Veränderung hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft, was der Ansatz als Utopie formuliert, auf die es hinzuarbeiten gilt. Ansatzpunkt für das Ziel gesellschaftlicher Transformationsprozesse ist auch die Reflexion der eigenen Haltung und Position innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Erst ein Bewusstsein für die eigene Verstrickung in Herrschaftsverhältnisse macht ein Ver-Lernen von Diskriminierung möglich!

Arbeitsweise

Zentraler Aspekt der Arbeitsweise mit dem Ansatz ist die Erfahrungsorientierung. Der Ansatz setzt an den je eigenen Erfahrungen der Beteiligten an, den eigenen Erfahrungen in verschiedenen Positionen und macht diese zum Ausgangspunkt für Reflexions- und Veränderungsprozesse.

Weiterhin ist die Prozessorientierung in der Anti-Bias - Arbeit wesentlich. Es gibt weder in Anti-Bias - Seminaren, für die Organisationsentwicklung oder gar für die je subjektiven Anti-Bias - Prozesse festgelegte Abläufe, die nicht veränderbar sind. Vielmehr wird an den Prozessen und Strukturen sowie individuellen Reflexionspunkten angesetzt, die vorhanden sind. In diesem Sinne wird der Seminarraum auch als Lernraum verstanden und den aktuellen Prozessen innerhalb der Beteiligtegruppen Vorschub, vor vorgeschriebenen Ablaufplänen, geleistet.

Ein nächstes zentrales Element der Anti-Bias - Arbeit ist die Handlungsorientierung. Auch wenn zunächst die Selbstreflexion, der Austausch und die Sensibilisierung im Vordergrund stehen, so zielen diese doch immer auf die Entwicklung von Handlungsfähigkeit innerhalb subjektiver Möglichkeitsräume. Valerie Batts spricht in diesem Zusammenhang von einem Dreischritt: Sie versteht die Selbstreflexion und den Austausch als Voraussetzung, um alternative Handlungsmöglichkeiten entwickeln zu können. Den Prozess der Selbstreflexion, der Erkenntnis in die eigene Verstrickung in Herrschaftsverhältnisse und den Austausch darüber beschreibt sie als schmerzhaft und heilsam bzw. befreiend zugleich: In Bezug auf die je Diskriminierten ermöglicht die Auseinandersetzung mit anderen und das wiederholte Durchleben schmerzhafter Erfahrungen, sich ein Stück weit von einer eigenen Ohnmacht zu befreien, welche die eigene Handlungsfähigkeit lähmt. In Bezug auf die je Diskriminierenden ermöglicht die oft erschreckende Einsicht in die eigene Beteiligung an Diskriminierungsstrukturen und deren konkrete Auswirkungen, über lähmende Schuldgefühle hinaus zu gelangen. In der Anti-Bias - Arbeit geht es ausdrücklich um die Solidarisierung von Menschen – gerade auch in unterschiedlichen Positionen –, um gemeinsam alternative Handlungsspielräume zu entdecken.

Ein letzter wichtiger Aspekt insbesondere in der Seminararbeit ist der Anspruch, kognitive und affektive Lernebenen zu verbinden. Selbstreflexive und emotionale Lernelemente werden in der Anti-Bias - Arbeit immer mit theoretischen Reflexionen und Abstraktionen verbunden. Für die ABW ist dies ein Anspruch, den es noch mehr

Merkmale eine Voraussetzung für Diskriminierung ist. Diese Unterscheidung wird beeinflusst durch vorherrschende Normen und Werte, durch individuelle und gesellschaftlich geteilte und vermittelte Bilder und Stereotype.

Als weitere Voraussetzung für Diskriminierung wird Macht benannt, was von besonderer Bedeutung ist, da der Fokus auf diese Weise auf den sozialen und gesellschaftlichen Kontext gerückt wird, anstatt auf individuelle ‚Fehleinstellungen‘ reduziert zu werden (s.o.). Differenzierung und Macht können zu Diskriminierung auf der interaktionellen, der institutionellen/strukturellen und/oder der ideologischen/ diskursiven Ebene führen. Mit Diskriminierung kann sowohl eine Ungleichbehandlung bei gleichen Bedingungen, als auch eine Gleichbehandlung bei ungleichen Voraussetzungen gemeint sein (BSP: Schule Deutschlernen, Chancengleichheit). Wichtig ist, dass dieses Modell nicht als Gleichung verstanden wird, sondern explizit als Möglichkeit formuliert ist, also auch die Möglichkeit besteht, nicht-diskriminierend zu handeln.

Diese drei Komponenten als zentrale Inhalte des Ansatzes werde ich im Folgenden näher erläutern.

Differenzierung - Vorurteile, Stereotype

Wesentlich in der Auseinandersetzung mit Differenzierungen, Vorurteilen und Stereotypen ist die Thematisierung und Reflexion eigener und je anderer Zugehörigkeiten. Es geht darum, sich die subjektiven Bedeutungen sowie die gesellschaftliche Relevanz von den jeweiligen Zugehörigkeiten bewusst zu machen. Dabei ist es wichtig, für Unterschiede bezüglich der Veränderbarkeit, Freiwilligkeit, Sichtbarkeit sowie innerhalb unterschiedlicher Kontexte sensibel zu werden. So ist beispielsweise meine Zugehörigkeit zur Kategorie 'Frau' in unterschiedlichen Kontexten unterschiedlich wichtig für mich: mal nehme ich bewusst Bezug darauf und nutze Frauenräume; mal kämpfe ich dagegen, auf diese Kategorie festgelegt zu werden und gegen mit dieser Zugehörigkeit verbundene Zuschreibungen!

Darüber hinaus geht es in Bezug auf Stereotype und Vorurteile um die Frage der Produktion und Reproduktion eigener Bilder im Kopf. Dabei steht nicht die Frage des WAS?, also die Bilder selbst im Vordergrund, sondern vielmehr die Frage nach dem WIE?, also der Prozess ihrer Herstellung und die Mechanismen der Aufrechterhaltung. Es kann erarbeitet werden, dass Bilder und Vorurteile nicht nur Produkt individueller Erfahrungen/ Erlebnisse/ Begegnungen sind, sondern insbesondere auf Erfahrungen innerhalb gesellschaftlicher Deutungsangebote basieren: stereotype Bilder werden u.a. durch Medien, Erziehung und Sozialisation direkt und indirekt vermittelt und bewusst und unbewusst reproduziert, da diese Voreingenommenheiten und Vorerfahrungen schon die eigene Wahrnehmung von Welt maßgeblich beeinflussen. Außerdem spielt die Auseinandersetzung mit den subjektiven und gesellschaftlichen Funktionen von Bildern und Vorurteilen eine wichtige Rolle, um zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den eigenen Bildern zu gelangen. Oft dienen Bilder und Vorannahmen über die je Anderen der eigenen Identitätsbildung: das 'Eigene' wird in Abgrenzung zum 'Anderen' definiert. Oft ist diese Abgrenzung aber auch mit einer Abwertung des je Anderen verbunden und dient dann der Aufwertung des je Eigenen. Eine weitere wesentliche Funktion von Vorurteilen und pauschalisierenden Kategorisierungen ist die Orientierung in einer zunehmend komplexen Umwelt. Hier ist es wichtig zu differenzieren, wann der subjektive Nutzen anderen Schaden zufügt und Ausschlüsse produziert. Weiterhin werden bestehende Herrschaftsverhältnisse durch stereotype Bilder und Vorurteile aufrechterhalten, die

