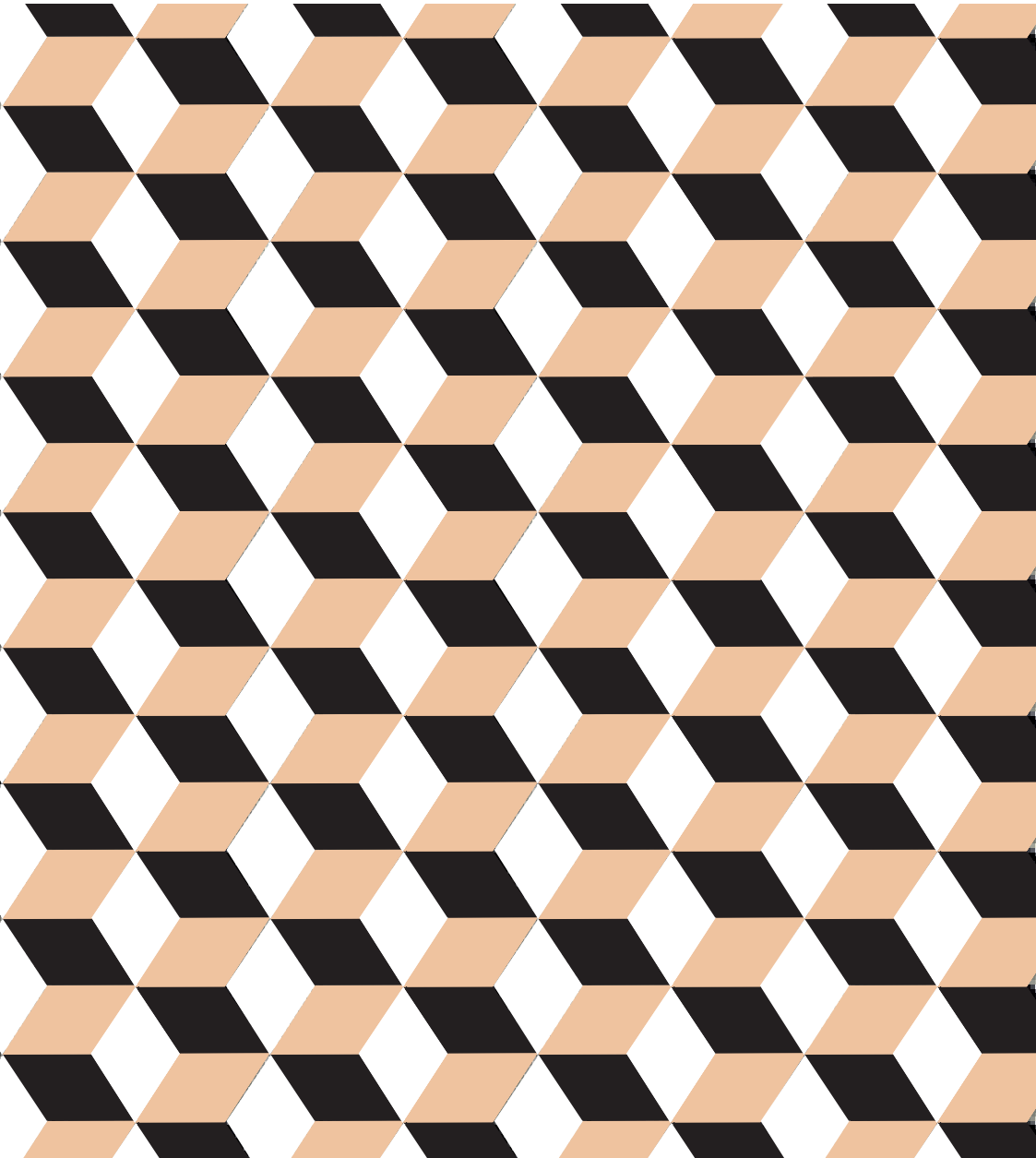




Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



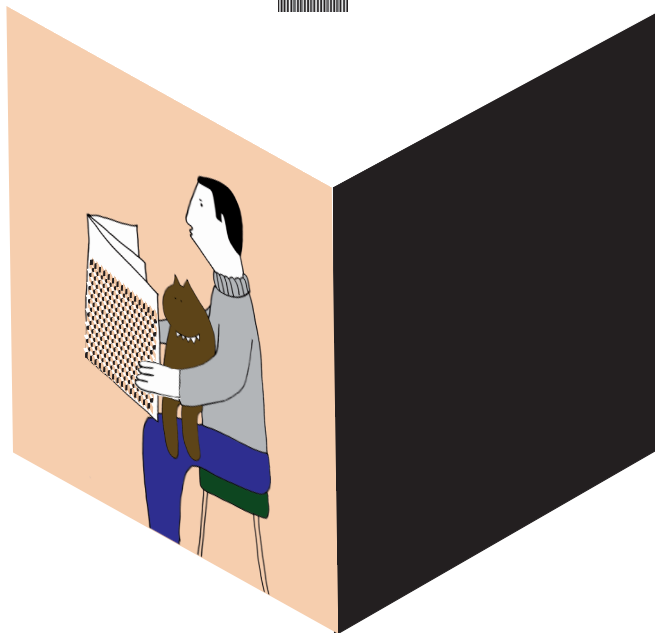
Das Projekt Erwachsene in Vielfalt wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

