



FACHSTELLE
GENDER & DIVERSITÄT
NRW

RESPECT

DIVERSITY

ANTI-BIAS IN DER PRAXIS

DOKUMENTATION
DER LANDESWEITEN
FACHTAGUNG
AM 11. MÄRZ 2020
IN MÜNSTER

WWW.GENDER-NRW.DE
WWW.FUMADIGITAL.DE



INHALT

1. VORWORT

FUMA FACHSTELLE GENDER &
DIVERSITÄT NRW

2. GRÜßWORT

JÜRGEN SCHATTMANN — MINISTERIUM FÜR
KINDER, FAMILIE, FLÜCHTLINGE UND
INTEGRATION DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN

3. IMPULSVORTRAG I:

PROF. DR. ANDREAS ZICK — IN FEINDESELIGER
GESELLSCHAFT?! BEOBSACHTUNGEN ZU
MENSCHENFEINDLICHEN EINSTELLUNGEN UND
DIE DISKRIMINIERUNG VON MINORITÄTEN IN
ZEITEN DER COVID-19-PANDEMIE

4. IMPULSVORTRAG II:

ŽAKLINA MAMUTOVIĆ — VORURTEILS-
BEWUSSTE BILDUNG UND HALTUNG -
EINBLICKE IN DEN ANTI-BIAS-ANSATZ

5. WORKSHOPS

Diese Broschüre bietet einen ersten
Überblick über die auf der Fachtagung
behandelten Themen. In unserer
Mediathek auf <https://www.fumadigital.de>
stehen die vollständigen Texte zum
Download zur Verfügung.

Hinweis zur Sprache:

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen,
genderreflektierte Sprache umzusetzen und
die Vielfalt der Geschlechter sprachlich sicht-
bar zu machen. Eine Möglichkeit bieten der
Gender-Gap (z.B. Teilnehmer_innen) und das
Gender-Sternchen (z.B. Frauen*). Für uns
ist Geschlechtergerechtigkeit grundlegend
für unsere Arbeit. Daher findest du in unseren
Publikationen und auf unserer Homepage
Plural- und Passivformen, wie z. B. „Studie-
rende“ sowie beide Möglichkeiten der gender-
reflektierten Sprache.



1. VORWORT

**NICOLA TOFAUTE
LEITUNGSTEAM DER FUMA FACHSTELLE
GENDER & DIVERSITÄT NRW**

RESPECT DIVERSITY

Was kann alles in einem Vorwort einer Fachtagung zum Thema RESPECT DIVERSITY und Anti-Bias Platz finden, wenn nur wenig Zeichen zur Verfügung stehen? Ein kurzer Rückblick auf die wissenschaftlichen Inhalte der Impulsgeber_innen? Ein kleiner Ausblick auf die Praxisanwendungen und -möglichkeiten des Anti-Bias-Ansatzes? Vielleicht die Einbettung in den gesellschaftlichen Kontext...

RESPECT DIVERSITY wurde vorbereitet als in Hanau 10 Menschen Opfer eines rechtsextremen Anschlages wurden.

- Ferhat Ünvar
- Gökhan Gültekin
- Hamza Kurtović
- Mercedes Kierpacz
- Sedat Gürbüz
- Kalojan Welkow
- Fatih Saraçoğlu
- Said Nessar El Hashemi
- Vili Viorel Păun
- Gabriele Rathjen

RESPECT DIVERSITY fand statt in einer Zeit, in der asiatisch gelesenen Menschen „Corona“ von Kindern auf der Straße zugerufen wurde.

Die RESPECT DIVERSITY - Dokumentation entsteht während des Jahrestages der Ermordung Walter Lübckes und unter dem Eindruck der Tötung George Floyds.

„Be aware of the present you are constructing. It should be the future you want.“ —

„Sei dir der Gegenwart bewusst, die du gestaltest: Sie sollte die Zukunft sein, die du willst.“

Alice Walker

2. GRÜßWORT

JÜRGEN SCHATTMANN
MINISTERIUM FÜR KINDER, FAMILIE, FLÜCHTLINGE &
INTEGRATION DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN

Mit dem Thema der Veranstaltung „RESPECT DIVERSITY“ trifft die FUMA den Nerv der Zeit, denn Vorurteile tragen dazu bei, abwertende, diskriminierende und gewalttätige Einstellungen gegenüber bestimmten Menschengruppen zu vertiefen. Dies wird auch aus den „Mitte-Studien“ der Universität Leipzig und den Studien zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit der Universität Bielefeld deutlich.

Obwohl viele Programme gegen Rassismus, Sexismus, Homo- und Transphobie und anderen Diskriminierungsformen existieren, gibt es nach wie vor eine nicht unerhebliche Zahl von Menschen, die innerhalb unserer Gesellschaft abwertende, diskriminierende und gewalttätige Einstellungen gegenüber bestimmten Menschengruppen haben.

Wir setzen uns dafür ein, dass in unserer Gesellschaft ein Klima der gesellschaftlichen Akzeptanz aller Menschen herrscht. Und das möchten wir mit den Angeboten in unserer Kinder- und Jugendarbeit transportieren. Hier bietet der Anti-Bias-Ansatz einen guten Ansatz, der im Zentrum dieser heutigen Fachtagung steht.

Der „Anti-Bias-Ansatz“ zielt ja auf eine Haltung, welche pädagogischen Fachkräften mehr Handlungssicherheit in einer gesellschaftlichen Atmosphäre geben soll, die Abgrenzungen derzeit damit eher fördert. Als pädagogischer Ansatz regt der

Anti-Bias-Ansatz gegen Einseitigkeiten und Schief lagen auf der individuellen, institutionellen und strukturellen Ebene an. Dies geschieht durch das Ansetzen an den eigenen Erfahrungen. Hierdurch soll eine Sensibilisierung für eigene Vorurteile und für verschiedene Formen von Diskriminierung angeregt werden. Es geht also um Selbstreflexion und in der Folge dessen um einen anderen Blick auf gesellschaftliche Realitäten.