dann zur Rechtfertigung und vermeintlichen Legitimation einer existierenden Ungleichheit herangezogen werden.

Der Anti-Bias - Ansatz zielt nicht darauf, dass alle Menschen frei von Vorurteilen werden. Diese Zielformulierung wird als Illusion angesehen, die eine Selbstreflexion unmöglich macht. Vielmehr geht es um ein Vorurteilsbewusstsein (der Begriff wird vom Projekt „Kinderwelten“ vertreten). Auf dieser Grundlage kann diskriminierendes Handeln verlernt und nicht-diskriminierendes Handeln erlernt werden!

Insgesamt geht es also nicht um ein Widerlegen einzelner Stereotype und Vorurteile, sondern der Schwerpunkt liegt auf der Reflexion der Mechanismen der teilweise nicht bewussten Aneignung und Übernahme von gesellschaftlich vorherrschenden Wahrnehmungs- und Interpretationsmustern sowie auf der Auseinandersetzung mit deren Funktionen.



Ein Beispiel für die Alltagserfahrung einer geschlechtergerechten Sprache



Ein positives Beispiel, das sich gegen die selbstverständliche Zuordnung des Wickelns zu Frauen richtet.



Foto: Kinderwelten/ Kita Baerwaldstr.18, Berlin-Kreuzberg.

Die Feuerwehrfrau zeigt, wie die kritische Auseinandersetzung mit scheinbaren Normalitäten und Selbstverständlichkeiten im Projekt Kinderwelten genutzt wurde und so eingesetzt wird, dass auch Mädchen die Möglichkeit der Identifikation mit dem Berufsfeld der Feuerwehr geboten wird!

Macht

In der Auseinandersetzung mit Macht wird zwischen einer eigenen situativen Macht und der eigenen Positionierung innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse differenziert. In Bezug auf die situative Macht beispielsweise innerhalb einer Seminargruppe ist die Reflexion möglicher Machtgefälle entscheidend, damit alle sich wohlfühlen und gut lernen können. Die Reflexion ermöglicht das Benennen konkreter Bedürfnisse, die sich aus der eigenen Macht- oder Ohnmachtposition ergeben. So formuliere ich in Seminaren als Seminarbegleiterin oft das Bedürfnis, darauf hingewiesen zu werden, wenn ich mich sprachlich zu sehr in einer Fachsprache bewege, die nicht allen gleichermaßen verständlich ist. Der Seminarraum fungiert hier als Lernraum, in dem die eigene Position in Relation zu anderen sowie die eigene Haltung, der Umgang mit der eigenen Macht reflektiert und auch in einem sichereren Rahmen zu verändern versucht werden kann. Auf die Tagungsgruppe übertragen lade ich euch ein, sich einmal umzusehen, wer hier sitzt und zu reflektieren, was euch hier Sicherheit gibt bzw. was euch unsicher macht? Was gibt euch ein Gefühl von Überlegenheit bzw. Unterlegenheit? Welches sind die Merkmale, die hier im Raum zu Machtdifferenzen führen (können)?

Es geht weiterhin um die Frage, inwieweit gesellschaftlich vorherrschende Machtverhältnisse diesen konkreten Kontext beeinflussen. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass es keinen herrschaftsfreien Raum gibt, sondern gesellschaftliche Machtverhältnisse in jede Situation hineinragen. Eine situative Umkehrung von Machtgefällen ist zwar möglich, aber eine kontextbezogene Benachteiligung kann keineswegs mit der Alltagserfahrung struktureller Benachteiligung gleichgesetzt werden. So kann die ungleiche gesellschaftliche Anerkennung von Pädagogik und z.B. Jura sich hier in diesem Tagungsrahmen umkehren, da die Pädagog_innen hier wahrscheinlich nicht nur numerisch in der Überzahl sind, sondern das pädagogische Vorwissen, der Stil solcher Tagungen etc. den Pädagog_innen viel vertrauter ist als einzelnen Jurist_innen.

Die eigene Positionierung ergibt sich aus den eigenen Zugehörigkeiten innerhalb dualistischer Kategorien (wie z.B. Mann - Frau) und deren gesellschaftlicher Bedeutung und Bewertung. Die Auseinandersetzung mit und Selbstverortung in dualen Kategorien kann Widerstand auslösen. Wichtig ist uns in der Anti-Bias - Arbeit, sich die Unterschiede in den strukturellen Möglichkeiten deutlich zu machen UND trotzdem Kategorien zu überwinden bzw. Zwischenräume aufzuzeigen.

Die Auseinandersetzung mit Macht zielt einerseits darauf, die Selbstverständlichkeit eigener Privilegien/ Macht zu hinterfragen und einen verantwortungsvollen Umgang mit eigenen Privilegien zu finden. Es geht nicht darum, Schuldgefühle wegen 'zugeflogener' Privilegien zu provozieren und damit die Handlungsfähigkeit zu lähmen. Der Anti-Bias - Ansatz ermutigt dazu, nach Möglichkeiten zu suchen, eigene Privilegien zu teilen (Powersharing), auch wenn dies Gefühle existenzieller Verunsicherung auslösen kann. Andererseits zielt der Ansatz bei erlebter Ohnmacht auf Empowerment, also die Einsicht in die eigene Handlungsfähigkeit (s.o.). Es geht darum, die eigene Handlungsfähigkeit zu erkennen OHNE aber die unterschiedlichen Begrenzungen von Möglichkeitsräumen zu negieren.