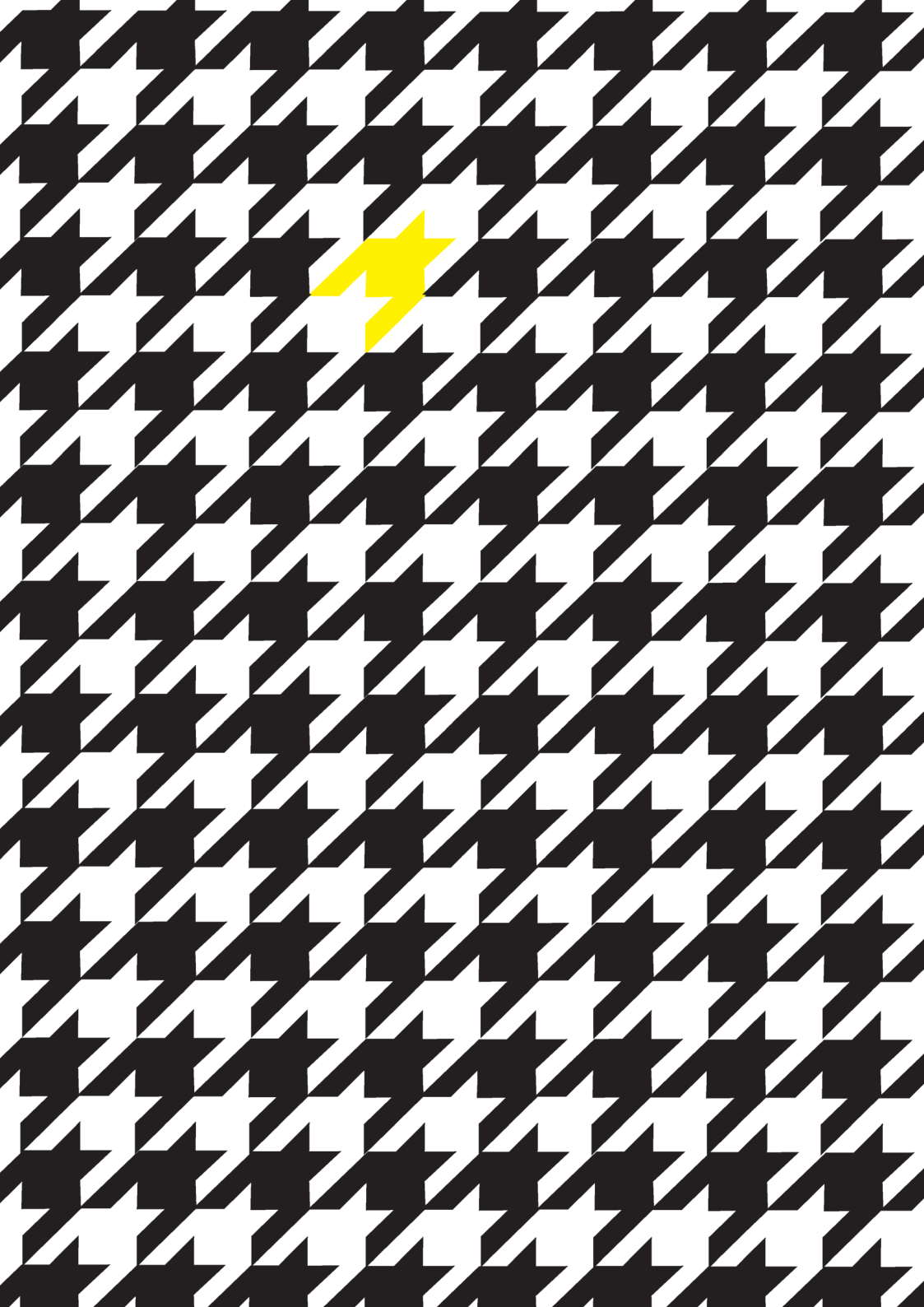


VIELFALT
GESELLSCHAFT
DIE ANDEREN
PÄDAGOGIK
ICH

+ich

Nil Berber
Karin Meißner
Sabine Nutsch





AUF INS ZITRONEN- SEMINAR!

VIELFALT +ich



Ich sollte und wollte mich beruflich mit dem Thema Vielfalt, Diskriminierung und Benachteiligung auseinandersetzen. Zu diesem Zweck hatte ich mich für die Schulung „Vielfalt und Antidiskriminierung“ angemeldet. Prima, dachte ich, da erfahre ich etwas über die anderen und auch, wie ich besser auf sie zugehen kann, wie ich ihnen helfen und sie unterstützen kann. Ich ging also mit meinen Kollegen und Kolleginnen zu

einem Workshop zu „Vielfalt und Antidiskriminierung“.

Abgesehen davon, dass ich für einen Tag meinem gewöhnlichen Arbeitsalltag entfliehen durfte, konnte ich mir herzlich wenig darunter vorstellen. Vielfältig sind wir doch und diskriminieren tue ich auch nicht, was genau sollte ich hier also erfahren?

Nach mehreren Schulungseinheiten kann ich jetzt sagen, was sich mir Neues eröffnet hat:

Zunächst musste ich mich mit mir selbst auseinandersetzen. In Übungen und Diskussionen wurde mir bewusst, **dass die Welt doch nicht so einfach gestrickt ist und dass es mit „so wie ich bin ist normal und die anderen sind nicht normal“ auch nicht weit her ist. Und dass mein Blick auf mich und auch auf andere doch oft sehr einseitig und plakativ ist.**

Doch ich möchte vorne beginnen: Am Anfang waren die Zitronen...

„Wie sind Zitronen?“ lautet die etwas irritierende Frage der Referentin. Nach kurzem Zögern beginnt meine Arbeitsgruppe eine lange Liste über die Eigenschaften dieser Zitrusfrucht. Die gemeine Zitrone ist – laut dieser Sammlung – gelb, oval, saftig, hat kleine Ausstülpungen an den Enden, ihre Schale ist pockig und sie verströmt einen Duft, der an Urlaub denken lässt. Diese und viele weitere Merkmale

