

Fair in der Kita

Antidiskriminierungs-
pädagogik für ErzieherInnen



Grundlagen und Tipps zur Vertiefung
von Heike Fritzsche & Ulrich Schuster

Einleitung

Unsere Gesellschaft wird zunehmend vielfältiger. Das bedeutet, dass immer mehr Kinder und Eltern eine Migrationsgeschichte haben, dass die sprachliche Vielfalt wächst, dass Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen zunehmend am öffentlichen Leben teilhaben, dass es sehr unterschiedliche soziale Herkunftsmilieus gibt oder dass sich die Familien- und Lebensformen pluralisieren.

Diese wachsende Heterogenität spiegelt sich auch in den Anforderungen in der Kita, in der Grundschule und im Hort wider. Diese Einrichtungen sind keine reinen Aufbewahrungs- und Betreuungsanstalten, sie sind soziale Lernorte. Kinder machen hier völlig neue Erfahrungen, auch was den Umgang mit Unterschiedlichkeit betrifft. Schon früh lernen sie, die verschiedenen Merkmale von Menschen wahrzunehmen und in Kategorien einzuordnen, z. B. das Geschlecht, die Hautfarbe, Kultur oder Religion. Dabei werden die Grundlagen für den Umgang mit diesen sozialen, geschlechtlichen, ethnischen und körperlichen Unterschieden gelegt.

Pädagoginnen und Pädagogen stehen dabei vor der verantwortungsvollen Aufgabe, allen Kindern positive Bildungserfahrungen zu ermöglichen. Jedes Kind muss Teil haben können und tatsächliche Chancengleichheit erfahren, egal ob Junge oder Mädchen, ob mit Migrationshintergrund, mit einer Behinderung oder aus sozial benachteiligten Familien. Erzieherinnen und Erzieher sind hierbei die Schlüsselpersonen in der Kita: Sie müssen erkennen, wenn ein Kind benachteiligt oder ausgeschlossen wird. Und sie sollen eindeutig Position dagegen beziehen, denn Ausgrenzungen und Benachteiligungen hemmen Bildungsprozesse und Entwicklungspotenziale der Kinder.

Die zunehmende kulturelle und soziale Vielfalt von Kindergruppen stellt hohe Anforderungen an die Kompetenz von PädagogInnen¹. Nicht immer ist es einfach, Ausgrenzungen zu erkennen und zu verhindern. Schwierig wird es oft schon, wenn anderes Aussehen, Reden oder Bewegen von Menschen durch Kinder zur Sprache kommt. Aber gerade dann sind es die Werturteile und alltäglichen Handlungen von Erwachsenen, die in einem besonderen Maße mit darüber entscheiden, was für Kinder als angemessenes Verhalten im sozialen und gesellschaftlichen Leben gilt. Deshalb braucht es PädagogInnen, die Unterschiede wahrnehmen, sie gleichzeitig aber ohne Vorurteile thematisieren können und somit Benachteiligungserfahrungen vorbeugen.

Die Fortbildung Fair in Kita vermittelt die Grundlagen einer Pädagogik der Antidiskriminierung. Schon das sperrige Wort »Antidiskriminierung« zeigt, dass in den Veranstaltungen Inhalte angesprochen und Begriffe verwendet werden, die nicht immer bekannt und vielfach nicht einfach zu verstehen sind. Diese Broschüre bietet deshalb die Möglichkeit, noch einmal nachzulesen. Sie versammelt grundlegende Themen, Begriffe und ihre Definitionen und gibt darüber hinaus praktische Tipps, wo bei Interesse weitere Informationen erhältlich sind.

¹ In dieser Broschüre verwenden wir eine geschlechtergerechte Sprache, sprechen also von PädagogInnen oder schreiben »jedeR«. Die explizite Nennung von Frauen und Männern oder das große I bilden Wirklichkeit gerechter ab und holen Frauen sichtbar an die sprachliche Oberfläche. Gleichzeitig eröffnet eine solche Sprache neue Vorstellungshorizonte, was für Männer oder Frauen möglich ist, z. B. Soldatin, Kanzlerin oder Kindergärtner zu werden.



Inhaltsverzeichnis

1 DISKRIMINIERUNG UND GESELLSCHAFT-FORMEN, ERSCHEINUNGSWEISEN UND EBENEN VON BENACHTEILIGUNG – 4

- Was ist eigentlich Diskriminierung?
- Mechanismus von Diskriminierung: Unterscheiden – abwerten – schlechter behandeln
- Das hab' ich doch nicht so gemeint – Motive von Diskriminierung
 - a) bewusste Diskriminierung
 - b) unbewusste Diskriminierung
- Wie sich Diskriminierung äußert: Diskriminierungsformen
 - a) direkte Diskriminierung
 - b) indirekte Diskriminierung
- Ausnahmen
- Ebenen von Diskriminierung
 - a) JedeR ist verantwortlich – Individuelle Ebene
 - b) Unsichtbare Barrieren – Institutionell-strukturelle Ebene
 - c) Bilder von den Anderen – Ideologische Ebene
- Gesellschaft verstehen: Diskriminierung ist komplex
- Zwei Seiten einer Medaille: Privilegien und Diskriminierung
- Einmal Opfer, immer Opfer?

2 MEHR ALS EIN VORURTEIL – GESELLSCHAFTLICHE UNGLEICHHEIT ALS GRUNDLAGE VON DISKRIMINIERUNG – 12

- Von der Selbsterfahrung: Warum hat jederR Vorurteile?
- Wie kommen die Vorurteile zu uns? Der Einfluss unserer sozialen Umwelt
- Mehr als ein Vorurteil: Ideologien der Ungleichheit
- Funktionen von Ungleichheitsideologien
- Sprache der Ungleichheit

- Warum Ungleichbehandlung so normal erscheint
- Was kann ich tun? Auf den Standpunkt kommt es an

3 WO STEHE ICH? ZUR ROLLE VON ERZIEHERINNEN – 19

- Chancengleichheit fördern – Neue Herausforderungen für die pädagogische Praxis
- Nur ein bisschen basteln? Ein neues Berufsbild der ErzieherIn
- Chancen und Schwierigkeiten für Veränderungen
- Wo stehe ich als ErzieherIn? Der Einfluss der eigenen Prägungen
- Reflexionsfähigkeit ist Professionalität

4 KLEINE KINDER, KEINE VORURTEILE? WAS KINDER ÜBER UNTERSCHIEDE WISSEN – 23

- Vor-Vorurteile bei kleinen Kindern
- Entwicklung im kindlichen Sozialverhalten und Vor-Vorurteile
- Konsequenzen für ErzieherInnen
- Literatur zum Weiterlesen

5 SICHTBAR ANDERS? RASSISMUS UND ANTI-RASSISMUS IN DER KITA – 26

- Was ist eigentlich Rassismus?
- Die Ausgrenzungspraxis von Rassismus
- Durchsetzungsmacht und Rassismus
- Rassismus in der Kita
- Der Umgang mit Vielfalt in der Kita
- Checkliste für eine antirassistische Kita-Praxis und die Bewertung von Spielen und anderen pädagogischen Materialien
- Kinderbücher- und Materialtipps
- Literaturtipps zum Weiterlesen

6 ARM VON ANFANG AN. SOZIALER STATUS UND DISKRIMINIERUNG – 33

- Mehr als wenig Geld: Was Armut bedeutet
- Selber schuld? Die Abwertung von sozialen Lebenslagen
- Was bedeutet Armut für Kinder?
- Armut als objektives Entwicklungsrisiko
- Eingriffsmöglichkeiten, Eingriffsschwierigkeiten
- Kinderbücher
- Literaturtipps zum Weiterlesen

7 TYPISCH MÄDCHEN, TYPISCH JUNGE? – GESCHLECHT UND DISKRIMINIERUNG IN DER KITA – 37

- (Wie) wird es ein Mädchen oder ein Junge?
- Geschlechterrollen: Was heißt es, Frau oder Mann zu sein?
- Geschlechterverhältnisse
- Selbstreflexion: Was hat das alles mit mir zu tun?
- Entwicklungsstufen: Wie Kinder zu Mädchen und Jungen werden
- Diskriminierung: Was schränkt Mädchen und Jungen ein?
- Beispiel: Berufe in Bilderbüchern
- Was tun? Die eigene Analyse- und Handlungskompetenz erweitern
- Beobachtung und Veränderung des Alltags
- Leitfragen zur Selbst- und Praxisreflexion
- Ein Beispiel einer Checkliste zur Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit in Kinderbüchern
- Kinderbücher
- Literaturtipps zum Weiterlesen

8 GANZ NORMAL ANDERS – REGENBOGEN-FAMILIEN – 47

- Mythen und Fakten über Regenbogenfamilien
- Homosexualität – (k)ein Thema in der Kita?
- Was tun? Die eigene Analyse- und Handlungskompetenz erweitern
- Checkliste Umgang mit Regenbogenfamilien in der Einrichtung

- Kinderbücher
- Literaturtipps zum Weiterlesen

9 BEHINDERT SEIN – BEHINDERT WERDEN. DISKRIMINIERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG – 52

- Was ist Behinderung?
- Nicht mein Rollstuhl ist zu breit, sondern die Tür ist zu schmal
- Barrierefreiheit
- barrierefreie Kommunikation
- Miteinander spielen, voneinander lernen. Pädagogische Konzepte im Umgang mit Behinderung
- Integrationspädagogik
- Inklusionspädagogik
- Inklusion als Menschenrecht: Voraussetzungen für Nicht-Aussonderung
- Was tun?
- Das eigene Integrationsverständnis überdenken
- Wissen sammeln
- Mit Unterschieden umgehen
- Kinderbücher
- Literaturtipps zum Weiterlesen

10 WAS KÖNNEN SIE TUN? – LEITFADEN ANTIDISKRIMINIERUNGS-PÄDAGOGIK FÜR DIE KITA – 61

- Grundsätze einer Pädagogik der Antidiskriminierung
- Der Umgang mit Unterschieden
- Antidiskriminierungspädagogik in der Kita
- Grundsätze zum Umgang mit diskriminierendem Ausgrenzungsverhalten von Kindern
- Spurensuche – ein Blick in die eigene Einrichtung
- Checkpunkte und Maßnahmen für eine diskriminierungsfreie Einrichtung

11 LITERATUR ZUR VERTIEFUNG – 67



1 Diskriminierung und Gesellschaft – Formen, Erscheinungsweisen und Ebenen von Benachteiligung

Die Bezirksleiterin einer Bekleidungskette weist ihre MitarbeiterInnen an, von »ethnischen Minderheiten und Schwarzen« keine Kreditkarten anzunehmen. Sie begründet dies mit der angeblich hohen Missbrauchsquote durch diese Kundschaft.

Eine Erzieherin erzählt bei der Weihnachtsfeier im Kreis ihrer Kolleginnen Polenwitze.

Eine Auszubildende beschwert sich beim Abteilungsleiter ihrer Firma, dass sie ständig für das ganze Büro Kaffee kochen muss. Er reagiert mit einem »freundschaftlichen« Klaps auf den Po und entgegnet: »Was bist du denn so zickig, Mädchen, sei doch mal ein bisschen nett zu den Kollegen! Oder hast du Frust, weil du am Wochenende keinen in der Disko abgekriegt hast?«

Der Betreiber einer Ponyreitbahn im Zoo lässt ein 7-jähriges Mädchen mit Down-Syndrom nicht reiten, weil sie behindert sei. Auch die Proteste der Mutter, dass die Tochter regelmäßig reitet und keine besondere Gefahr besteht, ändern seine Haltung nicht.

Eine Ingenieurin für Anlagentechnik erfährt, dass ihr männlicher Kollege 20 % mehr Lohn erhält, bei gleicher Qualifikation und gleich langer Betriebszugehörigkeit.²

Ist das schon Diskriminierung? Die Frage, was Diskriminierung eigentlich ist, ist nicht so leicht zu beantworten. In den oben beschriebenen Vorfällen werden Menschen ungleich behandelt. Aber werden Sie deshalb auch schon diskriminiert? Diskriminierung kurz, eindeutig und abschließend zu definieren ist schwierig, weil sie sich in einem weiten Spannungsfeld von Benachteiligung, Vorurteilen, Privilegien, gesellschaftlicher Chancenungleichheit und der persönlicher Sensibilität der Beteiligten bewegt.

Die hier beschriebenen Erfahrungen und Fälle zeigen, dass Diskriminierung und Ausgrenzung in ganz unterschiedlichen Formen und mit ganz verschiedenen Auswirkungen für die Betroffenen vorkommen. Wichtig ist zunächst, sich klarzumachen: Diskriminierungen kommen vor, hier und heute und sie betreffen uns alle. Wenn wir über Diskrimi-

nierung reden, sprechen wir nicht über ein Randgruppenthema. Jeder und jede von uns kann betroffen sein: Wir alle werden einmal alt, wir können krank oder behindert werden, üben vielleicht eine Religion aus, haben ein Geschlecht usw. Diskriminierung ist also kein Minderheitenproblem. Es ist außerdem für uns alle relevant, weil wir uns täglich in Umgebungen bewegen, in denen es zu Diskriminierungen kommen kann. Viele Diskriminierungserfahrungen werden weniger in Extremsituationen gemacht, sondern passieren dort, wo Menschen ihren Alltag leben: Bei der Arbeit oder der Suche danach, beim Einkaufen, bei der Wohnungssuche, auf Behörden und Ämtern, beim Abschluss von Verträgen, beim Besuch einer Diskothek oder in der Schule.

WAS IST EIGENTLICH DISKRIMINIERUNG?

Wir leben in einer Gesellschaft, die nicht frei von Benachteiligungen und Ausschlüssen ist. Doch es löst oft Unbehagen aus, dabei von Diskriminierung zu sprechen. Die bloße Verwendung des Begriffs »Diskriminierung« hat für viele einen deutlich negativen Beigeschmack. Er wird als Vorwurf aufgefasst und deshalb meist reflexhaft abgewehrt: »Diskriminierung? Nein, das gibt es bei uns nicht!«. »Benachteiligung«, »Chancenungleichheit« oder »Ungleichbehandlung« hingegen sind weniger aggressiv klingende Begriffe, mit denen Missstände benannt werden können und die den Einstieg in die Thematik erleichtern können. Wann aber sprechen wir eigentlich von Diskriminierung?

Diskriminieren (lat. *discriminare*) heißt im Wortlaut zunächst nicht mehr als »trennen« oder »unterscheiden«. Jeder Diskriminierung liegt also zunächst eine Unterscheidung zu Grunde. Betrifft diese Unterscheidung Menschen oder Gruppen, ist sie oft nicht neutral. Ein Teil der Unterscheidung scheint dabei besser, erstrebenswerter, schöner, nützlicher zu sein: Gesund ist besser als behindert, jung ist besser als alt, Weiß ist besser als Schwarz, deutsche Muttersprache ist besser als Arabische usw. Die Unterscheidung wird also oft mit einer Bewertung und auch Abwertung verbunden. Wenn diese Abwertung zu einer Benachteiligung bestimmter Menschen führt, dann wird sie zur Diskriminierung.