Entscheidend ist, dass alle Menschen mal in der mächtigen, mal in der ohnmächtigen Position sind: während die eigene Macht oft als selbstverständlich erlebt wird und nicht bewusst ist, ist die eigene Ohnmacht hingegen meist sehr spürbar. So ist die Bedeutung der Kategorie Gesundheit hier auf der Tagung abhängig von der eigenen Position: diejenigen, die gerade etwas angeschlagen sind oder nicht

Treppensteigen können, merken ihre Benachteiligung sicher sehr deutlich, während diejenigen, die gesund, munter und aufnahmefähig sind, dies wahrscheinlich als selbstverständlich erleben.

Im Zusammenhang mit Macht ist uns wichtig, dass der Machtbegriff von seiner oft sehr negativen Konnotation ein Stück weit gelöst wird. In der Anti-Bias - Arbeit ist Macht ebenso wie der Begriff ‚power‘ im Englischen oder ‚pouvoir‘ im Französischen auch als Möglichkeit zu verstehen, als Möglichkeit verantwortungsvoll mit der eigenen Macht umzugehen und gegen Diskriminierung einzutreten!

Diskriminierung

Grundannahme des Anti-Bias - Ansatzes ist, dass alle Menschen Erfahrungen mit Diskriminierung machen, und zwar sowohl solche, in denen sie diskriminieren als auch solche, in denen sie diskriminiert werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass Diskriminierung gelernt wird und auch wieder verlernt werden kann. Dieser Prozess wird als schmerzhaft und befreiend/ heilsam zugleich beschrieben. Das Besondere am Anti-Bias - Ansatz ist die Fokussierung von Diskriminierung entlang mehrerer Differenzlinien. Auf diese Weise wird eine Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierung, mit der Verschränkung, Überschneidung und Abhängigkeit verschiedener Differenzlinien möglich. Weiterhin wird Diskriminierung auf der interaktionellen, der institutionellen und der ideologischen Ebene betrachtet:

- 1) die interaktionelle Ebene fasst Verhalten und Interaktionen („du dicke Kuh!“);
- 2) die institutionelle/ strukturelle Ebene fasst Gesetze, Regeln und Strukturen (Asylgesetz, Schulsystem);
- 3) die ideologische/ diskursive Ebene fasst Ideologien, vorherrschende Diskurse und Normalitätsvorstellungen (Schönheitsideal, 'Normalfamilien/-biografien').

Es handelt sich mit dieser Ebenendifferenzierung um eine analytische Trennung, die nicht so in die Realität übertragbar ist: selten erstreckt sich Diskriminierung nur über eine Ebene. Die Unterscheidung der Ebenen dient der Analyse von Diskriminierung in Bezug auf ihre strukturelle und ideologische Verankerung in der Gesellschaft. Es geht darum, mit Hilfe der Ebenen konkrete Ansatzpunkte für Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung formulieren zu können.

Sehr spezifisch am Ansatz ist weiterhin die Thematisierung der Verinnerlichung von Dominanz und Unterdrückung. Diese verdeutlicht die eigene Verstrickung in bestehende Machtverhältnisse und die Beteiligung an deren Aufrechterhaltung.

Bevor wir uns der Vertiefung dieses Modell widmen, möchte ich gern noch 3 Aspekte benennen, die für mich in der Anti-Bias - Arbeit gerade auch in Relation zu anderen Ansätzen entscheidend sind.

Der Anti-Bias - Ansatz zeichnet sich durch einen Widersprüche einbeziehenden Umgang mit Differenz und Vielfalt aus. Er bedient sich einer Mehrfachstrategie: einseitige Fokussierungen von Differenz (als Bereicherung/ als Ursache für Konflikte) werden ebenso vermieden wie ein farbenblinder Zugang. Gleichzeitig werden Differenzen zwar thematisiert, individuelle Unterschiede aber nicht zur Legitimation struktureller Ungleichheiten herangezogen. Im Umgang mit Differenzierungskategorien wird sowohl Wert darauf gelegt, strukturelle Ungleichheiten entlang binärer Dichotomien zu benennen und sich darin zu positionieren. Gleichzeitig aber geht es auf dieser Grundlage darum, diese Kategorien zu dekonstruieren und zu überwinden. Weiterhin ist der Ansatz darin spezifisch, dass er sowohl gesellschaftliche Begrenzungen **als auch** subjektive Möglichkeiten berücksichtigt. Das Subjekt wird nicht als vollkommen frei oder vollkommen determiniert verstanden, sondern die unterschiedlichen gesell-

schaftlichen Begrenzungen werden einbezogen, ohne subjektive Handlungsspielräume zu unterminieren.

Insgesamt wird der Ansatz der Komplexität von Diskriminierung dadurch gerecht, dass er unterschiedliche Diskriminierungsformen, -ebenen, sowie die Verinnerlichung von Diskriminierung in den Blick nimmt. Trotzdem bleibt er ein praktischer erfahrungsorientierter Ansatz, der für alle Menschen gleichermaßen zugänglich sein will.

Verinnerlichung von Machtverhältnissen

Der sozialpsychologische Begriff der 'internalisierten Unterdrückung' wurde auch auf die Verinnerlichung von Dominanz übertragen. Gemeint ist damit die Verinnerlichung negativer bzw. positiver Bilder über die eigene Gruppe. Die Internalisierung von Unterdrückung bzw. Dominanz vollzieht sich durch direkte Erfahrungen der Diskriminierung/ Privilegierung und indirekte Erfahrungen mit vorherrschenden Bildern, Normalitätserwartungen. Das eigene Selbstbild ist wesentlich durch die Erfahrungen der Zugehörigkeit bzw. Abweichung innerhalb vorherrschender Normalitätskonzepte sowie durch Fremdbewertungen beeinflusst.

Das Modell verinnerlichter Machtverhältnisse wurde von Valerie Batts zur Beschreibung des ‚modern racism‘ entwickelt. In Abgrenzung zu einem ‚old fashioned racism‘ fasst sie mit ‚modern racism‘ verinnerlichte Denk- und Handlungsschemata, die auch unabhängig von gesellschaftlichen und strukturellen Veränderungen weiter bestehen. Sie betont, dass ihr Modell auch auf andere Unterdrückungsformen übertragbar ist. Entscheidend ist ihres Erachtens, dass das Potential und die Verantwortung zur Veränderung – wenn auch ungleich verteilt – sowohl auf Seiten der verinnerlichten Dominanz als auch auf Seiten der verinnerlichten Unterdrückung verortet ist. Alle Menschen verinnerlichen je nach Positionen, Konstellationen und Kontexten sowohl Dominanz als auch Unterdrückung. Machtverhältnisse werden von beiden Seiten aufrechterhalten und können nur in einem gemeinsamen Prozess aufgelöst werden. Ansatzpunkt in der Anti-Bias - Arbeit ist die Reflexion eigener Positionen sowie der eigenen Beteiligung an der Aufrechterhaltung von Machtverhältnissen und ihrer subjektiven und gesellschaftlichen Funktionalität. Das Modell lässt sich sowohl auf strukturelle wie auch private Beziehungskonstellationen übertragen. Wichtig ist, die gegenübergestellten Formen nicht als Aktion und Reaktion misszuverstehen, sondern vielmehr als zwei unterschiedliche Perspektiven auf eine starre Machtkonstellation. Das Modell ist sehr komplex und bedarf einer intensiven Auseinandersetzung. In diesem Rahmen kann diese nur angeregt werden.“

VIELEN DANK!