Die FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW hat sich bereits 2009 auf den Weg gemacht und sich mit dem Anti-Bias-Ansatz auseinandergesetzt und wendet seither diesen Ansatz mit verschiedenen Bezügen in Vorträgen und Fortbildungen an. Durch ein aus unserem Hause unterstütztem Projekt konnten in 2019 weitere diverse Materialien wie z.B. Erklärvideos für pädagogische Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit zu den Zielen von Anti-Bias und der Haltung von Pädagog_innen entwickelt werden.

Die FUMA ist mit der Entwicklung ihrer Materialien und ihrer Themensetzung immer am Puls der Zeit. Dafür möchte ich der FUMA und ihren Mitarbeitenden danken. Sie greifen immer die richtigen Themen in der Kinder- und Jugendarbeit auf. Ich wünsche uns allen eine spannende Fachtagung, einen konstruktiven Austausch und viele neue und gute Erkenntnisse für Ihre weitere Arbeit. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.



IN FEINDSELIGER GESELLSCHAFT?! BEOBACHTUNGEN ZU MENSCHENFEINDLICHEN EINSTELLUNGEN UND DIE DISKRIMINIERUNG VON MINORITÄTEN IN ZEITEN DER COVID-19-PANDEMIE

PROF. DR. ANDREAS ZICK

I. IN DIESEN ZEITEN

Im März dieses Jahres 2020 erwischte die Welt eine ungeheure Krankheitswelle auf die ihre Gesellschaften nicht vorbereitet waren. Die Covid-19-Pandemie legte das gesellschaftliche Leben lahm und führte zu harten Regulierungen der Bewegungsfreiheit.

Zumindest zu Beginn stand der Zusammenhalt als Solidargemeinschaft im Vordergrund, aber mit den Erfolgen der Pandemieeindämmung, der Lockerung und den gleichzeitigen Belastungen über Wochen, verschoben sich die Prioritäten bei vielen Menschen. Die Pandemie war und ist zum Zeitpunkt dieses Beitrages, der im Mai 2020 verfasst wurde, eine Gesundheitsgefährdung, die mit schweren gesellschaftlichen Krisenlagen für viele Gruppen einhergeht. Die Pandemie und notwendigen Regeln ließen und lassen soziale Ungleichheiten und Differenzen sichtbar werden.

Und von Beginn an macht sie auch sichtbar, welche Stereotype, Vorurteile und verzerrten Schubladen und Bilder von gesellschaftlichen Gruppen in der Gesellschaft nicht nur vorhanden sind, sondern aktivierbar sind, um ‚Eigeninteressen‘ von Gruppen durchzusetzen. Aufgrund der Meldungen, dass der Virus aus China stammte, kamen weltweit anti-asiatische Stereotype und Vorurteile direkt in den sozialen Netzwerken auf (vgl. z.B. Ziems et al. 2020), und zahlreiche Berichte dokumentierten offene Hasstaten gegen Menschen, die für die Angreifer*innen asiatisch aussehen (vgl. z.B. Arnold, 2020). Auf der Grundlage von Stereotypen nahm der Alltagsrassismus mit hoher Geschwindigkeit zu. Noch aggressiver und gewaltorientierter gegen Outgroups bzw. Feinde operierten schließlich radikale Milieus, die sich in einer Allianz auf Hygienedemonstrationen und im digitalen Raum sammelten. Verschwörungsgemeinschaften konnten und können auf ein Reservoir an Kategorien für



‚schuldige Gruppen‘ zurückgreifen, die voll mit Stereotypen und Vorurteilen sind, die die Schuld an der Krise erklären (Nocun & Lamberty, 2020). Die Phänomene sind nicht neu und damit hätte auch und gerade die deutsche Gesellschaft rechnen müssen. Wirtschaftliche und soziale Krisen, Kriege und Katastrophen, wie die Pandemie oder Naturkatastrophen führten immer schon zur rasend schnellen Ausbreitung von Stereotypen, Vorurteilen und verzerrten wie rassistischen Wahrnehmungen von Gruppen und alltägliche Aggressionen und Gewalttaten.

II. DAS MENSCHENFEINDLICHE RESERVOIR DER GESELLSCHAFT

Zivil- und Integrationsgesellschaften müssen nicht nur in Krisen und Konfliktzeiten mit Angriffen auf die Gleichwertigkeit und antidemokratischen

Normverschiebungen rechnen, um Konflikte zwischen Gruppen zu regulieren. Das gesellschaftliche Klima ist dabei relevant und das heißt auch, inwieweit Stereotype, Vorurteile und Menschenfeindlichkeit sowie damit einhergehende destruktive radikale und extremistische Meinungen, Affekte und Ideologien in die Mitte eindringen. Es ist relevant, dass ein demokratisch orientiertes Klima herrscht, also sozial Räume vorhanden sind, die die Bearbeitung erleichtern. Mit diesem Blick können Studien zum Ausmaß antidemokratischer Orientierungen wichtige Beobachtungen bereitstellen und gewissermaßen auf die Risiken destruktiver Konfliktinteressen hinweisen. Eine solche bevölkerungsrepräsentative Studie für Deutschland führen wir seit dem Jahr 2002; erst als Projekt „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ und derzeit im Rahmen der „Mittestudien“ (Zick, Küpper & Berghan, 2019).