² Die Beispiele stammen aus der Beratungspraxis und der Arbeit des Antidiskriminierungsbüros Sachsen.

SCHWARZ/WEISS

Die Benennung von Menschen als Schwarze Deutsche oder Weiße bedeutet nicht, dass schwarz und weiß zwei Hautfarben sind. Schwarz oder Weiß (jeweils mit Großbuchstaben beginnend) ist die Selbstbezeichnung von Menschen, die damit historisch entstandene Unterscheidungen, soziale Zuschreibungen und gesellschaftliche Machtverhältnisse, nicht aber biologische Eigenschaften, sichtbar machen wollen. Viele antirassistische AktivistInnen in Deutschland meinen mit dem Begriff »Schwarz« also nicht ein farbgebendes Adjektiv für Hautfarben, sondern bezeichnen mit »Schwarz« Menschen, die Rassismuserfahrungen gemacht haben. Weil nicht nur dunkle, sondern auch helle Hautfarben ein großes Spektrum an Tönen und Schattierungen haben, lehnen Schwarze Menschen auch den Begriff »Farbige« ab. Ein anderer Begriff der Selbstbezeichnung ist »People of Colour«.³

MECHANISMUS VON DISKRIMINIERUNG: UNTERSCHIEDEN – ABWERTEN – SCHLECHTER BEHANDELN

Es handelt sich also immer dann um eine Diskriminierung, wenn eine Person schlechter als andere behandelt wird, weil sie ein bestimmtes Merkmal hat oder einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird. Für diese ungleiche, ausgrenzende und benachteiligende Behandlung gibt es keinen sachlichen Grund. Solche gruppenspezifischen Merkmale können beispielsweise die Herkunft, die Sprache oder Hautfarben, das Alter, die sexuelle Orientierung, das Geschlecht, die religiöse Überzeugung oder die Behinderung einer Person sein. Dabei handelt es sich oft um zahlenmäßige Minderheiten, aber nicht ausschließlich, wie Beispiele von Alterdiskriminierung oder Benachteiligungen von Frauen zeigen.

Nicht jede unfaire Behandlung ist also gleich eine Diskriminierung. Benachteiligungen als soziale Diskriminierungen knüpfen an ein Merkmal an, das gesellschaftlich bedeutsam ist und in einem komplexen Macht- und Unterdrückungszusammenhang steht, z. B. mit Rassismus oder Homophobie.

Diskriminierung bedeutet zum einen den Ausschluss von materiellen Ressourcen, z. B. die durchschnittlich niedrigeren Einkommen von Frauen gegenüber Männern oder die geringe Bezahlung von Menschen mit Behinderungen in so genannten Behindertenwerkstätten. Zum anderen bedeutet es auch den Ausschluss von politischer sowie gesellschaftlicher Teilhabe, z. B. wenn Ausländer kein kommunales Wahlrecht haben, auch wenn sie seit vielen Jahren in einer Stadt leben oder wenn Kinder nicht an Trai-

ningsfahrten ihres Sportvereins teilnehmen können, weil es sich die Eltern nicht leisten können. Und schließlich handelt es sich um Diskriminierung auch, wenn Menschen Anerkennung, Respekt, Interesse verweigert werden, weil sie ein bestimmtes Merkmal haben, z. B. durch Beleidigungen, wenn lesbische oder schwule Lebensweisen als nicht »normal« gelten. Als sehr extreme Formen fallen auch körperliche, aber auch psychische oder verbale Gewalt unter den Diskriminierungsbegriff.

DAS HAB' ICH DOCH NICHT SO GEMEINT – MOTIVE VON DISKRIMINIERUNG

a) BEWUSSTE DISKRIMINIERUNG

Diskriminierungen können absichtlich und gewollt passieren, also mit dem Willen und in dem Bewusstsein, andere auszugrenzen und zu verletzen. Das kann eine schwulenfeindliche Beschimpfung durch Mitschülerinnen sein oder auch offene Beleidigungen, Anfeindungen und Gewalt gegen Gruppen oder Einzelpersonen. Es kann ebenso sehr bewusst geschehen, dass eine Frau von einer Personalleiterin nicht eingestellt wird, weil sie allein erziehend ist oder dass ein Hausverwalter einer nicht-deutschen Familie die Wohnung nicht vermietet, weil er »Ausländer« nicht leiden kann.

Die Interessenlagen der Diskriminierenden sind hierbei vielschichtig: Menschen handeln aus Eigennutz, wollen Vorteile erlangen, Ihre Interessen durchsetzen, lassen ihren Vorurteilen und negativen Gefühlen freien Lauf oder sie wollen sich besser und überlegen gegenüber anderen fühlen.

b) UNBEWUSSTE DISKRIMINIERUNG

In vielen Fällen erfolgen Benachteiligungen und Ausschlüsse auch unbewusst, sind nicht beabsichtigt und werden gar nicht als solche wahrgenommen. Diskriminierung muss also nicht notwendig mit einer nachweisbaren Schuld oder vorsätzlichem Handeln von Einzelpersonen einhergehen. Unbewusste Diskriminierungen sind zum Beispiel sprachliche Ausdrücke, die man unbedacht verwendet, weil man es schon immer so gesagt hat, den negativen Bedeutungszusammenhang nicht kennt oder nicht weiß, dass diese Wörter andere herabwürdigen. Sie transportieren Abwertungen und verletzen, auch wenn man sich der negativen Bedeutungen oft nicht bewusst ist, wie z. B. in Ausdrücken wie »Zigeuner« oder »Assi«.

³ vgl. www.derbraunemob.de



»Auch heute assoziieren die meisten Menschen Handlungen wie Stehlen, Betteln und Betrügen oft mit ›Zigeunern‹. Sinti und Roma selbst, von wenigen Ausnahmen abgesehen, empfinden die Bezeichnung ›Zigeuner‹ nicht nur deshalb als diskriminierend, weil sie unter der gleichen Bezeichnung von den Nationalsozialisten verfolgt wurden, sondern auch, weil dieser Begriff diese eingängigen und negativen Klischeevorstellungen und Stereotypen nach sich zieht. [...] Sinti und Roma haben sich selbst – in ihrer eigenen Sprache – nie als ›Zigeuner‹ bezeichnet. Dieses Wort existiert in unserer Sprache, dem Romanes, nicht. Deswegen will ich das Wort ›Zigeuner‹ nicht mehr hören.«⁴

Petra Rosenberg, geschäftsführende Vorsitzende des Landesverbandes deutscher Sinti und Roma Berlin-Brandenburg



Weiterhin stecken unbewusste Benachteiligungen oft in formalen Regelungen, die nicht vorsätzlich beabsichtigen, jemanden auszuschließen, es aber unbewusst dennoch tun. Ein Beispiel wäre das Organisieren einer öffentlichen Veranstaltung, bei der der barrierefreie Zugang für alle Menschen nicht bedacht wird. In diesen Fällen steckt meist kein böser Wille dahinter, sondern unbedachtes Vergessen, Ignorieren oder ein eingeschliffenes Nicht-Mit-Denken von Bedürfnissen, die von den eigenen abweichen. In vielen Fällen unbewusster Diskriminierung sind Benachteiligungen in Strukturen, Regelungen, Gesetzen oder in Routinen von Organisationen eingeschrieben.

Auch wenn Diskriminierungen also unbeabsichtigt und nicht gezielt geplant sind oder wenn sie aus Unwissenheit, Gewohnheit oder Nachlässigkeit passieren, kränken sie doch, grenzen aus und verbauen Möglichkeiten.

Auch hinter Handlungen und Regelungen, von denen es mir nicht bewusst ist, dass sie andere diskriminieren, stehen bestimmte Motivationen. Das sind z. B. das Interesse, den eigenen Fortbestand zu sichern, die eigene Machtpositionen zu verteidigen, Konkurrenz abzuwehren, Geld zu

sparen bzw. eigennützig zu verteilen oder auch die eigene Gruppenzugehörigkeit auf Kosten anderer aufzuwerten.

Die Übergänge von bewusster und unbewusster Diskriminierung sind nicht immer trennscharf zu benennen. Zum Beispiel werden diskriminierende Witze über Menschen mit Behinderung, Frauen, Ausländer oder Lesben und Schwule oft ohne direkte »böse Absicht« erzählt. Kritik an diesen Späßen wird dennoch häufig abgewehrt, auch wenn der diskriminierende Charakter dieser Witze dem/der ErzählerIn bewusst gemacht wird. Schnell wird dann aus einer unbedachten Witzelei ein bewusstes Ignorieren der Würdeverletzung anderer oder das Beharren auf der Machtposition, selbst zu bestimmen, wo »der Spaß aufhört«.

Auch wenn also Diskriminierung unbewusst passiert, bleibt es dennoch Diskriminierung. Das Erkennen von Benachteiligung und Herabwürdigung erfordert einen Perspektivwechsel: Nicht eine böse Absicht ist entscheidend dafür, ob es Diskriminierung sein kann, sondern die Perspektive der Betroffenen ist entscheidend. Diskriminierungen messen sich so an den benachteiligenden Effekten und Wirkungen von Handlungen, Äußerungen oder strukturellen Regelungen.

WIE SICH DISKRIMINIERUNG ÄUSSERT: DISKRIMINIERUNGSFORMEN

Diskriminierungen treten ganz unterschiedlich in Erscheinung: Als unbedachte Witzelei, als sexuelle Belästigung, als offene Benachteiligung bei Wohnungsvermietung oder Jobvergabe, aber auch in Form von subtilen Mechanismen, gesetzlichen Benachteiligungen und mangelnder oder einseitiger Darstellung menschlicher Vielfalt in der Öffentlichkeit.



Anforderungsprofil für Crew-Mitarbeiter für McDonald's Deutschland Inc.

Alter: **mindestens 18**,
wegen Schicht/Nacharbeit; **maximal 35**
Geschlecht: **egal**
Ausbildung: **egal**, gerne auch ohne Ausbildung
Schulbildung: **abgeschlossene Schulausbildung
sollte vorhanden sein!**

a) DIREKTE DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung kann sich einerseits als direkte (unmittelbare) Benachteiligung äußern. Hierbei handelt es sich um offensichtliche Formen von Ungleichbehandlungen, die ausdrücklich wegen eines bestimmten Merkmals erfolgen. Beispiele sind Stellenanzeigen, die sich nur an Männer bzw. Frauen richten oder Menschen eines bestimmten Lebensalters von vornherein ausschließen, ohne dass die konkrete Tätigkeit einen solchen pauschalen Ausschluss rechtfertigt.

⁴ www.netz-gegen-nazis.de/artikel/warum-ich-das-nicht-mehr-hoeren-will-teil-2-zigeuner. Stand: 14. 9. 2009

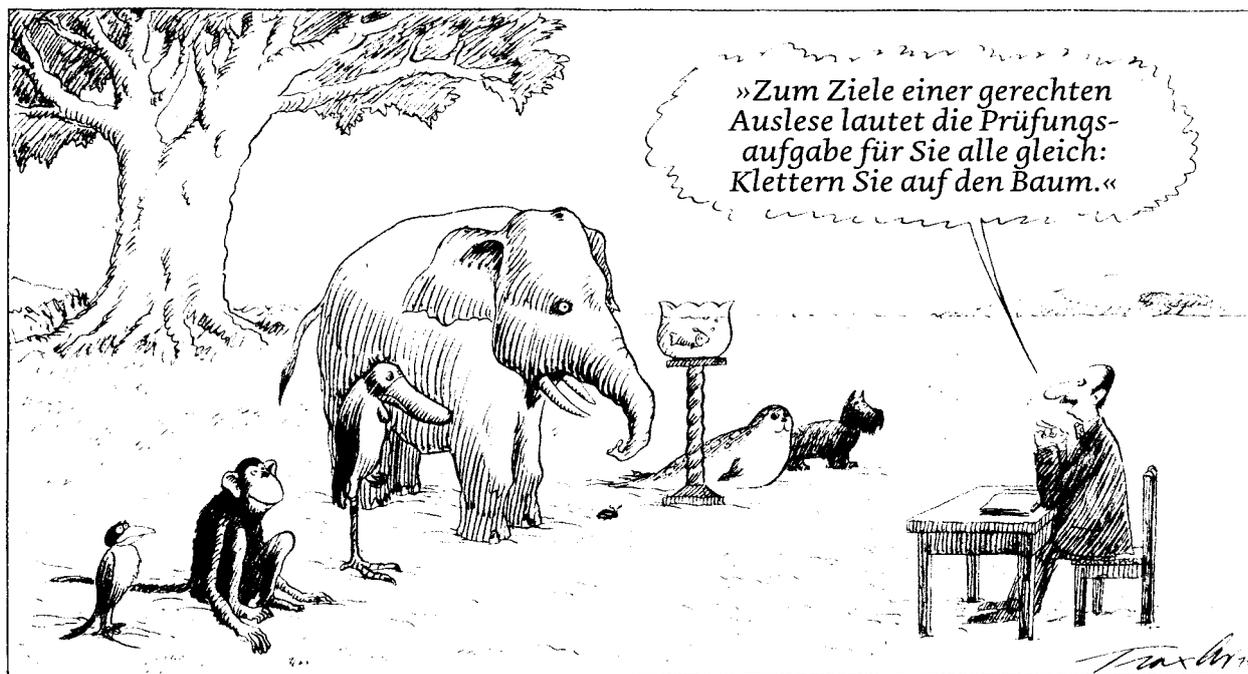
Auch Beleidigungen, körperliche oder verbale Belästigungen und herabwürdigende Behandlungen fallen unter den Begriff der direkten Diskriminierung.

Oft schwierig einzuschätzen sind humorvolle Aussagen oder Darstellungen: Schwarzer Humor, Ironie und Satire bewegen sich in einem Spannungsfeld zwischen pointierter Kritik, (diskriminierenden) Alltags-Einstellungen und Entlarven von Vorurteilen. Hier muss im Einzelfall kritisch diskutiert werden, ob die Schwelle zur Diskriminierung überschritten wurde. Ausschlaggebend sollte dafür immer die Perspektive der betroffenen Person sein. Auch hier gilt: Diskriminierung muss nicht Absicht sein.

Einwanderungsfamilien oder Kinder mit körperlichen Besonderheiten in Hauptschulen und Sonderschulen überrepräsentiert sind. Formen indirekter Benachteiligung werden häufig auch als strukturelle Diskriminierung bezeichnet, da sie oft auf gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen oder institutionalisierten Abläufen beruhen.