Am Ende ihres Vortrags stellte Bettina Schmidt das von der Anti-Bias – Werkstatt entwickelte Arbeitsblatt vor, das sich zur Reflexion verinnerlichter Machtverhältnisse eignet und dazu auffordert, es in der eigenen Institution anzuwenden.

Arbeitsblatt: Internalisierung von Machtverhältnissen

<u>VERINNERLICHTE DOMINANZ</u>	<u>VERINNERLICHTE UNTERDRÜCKUNG</u>
<p>Entmündigende und/ oder schädigende Hilfe Oft ist diese Form disfunktionaler Hilfe durch Schuld, Scham oder durch Überlegenheitsgefühle motiviert. Die Fähigkeit der je anderen, sich selbst zu helfen, wird eingeschränkt.</p>	<p>Abgabe von Verantwortung/ im System mitspielen Abgabe von Verantwortung/ Manipulation und Erwecken von Schuldgefühlen.</p>
<p>Schuldzuweisungen an die Benachteiligten Eine benachteiligte Person wird für die Konsequenzen struktureller Unterdrückung selbst verantwortlich gemacht.</p>	<p>System verantwortlich machen/ Passivität Das System oder die je Anderen werden für die eigene Situation verantwortlich gemacht.</p>
<p>Kontakt mit der benachteiligten Person/ Gruppe/ Kultur vermeiden Es wird keine Anstrengung unternommen, um die je benachteiligten Gruppen oder Personen kennenzulernen. Die Vermeidung liegt schon in der Akzeptanz separierender Strukturen. Mit einer Kontaktvermeidung geht oft die (meist geleugnete) Ablehnung der je benachteiligten Gruppe, Person oder Kultur einher.</p>	<p>Kontakt mit der dominierenden Person/ Gruppe/Kultur vermeiden Es wird keine Anstrengung unternommen, die je privilegierten Gruppen oder Personen kennenzulernen. Mit der Kontaktvermeidung gehen oft Misstrauen oder Wut gegenüber der je privilegierteren Gruppe/Person sowie der Befürchtung von Ablehnung einher.</p>
<p>Unterschiedliche Zugehörigkeiten und Lebensrealitäten ignorieren Das Leugnen von unterschiedlichen individuellen Lebensrealitäten kann auch als farbenblinde Haltung bezeichnet werden: Die Existenz des je Anderen wird als Verunsicherung der eigenen Anpassung an die Norm empfunden und zum eigenen Schutz negiert.</p>	<p>Eigene Zugehörigkeiten/ Lebensrealitäten ablehnen und verleugnen Die vorherrschenden Bewertungs- und Deutungsmuster werden übernommen: Ablehnung und Leugnung der eigenen Zugehörigkeit bei gleichzeitiger Aufwertung jeweils anderer Lebensrealitäten, die angestrebt werden.</p>
<p>Strukturelle (politische, historische, ökonomische psychologische und soziale) Auswirkungen durch Unterdrückung leugnen / nicht verstehen Die farbenblinde Haltung impliziert eine Leugnung der strukturellen Auswirkungen von Unterschieden sowie die Normalisierung/ Naturalisierung von Ungleichheitsverhältnissen. Diese werden auch durch die Überbetonung individueller, kultureller Unterschiede verschleiert.</p>	<p>Strukturelle (politische, historische, ökonomische, psychologische und soziale) Auswirkungen durch Unterdrückung leugnen / nicht verstehen Die Verinnerlichung manifestiert sich in gelernter Hilflosigkeit oder wird versucht, durch Statussymbole, Konfliktvermeidung, Konkurrenz und Feindschaft zu Mitbetroffenen oder Aggressionen gegenüber benachteiligten Gruppen und Personen zu kompensieren. Die Leugnung struktureller Auswirkungen von Unterdrückung kann auch mit einer Überbetonung individueller, kultureller Unterschiede einhergehen.</p>

5. Der Ansatz exemplarisch, Identitätsentwicklung in Erziehung und Bildung **Susanne Bourgeois, externe Referentin IzIKÖ:**

Ich begrüße Sie und freue mich, hier im Rahmen des Anti-Bias - Themas aus dem Bereich Erziehung und Bildung referieren zu können. Ich habe den Ansatz, vor allem das Projekt „Kinderwelten“, im Rahmen meiner Beschäftigung mit der Identitätsentwicklung von Kindern kennengelernt und beziehe Aspekte von Anti-Bias schon seit einiger Zeit in meine praktische Arbeit ein. Daher freue ich mich jetzt darüber, dass das Thema hier in der Region so eine Aufmerksamkeit erfährt.

Sicher kennen viele von Ihnen den Cartoon von Traxler zum „Wettbewerb der Tiere“, in dem verschiedene Tiere wie Specht, Affe, Pinguin, Elefant, Goldfisch und Seelöwe gegeneinander antreten. Der Spielleiter benennt die Aufgabe: *„Da wir gerecht sein wollen und Chancengleichheit haben, ist auch der Test für alle gleich: Klettert auf diesen Baum!“*

Chancengleichheit in diesem eng verstandenen Sinn funktioniert aber nicht, wenn alle so unterschiedliche Voraussetzungen haben wie in diesem Fall!

Es geht also darum, die jeweils unterschiedlichen Fähigkeiten ins Auge zu fassen und auf dieser Grundlage die Aufgabe so zu stellen, dass alle die Möglichkeit haben mitzumachen. Es geht um die Herstellung tatsächlicher Chancengerechtigkeit.

Bevor ich zur Bedeutung von Chancengerechtigkeit im Elementarbereich und der Bedeutung von Anti-Bias komme, ein kurzer Exkurs zum grundlegenden Problem des deutschen Bildungssystems:

Das deutsche Bildungswesen ist von Chancengerechtigkeit noch weit entfernt. In nationalen und vor allem internationalen Vergleichsuntersuchungen wurde festgestellt, dass dieses (insbesondere im dreigliedrigen Schulsystem)

- im Sinn einer frühen Auslese stark selektiv wirkt,
- bestehende Nachteile der Kinder verschärft und
- zu einem frühen Zeitpunkt Chancen-Ungleichheiten zementiert!