Hier sollen einige aktuelle Trends genannt werden, die im Rahmen der Entwicklung, Planung, Umsetzung und Implementation von Anti-Bias-Trainings relevant sein könnten, um zu ermitteln, in welchem gesellschaftlichen Klima sich die Trainings bewegen bzw. womit sie konfrontiert sind.

Was ist zu beobachten?

Es gibt Vorurteilmuster, die über die Jahre hinweg zumindest in ihren offenen Zustimmungen abnehmen (alle Ergebnisse in Zick, Küpper & Bergman, 2019). Der offene Sexismus gegen Frauen (7,5% Zustimmung in 2018/19), sexuelle Vorurteile (8–12%) und offene Vorurteile gegen Menschen mit Behinderung (2%) sind rückläufig.

Mit diesen Vorurteilen sollen Gruppen abgewertet werden für die sich auch über die Jahre ein rechtlich besserer Schutz ergeben und eben auch bezahlt gemacht hat. Rassismus (7%) und Fremdenfeindlichkeit (19%), der klassische Antisemitismus (6%) und der israelbezogene Antisemitismus (24%) bleiben über die Bevölkerung hinweg auf stabilem Niveau. Die Abwertung von Muslimen (19%), Sinti und Roma (26%) nimmt kaum zu, aber Vorurteile gegenüber Asylsuchenden steigen auf 54% in der Mitte der Gesellschaft.

Wundert es, wenn diese Vorurteilmuster aktiviert werden? Untersuchen wir die stärksten Erklärungsfaktoren für die Menschenfeindlichkeit, dann sind zu nennen (a) Abwehrreaktionen gegen Außenstehende, wie Gefühle der Bedrohung durch Zuwanderung und ein Gefühl der Benachteiligung gegenüber Ausländer*innen (denen geht es besser als uns), sowie (b) Faktoren, die den Zusammenhalt der nationalen Eigengruppe vermeintlich gefährden, wie ein Nationalstolz, die Betonung von Vorrechten der Alteingesessenen oder die Behauptung Vielfalt im Sinne von Diversität bedrohe das Land.

Die Diversitätsbedrohung und soziale Vorurteile erklären ihrerseits am besten die Zustimmung zu rechtspopulistischen Überzeugungen (21%), rechtsextremen (2–3%) sowie neurechten Überzeugungen (25%) in der Mitte der Gesellschaft, also radikalen Ideologien, die eine harte Grenze zwischen der Eigengruppe (WIR) und anderen

(DIE) setzen und überzufällig auch mit Gewaltbilligungen und -bereitschaften gegen Fremde einhergehen, wie die Daten zeigen. Stereotype, Vorurteile und rassistische Zuschreibungen führen zu Separationen, Rückzug und einer Marginalisierung von Gruppen. Sie führen zudem zur psychischen und gesundheitlichen längerfristigen Folgen, Leistungsabsenkungen und Annahme von Stereotypen und viele anderen Folgen, wie letztendlich auch zu einer Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheit, die vielleicht jene präferieren, die Vorurteile haben, aber nicht jene, die wissen, dass Ungleichheiten demokratische Gesellschaften destabilisieren.



III. WÜRDEVOLL RÄUME SCHAFFEN

So perfide es klingt, aber die Covid-19-Pandemie ist eine Chance, Gesellschaften neu zu vermessen und besser auszustatten, sodass sie effektiver auf Krisen und Konflikte vorbereitet sind. Es ist eine Chance zu fragen, welche Stereotype und Vorurteile gegenüber Gruppen gerade offensichtlich und subtil sichtbar werden und dringend zu bearbeiten sind.

Oben war von zumindest demokratisch orientierten Räumen die Rede, die Möglichkeiten der Reduktion von Stereotypen, Vorurteilen und Rassismus ermöglicht, auch eben durch ein Anti-Bias-Ansatz. Es bedarf Räume, in denen Gestaltungsmöglichkeiten sind und nicht nur Barrieren zum Abbau von verzerrten Selbst- und Fremdwahrnehmungen. Meines Erachtens braucht es Räume, die so gestaltet sind, dass Menschen, die sich ihre verzerrten Wahrnehmungen ablegen, sich anders definieren und verhalten können. Anti-Bias-Ansätze können nicht lange wirken, wenn in den Räumen, in denen Menschen sich bewegen, am Ende die alten Hierarchien zwischen ‚denen‘ und ‚uns‘ und Vorteile der ‚Veränderung‘ (Othering) vielversprechend sind. Die Gestaltung würdevoller Räume ist in dieser Zeit der Pandemie eine Chance wie notwendige Aufgabe. Wir könnten sie jetzt gestalten, bevor die nächste Krise erneut zur Entwürdigung von Gruppen führt.

VORURTEILSBEWUSSTE BILDUNG UND HALTUNG – EINBLICKE IN DEN ANTI-BIAS-ANSATZ

ŽAKLINA MAMUTOVIČ

WAS IST ANTI-BIAS?

Das englische Wort „Bias“ bedeutet übersetzt „Voreingenommenheit“ oder auch „Einseitigkeit“. Anti-Bias-Ansätze in der pädagogischen Arbeit und der Begleitung von Bildungseinrichtungen zielen darauf, Schieflagen sichtbar zu machen und Diskriminierungen abzubauen.

In einem Prozess, der an den eigenen Erfahrungen der Teilnehmenden ansetzt, erfolgt eine Sensibilisierung für eigene Vorurteile und verschiedene Formen von Diskriminierung. Oft können Menschen Diskriminierungen, von denen sie selbst verletzt werden, gut benennen. Ein wichtiger Schritt ist, auch zu erkennen, wie ich von Strukturen privilegiert werden und wie Privilegien meinen Blick einschränken. Denn das Problem beginnt nicht erst, wo Menschen einseitig handeln – es beginnt schon, wo Menschen Situationen einseitig wahrnehmen. Anti-Bias wird auch mit „vorurteilsbewusst“ übersetzt, um deutlich zu machen, dass niemand vorurteilsfrei ist, sondern gelernte Bilder unbewusst wirksam sind. Anti-Bias geht es nicht nur um einzelne diskriminierende Handlungen, sondern lenkt den Blick ebenso auf „die Luft, die sie umgibt“, den Kontext, auf gesellschaftlich geteilte Bewertungen und strukturell ungleiche Verteilung von Macht.