AUSNAHMEN

Natürlich ist nicht jede Ungleichbehandlung eine Diskriminierung. Wenn Frauen einige Wochen vor einer Geburt nicht mehr arbeiten dürfen, ist dies keine Benachteiligung, sondern eine Schutzmaßnahme für werdende Müt-



b) INDIREKTE DISKRIMINIERUNG

Andererseits gibt es auch indirekte (mittelbare) Diskriminierungen. Sie ergeben sich aus solchen Vorschriften, Kriterien oder Maßnahmen, die zwar neutral formuliert sind, in ihren tatsächlichen Auswirkungen aber verschiedene Menschen benachteiligen. Bestimmte Regelungen gelten also für alle gleich, wirken sich aber nachteilig auf einzelne Menschen oder Gruppen aus, weil eben nicht alle Menschen die gleichen Voraussetzungen mitbringen. Ein Beispiel ist der Fall, dass ein Kind eine Lese-Rechtschreib-Schwäche hat. Es bekommt die gleiche Zeit für einen Mathematiktest wie alle anderen in der Klasse. Dadurch wird es indirekt benachteiligt, denn es braucht länger zum Lesen der Aufgaben.

Gerade indirekte Diskriminierungen müssen nicht beabsichtigt sein. Oft verstecken sie sich hinter komplizierten Verfahren und Regelungen und lassen sich nur schwer nachweisen. Indirekte Diskriminierung im Bildungswesen drückt sich beispielsweise auch darin aus, dass Kinder aus

ter. Wenn Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren nicht in einen Nachtclub hereingelassen werden, ist das keine Diskriminierung, sondern basiert auf dem Gedanken des Jugendschutzes. Wenn aber eine Gruppe von »ausländisch aussehenden« Jugendlichen nicht in eine Disco gelassen wird, eine Gruppe von »deutsch aussehenden« Jugendlichen aber schon, dann liegt der Verdacht der Diskriminierung nahe.

Es gibt also Ausnahmen und gerechtfertigte Ungleichbehandlungen, weil sie Menschen oder bestimmte Gruppen schützen sollen. Und viel Stoff zum Diskutieren: Zum Beispiel bei beruflichen Anforderungen an eine bestimmte Tätigkeit, die eine Unterscheidung nach Geschlecht, Sprachkenntnissen oder bestimmten körperlichen Fähigkeiten rechtfertigen können.



Nur im Fall von Beleidigungen und Belästigungen von Menschen wegen bestimmter Merkmale gibt es niemals einen sachlichen Grund: Vom Grundsatz der Menschenwürde gibt es keinerlei Ausnahmen.

EBENEN VON DISKRIMINIERUNG

Martina und Yvonne leben seit einigen Jahren zusammen, sie möchten nun auch ein gemeinsames Konto haben. Beim Gespräch mit den beiden teilt die Bankangestellte ihnen mit, dass die Eröffnung eines Gemeinschaftskontos für sie als Paar nicht möglich sei, das könnten »nur normale Paare« bei ihrer Bank machen.⁵

Im Fall der Verweigerung eines Gemeinschaftskontos für ein lesbisches Paar liegt eindeutig eine Benachteiligung vor. Aber wer hat hier diskriminiert? Waren es die Vorurteile der Angestellten, also ihre individuellen Einstellungen, die ausschlaggebend für die Benachteiligung waren? Oder gibt es tatsächlich eine formale Regelung für die Abweisung gleichgeschlechtlicher Paare bei der Bank? Hat die Angestellte also nur im Rahmen vorgegebener diskriminierender Strukturen gehandelt? Diese Fragen sind nicht immer leicht zu beantworten.

Um genauer unterscheiden zu können, was und wer hinter den verschiedenen Formen von Benachteiligung steht und wie diese funktionieren, ist es sinnvoll, sich die einzelnen Ebenen genauer anzusehen, auf denen Diskriminierung passiert.

a) **JEDER IST VERANTWORTLICH – INDIVIDUELLE EBENE**
Diskriminierung auf der individuellen Ebene heißt, dass Ursachen und Äußerung bei Einzelpersonen, auf der persönlichen Ebene zwischen den Menschen liegen. Benachteiligungen ergeben sich also aus dem Handeln von Einzelpersonen. Beispiele sind die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch den Chef, die Beleidigung einer Person mit geistiger Behinderung durch Passanten, die Verweigerung eines Vermieters, an Muslime eine Wohnung zu vermieten, Mobbing des schwulen Mitarbeiters durch KollegInnen oder das bewusste Ignorieren migrantischer Eltern durch eine Erzieherin in der Kita.

⁵ aus der Antidiskriminierungsberatung des Antidiskriminierungsbüros Sachsen, 2008. Das Paar hatte beim Antidiskriminierungsbüro Rat gesucht. Auf den Beschwerdebrief an die Geschäftsleitung hin hat sich diese bei den beiden Frauen entschuldigt und betont, dass dies auf keinen Fall Geschäftspraxis sei und dass ihnen der Vorfall sehr Leid tue. Mit der Mitarbeiterin wurde von der Geschäftsleitung ein Gespräch geführt und auch an alle anderen MitarbeiterInnen ein entsprechendes Rundschreiben geschickt. Die beiden Frauen aber haben es vorgezogen, bei einer anderen Bank ein Konto zu eröffnen.

BEISPIELE FÜR DISKRIMINIERUNG AUF INDIVIDUELLER EBENE:

Ben, französischer Austauschstudent mit dunkler Haar- und Hautfarbe bemerkt unmittelbar nach Betreten des Kaufhauses, dass der hauseigene Detektiv ihm offensichtlich folgt und ihm nicht von der Seite weicht. Nach einiger Zeit spricht der Detektiv ihn an, duzt ihn dabei und verlangt von ihm, seine Taschen zur Kontrolle zu zeigen, weil ein Diebstahl vermutet wird. Als Ben die Taschenkontrolle verweigert und die Polizei einschalten will, wird der Kaufhausdetektiv ausfällig und beschimpft ihn rassistisch.⁶

Oswald aus München berichtet: »In unmittelbarer Nähe einer Münchner Reha-Einrichtung befindet sich ein Restaurant, das barrierefrei zugänglich ist. [...] In letzter Zeit passiert es immer wieder, dass die Besitzer der Gaststätte behinderte Menschen aus dem Lokal verweisen, wenn sie der Ansicht sind, dass diese Gäste nicht, wie sie sagen, »ordentlich« essen können.«⁷

Individuelle Formen von Ausgrenzung sind allerdings nicht losgelöst zu betrachten von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in denen sie passieren. Diskriminierung braucht Gelegenheiten, also ein Umfeld, das Diskriminierung ermöglicht, duldet oder ungenügend sanktioniert.

b) UNSICHTBARE BARRIEREN –

INSTITUTIONELL-STRUKTURELLE EBENE

Diskriminierung muss nicht in jedem Fall aus persönlichen Vorurteilen resultieren. Benachteiligungen können auch die Folge von traditionellen Normen, gesetzlichen oder administrativen Regelungen oder von Praktiken und Routinen in Organisationen und sozialen Institutionen sein. Durch sie werden bestimmte Gruppen beim Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen benachteiligt und andere bevorzugt. In diesen Fällen spricht man von institutioneller Diskriminierung. Die Benachteiligung ist eingelassen in die gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen und in deren organisatorische Abläufe, z. B. in die Regelung des Staatsangehörigkeitsrechts, in das Schulsystem, den Arbeitsmarkt, die Wohnungsmarktpolitik oder das Gesundheitswesen. Hier sind die Möglichkeiten zu diskriminieren in den normalen Strukturen angelegt: In formalen Rechten, in eingeschliffenen Gewohnheiten oder etablierten Wertvorstellungen. Oft wird diese Ebene deshalb auch als strukturelle Ebene bezeichnet. Anders als bei der individuellen Diskriminierung muss die Benachteiligung nicht auf der diskriminierenden Absicht oder Unsensibilität einer Einzelperson beruhen. Der/die SachbearbeiterIn, der/die ein Gesetz oder eine Verwaltungsvorschrift anwendet, wird nicht persönlich für deren Anwendung verantwortlich

⁶ Beispiel aus der Beratungspraxis des Antidiskriminierungsbüros Sachsen.

⁷ Quelle: www.netzwerk-artikel-3.de/dokum/diskrim_faelle.pdf

zu machen sein, es sei denn, er oder sie hat einen Handlungsspielraum diskriminierend ausgelegt. Deshalb ist diese Art von Diskriminierung schwer sichtbar zu machen und zu verändern.

Für die Einzelnen ist es schwierig, die Nichtbeförderung, den gescheiterten Schulabschluss, das persönliche Nicht-Fortkommen oder das geringe Gehalt als Ergebnis von Diskriminierung zu erkennen. Ein Indiz ist häufig, dass bestimmte Gruppen in bestimmten Positionen unterrepräsentiert sind oder systematisch schlechtere Chancen haben. Um institutionelle Diskriminierung zu erkennen, muss man eine Schritt zurücktreten und den Blick auf das große Ganze, auf Strukturzusammenhänge und das Zusammenspiel der einzelnen Komponenten richten.

Greifbar wird institutionelle Diskriminierung, wenn man sich die Effekte bestimmter Regelungen, Handlungen oder Strukturen ansieht, wenn man statistische Vergleichsuntersuchungen durchführt und genau Organisationsstrukturen, Abläufe, Entscheidungskriterien usw. auf diskriminierende Ausschlüsse hin analysiert.

BEISPIEL FÜR DISKRIMINIERUNG AUF STRUKTURELLER EBENE:

Die meisten hoch qualifizierten Frauen bleiben beim Aufstieg innerhalb von Unternehmen oder Organisationen auf der Ebene des mittleren Managements hängen, sie stoßen an die »Gläserne Decke«. Diese Barrieren sind unsichtbar, subtil und kaum messbar. Sie entstehen selten durch gezieltes und bewusstes Diskriminieren, sondern vielmehr durch eine eingeschliffene Praxis: Männliche Mitarbeiter werden stärker durch männliche Vorgesetzte gefördert. Frauen bleiben meist auch von den informellen und beruflichen Netzwerken ausgeschlossen. Ihnen fehlen dann diese karriere-entscheidenden »männlichen« Unterstützungs- und Solidaritätsverbände. Außerdem unterstellen Personalchefs häufig höhere Fluktuationsraten weiblicher Führungskräfte, die durch Schwangerschaften und Familienpflichten entstehen.

c) BILDER VON DEN ANDEREN – IDEOLOGISCHE EBENE
Die ideologische Ebene verweist darauf, welche Norm- und Wertvorstellungen in einer Gesellschaft herrschen und über wen wie geredet wird. Gemeint sind also das Denken und Reden über »Uns« und die »Anderen« in Wissenschaft, Literatur, Sprache, Werbung, in den Medien, in politischen Grundsatzreden oder in Gesprächen im KollegInnenkreis. Hier kommt zum Ausdruck, wer »normal« ist, wer dazu gehört, wer wichtig genommen wird und welche gesellschaftlichen Gruppen über anderen stehen. Am Stammtisch, im Stadtparlament, im Bürgerverein oder in der lokalen Tageszeitung wird der gesellschaftli-

che Zusammenhalt diskursiv gesichert. Diskriminierung auf dieser Ebene äußert sich durch sprachliche Herabwürdigung und Ausgrenzung, durch das Fortschreiben diskriminierender Rollenvorstellungen, aber auch durch einseitige oder mangelnde Darstellung von gesellschaftlicher Vielfalt, z. B. durch das Weglassen oder Ignorieren bestimmter Positionen und Lebensweisen in öffentlichen Darstellungen.

Bestimmte Stereotype und Denkweisen setzen sich durch die Alltäglichkeit und den umfassenden Wirkungsbereich diskriminierender Rede- und Darstellungsweisen in unserem Alltagsbewusstsein fest. Diese Formen von Diskriminierung werden auch symbolische Diskriminierung genannt. Sie verweigern gesellschaftliches Ansehen, indem sie bestimmte Menschen und Gruppen unwichtig machen, man kein Interesse an ihnen hat oder entsprechende Themen keine Beachtung finden. Deshalb ist es wichtig, das Reden (und das Schweigen) über bestimmte Gruppen hier aufmerksam zu begleiten und kritisch zu hinterfragen: Wer hat das Sagen? Wer und was ist von Interesse, was nicht? Wie werden Menschen und Vorgänge benannt? Über wen wird öffentlich berichtet, wer kommt in öffentlichen Darstellungen nicht vor? In welchem Kontext, aus welcher Perspektive wird über bestimmte Personen oder Gruppen geredet? Auf wessen Kosten wird Komplexes vereinfacht?

BEISPIELE FÜR DISKRIMINIERUNG AUF IDEOLOGISCHER EBENE:

»Das Wort ›Überalterung‹ diskriminiert ältere Menschen. Die Sprache ist sehr verräterisch: Eine ›Über‹-Alterung heißt automatisch, dass das Älterwerden etwas Unnormales ist, das man so nicht einfach hinnehmen kann. Und natürlich wird aus diesem ›unnormale‹ schnell ein ›unsozial‹ oder ein ›unverschämt‹.⁸

»In Nachrichten und Zeitungsartikeln passieren aus Unwissenheit, Desinteresse, Tradition und Hilflosigkeit regelmäßig dieselben »versteckten Rassismen«: Statt einfach zu schreiben »der 36jährige Mechaniker« heißt es oft »der 26jährige Schwarze, der eine Werkstatt hat« oder »der Farbige, der 26 Jahre alt ist und ...«. Dass Menschen »in erster Linie ihre »Hautfarbe« sein sollen (und erst dann in einzelnen Fällen auch noch »jemand«), ist rassistisch. Das merkt man daran, dass bei weißen Menschen an selber Stelle grundsätzlich auf Rassifizierungen verzichtet wird. Diese unterschiedliche Behandlung kommt uns nur deswegen nicht auf Anhub bescheuert

⁸ Quelle: Diskriminierung älterer Menschen, br-online.de, Stand: 24. 1. 2003



vor, weil wir es nicht anders gewohnt sind. Man stelle sich dagegen aber mal vor, ein Zeitungsartikel lautete »eine Rothaarige kam gestern bei einem Autounfall ums Leben. Sie war 33 Jahre alt und ...« Alle würden sich fragen, wer die Frau ist, ob man nichts über sie weiß, und warum um Himmels Willen bei einem so tragischen Fall die Haarfarbe eine Rolle spielen soll.«⁹

GESELLSCHAFT VERSTEHEN: DISKRIMINIERUNG IST KOMPLEX

Die Ebenen von individueller, institutioneller und ideologischer Diskriminierung existieren nicht unabhängig voneinander. Vielmehr gibt es ein wechselseitiges Verhältnis zwischen den Ebenen: Sie bedingen einander und müssen immer im Zusammenhang gesehen werden. Ein fiktives, aber durchaus realistisches Fallbeispiel soll dies erläutern:

Eine Erzieherin in einer städtischen Kita konvertiert nach mehrjähriger Tätigkeit zum muslimischen Glauben und erscheint mit Kopftuch zur Arbeit. Darauf hin wird sie von ihrer Vorgesetzten beim Kitaträger auf eine Stelle ohne Kontakt zu Kindern versetzt. Begründung: die Kinder könnten sich verschreckt fühlen und man befürchte Beschwerden und Probleme mit den Eltern.