Deutliche Worte finden sich z.B. im Bericht des UN-Sonderberichterstatters für das Recht auf Bildung, Vernor Munoz aus dem Jahr 2006. Bei seinem Besuch in Deutschland beanstandete er das deutsche Bildungssystem insgesamt sowie die schlechten Bildungschancen für Migrantenkinder. Er kritisierte die fehlende Chancengleichheit und das damit verschenkte Bildungspotential in Deutschland. Das deutsche Schulsystem versage darin, alle Schüler mit einzubeziehen und verlöre damit Ressourcen, urteilte der Professor aus Costa Rica am Ende seiner Reise. „Es gibt eine ganz klare Verknüpfung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg“, so Munoz. Die frühe Aufteilung der Schüler auf verschiedene Schulformen in Deutschland sei einzigartig und kontraproduktiv. Gerade Jungen und Mädchen aus sozial schwachen Familien, unter ihnen viele MigrantInnen, würden benachteiligt.

Eine ziemlich vernichtende Aussage angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung des Bildungsbereichs in Deutschland. Die Bedeutung des Elementarbereichs ist dabei für die Integration von Kindern aus Migrantenfamilien besonders hoch. Hier ist der Ort, wo Kinder und ihre Familien mit den unterschiedlichsten kulturellen und sozialen Hintergründen im Gemeinwesen direkt zusammenkommen, hier werden in einer wichtigen Altersphase entscheidende Grundlagen in Bildung, Sprache und Sozialverhalten gelegt – und vor allem die Grundlagen für die Identitätsentwicklung der Kinder.

Identität

Beschäftigt man sich mit dem Thema der Identitätsentwicklung (Entwicklung eines Selbstkonzepts) im Spiegel der unterschiedlichen theoretischen Konzepte (E. Erikson, Mead, Krappmann u.a.), so ergeben sich zwei unterschiedliche, zum Teil sich widersprechende Aufgaben:

Die Entwicklung einer persönlichen Identität mit dem Versuch, unverwechselbar „Ich selbst“ zu sein, sich von anderen zu unterscheiden, den eigenen Bedürfnissen zu entsprechen und dabei eine persönliche Linie durchzuhalten

- gegenüber -

der Entwicklung einer sozialen Identität mit dem Versuch, normierten Erwartungen und Rollenanforderungen anderer zu entsprechen, nicht aufzufallen, ununterscheidbar zu sein und damit den Zusammenhalt mit anderen nicht zu gefährden.

Louise Derman-Sparks, Anti-Bias - Begründerin aus Kalifornien, hat intensiv zur Identitätsentwicklung von Kindern im frühen Alter geforscht. Zu den Grundlagen der Identitätsentwicklung zählen danach folgende Erkenntnisse:

Kinder entwickeln ihre Identität, ihr Selbstbewusstsein und ihr Selbstkonzept durch Erfahrungen mit ihrem Körper, ihrer sozialen Umwelt und auf der Grundlage ihres kognitiven Entwicklungsstandes. In den ersten 3 Lebensjahren ist die Identitätsentwicklung des Kindes vorrangig von den Eltern bzw. den direkten Bezugspersonen geprägt. Vorurteile ihrer Eltern und der umgebenden Gesellschaft beeinflussen Kinder in ihrem Selbstbild und in ihrer Haltung gegenüber anderen Menschen. Wissenschaftliche Untersuchungsergebnisse (insbesondere aus den USA) zeigen, dass kleine Kinder Unterschiede sehr früh wahrnehmen und auch schon früh klassifizierende und bewertende Kategorien entwickeln.

Entwicklungsmuster kultureller Prägungen im Aufbau der eigenen Identität

Auch schon sehr kleine Kinder werten ständig ihre Erlebnisse und Beobachtungen aus und verknüpfen dabei auf sehr eigene Weise die Botschaften aus ihrer Umwelt mit ihrer Wahrnehmung und Bewertung von Unterschieden.

Bei Säuglingen und Kleinkindern wird der Aufbau des Selbstkonzepts über die Beziehungen zu den direkten Bezugspersonen bestimmt: über die Verlässlichkeit der Erfüllung grundlegender Bedürfnisse wie Schutz, Nähe und Nahrung usw. Hier liegt die Basis der Entwicklung von Vertrauen, Gefühlen und ersten Unterscheidungen.

Die zugewandte und unbedingt akzeptierende Interaktion zwischen Säugling und Bezugsperson ist in dieser Phase entscheidend wichtig.

Im Übergang vom zweiten zum dritten Lebensjahr entwickelt sich das eigentliche Bewusstsein für die eigene Person, verbunden mit der Entwicklung der Sprache.

Ab dem 2. Geburtstag entdeckt das Kind die Worte „ich“ und „mein“. Es erkennt sich als eigenständige Person und die Unterschiede gegenüber anderen Personen (z.B. durch die Geschlechtsbezeichnungen Junge, Mädchen; durch die Namen der Farben und Hautfarben).

Ab dem 3. Geburtstag beginnt das Kind, Beziehungen zu anderen aufzubauen (Kita-Eintritt). Die Bewertung durch andere wird wichtig, das Kind findet eine/n beste/n Freund/in, es erhält und festigt seinen Platz in der Gruppe. In Beeinflussung von gesellschaftlichen Normen zeigen Kinder in diesem Alter erste „Vorurteile“ in Form von „Unbehagen“ gegenüber bestimmten körperlichen Merkmalen des Geschlechts, der Herkunft und der Beeinträchtigung.

Zwischen 3 – 5 Jahren kommen Kinder in das Fragealter (Warum?), sie zeigen Interesse an der Herkunft der Dinge. Die Kinder versuchen herauszufinden, welche Attribute ihres Selbst wesentlich sind und bleibend:

- „Werde ich ein Junge, wenn ich auf Bäume klettere?“
- „Habe ich auch so eine weiße Haut wie du, wenn ich groß bin?“

Ab 4 – 6 Jahren entwickeln sich Kinder sehr unterschiedsbewusst, gruppenorientiert und regelbezogen. Sie bewerten von sich aus Aussehen/Verhalten und lehnen andere Kinder mit Verweis auf deren Hautfarbe, ethnische Herkunft oder Behinderung ab. In dieser Zeit des Sich-selbst-bewusst-Werdens machen Kinder viele und verwirrende Erfahrungen mit ihrer Identität und brauchen besonders viele Sortier- und Orientierungshilfen.