Die Erkenntnis des eigenen Mitspielens in diskriminierenden Strukturen ist ein wichtiger und schwieriger Punkt. Mir einzugestehen, dass ich Teil von Ungerechtigkeiten bin, die ich doch ablehne und hinzusehen, wie ich sie stabilisiere, ist oft mit Scham- und Schuldgefühlen verbunden. Doch der Schritt ist notwendig, um handlungsfähig zu werden, um konkret **alternative Betrachtungs- und Handlungsweisen zu entwickeln**: Wie gestalten wir Praxen so um, dass **nicht-diskriminierendes, vorurteilsbewusstes Verhalten unser Miteinander prägt**? Der Anti-Bias-Ansatz beschäftigt sich mit verschiedenen Formen von Diskriminierung und ihren vielschichtigen Verstrickungen (wie z.B. Gender, Klasse, sexuelle Lebensweise, Alter, rassifizierende Zuschreibungen, körperliche Gesundheit usw.). Es wird die gesellschaftliche **Bewertung von Unterschieden betrachtet** und beinhaltet die Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung.

ZUM HINTERGRUND VON ANTI-BIAS

Anti-Bias als pädagogischer Ansatz für Bildungsgerechtigkeit mit einem Schwerpunkt auf Kleinkindpädagogik hat seine Wurzeln in der US-amerikanischen „social justice“ Bewegung (s.a. Louise Derman-Sparks). In der Praxis wurde er vielfältig weiterentwickelt: Kinderwelten.net

erstellte ein umfassendes Konzept zur Praxisentwicklung in Kindergärten, das vielfach praktisch erprobt ist, südafrikanische Pädagog_innen (elru.co.za) nutzte ihn in Südafrika für Menschen aller Altersstufen um die „Apartheid in den Köpfen“ zu verändern. Mit „Vom Süden lernen“ von inkota kam Anti-Bias mit südafrikanischen Trainer_innen in die erwachsenenpädagogische Weiterbildung. Trainer_innen (z.B. des anti-bias-netz.org) haben ihn für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen kontinuierlich weiterentwickelt.

AUS DER PRAXIS: 'ICH SEHE WAS, WAS DU NICHT SIEHST':

„Ich kann hier keine Diskriminierung sehen“ ist eine häufige Antwort, wenn wir auf Schieflagen aufmerksam machen. Es ist, als ob eine Person sagen

würde: „du stehst auf meinem Fuß, bitte gehe runter“ und zur Antwort erhält „aber ich bin ein guter Mensch. Und außerdem merke ich es gar nicht“. In der Bildungsarbeit gibt es die Chance, Räume zu schaffen, um diese Dynamiken zu reflektieren. **Single stories' sichtbar machen, Dominanz reflektieren, zum Perspektivwechsel einladen**. Welche single story steckt hinter dem Begriff „Entdeckung Amerikas“? Warum sehen wir oft nicht, was im Hintergrund verhandelt wird - und wie können wir es sehen lernen? Wir schaffen Irritationen, um durch Perspektivwechsel mehr in den Blick zu bekommen, wir unterstützen, einen Blick für unbewusste Dominanz zu bekommen. Dabei gilt es immer wieder, Dinge zu hinterfragen, die wir für normal halten. Was braucht es, um in Frage zu stellen, womit wir aufgewachsen sind, was uns als selbstverständlich vermittelt wurden?



WENN NORMAL NICHT MEHR NORMAL IST...

Typisch für die Lernprozesse, die bei Anti-Bias angestoßen werden, sind Gefühle von Verunsicherung und Verwirrung. Das gehört dazu, wenn dominante Lesarten von Realität in Frage gestellt werden. Die Frage: „Wenn das nicht stimmt, was ist dann wirklich wahr?“ verunsichert. Und darauf gibt es keine leichte Antwort. Anti-Bias ist wie eine Reise. Für ein gleichberechtigtes Miteinander ist wichtig, dass wir uns für marginalisierte Perspektiven öffnen, erforschen, was Strukturen von Dominanz mit unserer Wahrnehmung gemacht haben. Haltung ist wichtiger als Methoden. Worum es uns bei der Anti-Bias-Arbeit geht, sind nicht die Methoden als solche. Die Übungen sind Türöffner, schaffen Möglichkeiten ins Gespräch zu kommen, Prozesse anzustoßen zu Themen, die sonst nur schwer zu berühren sind: erkennen, wie ich Teil bin von Ungleichverhältnissen, mich hinterfragen mit meinen Werten und Normen und meinem Mitspielen in Systemen von Dominanz. Dabei stehen politische Analysen und soziopsychologische Prozesse in enger Verbindung.

Anti-Bias möchte Räume schaffen, um eigene Erfahrungen zu teilen, Überzeugungen zu hinterfragen und neue Verhaltensweisen auszuprobieren. Voraussetzung ist eine wertschätzende Atmosphäre in der Gruppe mit Platz für neue Erkenntnisse und auch für Konflikte. Konflikte können ein wertvoller Teil der Anti-Bias-Arbeit sein, wenn sie angesprochen werden und wir sie ohne zu beschuldigen, als Lerngelegenheiten nutzen. Dabei muss darauf geachtet werden, dass nicht Dominierende auf Kosten von Dominierten lernen. Widerstände sowie Schuld- und Schamgefühle sind Teil von Lernprozessen und müssen achtsam begleitet werden. Pädagogische Arbeit kann politische Bewegungen nicht ersetzen – doch die Trainingsarbeit zielt auf eine Transformation hin zum Abbau von Diskriminierung. Anti-Bias beinhaltet politische Positionierung für Schritte zum Abbau von Machtasymmetrien und Diskriminierungen auf allen Ebenen der Gesellschaft.