DISKRIMINIERUNG?

Auf der individuellen Ebene entscheidet die Vorgesetzte persönlich und handelt diskriminierend als Einzelperson. Es gibt keinen sachlichen Grund, denn die befürchteten negativen Vorfälle gab es nicht. Diese Entscheidung trifft die Vorgesetzte vermutlich auch nicht, weil sie bereits zahlreiche negative Erfahrungen mit kopftuchtragenden Erzieherinnen gemacht hat. Vielmehr werden ihr Wissen, ihre Annahmen und Ihre Vorurteile auch von der aktuellen negativen öffentlichen Darstellung und einer Berichterstattung beeinflusst, die das Kopftuch in der Regel negativ mit Unterdrückung, Zwangsverheiratung und Nicht-Integration thematisiert. Schließlich ist die Entscheidung in einen Konflikt auf struktureller Ebene eingebettet, denn derzeit werden kopftuchtragende Pädagoginnen durch Gesetze in verschiedenen Bundesländern beruflich benachteiligt. Ein allgemeiner gesellschaftlicher Diskurs, die persönlichen Stereotype und Vorurteile sowie entsprechend gesetzliche Rahmenbedingungen spielen hier zusammen.

ZWEI SEITEN EINER MEDAILLE: PRIVILEGIEN UND DISKRIMINIERUNG

Wenn wir über Diskriminierung und Ausgrenzung sprechen, müssen wir immer auch die Kehrseite von Benachteiligung mitdenken und uns die Frage stellen: Wer profitiert von der Benachteiligung und dem Ausschluss der Anderen? Denn wird auf der einen Seite diskriminiert, gibt es auf der anderen Seite immer jemanden, der davon profitiert, bewusst oder unbewusst. Beispielsweise profitieren deutsche BewerberInnen bei der Ausbildungsplatzsuche von den durchschnittlich schlechteren Schulerfolgen der jugendlichen MigrantInnen.

Bei der Verteilung von materiellen Ressourcen, von politischer Teilhabe und von gesellschaftlicher Repräsentation profitieren die Menschen, die nicht Zielgruppe von Diskriminierung sind. Sie sind privilegiert. Privilegien werden dabei nicht bewusst wahrgenommen, man hat sie einfach und profitiert unbewusst von ihnen. Sie werden in der Regel als Norm aufgefasst, z. B. Weiß sein, heterosexuell sein, keine Behinderung haben usw. Habe ich ein Privileg, muss ich mir keine Gedanken mehr darüber machen, d. h. das Privileg arbeitet für mich.

Wie Privilegien wirken, soll am Beispiel Heterosexualität verdeutlicht werden: Heterosexuelle Menschen machen sich in der Regel nicht bewusst, dass ihre sexuelle Orientierung ganz selbstverständlich mit einer Reihe von Privilegien verbunden ist: Heterosexuelle Paare können sich gefahrlos in der Öffentlichkeit zeigen, ohne Angst vor feindlichen Übergriffen, schiefen Blicken oder abwertenden Bemerkungen. Sie können außerdem sicher sein, dass sie immer Beispiele und Abbildungen ihrer Lebensform in den Medien, in Schulbüchern, in der Kunst usw. finden, dass »ihresgleichen« stets und ständig öffentlich dargestellt wird. Sie haben keine Schwierigkeiten, in jeder Lebenslage und in jedem Alter positive Vorbilder zu finden. Heterosexuelle haben bestimmte Rechte, die gleichgeschlechtliche Paaren nicht zugestanden werden, z. B. gemeinsames Adoptionsrecht als Elternpaar, Erbschaftsrechte, Recht auf Hinterbliebenenrenten usw. Heterosexuelle müssen keine, oft schmerzliche, Coming-Out-Phase durchmachen und ihre Sexualität gegenüber ihrer Umwelt durchsetzen. Darüber hinaus müssen heterosexuelle Menschen nicht immer aufs Neue entscheiden, ob Sie in einer bestimmten Situation in der Schule, unter Freunden, KollegInnen, gegenüber dem Chef usw. ihre Heterosexualität zeigen oder nicht. Sie können ohne Angst vor Stigmatisierung, Witzeleien oder Diskriminierung aus ihrem Lebensalltag mit dem Partner oder der Partnerin erzählen.

Privilegien und Diskriminierung müssen also zusammen gedacht werden, denn sie gehören zusammen und bedin

⁹ Quelle: www.derbraunemob.de/deutsch/index.htm

gen einander: Diskriminierung erzeugt Privilegien, Privilegien erzeugen Diskriminierung.

Um Diskriminierung zu erkennen ist es unabdingbar, Privilegien zu erkennen, denn sie führen Ausschlüsse von anderen mit sich. Wir sollten sensibel dafür werden, was es für andere bedeutet, das Privileg nicht zu haben, d. h. wir sollten die Rechte, Situationen und Bedürfnisse anderer besser wahrnehmen. Ausschlüsse und Diskriminierung zu erkennen und benennen zu können ist wichtiger Teil einer nicht-diskriminierenden Alltagskultur.

EINMAL OPFER, IMMER OPFER?

Die Perspektive darauf zu lenken, was Diskriminierung und Nicht-Privilegierung für die Benachteiligten heißt, kann helfen, Empathie und Solidarität zu entwickeln. Dennoch ist Vorsicht geboten, bestimmte Menschen oder Gruppen allein aus dem Blickwinkel der Opfer zu betrachten. Diese Perspektive läuft Gefahr, Menschen auf eine bestimmte Opfer-Identität festzulegen und sie so wieder nur als Objekte zu sehen: Als die »armen Behinderten«, die »unterdrückten Schwarzen« oder die Frauen, die man beschützen muss.

Aus dieser Sicht sind die Benachteiligten dann nicht in erster Linie gleichwerte und gleichberechtigte Menschen, sondern sie werden unter der Perspektive eines Mangels gesehen, nämlich dem »Mangel«, potentielle Opfer von Diskriminierung zu sein.

»Ununterbrochen sind Leute kurz davor zu fragen, ob sie helfen können, obwohl man einfach nur so die Straße entlang rollt. Oder sie bekunden ihr Mitleid nach dem Motto: ›So jung noch und schon so geschädigt. Und, ach Gott, Sie tun mir so leid.« Soll ich in der Ecke sitzen und heulen? Es gibt gar keinen Grund dafür. Das ist mein Leben.« Nora, Studentin, 22 Jahre¹⁰

Einerseits besteht also die Gefahr, Menschen aufgrund eines Merkmals auf ein Opfer-Sein festzulegen. Andererseits bedarf es aber auch der Anerkennung von Diskriminierungsrealitäten und -erfahrungen bestimmter Gruppen oder Menschen. Es erfordert Sensibilität, sich von diesem Dilemma nicht lähmen zu lassen und handlungsfähig zu bleiben. Eine konstruktive Möglichkeit, sich in diesem Spannungsfeld zu bewegen ist es, Menschen in erster Linie immer als Individuen zu sehen und nicht als VertreterIn einer Gruppe. Gleichzeitig sollte man wissen, dass bestimmte Menschen wegen spezifischer Merkmale eher Benachteiligungen erleiden können: z. B. durch Rassismus, Behindertenfeindlichkeit, Homophobie oder Sexismus.

¹⁰ Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben e. V. (Hrsg.): Behinderung leben – nicht überleben. Zehn Gespräche mit Menschen mit Behinderung. Jena 2007, S. 75.



2 Mehr als ein Vorurteil – Gesellschaftliche Ungleichheit als Grundlage von Diskriminierung

Frau Naiman ist mit ihrer Familie 1997 aus dem Kosovo nach Deutschland geflohen. Mit ihrem Mann und vier minderjährigen Kindern lebt sie in einer viel zu kleinen Dreizimmerwohnung in einer Kleinstadt. Sie verfügt über eine befristete Aufenthaltserlaubnis, die sie alljährlich verlängern muss. Diese zu erhalten war ein schwerer Kampf für Frau Naiman. Sie hat in dieser Zeit sehr schlechte Erfahrungen mit der Ausländerbehörde und dem Sozialamt gemacht. Frau Naiman ist berufstätig, ihr Mann ist aufgrund kriegsbedingter Traumatisierung arbeitsunfähig. Es ist schwer, auf dem freien Wohnungsmarkt eine größere Wohnung zu finden. Sie bewirbt sich daher sofort, als eine große städtische Wohnungsbau-gesellschaft (WBG) Vier-Raum-Wohnungen zu bezahlbaren Preis inseriert. Die Wohnungen, so erfährt sie vom zuständigen Sachbearbeiter, seien leider schon vermietet. Später telefoniert ein befreundetes deutsches Ehepaar mit der WBG. Der Sachbearbeiter sagt nun, die Wohnungen seien noch frei und bietet sofort einen Besichtigungstermin an. Das deutsche Ehepaar stellt den Sachbearbeiter zur Rede. Daraufhin erwidert dieser, in der betreffenden Gegend gäbe es mittlerweile »schon zu viele Ausländer« und die Wohngegend würde »bald kippen«, wenn man den Zugang nicht »ein bisschen lenken würde«. ¹¹

Jeder Mensch hat Vorurteile, sie gehören zu unserem Alltag. Dennoch wird mit dem Begriff etwas Negatives assoziiert. Wieso ist das so? Ist ein Vorurteil immer etwas Falsches oder gar Schlechtes? Wie unterscheidet sich eine persönliche Meinung von einem Vorurteil? Und wann wird aus einem Vorurteil eine Diskriminierung?

Ein Vorurteil ist ein pauschales, in den meisten Fällen negatives Urteil über Menschen oder Gruppen, das auf Verallgemeinerungen oder negativen Stereotypisierungen beruht. Sie enthalten eine gefühlsmäßige negative Be- und Abwertung: das Stereotyp sagt »Alle Ausländer sind ...«, das Vorurteil sagt »Ich mag keine Ausländer, weil ...«.

VOR DER SELBSTERFAHRUNG: WARUM HAT JEDER VORURTEILE?

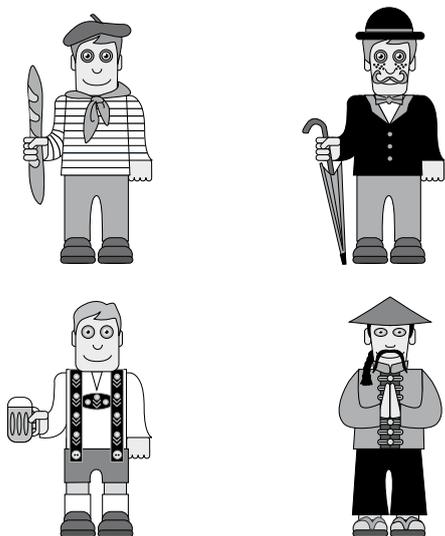
In der Wirklichkeit durchziehen Vorurteile und Stereotype unser alltägliches Denken und Handeln. Dahinter verbirgt sich ein praktischer Zweck: Um die vielen Eindrücke, die uns alltäglich begegnen, verarbeiten zu können, ordnen wir sie bestimmten Kategorien zu. Während dieses Vorgangs suchen wir nach dem »Typischen« einer Sache, eines Gegenstandes oder einer Person. Mit anderen Worten: Wir bilden »Stereotype.« Meist geschieht dies unbewusst, denn wir überprüfen nicht ständig unsere eigene Wahrnehmung. Wir urteilen dann »automatisch«, wie bestimmte Reize zu verallgemeinern sind, was sie für uns bedeuten und wie wir uns ihnen gegenüber zu verhalten haben.

Die Beurteilung von Sachverhalten und Personen erfolgt also oft, bevor wir uns kritisch damit auseinandergesetzt haben, daher der Begriff »Vorurteil«. Es gibt viele Beispiele dafür, dass dies ein sinnvoller Mechanismus sein kann. Nehmen wir die stereotype Wahrnehmung von Schlangen als gefährliche Tiere. Wenn sie dazu führt, jedem Tier dieser Spezies aus dem Weg zu gehen, kann sie Unwissende tatsächlich vor dem Biss einer giftigen Schlange bewahren. Natürlich wäre es für einen unbeschwertem Wandergenuß hilfreicher, genau über die Gefährlichkeit der verschiedenen Schlangenarten Bescheid zu wissen. Aber wer außer SpezialistInnen hat schon die Zeit und Interesse, die Besonderheiten von Reptilien zu studieren? Aufgrund von Vorurteilen über die Gefährlichkeit bestimmter Tierarten nehmen es viele Menschen gerne in Kauf, völlig ungefähliche Tiere lieber nur von weitem zu betrachten, auch wenn ihnen dabei die eine oder andere schöne Naturbeobachtung entgeht.

Vorurteile und Stereotype bestimmen aber nicht nur die Wahrnehmung von Natur. Sie beeinflussen sehr stark das Bild, welches wir uns von Menschen und ihrem Verhalten machen. Auf diese Weise beurteilen wir Menschen, die uns alltäglich begegnen aufgrund eines ersten Eindrucks und ohne dass wir tatsächlich Erfahrungen mit ihnen gemacht haben. Dabei verbinden wir oberflächliche Merkmale mit Eigenschaften und Verhaltensweisen. Oft mündet diese Zuweisung in der Konstruktion sozialer Gruppen: Merkmale wie Hautfarbe oder Kleidung werden dann als ein Kriterium für eine »Wir-Gruppe« angesehen, der man

¹¹ Das Beispiel stammt aus der Beratungspraxis des Antidiskriminierungsbüros Sachsen.

sich selbst zugehörig fühlt. Davon abweichende Ausprägungen dieser Merkmale gelten hingegen als Kennzeichen einer Fremdgruppe. Diese Zuschreibung ist aber meist nicht neutral bzw. wertungsfrei. Die Funktion von Vorurteilen ist, dass das »Wir« positiv besetzt wird und »uns« abgrenzt von den »Anderen«, die negativ besetzt sind. Die Konstruktion des »Eigenen« und des »Anderen« kann schließlich in der Etablierung von Feindbildern zwischen sozialen Gruppen münden.