L. Derman-Sparks nennt in Ihrem Buch „Anti-Bias - Curriculum“ 1989 Beispiele für Unterschiede bei körperlichen Merkmalen, die Kindern zwischen 2 - 5 Jahren auffielen – und dann auch schnell mit Bewertungen verbunden werden:

- Menschen mit Behinderungen (Brillen, körperliche Beeinträchtigungen)
- Geschlecht (männliche/weibliche Anatomie, Vorstellungen darüber, was Jungen/Mädchen tun können: „Ich will ein Junge sein, dann kann ich später auch Arzt werden.“)
- Körperliche Merkmale (Hautfarbe, Haarfarbe und -struktur, Gesichtszüge, Bärte)
- Kulturelle Unterschiede (Sprachen/Akzente/Aussprache, Essgewohnheiten, Kleidungsstil, Feste)
- Lebensstile von Familien (Mit wem lebt das Kind, wo und wie, welche Regeln und Ordnungsvorstellungen)

Für manche Kinder kann das zu früher Ausgrenzung und Diskriminierung führen:

- Jana darf nicht mitspielen, weil sie ein Mädchen ist
- Der dunkelhäutige Benjamin ist genervt, weil die anderen Schokokeks zu ihm sagen
- Songül und Murat dürfen nicht mitspielen, weil sie keiner versteht
- Meryem wird gemieden, weil sie immer so „komisch riechende“ Frühstückspakete mitbringt
- Philip findet nur schwer Freunde, weil er nie „das richtige“ Spielzeug (gemeint ist das jeweils Neueste) mitbringen kann

Welche Unterstützungsaufgaben der Bildungsinstitutionen ergeben sich daraus bei der Identitätsentwicklung von Kindern, insbesondere solcher mit Migrationshintergrund?

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund stehen oft unter dem Einfluss unterschiedlicher Norm- und Wertesysteme, müssen sich in mehreren Sprachen und Verhaltenssystemen zurechtfinden (gilt im Übrigen auch für manche „einheimischen“ Familien). Ausgehend von einem „fremden“ Namen, ihrer Erstsprache, ihrem Aussehen oder bestimmter Verhaltensweisen werden sie und ihre Familien gleichzeitig von Teilen der deutschen Umgebung als „fremd“, als „Gast“ angesehen, auch wenn sie hier geboren sind. Für die Bildungsinstitutionen stellt sich die Aufgabe, sie einerseits als selbstverständlich zugehörig zu akzeptieren und sie andererseits beim Umgang mit möglichen widersprüchlichen Anforderungen zu unterstützen, ihnen helfen, diese zu erkennen und damit zu leben.

Für den Elementarbereich sind mit dem situationsbezogenen Ansatz (NRW) sowie den Bildungsplänen der Länder, in denen das Bildungsziel der Förderung der Ich-Kompetenzen und der sozialen/ Bezugsgruppen- Identitäten meist in irgend einer Weise festgeschrieben sind, die konzeptionellen Grundlagen schon gelegt.

Für ihre Identitätsentwicklung ist es für Kinder wichtig, Anerkennung und Wertschätzung zu finden, als Individuum und als Mitglied einer bestimmten sozialen Gruppe, dazu gehören Selbstvertrauen und ein Wissen um den eigenen Hintergrund.

Den pädagogischen Fachkräften kommt dabei eine wichtige Rolle zu; ErzieherInnen sind Identifikations-Vorbilder, „sind Modelle des Verhaltens, der Bewertung, der Grade von Aktivität, des Zutrauens in die eigene Kraft, der akzeptierten Normsysteme in den Bereichen Gemeinschaftsregeln, Ästhetik, Werte sowie Balancen zwischen Anpassung und Eigensinn“. (Prof. Dr. Tassilo Knauf, Uni Essen, Vortrag am 26. September 2007)

Anti-Bias - Approach

Im vorausgegangenen Referat wurde der Anti-Bias - Ansatz schon ausführlich vorgestellt. In meinen Ausführungen beschränke ich mich entsprechend meinem Auftrag auf die Umsetzung im Bereich Erziehung und Bildung. Ausgangspunkt dabei sind folgende Fragen:

- Was brauchen Kinder, um sich selbst und andere besser zu verstehen?
- Was können ErzieherInnen tun, um gleiche Bildungschancen für alle Kinder zu gewährleisten? Wie können sie Diskriminierung zur Sprache bringen?
- Wie können vorhandene Unterschiede genutzt werden, um zu Bildungsprozessen anregen, die das Weltwissen aller Kinder anreichern?

Ein konkreter Ansatz, in dem diese Fragen schon teilweise umgesetzt werden, ist das 2001 von der Anne-Frank-Stichting Amsterdam und Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft entwickelte Projekt „DAS BIN ICH – International“. Im Mittelpunkt der von vier Ländern gemeinsam entwickelten Materialien stehen zwölf Kinder zwischen 4 und 8 Jahren aus Dänemark, Deutschland, Luxemburg und den Niederlanden. Erklärtes Ziel ist die Prävention von Stereotypen und Vorurteilen und die Unterstützung von Chancengleichheit.

Der erste Baustein »Das bin ich« umfasst Lehr- und Lernmaterial zur interkulturellen Bildung und Erziehung in Kindergarten und Klasse 1 und 2 der Grundschule. Weitere Bausteine sind:

- »Das sind wir« (Lernpaket für Kinder von 9 bis 12 Jahren)
- »Das sind wir (2) - Das schaff' ich schon« (Lernpaket für Jugendliche von 13 bis 18 Jahren)

Das Material zu „Das bin ich“ ist folgendermaßen aufgebaut: In großformatigen Foto-Text-Büchern, sogenannten „Knie“-Büchern, werden Geschichten aus dem Alltag der Kinder vorgestellt. Diese laden zur Suche nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden ein. Jedes Kind hat in diesen Geschichten sein individuelles Lebensumfeld, besondere Eigenschaften und spezifische Fähigkeiten, die für andere Kinder wertvoll sind und ihnen Erkenntnis und Anregungen vermitteln. Kulturelle Unterschiede werden in den Geschichten, die dem alltäglichen Leben der Kinder entstammen, weder ausgeblendet noch stellen sie den Schwerpunkt der Geschichten dar.

Weitere Materialien sind Anleitungen für Puppenspiele, Hörgeschichten, Lieder und ein Video zur Präsentation des Ansatzes z.B. für die Elternarbeit.