FISHBOWL-QUESTIONS

Neben der Möglichkeit mit einer Frage in die Fishbowl zu gehen, gab es zusätzlich die Option, eine Frage ganz anonym über Padlet zu stellen. Fragen:

Wie differenziert muss oder sollte unser Umgang mit Sprache sein?

Wie schafft man es, Personen oder Institutionen mit der Einstellung „Mit dem Thema haben wir nichts zu tun!“ vom Gegenteil zu überzeugen und zum Umdenken anzuregen?

Welche Handlungsoptionen habe ich diskriminierenden Anforderungen (Angabe zu Teilnehmenden mit Migrationshintergrund etc.) bei der Berichterstattung an Behörden gegenüberzutreten?

Wie kann man in einem Team eine einheitliche Einstellung schaffen um den Anti-Bias-Ansatz in der pädagogischen Arbeit umzusetzen?

Wie ist die Korrelation zwischen Steigerung zur Gewaltbereitschaft und politischer Einstellung zu erklären?

Was hindert uns, eine diverse Gesellschaft, als Chance wahrzunehmen?

Was können wir über einzelne Angebote/Veranstaltungen hinaus tun, um mehr Bewusstsein zu schaffen?

Wie schaffen wir eine vorurteilsbewusste Haltung kontinuierlich und in großer Fläche?

Wie machen wir Selbstreflexion selbstverständlich? Wie schaffen wir bewusstes Reflektieren von Vorurteilen (ohne zu verurteilen)?

Wie können machtkritische und vorurteilsbewusste Ansätze in den Institutionen verankert werden?

Wie gelingt es von der Kategorisierung nicht zur Stereotypisierung zu gelangen?

5. WORKSHOPS

WORKSHOP: KRITISCHE AUS- EINANDERSETZUNG MIT METHODEN DER ANTI-BIAS ARBEIT

BIROL MERTOL UND DANA MEYER



Seit 2019 verfolgt die Fuma Fachstelle Gender & Diversität NRW mit dem Projekt „Digi-Start: Anti-Bias. Digitales Starterkit für die vorurteilsreflektierte Praxis“ das Ziel, mit analogen und digitalen Informations-, Austausch- und Präsentationsformaten die Initiierung eines breiteren Wissens- und Kommunikationsprozesses mit pädagogischen Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe zur Relevanz und Bedeutung einer vorurteilsreflektierten Pädagogik (Anti-Bias) einzuleiten.

Im Rahmen des Projektes entstanden dabei neben zwei Erklärvideos, Statement-Videos, Postern, Transferfoldern und zwei Prezi-Präsentationen zu Inhalten des Anti-Bias-Ansatzes auch zwei Praxismethoden für die Kinder- und Jugendarbeit.

Die eine Methode richtet sich an die Kinder ab ca.6 Jahren und die andere an Jugendliche ab 12 Jahren. Beide greifen wesentliche Ziele und Prinzipien des Anti-Bias auf. Das bedeutet aber auch, dass Methoden niemals „fertig, abgeschlossen oder unhinterfragt nutzbar“ sind. Vielmehr gilt es im Rahmen einer professionalen Anti-Bias-Praxis stets eine kritische Reflexionsebene einzunehmen. In diesem Workshop wurde die Gruppe gemäß der jeweiligen Altersklassen Kinder und Jugendliche aufgeteilt. Unter Anleitung der Workshopreferent*innen haben die Teilnehmenden Methoden aus der Bildungsarbeit mit Kindern im Alter von 6-12 Jahren sowie Jugendliche ab 12 Jahren kritisch reflektiert. Ziel war es, methodische Zugänge als solche mit Blick auf eine diversitätssensible, vorurteilsreflektierte und diskriminierungskritische Haltung hin zu überprüfen. Es wurde schnell klar: Es gibt nicht „DIE“ Anti-Bias-Methoden.

16

17

Vielmehr geht es um die Haltung, die Intentionen und deren zugrundeliegenden Prinzipien, mit denen sie angewandt werden. Zu letzteren gehören u.a. eine erfahrungsbasierte Annäherung, das Verbinden kognitiver wie affektiver Wahrnehmungen, Multiperspektivität und ein dialogisches Lernen. Ferner lernten die Teilnehmenden auch den sogenannten Dreiklang zwischen kritischer Selbstreflexion, Austausch und Erarbeitung/ Erprobung neuer Handlungsperspektiven als Fundament für Methodenkonzeptionen und -abläufe kennen. Nach der Erarbeitung dieser fachlichen Grundlagen hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit selbst aktiv zu werden: Anhand eines Leitfadens mit hilfreichen Fragestellungen für eine kritische Methodenreflexion sowie den vorhergegangenen Diskussionen, erprobten die Teilnehmenden ihre neue „kritische Analysebrille“, in dem sie Methoden zum Thema Vielfalt & Vorurteile ordentlich sezierten. Dabei wurden zum Beispiel Barrieren, einseitige Bilder, unsichtbare Botschaften, mögliche Triggerpunkte und vieles mehr in den Blick genommen. Beim „Antesten“