Vorurteile sind oft sehr starr und äußerst veränderungsresistent. Selbst irritierende Erfahrungen mit anderen Menschen lassen sie nicht sofort verschwinden. Das Vorurteil, dass Schwarze Menschen besonders gerne tanzen und trommeln, demgegenüber aber nicht zu Fleiß, Ordnung und Pünktlichkeit neigen, besteht trotz unzähliger Gegenbeispiele fort. Auch ein besonders erfolgreicher und beliebter Schwarzer Präsident der USA wird daran nichts ändern. »Die sind nun mal so ...«, heißt es oft. Und wenn sich abzeichnet, dass eine Person nicht einer stereotypen Wahrnehmung entspricht, gilt diese als »Ausnahme von der Regel«.

Wird auf Vorurteilen trotz anderer Erfahrungen beharrt, hat das eine Ursache darin, dass die Destabilisierung eines bestimmten Welt- und Selbstbildes befürchtet wird. Denn Vorurteile haben auch die Funktion, bestehende soziale Ungleichheiten plausibel zu machen, d. h. sie als scheinbar naturgegeben zu erklären. Daraus werden dann Ansprüche abgeleitet und Privilegien gerechtfertigt.

Der Übergang vom gedachten Vorurteil zur tatsächlichen Benachteiligung eines anderen Menschen ist fließend. Vorurteile haben ein Diskriminierungspotenzial, d. h. sie können eine mögliche Voraussetzung für Benachteiligungen sein. Besonders problematisch wird es dann, wenn Menschen mit Machtbefugnissen und in öffentlicher Verantwortung Vorurteile haben und auf deren Grundlage ent-

scheiden, z. B. wenn PädagogInnen ihre Entscheidungen nicht nach professionellen Kriterien, sondern vorurteilsgeleitet treffen. Ein Beispiel dafür wäre eine Physiklehrerin, die ein Modellbauprojekt nur den Jungen einer Klasse anbietet, weil sich ihrer Meinung nach Mädchen nicht für Technik interessieren und weniger begabt dafür sind.

Um im persönlichen Alltag und im Beruf Diskriminierungen vorzubeugen, ist es also notwendig, einen schärferen Blick gegenüber Vorurteilen zu entwickeln und auf die eigenen abwertenden Äußerungen und die der anderen zu achten.

WIE KOMMEN DIE VORURTEILE ZU UNS? DER EINFLUSS UNSERER SOZIALEN UMWELT

Vorurteile abzubauen ist einfacher gesagt als getan. Den meisten Vorurteilen begegnen wir in unserem sozialen Umfeld. Als Verhaltensweisen und Meinungen unserer Eltern, Verwandten, FreundInnen und Bekannten erscheinen sie uns als völlig normal und angemessen. In der Konsequenz übernehmen wir diese Vorurteile eher, als dass wir sie in Frage stellen. Doch die Übernahme von Vorurteilen geschieht nicht nur im Kreis naher Angehöriger und guter FreundInnen. Vielmehr begegnen uns Vorurteile in sämtlichen Lebensbereichen, in denen wir uns bewegen – vom Kindergarten bis zur Schule, am Arbeitsplatz und im Verein. Vorurteile können auch durch die Handlungen uns völlig unbekannter Menschen reproduziert werden. Ein Beispiel: Eine Polizeikontrolle am Flughafen kontrolliert die Ausweispapiere und das Gepäck einer Familie mit dunkler Hautfarbe. Die Weißen Fluggäste werden nicht behelligt. Von ZeugInnen wird diese Szenerie als »Beleg« dafür verstanden, dass AusländerInnen besonders kriminell sind. Denn warum sollte die Polizei sonst gerade »diese Leute« ausgewählt haben? Über den realen Hintergrund der Kontrolle wissen wir aber nichts. Wir wissen weder, ob es tatsächliche Verdachtsmomente für diese Kontrolle gab, noch ob die Beamten auf der Grundlage vorurteilsgeprägter Richtlinien bzw. Einstellungen gehandelt haben. Ganz ähnlich funktioniert eine solche unpersönliche Vermittlung von Vorurteilen in der medialen Berichterstattung über Kriminalität. So wird häufig die ethnische Herkunft von Tatverdächtigen erwähnt, wenn diese einen Migrationshintergrund haben. Handelt es sich allerdings um Tatverdächtige ohne Migrationshintergrund, wird deren »deutsche Herkunft« nicht besonders hervorgehoben. Damit entsteht der Eindruck, dass insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund zur Kriminalität neigen.



MEHR ALS EIN VORURTEIL: IDEOLOGIEN DER UNGLEICHHEIT

Eine private Beziehung ist also für die Vermittlung von Vorurteilen nicht die Voraussetzung. Vielmehr ist es so, dass die in der Gesellschaft zu beobachtende Ungleichbehandlung von Menschengruppen persönliche Vorurteile über sie reproduziert und als »wahr« erscheinen lässt. Diese Legitimation von Ungleichheit beruht dabei nicht nur auf einem einzelnen Vorurteil. Wer davon ausgeht, dass Ausländer besonders kriminell sind, denkt häufig auch, dass sie nicht so gut und fleißig arbeiten wie Deutsche. Die Zuschreibung negativer Eigenschaften kann zudem auf eine vermeintlich kulturelle Unterschiedlichkeit zurückgeführt werden.

ZUSCHREIBUNG

Die Zuschreibung von Merkmalen, Verhaltensweisen oder Stereotypen bedeutet, dass bestimmte Eigenschaften von Menschen oder Gruppen mit Bewertungen versehen werden. Ein Beispiel ist, dass Frauen oft zugeschrieben wird, einfühlsam, fürsorglich und besonders emotional zu sein. Das Merkmal Geschlecht wird also mit bestimmten wertenden Zuschreibungen von Eigenschaften verbunden. Zum anderen bedeutet Zuschreibung auch, dass diese Eigenschaften oder Merkmale nicht tatsächlich vorhanden sein müssen, sondern dass sie Menschen oder Gruppen von außen zugewiesen werden. Zum Beispiel kann ein Mann heterosexuell sein, er wird aber von anderen als schwul gesehen und benannt, weil sie behaupten, sein Verhalten sei »schwul«, »unmännlich«, »mädchenhaft«. Ihm wird es zugeschrieben, schwul zu sein. Zuschreibungen funktionieren also sowohl nach dem Prinzip »Deine Gruppe ist so« als auch »Du bist eineR dieser Gruppe«.

Es sind also komplexe Bewertungs- und Begründungsmuster, mit denen Menschen zu Mitgliedern bestimmter Gruppen erklärt und ihnen Eigenschaften und Wertigkeiten zugeordnet werden. Solche Begründungsmuster lassen sich auch als »Weltbilder« oder »Ideologien« bezeichnen. Ideologien oder Weltbilder sind zusammenhängende Vorstellungen über die Ordnung der Welt und die Beziehungen der Menschen. Begründen sie die Ungleichheit von Menschen, dann sprechen wir von »Ungleichheitsideologien«. Einzelne Vorurteile über Menschen sind in der Regel Bestandteil von Ungleichheitsideologien.

FUNKTIONEN VON UNGLEICHHEITSIDEOLOGIEN

Ideologien der Ungleichheit haben die Funktion, die ungerechten Verhältnisse auf der Welt zu erklären und zu legitimieren. Beispielsweise werden ökonomische Krisen auf dem afrikanischen Kontinent von vielen Menschen auf die vererbte Arbeitsunwilligkeit der BewohnerInnen zurückgeführt. Sowohl der historische Kolonialismus, aber auch moderne Formen wirtschaftlicher Ausbeutung und politischer Bevormundung sollen auf dieser Argumentationsgrundlage gerechtfertigt werden. Eine ebenfalls populäre Anschauung geht davon aus, dass Frauen aufgrund ihrer Gebärfähigkeit hauptzuständig für Erziehungsaufgaben und private Arbeiten im Haushalt sind und demzufolge bei Karrieren in der freien Wirtschaft oder im öffentlichen Bereich von Politik und Medien eben Abstriche machen müssten.

Obwohl unsere Gesellschaft den formalen Anspruch hat, allen Menschen gleiche Lebensverhältnisse zu bieten, sieht die Realität anders aus. Diese Verhältnisse werden von vielen Ungleichheitsideologien gestützt. So ist beispielsweise der Rassismus eine Ideologie, die in Deutschland die Diskriminierung von »nicht-weißen« Menschen unterstützt. Als Sexismus lässt sich ein Weltbild bezeichnen, in dem Frauen weniger wert sind als Männer. Begriffe wie »Sozialdarwinismus« oder »Klassismus« bezeichnen Ungleichheitsideologien, die davon ausgehen, dass sozial benachteiligte Menschen an ihren schlechteren Lebensbedingungen selbst Schuld haben.

Wie stark die Ideologien der Ungleichheit wirksam werden, hängt von ihrer Position in der Gesellschaft ab. Sind sie in Köpfen von nur Wenigen präsent, lassen sich die Folgen stark eingrenzen. Anders ist es, wenn ein Großteil der Bevölkerung diese Ideologie teilt. Dann kann die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die als »ungleich« und »minderwertig« konstruiert wird, mit sehr vielen Nachteilen verbunden sein. Dass Menschen mit dunkler Hautfarbe, Frauen, Behinderte, Schwule und Lesben sowie arme Menschen immer noch häufig Opfer von Diskriminierungen werden, liegt daran, dass die gegen sie gerichteten Ideologien sehr weit verbreitet sind.

Die Bestimmung der Zielgruppen von Ungleichheitsideologien ist nicht objektiv nachvollziehbar. Charakteristisch für diese Ideologien ist, dass sie Menschen ganz unabhängig von deren Selbsteinschätzung als Zielgruppe von Diskriminierung identifizieren. Beispielsweise kann sich Feindschaft gegen Schwule und Lesben auch gegen Heterosexuelle richten, wenn in den Augen homophober Menschen eine Person wie ein »Schwuler aussieht«, oder sich angeblich so »benimmt«. Wer von der Richtigkeit der Ungleichheitsideologien und seiner eigenen Höherwertigkeit ausgeht, braucht also keineswegs klar erkennbare

Unterscheidungsmerkmale. Vielmehr erfindet er diese Merkmale oft selbst und ordnet Menschen, die seiner Vorstellung von Normalität nicht entsprechen diesen Konstruktionen zu. Besonders ersichtlich wird dies, wenn sich eine Ungleichheitsideologie nicht an Äußerlichkeiten festmacht. Beispielsweise kann sich Antisemitismus gegen Nichtjuden wenden, wenn Antisemiten bestimmte Verhaltensweisen, z. B. mit Geld zu spekulieren, einfach als »jüdisch« erklären.

SPRACHE DER UNGLEICHHEIT

Ideologien der Ungleichheit müssen keine spektakulären Formen annehmen oder mit Aggressionen einhergehen. Gerade durch ihre Verankerung in der Gesellschaft erscheinen diese Vorstellungen als selbstverständlich. Deutlich wird dies an sprachlichen Wendungen, die von vielen Menschen ohne »böse Absicht« gebraucht werden.

Bezeichnungen wie »Negerkuss« oder »Mohrenkopf« sind immer noch geläufig. Unabhängig von der jeweiligen Absicht der SprecherInnen rufen sie abwertende Vorstellungen und Bilder von Schwarzen als Sklaven und DienerInnen hervor. Diese Wörter gehen auf die Kolonialgeschichte zurück. Bis heute drücken sie deshalb das Konzept aus, Menschen aufgrund bestimmter Merkmale wie Hautfarbe in Rassen einteilen zu können und diesen Gruppen mit einer geringen Wertigkeit zu verbinden. Im Gebrauch vieler Wörter schwingt so immer die Rechtfertigung von Unterdrückung und Ausbeutung mit. Vielen Menschen ist das nicht bewusst. Werden sie mit einer sachlichen Kritik an einer Sprache der Ungleichheit konfrontiert, sind sie oft bereit, deren Verwendung zu überdenken. Allerdings ist es gleichfalls möglich, dass begriffliche Abwertungen und die dahinter stehenden Ideologien bewusst verteidigt werden. Denn nach wie vor sind die Vorstellungen menschlicher Ungleichwertigkeit weit verbreitet.

Eine Reihe von wissenschaftlichen Studien bestätigen immer wieder, dass Elemente von Ungleichheitsideologien bei sehr vielen Menschen unabhängig von ihrem Berufsstand, ihrer Parteipräferenz, ihrem Alter und ihrem Bildungsniveau vorkommen (vgl. u. a. Brähler/Decker 2006, Stichs 2006). Auch in Sachsen teilen viele EinwohnerInnen Aussagen, mit denen bestimmte Menschengruppen abgewertet werden (vgl. Hintergrundwissen). Merkmale wie Migrationshintergrund, jüdischer oder muslimischer Glauben, gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Behinderung, niedriges

Einkommen und Obdachlosigkeit gelten hier vielen Menschen als Abweichung von der Normalität. Für die Betroffenen bedeutet dies eine Einschränkung an Lebensqualität und Entwicklungsmöglichkeiten, mit der sie alltäglich konfrontiert sind.

HINTERGRUNDWISSEN

Im Forschungsprojekt »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Sachsen« wurden die Einstellungen repräsentativer Bevölkerungsteile gegenüber bestimmten Diskriminierungsmerkmalen untersucht. Im Folgenden sind einige Aussagewerte dokumentiert. Sie zeigen, dass viele Menschen von einer Ungleichwertigkeit zwischen verschiedenen Menschengruppen ausgehen. Diese Einstellungen können eine Voraussetzung für Diskriminierung sein.¹²



¹² aus: Anja Stichs »Expertise: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Sachsen 2002 – 2005.« Bielefeld 2006.



DIE WEISSEN SIND ZU RECHT FÜHREND IN DER WELT.

Stimme	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu	Zustimmung
Sachsen	48,1 %	34,6 %	10,7 %	6,6 %	17,3 %
Übrige neue Bundesländer	48,9 %	33,6 %	11,2 %	6,3 %	17,5 %
Alte Bundesländer	53,5 %	31,5 %	9,2 %	5,8 %	15,0 %

FRAUEN SOLLEN SICH WIEDER MEHR AUF DIE ROLLE DER EHEFRAU UND MUTTER BESINNEN.

Stimme	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu	Zustimmung
Sachsen	32,5 %	41,8 %	15,0 %	10,7 %	25,7 %
Übrige neue Bundesländer	38,4 %	39,4 %	14,6 %	7,6 %	22,2 %
Alte Bundesländer	29,2 %	39,4 %	19,3 %	12,1 %	31,4 %

ES IST EKELHAFT, WENN SICH HOMOSEXUELLE IN DER ÖFFENTLICHKEIT KÜSSEN.