In diesem Ansatz sind schon einige der nach dem Anti-Bias - Ansatz vertretenen Grundlagen enthalten und sehr anschaulich und praktikabel umgesetzt:

- geht alle (Kinder) an,
- nimmt Bezug auf ihre Familienkulturen und ihr konkretes Alltagsleben (nicht „Nationalkulturen“),
- setzt sich ab von „farbenblinden“ oder „touristischen“ Ansätzen,
- ist integriert ins Alltagsgeschehen der Kita

Kennzeichen vorurteilsbewusster Erziehung nach dem Anti-Bias - Approach sind:

- die Aufforderung zur Selbstreflexion als PädagogInnen
- die Einbeziehung von Erkenntnissen zur Identitätsentwicklung von kleinen Kindern
- der Zusammenhang zwischen äußerer Ausgrenzung und „verinnerlichter Selbstunterdrückung“
- die kritische Wahrnehmung und Bekämpfung institutionalisierter Formen von Ausgrenzung und Diskriminierung (Rassismus, Sexismus, Ausgrenzung aufgrund von sozialer Schicht, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung)

Insbesondere mit den letzten beiden Punkten, in denen der Umgang mit Unterschieden dezidiert auch auf einer gesellschaftspolitischen Dimension gesehen wird, geht damit der Anti-Bias - Ansatz noch weiter als das „Das bin ich“ - Projekt.

Das Projekt, in dem die Gedanken des Anti-Bias - Ansatzes konsequent für die Umsetzung in Kindertageseinrichtungen ausgearbeitet sind, ist das 2000 vom Institut für den Situationsansatz Berlin entwickelte „Kinderwelten“ - Projekt zur vorurteilsbewussten Erziehung.

Theoretische Grundlagen des Projekts sind der Situationsansatz nach Zimmer und Preissing, vorurteilsbewusste Erziehung nach Derman-Sparks und Arbeiten zur wechselseitigen Anerkennung (Leu). Der methodische Aufbau entspricht den Schritten des Situationsansatzes: Erkunden, Planen, Gestalten, Auswerten. Wichtig dabei ist die systematische Einbeziehung der jeweiligen Perspektiven von Eltern, Kindern, dem Kita-Team und dem Träger.

Ziele des Projekts „Kinderwelten“ sind:

1. Ich-Identität und Bezugsgruppen-Identität stärken

Bestärken Sie jedes Kind in seinem Selbstvertrauen, indem Sie es als Individuum und als Mitglied seiner sozialen Bezugsgruppe anerkennen und wertschätzen. Ermöglichen Sie die Aneignung von sachlich-korrektem Wissen um seine Besonderheiten und seinen Hintergrund.

Umsetzungsmöglichkeiten:

- Wo spiegeln sich in der Kita Kinder und ihre Familienkulturen?
- Entwicklung von „Ich bin Ich“ Büchern und Steckbriefen
- Elternveranstaltungen „Was gibt Kindern Wurzeln und Flügel“

2. Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen

Ermöglichen Sie allen Kindern, Erfahrungen mit Menschen zu machen, die anders aussehen und sich anders verhalten als sie selbst, sodass sie sich mit ihnen wohl fühlen sowie Empathie und Respekt für Vielfalt entwickeln können.

Umsetzungsmöglichkeiten:

- Familienkulturen werden in Familienwänden oder Familienalben dargestellt

- Über Unterschiede ins Gespräch kommen
 - Unterschiede in den verschiedensten Bereichen thematisieren (...und das ist gut so)
 - Unterschiede als bereichernd erleben
 - Keine Aktivitäten mit „touristischem Blick“
3. Kritisches Denken über Einseitigkeiten, Vorurteile und Diskriminierungen anregen
- Thematisieren Sie Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung. Das kritische Denken von Kindern darüber anzuregen heißt auch, mit ihnen eine Sprache zu entwickeln, um sich darüber verständigen zu können, was fair und was unfair ist.
- Umsetzungsmöglichkeiten:
- Unterscheiden lernen zwischen konkretem Verhalten und der Person
 - Entwicklung einer eigenen Umgangskultur in der Kita
 - Nicht moralisieren und verurteilen, sondern ins Gespräch kommen
4. Aktiv-Werden gegen Einseitigkeiten, Vorurteile und Diskriminierungen
- Ermutigen Sie Kinder, sich aktiv und gemeinsam mit anderen gegen einseitige und diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen, die gegen sie selbst oder andere gerichtet sind.
- Umsetzungsmöglichkeiten:
- Arbeit mit Persona Dolls
 - Gemeinsame Suche nach Lösungsmöglichkeiten
 - Gemeinsame Aktivitäten zur Umsetzung Konsequenzen für die Leitungs- und Organisationsebene

Ein konkretes praktisches Beispiel dazu aus der Arbeit einer der an Kinderwelten beteiligten Kitas (nach einer Erzählung von Petra Wagner) zeigt, wie die verschiedenen Ziele umgesetzt werden können:

Ein 4-jähriger dunkelhäutiger Junge fragte eines Tages die Erzieherin: „Kann ich auch Busfahrer werden?“ Die Erzieherin, sensibel für Fragen von Identität, Selbst- und Fremdbild, beschränkte sich nicht nur auf die beruhigende Antwort: „Natürlich kannst du Busfahrer werden.“, sondern fragte weiter nach, warum er denn daran Zweifel habe. Heraus kam, dass in allen Abbildungen von Busfahrern oder ähnlichen Berufen diese immer eine helle Haut hatten. Die Erzieherin besprach diese Frage mit allen Kindern der Gruppe. Als ich dort herausstellte, dass noch kein Kind einen dunkelhäutigen Busfahrer gesehen hatte, folgten Ausflüge zu Bushaltestellen, um dort nach dunkelhäutigen Busfahrern zu suchen. Als auch diese Aktion nicht weiterhalf, schrieb die Erzieherin zusammen mit allen Kindern einen Brief an die BVB, in der diese gebeten wurde, die Frage zu beantworten. Die reagierten dann auch tatsächlich, schickten einen netten Brief, in dem sie sagten, dass natürlich auch dunkelhäutige Menschen Busfahrer werden können und schickten zum Beweis zwei Fotografien von dunkelhäutigen Busfahrern in BVB-Uniform mit. Der Junge war überglücklich und trug die beiden Fotos noch lange immer mit sich herum.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!“

6. Arbeitsgruppen

Die Arbeitsgruppen waren sehr heterogen zusammengesetzt und haben unterschiedlich gearbeitet. Die AG's „Beratung allg.“ und „Elementarbereich“ verwendeten die Leitfragen, die den Gruppen vorab an die Hand gegeben worden waren:

1. Welche Werte/ Grundeinstellungen/ Leitbilder hat die Institution, in der ich arbeite?
2. Wie sieht die eigene Alltags-/ Arbeitspraxis aus? Gibt es Übereinstimmungen und/ oder Widersprüche zu den Grundwerten?
3. Welchen Handlungsspielraum/ Chance zur Veränderung habe ich in dieser Institution? Was wäre für die Institution wichtig?