dieser kritischen Analyse fiel allen schnell auf: mit Methoden, Übungen und Spielen können viele unbeabsichtigte und verletzte Botschaften gesendet, Vorurteile reproduziert oder gar Exklusionspraxen ausgelöst werden. Doch Methoden können auch unglaubliche Potenziale entfalten, Räume für Dialog, Reflexion und Handlungsperspektiven eröffnen und auch allen Beteiligten eine Menge Spaß bringen! Wichtig dafür ist jedoch, so die abschließende Erkenntnis der Teilnehmenden, das Methoden, Spiele und Übungen viel reflektierter eingesetzt werden müssen, als es manchmal im pädagogischen Alltag der Fall ist. Dazu gehört u.a., dass Methoden stets vorher erprobt und selbst „durchgespielt“ werden sollten, bevor sie in der Kinder- und Jugendarbeit angewandt werden. Wir müssen uns als Fachkräfte darüber bewusst sein, dass diese Zugänge stets wirkmächtige Werkzeuge sind. Wenn wir das verinnerlicht haben und ihren Einsatz mit einer diversitätssensiblen, diskriminierungskritischen Haltung begegnen, dann leisten wir einen wertvollen Beitrag für eine professionelle Anti-Bias-Haltung.



WORKSHOP: ANTI-BIAS-ANSATZ - PERSPEKTIVEN FÜR KITA, GRUNDSCHULE UND GANZTAG

MIRIAM WEILBRENNER, ELLEN BRINGS & NIDHA KOCHUKANDATHIL



18

Der »Workshop 2« widmete sich der praxisorientierten Auseinandersetzung mit dem Anti-Bias-Ansatz in der Kita, Grundschule und dem Ganzttag. Dabei sollten sich die Teilnehmer*innen zunächst mit den eigenen Erfahrungen und Bildern auseinandersetzen und zudem ihren beruflichen Alltag und ihre Bildungsansätze in den Blick nehmen und kritisch hinterfragen. Darüber hinaus wurde der Bezug zu den Bildungsgrundsätzen in NRW hergestellt. Der Workshop sollte neben der Reflexion von eigenen Normalitätsbildern auch dazu anregen, die eigene Praxis zu beleuchten und auf Schief lagen aufmerksam zu werden.

Zum Einstieg wurde ein sogenanntes „Speeddating“ mit der*den Sitznachbar*in zu folgenden drei Fragen durchgeführt:

- A) Über welche Privilegien verfüge ich in der Gesellschaft? Was macht das mit mir?
- B) Was löst die Aussage bei mir aus: „Bei uns in der Einrichtung spielen Hauttöne, Geschlecht, Herkunft etc. keine Rolle“?
- C) Welche Erfahrungen hast du mit Vorurteilen in

deiner Praxis?

Im Anschluss folgte eine kurze Präsentation zum „Bild des Kindes“, dem Bildungsverständnis, den Bildungsgrundsätzen NRW, sowie eine Erläuterung der vier Anti-Bias-Ziele für die Arbeit mit Kindern. Zunächst wurde der Bildungsbegriff in der Frühen Kindheit betrachtet und auf die Persönlichkeitsentwicklung des Kindes geschaut. Man geht davon aus, dass das Kind von Geburt an mit Basiskompetenzen ausgestattet ist, die ihm eine Auseinandersetzung mit der Umwelt ermöglichen. Durch ihr Explorationsverhalten wenden sich Kinder ihrer Umwelt, Personen und Gegenständen zu und setzen sich in Beziehung zu ihnen. Sie interagieren und erforschen ihren Lebensraum und entwerfen Hypothesen über die Welt. Diese Hypothesen werden durch weitere Erfahrungen überprüft, korrigiert, weiterentwickelt und mit subjektiven Bedeutungen versehen.

Mit den Bildungsgrundsätzen NRW für Kinder von 0 bis 10 Jahren sollen pädagogische Fach- und Lehrkräfte im Elementar- und Primarbereich bei ihrer täglichen Arbeit begleitet und unterstützt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei die Kinder mit ihrer einzigartigen Individualität.

19

Es werden **10 Bildungsbereiche** beschrieben, die für die Entwicklung des Kindes und seiner Persönlichkeit von großer Bedeutung sind:

1. Bewegung
2. Körper, Gesundheit und Ernährung
3. Sprache und Kommunikation
4. Soziale und (inter-) kulturelle Bildung
5. Musisch-ästhetische Bildung
6. Religion und Ethik
7. Mathematische Bildung
8. Naturwissenschaftliche Bildung
9. Ökologische Bildung
10. Medien

Als Ergänzung zu den beiden Vorträgen der Fachveranstaltung, wurden zudem auch die vier Ziele des Anti-Bias-Ansatzes für die Arbeit mit den Kindern kurz erläutert. Diese bauen sowohl aufeinander auf und stärken sich wechselseitig:

Ziel 1:

Ich-Identität und Bezugsgruppenidentität stärken

Ziel 2:

Erfahrung mit Vielfalt ermöglichen

Ziel 3:

Kritisches Denken über Vorurteile und Diskriminierung anregen

Ziel 4:

Zu Widerstand gegen Vorurteile und Diskriminierung ermutigen



Erwachsene sind somit aufgefordert, jedes Kind in seiner Identität und in seinem Selbstvertrauen zu stärken. Kinder sollen ermutigt werden, Vielfalt als spannende Normalität zu betrachten, sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede wahrzunehmen. Daher ist es umso wichtiger Kinder zum kritischen Denken über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung anzuregen und sie dabei zu unterstützen, eine Sprache hierfür zu entwickeln. Ihnen sollen zudem Strategien aufgezeigt werden, wie man aktiv gegen Ausgrenzung und Diskriminierung vorgehen kann. Im Mittelpunkt stand nun die Frage, wie sich die Ziele des Anti-Bias-Ansatzes mit den Bildungsgrundsätzen verknüpfen lassen und wie die Umsetzung in der Praxis aussehen kann. Hierzu wurden die Bildungsbereiche Sprache und Kommunikation, Bewegung und Religion näher beleuchtet und jeweils in drei Kleingruppen bearbeitet.