Stimme	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu	Zustimmung
Sachsen	27,1 %	31,3 %	11,6 %	30,1 %	41,7 %
Übrige neue Bundesländer	30,4 %	32,9 %	12,6 %	24,2 %	36,8 %
Alte Bundesländer	33,8 %	31,4 %	12,4 %	22,4 %	34,8 %

BETTELNDE OBdachlose SOLLTEN AUS DEN FUSSGÄNGERZONEN ENTFERNT WERDEN.

Stimme	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu	Zustimmung
Sachsen	16,2 %	38,9 %	22,9 %	22,0 %	44,9 %
Übrige neue Bundesländer	19,8 %	36,7 %	22,3 %	21,1 %	43,3 %
Alte Bundesländer	21,6 %	44,0 %	19,8 %	14,6 %	34,4 %

IN DER GEGENWART VON BEHINDERTEN FÜHLT MAN SICH UNWOHL.

Stimme	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu	Zustimmung
Sachsen	44,1 %	30,7 %	18,1 %	7,1 %	25,2 %
Übrige neue Bundesländer	43,5 %	34,7 %	16,5 %	5,2 %	31,7 %
Alte Bundesländer	41,9 %	33,1 %	19,3 %	5,8 %	25,1 %

Ideologien der Ungleichheit ziehen sich durch die gesamte Gesellschaft. Es beginnt nicht an einem politisch definierten »extremen« Rand, sondern in unserer unmittelbaren Nähe und oft bei uns selber. Das darf nicht nur eine abstrakte Erkenntnis bleiben. Die Normalität von Diskriminierung und die Vitalität von Ungleichheitsideologien können nur zurückgedrängt werden, wenn wir unsere Vorstellungen über die Bedeutung äußerer Merkmale kritisch hinterfragen und gegebenenfalls zu ändern versuchen.

WARUM UNGLEICHBEHANDLUNG SO NORMAL ERSCHEINT

Aber nicht nur Ungleichheitsideologien, sondern auch Gesetze und die Praxis von Behörden können die Ungleichbehandlung von Menschen legitimieren. So war es beispielsweise über einen sehr langen Zeitraum gesetzlich geregelt, dass Frauen kein Wahlrecht hatten. Aber auch heute noch gibt es Ungerechtigkeit, die von amtlichen Verordnungen und Gesetzesbüchern ausgeht. So dürfen keinesfalls alle in Deutschland lebenden Menschen politisch mitbestimmen. MigrantInnen, die schon jahrelang in Deutschland leben, aber keine deutsche oder EU-Staatsangehörigkeit besitzen, haben kein Wahlrecht. Eine von staatlichen Institutionen ausgehende Benachteiligung erfahren auch gleichgeschlechtliche Partnerschaften, die im Steuerrecht und im Adoptionsrecht nicht die gleichen Rechte in Anspruch nehmen können wie heterosexuelle Eheleute.

Weil Benachteiligungen, die in Gesetzen, Verordnungen und routinemäßigen Abläufen stecken, immer wieder kehren, kann auch von einer strukturellen Benachteiligung gesprochen werden. Damit werden die besonders feste Verankerung und die Dauerhaftigkeit von Ungleichbehandlungen ausgedrückt.

Der Zusammenhang zwischen einem Vorurteil, seiner ideologischen Begründung und der gesellschaftlichen Normalität, in die es auch strukturell eingebettet ist, wird am folgenden Beispiel noch einmal deutlich gemacht:

WARUM DAS VORURTEIL »ERZIEHERIN IST EIN FRAUENBERUF« SO STABIL IST

Vorurteil: Erziehung an sich ist in erster Linie etwas für Frauen. Auch in der Familie sind sie für die Betreuung der Kinder zuständig. Und das nicht ohne Grund: Frauen eignen sich besonders gut dafür und können besser als Männer mit kleinen Kindern umgehen.

Ideologie der Ungleichheit: In einer frauenfeindlichen, oft auch als »Sexismus« bezeichneten Weltanschauung wird die Festlegung, dass Frauen sich besonders gut für Erziehungsaufgaben eignen, mit ihrer »natürlichen« Mutterrolle begründet. Dies geht mit einer ungleichen Bewer-

tung von »Frauenarbeit« und »Männerarbeit« einher. Während Tätigkeiten, die unabhängig von ihrer Schwierigkeit und ihrem Zeitaufwand als »Frauenarbeit« betrachtet werden, mit geringer Anerkennung und schlechterer Entlohnung verbunden sind, gelten »Männerberufe« als höherwertig und werden besser bezahlt. Die frauenfeindliche Weltanschauung reduziert Frauen nicht nur auf biologische Merkmale (z. B.: die Fähigkeit, Kinder zu bekommen), sondern verbindet dies mit einer gesellschaftlich definierten Ungleichbewertung. Dabei wird die Veränderbarkeit von Familien- und Erziehungsmodellen sowie von sozialen Rollen (z. B. Mutter, Vater) ignoriert und auf prinzipiellen Unterschieden beharrt.



Gesellschaftliche Normalität: Das oben beschriebene Vorurteil begegnet uns immer wieder. Nicht nur am Stammtisch unter Männern, sondern oft auch in der konkreten Lebensplanung werden Frauen mit dieser Meinung konfrontiert. In einer repräsentativen Umfrage aus dem Jahr 2005 stimmte knapp ein Drittel der Befragten der Aussage zu, dass sich Frauen wieder mehr um den Haushalt und die Kinder kümmern sollten. Zu bedenken ist, dass diese Zustimmung trotz der Tatsache erfolgte, dass Frauen sich im Durchschnitt ohnehin mehr mit Haushalt und Kindern beschäftigen. Viele Frauen halten es selbst für normal, dass sie mehr als Männer für die private und die öffentliche Erziehung kleiner Kinder tun.

Strukture/Institutionen: Unter den pädagogischen Berufen wird die Arbeit von Erzieherinnen und Erziehern im Vergleich zur Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern viel schlechter bezahlt. Auch die nicht-akademische Berufsausbildung signalisiert eine im Ausbildungssystem verankerte Minderbewertung des ErzieherInnenberufs. Erst nach und nach wird die pädagogische Relevanz von Erzieherinnen und Erziehern ernster genommen.





WAS KANN ICH TUN? AUF DEN STANDPUNKT KOMMT ES AN

Weil Vorurteile in eine Normalität sowie in Ideologien und Strukturen der Ungleichheit eingebettet sind, reicht es nicht aus, nur unsere eigenen Einstellungen und Handlungen zu hinterfragen. Auch die Verhältnisse in unserem sozialen Umfeld und zwischen gesellschaftlichen Strukturen und Ideologien müssen Gegenstand der Kritik sein, wenn sie Benachteiligungen fördern. Antidiskriminierungspädagogik geht vom Prinzip der Menschenrechte aus. Demnach haben alle Menschen schon aufgrund ihres Menschseins den Anspruch auf gleiche Rechte. Sie stehen allen qua Geburt zu und sind unabhängig von der Stellung in Staat, Gesellschaft, Beruf, Religion und Kultur. Sie können von Staaten nur anerkannt, nicht aber verliehen werden. Niemand darf aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, einem sozialen Status oder aufgrund einer körperlichen oder physischen Besonderheit benachteiligt werden. Diese normativen Leitgedanken finden sich bereits in vielen Erklärungen, Abkommen und Gesetzen. Für Kinder sind sie unter anderem in der UN-Kinderrechtskonvention festgehalten.

Über die konkrete Bedeutung und den Stand der realen Verwirklichung der Menschenrechte bestehen aber nach wie vor unterschiedliche Meinungen. Die Durchsetzung der Menschenrechte musste und muss weiterhin hart erkämpft werden. Ihre Einhaltung ist nicht selbstverständlich, auch wenn sie von vielen Staaten akzeptiert werden. Menschenrechte verstehen sich vielmehr als Richtnorm, an denen sich der Kampf gegen Benachteiligung, Unterdrückung und Ausgrenzung orientiert.

Am Besten wäre es natürlich, wenn die Auffassung von der Gleichwertigkeit der Menschen von allen bereits verinnerlicht wäre. Da dies nicht der Fall ist, kann es hilfreich sein, sich auf die offiziellen Regeln und gesetzlich festgelegten Ziele zu berufen. Die ist vor allem dann sinnvoll, wenn es gegenüber KollegInnen oder Behörden darum geht, Akzeptanz für die Ziele von Antidiskriminierungspädagogik herzustellen. In den gesetzlichen Bestimmungen und Rahmenlehrplänen für die frühpädagogische Arbeit in Sachsen ist das Diskriminierungsverbot bereits verankert

RECHTLICHE UND FORMALE RAHMUNG VON ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGIK

Grundgesetz der BRD, Artikel 3:

»Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.«

»Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

»Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.«

Auszug Sächsisches Kita-Gesetz (§2, Abs. 2 Sächs. KitaG):

»Der ganzheitliche Bildungs- und Erziehungs-, und Betreuungsauftrag dient vor allem dem Erwerb und der Förderung sozialer Kompetenzen wie der Selbstständigkeit, der Verantwortungsbereitschaft und der Gemeinschaftsfähigkeit, der Toleranz und Akzeptanz gegenüber anderen Menschen, Kulturen und Lebensweisen sowie gegenüber behinderten Menschen.«

Auszug Sächsischer Bildungsplan, 2006, S. 2:

»Kindertageseinrichtungen sind Orte, die bestehende Geschlechterverhältnisse sowohl reproduzieren als auch mitgestalten. Aus diesen und anderen Gründen ist es wesentlich, sowohl sensibel mit Unterschiedlichkeiten – zum Beispiel in Bezug auf Herkunft oder Geschlecht – umzugehen, als auch die Ressourcen und verschiedenen Individualitäten der Mädchen und Jungen wahrzunehmen, um gleiche Bildungschancen für alle bieten und umsetzen zu können. Kindertageseinrichtungen sind gerade durch die Berücksichtigung von Differenzen auf gleichberechtigte Teilhabe ausgerichtet und nehmen die Entwicklung einer demokratischen Gesellschaft in den Blick.«

3 Wo stehe ich? Zur Rolle von ErzieherInnen



PädagogInnen sind die Schlüsselpersonen in der Kita: Sie tragen als Autoritätspersonen eine besondere Verantwortung, nicht zu diskriminieren bzw. sich nicht von ihren Vorurteilen leiten zu lassen. Einerseits sind sie Personen in pädagogischer Verantwortung, andererseits haben sie bestimmte Machtvorteile gegenüber Kindern und haben Einfluss auf das, was in der Einrichtung passiert. Deshalb sollten sie sich ihre Position und ihre Einflussmöglichkeiten besonders bewusst machen, denn ihr Handeln betrifft nicht nur sie selbst, sondern auch ihr Umfeld, sobald sie in ihrer Berufsrolle agieren.

CHANGENGLEICHHEIT FÖRDERN – NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE PÄDAGOGISCHE PRAXIS

ErzieherInnen sehen sich heute vor Anforderungen und komplexe Aufgabenbereiche gestellt, die sich seit den Anfängen der Ausbildung von ErzieherInnen fast komplett verändert haben. Spätesten seit den Ergebnissen der PISA-Studie wird die Bedeutung von frühen Lernprozessen betont. Kindergärten sollen nun tatsächlich die erste, elementare Bildungsstufe sein und von Betreuungsanstalten in Bildungsinstitutionen umgewandelt werden.

ErzieherInnen stehen dabei vor der Aufgabe, allen Kindern positive Bildungserfahrungen zu ermöglichen, auch solchen mit sozialen Benachteiligungen und individuellen Beeinträchtigungen. Sie sollen erkennen, wenn ein Kind benachteiligt oder ausgeschlossen wird und sie sollen aktiv dagegen vorgehen, denn Ausgrenzungen und Benachteiligten hemmen Bildungsprozesse und Entwicklungspotentiale der Kinder. Diese große Verantwortung der pädagogischen Fachkräfte formuliert auch der Sächsische Bildungsplan von 2005: ErzieherInnen sollen »... ihre Ver-

antwortung für die Ermöglichung der Teilhabe aller Kinder und für die Entwicklung demokratischer Strukturen in Kindertageseinrichtungen erkennen.«

Diese Aufgabe ist voraussetzungsvoll, denn die wachsende Vielfalt und Heterogenität in der Gesellschaft spiegelt sich auch in den Anforderungen in der Kita wider. Vielfalt meint hier z. B. die zunehmende Vielfalt familiärer Lebensformen, die sprachliche und ethnische Vielfalt oder das Vorkommen von armen Familien. Diese Verschiedenartigkeit kommt über Kinder und deren Eltern in die Einrichtungen. ErzieherInnen sollten diese unterschiedlichen Lebenslagen von Kindern reflektieren, z. B. bezüglich Geschlecht, sozialer, religiöser, ethnischer, kultureller Herkunft, physischer und psychischer Besonderheiten oder biografischer Erfahrungen. Ausgehend von diesen vielfältigen Lebenslagen der Kinder sollen sie Benachteiligungen und Ausschlüsse von Kindern erkennen und ihnen in der Praxis entgegen treten.

NUR EIN BISSCHEN BASTELN? EIN NEUES BERUFSBILD DER ERZIEHERIN

Diese veränderten Anforderungen spiegeln sich auch in den neuen Bildungsplänen bundesweit wider und zielen letztendlich auf ein verändertes Berufsbild. Tatsächlich hat sich im Verlauf des letzten Jahrhunderts grundlegend gewandelt, was ErzieherInnen leisten sollen und welches die pädagogischen Eckpunkte und Ziele ihrer Arbeit sind.

Historisch hat sich der Beruf der Erzieherin aus der Fürsorge und Armenpflege entwickelt und es wurden hauptsächlich Frauen für die öffentliche Kleinkindererziehung ausgebildet. Auch heute noch wird er als reiner Frauenberuf wahrgenommen und gesellschaftlich als weniger bedeutungsvoll gewertet. Die Folgen sind eine relativ geringe Bezahlung, aber immer auch noch abwertende Vorurteile über den Beruf. So ist das Vorurteil nach wie vor verbreitet, ErzieherInnen würden »nur ein bisschen auf Kinder aufpassen, basteln, spielen usw.« .

Das traditionelle Leitbild der Erzieherin orientierte sich lange an den scheinbar »natürlichen« Fähigkeiten von



Frauen (verstehen, dulden, helfen, sich aufopfern ...) und von der Mutterrolle her gegebenen »naturhaften« Fähigkeiten im Umgang mit Kleinkindern. Elementarpädagogik wurde lange nicht (und wird z. T. heute noch nicht) als gesellschaftlich notwendig und hochverantwortungs- und voraussetzungs voll anerkannt, sondern als »natürlicher« Bestandteil eines Frauenlebens.