Zu 1 wurde genannt: Akzeptanz, Arbeit, Christliche Nächstenliebe, Demokratie, Differenzierung, Ergebnisorientierung, Gerechtigkeit, gleicher Zugang zu Macht, Hilfsbereitschaft, Integration, (inter-) kulturelle Öffnung, Kundenfreundlichkeit, Offenheit, Partizipation, Respekt, Serviceorientierung, Solidarität, Toleranz, Wertschätzung.

Zu 2 wurde festgestellt, dass die Durchsetzung dieser Werte stark abhängig von den Individuen ist, dass Prioritäten gesetzt werden müssen, dass ein Spannungsbogen zwischen Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit oft handlungsleitend ist, dass die eigenen Möglichkeiten bei der Umsetzung der Vorgaben der Institution begrenzt sind und dass die Männerdomäne in den oberen Stufen der Hierarchie Chancengerechtigkeit bedeutet. „Interkulturelle Öffnung“ z.B. kann eine Einrichtung in der Öffentlichkeit auf ihre Fahnen schreiben, intern sind aber keine Bemühungen zur Öffnung sichtbar. Im anderen Fall wurde, im Elementarbereich, deutlich, dass eine Bedrohung der „eigenen“ (z.B. liberalen, emanzipatorischen) Werte durch zu starken Raum für „andere“ (als rückwärtsgewandt empfundene) Werte empfunden wird und die Frage aufkommt: Wie kann der pädagogische Auftrag erhalten bleiben, wenn Kinder andere häusliche Kulturen haben?

Zu 3 wurde, lösungsorientiert, genannt: Kommunikation über/ Thematisierung der Diskrepanzen innerhalb der Einrichtung, demokratisches Verhalten, Einnehmen und Diskutieren anderer Blickwinkel, Reflexion und Supervision im Team, Gesprächsrunde/ Diskussion mit Eltern, Möglichkeiten eröffnen, Positionen verständlich zu machen.

Während in diesen Arbeitsgruppen der Tenor auf der Diskrepanz zwischen Werten der Institution und dem eigenen Spielraum, diese im Sinne von Chancengerechtigkeit umzusetzen, lag und die Lösung in einer offenen, vorurteilsbewussten Kommunikation über Probleme und Diskrepanzen gesehen wurde, ging die dritte Arbeitsgruppe „Bildungssysteme“ konkreter auf das Thema „internalisierte Machtverhältnisse“ ein:

Im Anschluss an ihre Erfahrungen aus der Übung „In der Mitte der Gesellschaft“ wurden die Teilnehmenden aufgefordert, ihre eigene Position in Bezug auf „Macht“ zu reflektieren. Unter der Überschrift „Was gibt mir Macht?“ wurde festgestellt:

Stellung, Kompetenz, Qualifikation, Dokortitel, Beziehungen, manchmal Migrationshintergrund, Erfahrungsvorsprung, Amtsbefugnisse, fachliche Kompetenz, Zugang zu Ressourcen, Informationsfluss, finanzielle Unabhängigkeit, Sprachkenntnisse, Wissen, Alter, körperliche Aspekte (Stimme, Aussehen, Größe)

Als Dichotomien mit Machtgefälle wurden genannt:

Hauptamt vs. Ehrenamt, Homosexuell vs. Heterosexuell, DozentIn/ ReferentIn vs Lerngruppe, Mehrheitsgesellschaft vs. ZuwanderInnen, Lehrkräfte vs SchülerInnen.

Diskutiert wurde hier, wie der Umgang mit Macht praktiziert wird. Dabei wurde kritisch hinterfragt, wie sehr das „Mit-Reflektieren“ des Teams überhaupt gewünscht wird und wie Vielfalt in der Institution gelebt wird.

7. Diskussion

Die Diskussionen, die die Tagung begleiteten, machten deutlich, dass der Anti-Bias – Ansatz u.a. als eine Bündelung von Methoden zu verstehen ist, die der Sensibilisierung dienen und in vielen Bereichen der Erwachsenenbildung, z.B. bei interkulturellen Öffnungsprozessen, ständig eingesetzt werden. Die Übungen, die an dem Tag durchgeführt wurden, sind ein Beispiel für die Schnittstelle von Methoden zur interkulturellen Öffnung und den Forderungen des Anti-Bias – Ansatzes.

In diesem Zusammenhang wurde erörtert, inwiefern sich der Ansatz von anderen Methoden bzw. Perspektiven wie z.B. „Managing Diversity“ oder „Interkulturelle Öffnung“ abgrenzen lässt: Hier wurde betont, dass der Anti-Bias – Ansatz eine politische Forderung enthält, die andere Ansätze nicht haben: die Verbindung der eigenen Position/ Situation/ Handlungsmöglichkeiten mit den institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die kritische Analyse der eigenen Position darin. Eigene internalisierte Machtverhältnisse und die der Organisation aufzuspüren, ist eine besondere Forderung, die einen langen Prozess der Sensibilisierung und des Trainings voraussetzt.

In der abschließenden Diskussion wurde hervorgehoben, dass ein wichtiger Punkt der Anti-Bias - Arbeit sei, nicht an einem Thema isoliert zu arbeiten, z.B. „Rassismus gegen ZuwanderInnen“, sondern eine Vernetzung mit anderen Themen, wie z.B. Genderforschung anzustreben, um gemeinsam handlungsfähig zu werden.

Zu den selbstreflexiven Prämissen der Anti-Bias – Arbeit gehören folgende Fragen:

- Arbeiten wir auch in der Anti-Bias – Arbeit immer mit den jeweils „Anderen“? Welches Konstrukt von „Anderssein“ wird hier bemüht, um einen vorurteilsbewussten Umgang zu ermöglichen?
- Was habe ich selbst damit zu tun? Wie bin ich in internalisierte Machtverhältnisse verstrickt? Wo trage ich das (ausgrenzende) System mit?
- Was bedeutet es, mir das selbst anzusehen?
- Wie gehe ich mit meinen Privilegien/ meiner Unterdrückung/ Ausgrenzung um?

Es wurde abschließend festgestellt, dass an dem einen Tag viel Neues angesprochen und angeregt wurde und viele Ebenen berührt wurden. Deutlich wurde auch, dass der Ansatz Fragen aufwirft, die einer breiten Diskussion bedürfen. Die Thematisierung wurde als Erfolg der Tagung gewertet und das Interesse geweckt, die Anti-Bias – Arbeit unter dem Aspekt der eigenen Verstrickung in Machtverhältnisse zu vertiefen.