In dieser Workshopphase ging es darum, sich



Weiterführende Links

Bildungsgrundsätze NRW:
<https://www.kita.nrw.de/jugendaemter-traeger/fruehkindliche-bildung>

KIDS aktuell, Infobrief mit Anregungen für eine diskriminierungssensible Praxis:
<https://kids.kinderwelten.net/de/Publikationen/#kidsaktuell>

Buchempfehlung einer Teilnehmerin:
<https://wortenundmeer.net/product/sannik-bendehler-scham-umarmen>

mit einem Fallbeispiel oder Anschauungsmaterial kritisch auseinanderzusetzen und dieses entlang folgender drei Fragen zu bearbeiten und in der Kleingruppe zu diskutieren:

- 1) Welche Botschaften ziehen die Kinder aus der Einrichtung daraus?
- 2) Was bedeutet dies für die Identitätsbildung der Kinder (Selbst- und Weltbild)?
- 3) Wie können Handlungsstrategien für eine vorurteilsreflektierte Praxis entwickelt werden?

Die Ergebnisse wurden u.a. auf Flipcharts festgehalten und in der Gruppe diskutiert. Die Teilnehmer*innen waren sich einig, dass es wichtig ist, die eigene Praxis und das eigene Verhalten auf Einseitigkeiten und die damit einhergehende Ausgrenzung zu überprüfen und kritisch

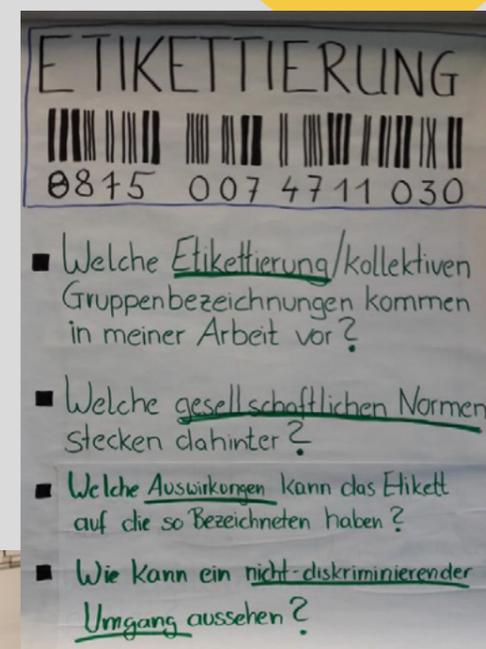
zu hinterfragen. Welche Botschaften werden beispielsweise vermittelt, wenn Kinder mit ihren Lebenswelten in den Büchern der Einrichtung nicht vorkommen? Warum werden bestimmte religiöse Feste in der Einrichtung groß zelebriert und andere finden wiederum keinen Platz? Welche Kinder schließe ich mit bestimmten Bewegungsspielen bereits von vorn herein aus? Und bin ich mir dessen bewusst, dass ich mit dem Gebrauch bestimmter Begriffe, Bilder und Zuschreibungen Kinder Schmerzen zufügen kann? Die vielfaltsbewusste und diskriminierungssensible Arbeit mit Kindern in Kitas, Schulen und im Ganztags sind daher eine unumgängliche Aufgabe einer jeden pädagogischen Fach- und Lehrkraft.



WORKSHOP: MIT DEM ANTI-BIAS-ANSATZ INTERSEKTIONALE PERSPEKTIVEN IN DER JUGENDARBEIT ENTWICKELN

NELE KONTZI

Im Workshop wird zu einem erfahrungsorientierten Austausch und Reflexion der pädagogischen Arbeit und Einblicke in die Praxis eingeladen. Wir erkunden, wie Begriffe und Sprache die eigenen Einrichtungen prägen und fragen, welche Auswirkungen diese auf jeweils Bezeichneten haben können. Ziel ist es, dieses Spannungsverhältnis genauer zu erkunden. Im Fokus steht hier eine intersektionale Perspektive, die verschiedene Ausgrenzungsformen in den Blick nimmt.



Etikettierungs-Übungen

Die TN tauschen sich über Etikettierungen /Gruppenbezeichnungen in ihrem Arbeitsfeld aus und reflektieren die Normen, die dahinter stehen. Sie erkunden die Auswirkungen auf die jeweils Bezeichneten und erarbeiten mögliche Alternativen.



Der vorurteilsbewusste Blick leistet einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit

Durch Wertschätzung der vorhandenen Heterogenität in Bezug auf alle Facetten von Identität
 → Auseinandersetzung mit Verschiedenheit