Dieses Bild wandelt sich derzeit grundlegend: ErzieherInnen werden zunehmend als PädagogInnen gesehen, der Elementarbereich als erste und für die weitere Entwicklung enorm wichtige Bildungsstufe ausgebaut. Den Umgang mit Heterogenität zu vermitteln, wird eine zunehmend wichtige Kompetenz. Mit dem wachsenden Ansehen der Profession und einem sich wandelnden Geschlechterrollenbild könnte perspektivisch auch die Bezahlung steigen und es verbessern sich die Ausbildungsqualität und die Aufstiegschancen – eine Entwicklung, die nicht zuletzt zu mehr Interesse von Männern am Beruf führt.

Folgendes Zitat verdeutlicht den veränderten und anspruchsvollen Auftrag und die Anforderungen, vor denen ErzieherInnen heute stehen:

»Erzieherinnen sind Vorbilder, Organisatorinnen, Kleinkindexpertinnen, Bildungsfachkräfte, Sozialmanagerinnen, Lebensbewältigungshelferinnen, Freizeitpädagoginnen, Fachfrauen, Fachkräfte für interkulturelle Arbeit, Fachkräfte für integrative Erziehung, Trösterinnen, Ansprechpartnerinnen, Zuhörerinnen, manchmal auch Sorgentelefon, Gesundheitsexpertinnen, pädagogische Wegbegleiterinnen und Netzwerkexpertinnen.«¹³

Dennoch hinkt die ErzieherInnen-Ausbildung diesen wachsenden Anforderungen noch hinterher. Zwar gibt es seit einigen Jahren eine wachsende Zahl von (meist) Berufs begleitenden Studiengängen zur Elementarpädagogik. Dennoch wird die Fachschul- und Fachakademieausbildung in den nächsten Jahren weiter vorherrschend sein. Die Berufsgruppe der ErzieherInnen hat innerhalb des Bildungssystems einen noch relativ schwachen Status und die Aufstiegschancen sind für ErzieherInnen mit Fachschulabschluss schlecht. Im Gegensatz dazu ist die Ausbildung zur Erzieherin in vielen europäischen Ländern bereits mit der von GrundschullehrerInnen gleichgesetzt oder findet auf Hochschulniveau statt, wie in Skandinavien.

CHANCEN UND SCHWIERIGKEITEN FÜR VERÄNDERUNGEN

PädagogInnen sehen sich im Arbeitsalltag unter den aktuellen Bedingungen vor verschiedene Konfliktfelder und

Hürden gestellt. Zum einen kann es angesichts der komplexen Neuorientierung in den beruflichen Anforderungen zu inneren Widerständen bei den ErzieherInnen kommen. Hier muss betont werden, dass es nicht um »richtig« und »falsch« oder um ein »in« oder »out« von pädagogischen Ansätzen geht. Vielmehr sollte dafür sensibilisiert werden, dass es die gesellschaftlichen Bedingungen sind, die sich verändert haben und dass entsprechend auch ein verändertes Alltagshandeln angestoßen werden muss.

Zum anderen können die Bemühungen von ErzieherInnen, veränderte Bildungs- und Erziehungsansätze in der Praxis umzusetzen, auch auf Hürden treffen, die nichts mit der eigenen Person zu tun haben. Die Möglichkeiten des eigenen Handelns werden auch durch strukturelle Bedingungen begrenzt. ErzieherInnen treffen also wahrscheinlich auf Problemlagen, die nicht von Ihnen pädagogisch, sondern politisch und auf struktureller Ebene zu lösen sind. Dazu gehören der Personal- und Betreuungsschlüssel in den Einrichtungen, die Ausstattung mit materiellen Ressourcen oder Zeit für Weiterbildung.

WO STEHE ICH ALS ERZIEHERIN? DER EINFLUSS DER EIGENEN PRÄGUNGEN

Erzieherinnen oder Erzieher haben einen beruflichen Auftrag, der ihnen im Rahmen der Bildungspläne oder den Eckpunkten der Träger definierte Vorgaben darüber macht, was sie im Kitaalltag berücksichtigen müssen, wie ein korrekter Umgang mit den Kindern gestaltet sein sollte, welche Werte sie vermitteln sollen usw.

Darüber hinaus und in erster Linie sind ErzieherInnen aber auch Menschen, die ihre Identität nicht an der Eingangstür abgeben können. Sie haben eine gewisse Sozialisation durchlaufen, bestimmte Erfahrungen gemacht, ihre persönlichen Ansichten, Werte und Einstellungen können sie nicht einfach abstreifen, wenn sie die Kita betreten. Sie sind Teil ihrer ErzieherInnenpersönlichkeit. Die Lebensweise, das Herkunftsmilieu, die gesellschaftlichen, kulturellen oder religiösen Prägungen beeinflussen auch die persönlichen Vorstellungen von Erziehung: »Was wir vertraut oder fremd finden, wofür wir offen sind oder nicht, was uns selbstverständlich erscheint oder wofür uns das Verständnis fehlt- unsere biographischen Prägungen beeinflussen unsere Weltsicht und unser Handeln, ohne dass es uns bewusst sein muss. Sie fließen auch in unsere beruflichen Ziele und Erziehungsentwürfe ein, beeinflussen unser alltägliches pädagogisches Handeln, denn aus den biographischen Prägungen beziehen wir Maßstäbe und Orientierungen für das, was wir spontan richtig oder falsch finden.«¹⁴ Deshalb ist es wichtig, sich der eigenen

¹³ Quelle: Fried, Lilian/Roux, Susanna (Hrsg.): Pädagogik der frühen Kindheit. Weinheim und Basel, 2006, S. 356.

¹⁴ Wagner, Petra/Hahn, Stefani/Ensslin, Ute (Hrsg.): Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageeinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Weimar, Berlin 2006, S. 55.

Werte, der eigenen Bezugsgruppenzugehörigkeit sowie der persönlichen Prägungen bewusst zu werden und deren möglichen Einfluss auf das eigene pädagogische Handeln und den Umgang mit Kindern zu reflektieren.

BEISPIEL:

Beim Verkleidungsspiel beobachtet eine Erzieherin den kleinen Florian. Er hat gerade ein Schwesterchen bekommen und ist begeistert von der Vorstellung, Hebamme zu werden. Deshalb sucht er Krankenschwesterkleider, ein Köfferchen, medizinische Instrumente und Puppen zusammen und sucht Mitspieler. Die Erzieherin ist verunsichert, denn sie hält das für unnatürlich. Einen Mann als Hebamme kann sie sich nicht vorstellen und sie hat auch noch nie von einem gehört. Ihrer persönlichen Meinung nach sollte Florian lieber richtige Männerberufe nachspielen und schon gar nicht Frauenkleider anziehen.

Hier hilft ein Blick in den Sächsischen Bildungsplan: Unter den Stichworten »Professionelles Handeln im pädagogischen Alltag« und auch »Soziale Bildung« wird dazu angeregt, im geschlechterbewussten Umgang die Rollenbilder von Mädchen und Jungen offen zu halten und sie nicht in stereotype Normvorstellungen zu pressen. Warum also nicht ein Mann als Hebamme?¹⁵

REFLEXIONSFÄHIGKEIT IST PROFESSIONALITÄT

Die Fähigkeit zur kritischen Selbst- und Praxisreflexion ist keine Kür zum pädagogischen Pflichtprogramm, sondern ist eine unentbehrliche professionelle Kompetenz. Sie hilft PädagogInnen, sowohl die blinden Flecken in der eigenen Wahrnehmung und unreflektierte Routinen in den eigenen Handlungen zu erkennen als auch Prozesse und Mechanismen von Diskriminierung und Ausgrenzungen zu identifizieren.

Diese Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Reflexion sind PädagogInnen nicht selbstverständlich gegeben, sie sind auch noch kaum Teil der regulären Ausbildung von Erzieh-



¹⁵ Beispiel einer Teilnehmerin der Fortbildung »Fair in der Kita«

erInnen. Sie müssen vor dem Hintergrund der eigenen Praxis erarbeitet und weiterentwickelt werden. Dies ist ein langfristiger Prozess, der am besten im Team vorangetrieben wird, in Fortbildungen zur Theorie-Praxis-Reflexion professionalisiert und von entsprechenden ExpertInnen begleitet werden sollte.

Auch ein kritisches Nachdenken über die eigene Position in der Gesellschaft ist Teil dieser Reflexionsarbeit. Denn Macht und Einflussmöglichkeiten sind in unserer Gesellschaft ungleich verteilt. Die Verteilung sozialer Hierarchien ist dabei komplex, Menschen gehören immer mehreren Gruppen an. Niemand ist also nur Opfer und ohnmächtig, kaum jemand ist allmächtig und überall privilegiert. Vielmehr bestehen in einzelnen gesellschaftlichen Teilbereichen unterschiedliche Einflussmöglichkeiten.

PädagogInnen und ErzieherInnen sollten sich deshalb ihrer eigenen Zugehörigkeit zu ihren Bezugsgruppen bewusst werden, z. B. als Frau, Weißer oder ChristIn. Sie bewegen sich innerhalb gesellschaftlicher Verhältnisse, die auch Machtverhältnisse sind. Dieses Erkennen der eigenen Position in einem System der Ungleichheiten ist der erste Schritt zur Veränderung. Aus dem Wissen um persönliche Machtpositionen kann man klarer erkennen, welchen Einfluss sie auf das berufliche Handeln haben und welche Einflussmöglichkeiten sich daraus ergeben.

Eine Erzieherin versucht mehrfach, den russischen Namen des kleinen Artem richtig auszusprechen. Schließlich sagt sie: » Was soll's, wir nennen dich einfach Arthur.« Den Eltern von Artem gefällt das nicht sonderlich, aber sie leben noch nicht lange in Deutschland und sprechen nicht so gut Deutsch. Sie scheuen sich vor der Auseinandersetzung mit der Erzieherin und wollen auch nicht am Anfang gleich negativ auffallen oder arrogant wirken.

Eine bewusste Abwertung verbindet die Erzieherin mit ihrer Namensgebung sicher nicht. Das Kind anders zu benennen als es heißt und das auch den anderen Kindern so zu vermitteln, ist ihr dennoch nur auf Grund ihrer Machtposition gegenüber den Kindern und gegenüber den Eltern als Autoritätsperson in der Kita möglich.¹⁶

Antidiskriminierendes Arbeiten braucht PädagogInnen, die Diskriminierungen erkennen und dagegen vorgehen. Dies setzt nicht voraus, dass Sie als »Vorbilder« für die Kinder selbst frei von jedem Vorurteil sein müssen und frei von jeder Versuchung, selbst auszugrenzen oder zu benachteiligen. Wie bereits gezeigt, ist niemand von uns

¹⁶ Beispiel einer Teilnehmerin der Fortbildung »Fair in der Kita«, leicht abgewandelt



ohne Vorurteile, jedeR von uns lebt und arbeitet in gesellschaftlichen Machtstrukturen, in denen es zu Diskriminierungen kommen kann. Der antidiskriminierende Ansatz möchte vor diesem Hintergrund zunächst dazu anregen, die Bereitschaft und die Fähigkeit zu entwickeln, diese Vorurteile, Ausschlüsse und Benachteiligungen kritisch zu hinterfragen und Veränderungsoptionen auszuloten.

Vorraussetzung für antidiskriminierendes Arbeiten ist es weiterhin, ein inklusives Grundverständnis zu entwickeln und dies als Leitprinzip der eigenen Arbeiten zu Grunde zu legen. Diese inklusive Grundhaltung sieht Vielfalt als Normalfall. Das eigene Arbeitsfeld mit einer Antidiskriminierungsbrille (gegen Benachteiligung) oder der Inklusionsbrille (für die Teilhabe aller) zu betrachten kann helfen, diskriminierungsanfällige Bereiche und Ungerechtigkeiten zu erkennen, zu benennen und eindeutig Position dagegen zu beziehen.

INKLUSION

Inklusion heißt soviel wie »Nicht-Aussonderung«. Der Inklusions-Ansatz will, dass alle Menschen das gleiche Recht und die tatsächliche Möglichkeit haben, in allen Bereichen der Gesellschaft in vollem Umfang teilzuhaben, ungeachtet ihrer persönlichen Unterstützungsbedürfnisse. Inklusion zielt drauf ab, dass sich alle gesellschaftliche Bereiche und Institutionen (Schule, Arbeitsmarkt, Wohnen, öffentliche Gebäude, Medien usw.) so verändern, dass kein Mensch mehr durch Barrieren ausgeschlossen wird. Nicht der Mensch muss sich anpassen, um sich in bestehende Strukturen einzupassen; Vielmehr müssen sich die Strukturen den unterschiedlichen Menschen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen anpassen. Inklusion denkt alle von Anfang an mit. Es muss bei der Inklusion also niemand mehr eingegliedert werden, weil niemand zuvor ausgegliedert wurde.

Angesichts dieser Neuorientierung in den beruflichen Anforderungen kann es zu inneren Widerständen bei den ErzieherInnen kommen, die einem traditionellen »Erziehungs-Verständnis« anhängen. Einige fragen sich vielleicht »Haben wir denn bisher alles falsch gemacht?« Hier muss betont werden, dass einseitige Schuldzuweisungen und Vorwürfe an einerseits die ErzieherInnen, andererseits das Bildungssystem wenig bringen und nur Blockadehaltungen und Abwehr erzeugen. Problemlagen müssen ehrlich analysiert werden, PädagogInnen dürfen aber auch nicht mit dem Verweis auf strukturelle Zwänge aus der Verantwortung entlassen werden. Das Bildungssystem ist ein Chancenverteilungssystem, in dem Sie als PädagogInnen eine zentrale Rolle spielen.

4 Kleine Kinder, keine Vorurteile? Was Kinder über Unterschiede wissen

Eine Familie bekommt Besuch von einem Studienfreund des Vaters aus Nigeria. Die dreijährige Tochter hatte noch nie Kontakt zu einem Menschen mit dunkler Hautfarbe. Als der Studienfreund die Kleine begrüßen will, fängt diese bitterlich zu weinen an. Sie hat sich sehr erschrocken und versteckt sich hinter der Mutter.¹⁷

In der Kita hören Mädchen und Jungen ein Märchen, in dem die Prinzessin der Held, der Prinz hingegen ein bisschen feige und faul ist. Die Prinzessin ist nicht so hübsch, dafür clever und mutig. Und sie besiegt den Drachen. Sie will auch nicht den Prinzen heiraten. Viele der kleinen Kinder, die diese Geschichte hören, sind mit der Rollenverteilung nicht zufrieden. In ihrer Nach- und Weitererzählung machen sie die Prinzessin schön und lassen sie den Prinzen schließlich doch heiraten.¹⁸

Heute ist Jasmin (3 Jahre) bei ihrer Tante, wie jede Woche. Das Essen ist fertig und ihre Tante schlägt vor, auch die Nachbarin Nebahat zum Essen einzuladen. »Nein« sagt Jasmin entschieden, »sie soll nicht mit uns essen. Ich will das nicht. Sie hat so dunkle Haut. Hässlich.« Dabei verzerrt sie das Gesicht. Nebahat ist aus der Türkei und hat eine etwas dunklere Hautfarbe als Jasmin. Als ihre Tante nachfragt, erklärt Jasmin, dass sie lieber ganz alleine mit der Tante essen will. Der Hintergrund: In den zwei Wochen davor waren »an ihrem Tag« jeweils Gäste beim Essen mit dabei gewesen und sie hatte nicht die ungeteilte Aufmerksamkeit ihrer Tante bekommen. Anstatt dies zu sagen, verweist Jasmin auf Nebahats Hautfarbe. Warum tut sie das? Vielleicht vermutet sie, dies habe eine stärkere Aussagekraft, als wenn sie »nur« sagt, sie will endlich mal wieder mit ihrer Tante alleine essen.¹⁹

VOR-VORURTEILE BEI KLEINEN KINDERN

Kleine Kinder nehmen die Ausprägung unterschiedlicher Merkmale bereits früh sehr aufmerksam wahr. Sie erkennen Männer und Frauen, nehmen Hautfarben wahr oder sehen, wenn Menschen eine körperliche Behinderung haben. Nicht selten beziehen sie sich auch in ihren Spiel-

handlungen auf das Aussehen, die Hautfarbe, eine Behinderung, die Sprache oder das Geschlecht anderer Kinder. Dies kann soweit gehen, dass andere Kinder mit Verweis auf bestimmte Merkmale (beim Spielen) ausgegrenzt werden. Beobachten Erwachsene eine solche Situation, greifen sie oft ein und versuchen, eine gleiche Teilhabe aller Kinder durchzusetzen. Es fällt aber häufig schwer zu beurteilen, warum Kinder andere unter Bezugnahme auf äußere Merkmale ausschließen. Sind kleine Kinder beispielsweise schon behindertenfeindlich, wenn sie ein Kind mit Down-Syndrom als »Mongo« hänseln?

Sehr verbreitet ist die Annahme, dass diese Kinder eine solche Aussage oder ein Schimpfwort nur irgendwo aufgeschnappt haben. Zugespitzt formuliert hieße das: Sie verstehen nicht, was sie tun und plappern wahrscheinlich nur ein Vorurteil der Eltern nach. In der Konsequenz wird das Verhalten der Kinder weniger ernst genommen.

Demgegenüber setzt sich unter PädagogInnen immer mehr die Meinung durch, dass kleine Kinder den Bezug auf äußere Merkmale dann wählen, wenn sie denken, damit eigene Interessen durchsetzen zu können: Der Stuhl neben Karl aus Kolumbien, einem Jungen mit dunkler Hautfarbe, bleibt beim Mittagessen der Gruppe frei. Mit Claudio will niemand spielen, weil er »dick« ist. In einem anderen Fall finden Robert und Steve, dass Evi und Franziska sich beim Fasching nicht als Piraten verkleiden dürfen, weil Frauen nun mal keine Piraten sein können.

Kleine Kinder nehmen unterschiedliche Merkmale wie Hautfarbe, Geschlechtsmerkmale oder Behinderungen also bereits früh wahr. Ihr Umgang damit ist kreativ: Sie experimentieren mit ihren Wahrnehmungen von Unterschiedlichkeit und überprüfen deren Bedeutung in ihrer eigenen Erfahrungswelt. Lassen sich mit Verweis auf äußere Merkmale eigene Vorstellungen verwirklichen? Greifen die Erwachsenen oder andere Kinder ein? Kinder entwickeln in einem interaktiven Prozess ihre eigenen »Theorien« über Unterschiede zwischen Menschen und daran gekoppelte Bewertungen.

¹⁷ Beispiel einer Teilnehmerin der Fortbildung »Fair in der Kita«

¹⁸ aus: Scharneld, Doris: Kindergartenkinder äußern sich zu geschlechtsuntypischen Märchenfiguren. in: L. Fried, a. a. O., S. 293 – 306.

¹⁹ übernommen aus: Wagner, Petra: Vielfalt respektieren, Ausgrenzung widerstehen – Politisches Lernen in der Einwanderungsgesellschaft. in: Dagmar Richter (Hrsg.): Politische Bildung von Anfang an, Bonn 2007, S. 260 – 274.



Beziehen sich Kinder in ihrem Alltag auf äußere Unterschiede zwischen Menschen, geschieht dies nicht nur wertfrei oder positiv. Häufig äußern bereits kleine Kinder negative Wertzuweisungen: Aussehen, Verhalten oder Sprache sind dann komisch, doof, blöd oder hässlich. Diese Bewertungen werden nicht nur oberflächlich vom Verhalten der Erwachsenen kopiert und später wieder im Kinderalltag abgegeben. Sicherlich sind Kinder sensibel für die Bewertungen von nahe stehenden Erwachsenen. Allerdings nehmen Kinder diese nicht einfach nur passiv auf. Vielmehr versuchen Kinder, das aus der Erwachsenenwelt stammende »Wissen« über die Bedeutung von Unterschieden zur Durchsetzung von eigenen Interessen zu nutzen. Beispielsweise dann, wenn Kinder darüber entscheiden, wer bei einem Gruppenspiel mitmachen darf oder nicht. Wie ein Kind aussieht, spricht oder riecht, wie es sich bewegt, oder welches Geschlecht es hat, kann dann schnell zu einem Entscheidungskriterium werden.



Es kommt immer wieder vor, dass bereits kleine Kinder beginnen, Vorurteile in ihre Selbstsicht und in ihre Bilder von anderen Menschen einzubauen. Im Gegensatz zu Einstellungen vieler Erwachsener, sind die Wahrnehmungsmuster von Kindern noch nicht verfestigt. Um diesen Unterschied zu berücksichtigen, sollte mit Bezug auf Kinder eher von »Vor-Vorurteilen« gesprochen werden.

Daraus ergibt sich die herausragende Bedeutung von Kitas. Denn sie sind in der Regel der erste Ort außerhalb der Familie, an dem Kinder grundlegende Erfahrungen mit Unterschieden machen. Insofern werden sie zum Testfeld für den Umgang mit Unterschiedlichkeit. In Kitas wird mit darüber entschieden, welche Rollenkonzepte Kinder entwickeln und mit welchen Bewertungen äußere Merkmale in kindlichen Wahrnehmungsmustern und Identitätskonzepten gespeichert werden.

ENTWICKLUNG IM KINDLICHEN SOZIAL- VERHALTEN UND VOR-VORURTEILE

Das Erlernen von Vor-Vorurteilen ist an Entwicklungsphasen des kindlichen Sozialverhaltens gekoppelt. Natürlich

vollzieht sich die Entwicklung jedes Kindes sehr individuell. Allerdings lassen sich durchschnittliche Gemeinsamkeiten in der Bewusstseinsbildung beobachten. (vgl. Wagner, Petra/Hahn, Stefani/Ensslin, Ute (Hrsg.): Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Weimar, Berlin 2006, S. 55)

Bereits sehr früh, ab einem Alter von zwei Jahren beginnen Kinder verallgemeinernde Kategorien der Wahrnehmung auszubilden. So lernen sie die Bezeichnung für die Geschlechter und Farben sowie für »typische« Verhaltensweisen. Mit Hilfe solcher allgemeiner Muster untersuchen Kinder ihre Umwelt. Dies kann dazu führen, dass über einen gewissen Zeitraum für einen Dreijährigen jeder Mann mit grauen Haaren und Bart ein »Opa« ist. Und eine Frau mit grauen Haaren, die strickt, ist für den kleinen Jungen in jedem Fall eine »Oma«.

Ab drei Jahren beginnen Kinder sich bei der Beschreibung von Personen auf äußere Merkmale zu beziehen. So kann ein Kind aus der Kindergartengruppe, welches über eine Spielpartnerin erzählt, deren Haut- oder Haarfarbe wichtig finden. Bereits in diesem frühen Alter können Kinder auch Unbehagen gegenüber bestimmten Merkmalen des Geschlechts bzw. körperlicher Erscheinungsweisen äußern. Beispielsweise kommt es vor, dass ein Kind ein anderes nicht an die Hand nehmen möchte, weil es »dick« ist oder »komisch braune Haut hat.«

Kinder interessiert aber nicht nur die Erscheinung der Anderen. Ebenso interessiert versuchen sie herauszufinden, was sie selbst sind. Ab vier Jahren versuchen sie herauszubekommen, ob ihr Geschlecht, ihr Aussehen, ihre Sprache wirklich feste, unveränderliche Bestandteile des eigenen Selbst sind. In dieser Phase kann es vorkommen, dass ein Junge nicht die Teetasse eines Mädchens benutzt, weil er Angst hat, dann auch ein Mädchen zu werden.

Die Angst vor dem Identitätsverlust verstärkt sich bei vielen Kindern noch. Ab dem Alter von fünf Jahren beginnen sie bestimmte Verhaltensweisen als geschlechtsunangemessen zu korrigieren. Feste Vorstellungen darüber, wie ein Junge und wie ein Mädchen zu sein hat, können jetzt für Kinder sehr wichtig sein. Treffen Kinder auf Rollenvorstellungen, die nicht ihrem Idealbild entsprechen, kann sie das zunächst etwas irritieren. Dies könnte dann geschehen, wenn Kindern ein modernes Märchen vorgelesen wird, in dem die Rolle von Prinz und Prinzessin vertauscht sind, wie eingangs im Beispiel beschreiben. Hören Kinder ein solches Märchen, finden sie es vielleicht nicht gut oder sie interpretieren sich beim Nacherzählen die Rollen wieder so, wie sie diese aus herkömmlichen Geschichten kennen. Manche finden die Rollenverkehren aber vielleicht gerade spannend.



Das Wissen über Angemessenheit kann in diesem Alter jedoch bereits dazu führen, dass Kinder andere Kinder beim Spielen ausschließen. Dabei kann nicht nur das »falsche« Geschlecht ausschlaggebend sein. Auch mit Hautfarbe oder anderen Merkmalen können Kinder begründen, warum jemand dazugehören darf oder nicht. So ist es vorgekommen, dass beim Mutter-Vater-Kind-Spiel ein Kind nicht die Rolle des Ehepartners spielen durfte, weil »Weiße und Schwarze nicht heiraten dürfen.«

Ab sechs Jahre beginnen Kinder zudem auch nationale und ethnische Zuschreibungen zu begreifen. Kinder entwickeln ein erstes Verständnis für Herkunftsländer und verschiedenen Kulturen. Im Selbstbild mancher Kinder beginnt dies, eine wichtige Rolle zu spielen. Oftmals entwickeln Kinder mit Migrationshintergrund viel eher eine Vorstellung davon, dass sie »woanders« herkommen als Kinder mit einer deutschen Familie. Das kann an den Eltern liegen, wenn jenen die Thematisierung der Herkunft besonders wichtig ist. Genauso kann dieses Wissen aber auch darauf zurückzuführen sein, dass Kinder mit bestimmten äußerlichen Merkmalen immer wieder danach gefragt werden, woher sie denn kommen. Die auf Stereotypen eines »ausländischen Aussehens« herrührende Frage nach der Herkunft kann dabei für Kinder unabhängig von deren Antwort die Botschaft vermitteln, sie gehören nicht wirklich hierher.

Welchen Stellenwert die sozialen Informationen aus der Erwachsenenwelt für Kinder haben, hängt auch davon ab, ob Kinder hinsichtlich verschiedener Merkmale zu Privilegierten oder benachteiligten Gruppen gehören. Machen bereits kleine Kinder Erfahrungen der Zurücksetzung und Ausgrenzung, kann es dazu führen, dass es ihnen schwerer fällt, Selbstbewusstsein zu entwickeln. Gehören sie zu den Privilegierten, deren Stellung durch Stereotype und vorurteilsbelastete Wahrnehmungen gestärkt wird, ist es weniger wahrscheinlich, dass sie später Ungerechtigkeiten wahrnehmen und Solidarität entwickeln können.

KONSEQUENZEN FÜR ERZIEHERINNEN

Wenn Kinder beginnen, nach und nach ein Selbstbild von sich und Vorstellungen über die Anderen zu entwickeln und dabei Gleiches und Ungleiches zu unterscheiden, so ist dieser Prozess von Beginn an mit sehr viel Sensibilität zu begleiten. Zunächst ist es natürlich wichtig, Kindern die Herausbildung eines starken Selbst zu ermöglichen und dafür feste Orientierungspunkte zu bieten. Die Vorstellungen von Geschlechts- und Gruppenzugehörigkeiten sollten dabei allerdings offen bleiben und Individuen, nicht Gruppen in den Mittelpunkt stellen. Im Kern besteht die Herausforderung darin, stereotype Rollen- und Gruppendefinitionen sowie die Verbindung von äußeren Merkmalen mit feststehenden Eigenschaften zu vermeiden.

Diesen komplexen Anforderungen gerecht zu werden, ist alles andere als einfach. Trotzdem ist es wichtig, ein Bewusstsein für die Entwicklung von Vor-Vorurteilen bei Kindern zu entwickeln. Damit Vor-Vorurteile von Kindern nicht zu manifesten Vorurteilen von Erwachsenen werden, braucht es zu allererst vorurteilsbewusste Eltern und ErzieherInnen, die Einseitigkeiten und Diskriminierungen früh erkennen können. Kinder, die einen wertschätzenden Umgang mit Unterschiedlichkeit in der Begleitung vorurteilsbewusster PädagogInnen erlernen, werden weniger stark zu diskriminierenden Handlungen neigen. Zudem wird ihnen eine vielfältige Gesellschaft weniger als Bedrohung, sondern vielmehr als interessante und normale Lebenswirklichkeit erscheinen.

LITERATURTIPPS ZUM WEITERLESEN

Fried, Lilian/Büttner, Gerhard (2004) (Hrsg.): Weltwissen von Kindern. Zum Forschungsstand über die Aneignung sozialen Wissens bei Krippen- und Kindergartenkindern, München.

Wagner, Petra: Kleine Kinder – keine Vorurteile. Vorurteilsbewusste Pädagogik in Kindertageseinrichtungen. unter: www.kinderwelten.net/pdf/32_kleine.kinder.keine.vorurteile.pdf

Wagner, Petra (2008) (Hrsg.): Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance – Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Freiburg im Breisgau.

Derman Sparks, Louis: Anti-Bias Arbeit mit kleinen Kindern in den USA. unter: www.kinderwelten.net/pdf/1_Anti_Bias_Arbeit.pdf

York, Stacey (2003): Welche Unterschiede Kinder wahrnehmen. unter: www.kinderwelten.net/pdf/40_text_stacey.york.unterschiede.pdf