Inklusion, Diversität, Identität

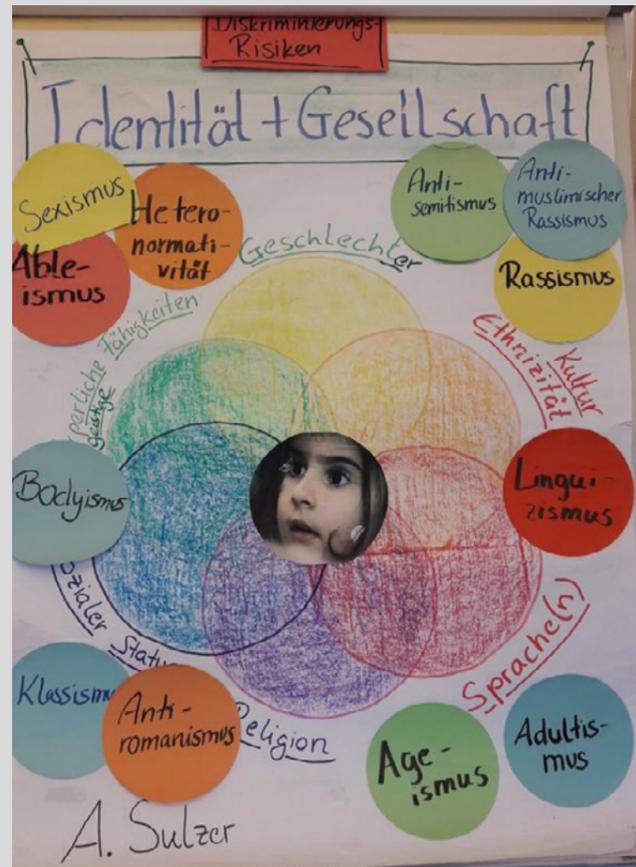
Inklusive Bildung berücksichtigt alle Identitätsmerkmale, die Menschen ausmachen und voneinander unterscheiden und die ihre Bildungs- und Lebenschancen beeinflussen und eventuell beeinträchtigen.

Identität eines Menschen setzt sich zusammen aus

- individuellen Eigenheiten
- und sozialen Identitäten (Bezugsgruppen-Zugehörigkeiten)

In das Selbstbild von Menschen geht immer auch ein, wie sie von anderen gesehen werden.

Die Identitätsentwicklung beginnt mit der Geburt. Durch gesellschaftliche Machtverhältnisse sind Menschen unterschiedlichen **Diskriminierungsrisiken** ausgesetzt.

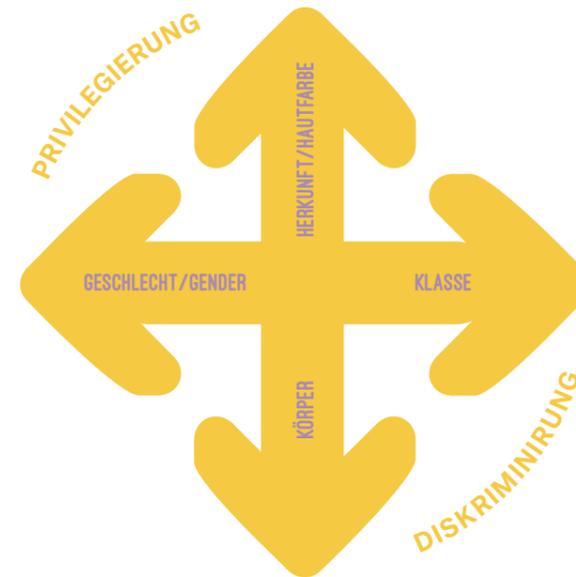


Begriff der **Intersektionalität** wurde im rechtswissenschaftlichen Kontext geprägt (Kimberlé Crenshaw 1998) = Metapher, mit der veranschaulicht wird, dass sich Diskriminierung schwarzer Frauen nicht einfach aus Addition von sex, race, class erklärt.

- **Achsen** (axes) sozialer Ungleichheit sind mit spezifischen Betroffenheiten verbunden. Fälle werden entweder unter Aspekt des „Frauseins“ oder des „Schwarzseins“ behandelt.
- **Bild der Straßenkreuzung / „intersectionality“:** Entlang dieser Überkreuzungen verlaufen Privilegierungen oder Diskriminierungen. Untersuchungsobjekt sind nicht Mechanismen der Segregation, sondern deren (identitätspolitische) Effekte.

INTERSEKTIONAL

Kimberlé Crenshaw (schwarze Juristin)



→ soziale & politische Anerkennung und Teilhabe

Intersektionalität richtet den Blick auf das Zusammenwirken und die Interdependenzen von verschiedenen sozialen Kategorien bzw. Differenzkonstruktionen (Geschlecht, „race“/Ethnizität, Klasse, Körper, ...) und von damit zusammenhängenden **Ungleichheits- und Machtverhältnissen** und die **Effekte und Folgen** dieses Zusammenwirkens.

Spannungsfeld Sozialer Arbeit im Kontext von Differenz und Ungleichheit:

- Einerseits: Aufgabe, sich sozialer Ungleichheit zu stellen und zu mehr sozialer Gerechtigkeit beizutragen
- Andererseits: ist in gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsverhältnisse involviert und ist an Differenzkonstruktionen beteiligt
- Unterscheiden / Differenz-Herstellen ist konstituierendes Merkmal Sozialer Arbeit
- Gegensatzpaar Normalität und Abweichung
 → Soziale Arbeit als Normierungs- und Normalisierungsmacht

Gefahr der Reproduktion von vorherrschenden Deutungs- und Handlungsmustern – der Grenzziehung, Kategorisierung, Normalisierung, Othering

aber auch:

- **Möglichkeiten und Perspektiven der Kritik, des Empowerment und Eingreifen in Verhältnisse** kann beides enthalten:
 → Elemente der Reproduktion als auch die des Widerstands und der Veränderung
 → Es besteht die ‚doppelte Möglichkeit‘ zu handeln (Holzkamp 1983) auch im pädagogischen Kontext!

SPANNUNGSFELDER

in der Sozialen Arbeit

Sozialen Ungleichheiten begegnen

involviert in gesellschaftl. Machtverhältnisse



zur Bildungsgerechtigkeit beitragen

an Differenzkonstruktion beteiligt



IN KOOPERATION MIT



FUMA FACHSTELLE GENDER & DIVERSITÄT NRW
LIMBECKER PLATZ 7
45127 ESSEN

WWW.GENDER-NRW.DE
WWW.FACEBOOK.COM/FUMAFACHSTELLELEGENDER

MAIL: FACHSTELLE@GENDER-NRW.DE
TEL.: 0201/1850880

GEFÖRDERT VOM

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