schreiben wir der Zitrone fleißig zu. Als uns nichts mehr einfällt, beschließt die Referentin die Sammlung und teilt jedem und jeder von uns eine Zitrone – hoffentlich ungespritzt?! – aus. Sie fordert uns schmunzelnd auf „eine Bindung zur Zitrone aufzubauen“, uns mit ihr anzufreunden. Auf ihre Frage „Wie ist nun Ihre eigene Zitrone?“ folgt erneut eine lange Liste, die von der vorigen doch ganz schön abweicht. Meine Zitrone zum Beispiel ist nicht pockig sondern ihre Schale ist völlig glatt. Sie hat zwei braune Flecken, die meiner Zitrone gemeinsam mit der Ausstülpung, die sie nur an ihrem einen Ende aufweist, das Aussehen eines kleinen Igels verleiht. Riechen tut sie auch kein bisschen. Die Zitrone meines Kollegen ist so groß und zudem so rund, als strebe sie danach, eine Orange zu sein, nur mit der Farbe hat es nicht geklappt, aber nicht weil sie zitronengelb wäre, sondern eher grünlich. **Und so hat jede der Zitronen so ihre Eigenheiten, ihre Individualität sozusagen. Und was lernen wir daraus? Jede Zitrone ist anders. Alle teilen sie einerseits Gemeinsamkeiten, während sie sich andererseits voneinander unterscheiden.**

Die Analogie, welche die Referentin jetzt zeichnet, ist naheliegend: „...und dasselbe gilt auch für uns Menschen.“ Zunächst mal lassen wir uns alle dieser Gattung zurechnen. Darunter gibt es weitere Unter-

gruppen. Es mag also sein, dass wir Frauen sind oder Männer, dass wir Auszubildende sind oder RentnerInnen, dass wir heterosexuell sind oder lesbisch bzw. schwul.

Doch es genügt offensichtlich nicht, das eine Merkmal zu betrachten, das für die jeweilige Gruppe ausschlaggebend ist, um ihre Mitglieder in ihrer Individualität zu erfassen. Kaum ist diese Erkenntnis in mein Bewusstsein gedrungen, spüre ich latente Schuldgefühle aufkommen.

Zwar war ich mir vor der Schulung noch sicher, nicht zu diskriminieren, aber, dass ich tagtäglich Zuschreibungen mache, im beruflichen wie auch im privaten Alltag, das muss ich hier schon ganz klar zugeben, wenn zunächst auch nur vor mir selbst.

Menschen, die ich nicht kenne, nehme ich oftmals zunächst als Angehörige einer Gruppe wahr. **Abhängig von Kategorien, über die wir gesellschaftlich sprechen, sehe ich andere Menschen als Männer oder Frauen, als „Ausländer“, als Behinderte oder als Alte. Alles andere dieser Personen nehme ich erst mal gar nicht wahr.** Und je unvertrauter mir die Personen erscheinen, umso mehr gehe ich davon aus, dass sie ganz anders sind als ich. Und das nur, weil sie sich in einem auf den ersten Blick ins Auge fallenden Merkmal von mir unterscheiden.

Diese Gedanken lassen mich

in meinem Stuhl immer kleiner werden, bis die Referentin mich unwissentlich erlöst. Sie macht einen gedanklichen Spaziergang durch die Wissenschaften und bringt uns das Wesen „Mensch“ ein wenig näher, mit der Aufforderung, mit uns selbst auch nachsichtig zu sein.

Das Wort „Diskriminierung“ stammt aus dem Lateinischen und bedeutet soviel wie „Unterscheidung“.

Dies bedeutet zunächst einmal noch nichts Schlechtes – ganz im Gegenteil, denn „die Fähigkeit zur Diskriminierung [kann] als eine notwendige Voraussetzung des Wahrnehmens und Denkens gelten.“¹ Unterscheidung ist darüber hinaus wichtig und absolut positiv in Bezug auf die menschliche Identitätsentwicklung. Denn erst durch die Abgrenzung von anderen erfährt der Mensch seine eigenen Konturen. Er muss sich von seiner Umwelt unterscheiden können, um sich ein Selbst zu sein. Unterscheidet der Mensch nach bestimmten Kriterien, durch die er das, was er wahrnimmt, bündelt, so kann er kategorisieren:

Gegenstand/Lebewesen, gefährlich/ungefährlich, groß/klein, alt/jung, einheimisch/ausländisch etc. Solche Kategorisierungen sind nicht nur hilfreich, sondern geradezu lebensnotwendig.

Der Mensch als instinktarmes Wesen hat keine ausgeprägte Fähigkeit, die wahrgenommenen Dinge seiner Umwelt zu fil-

tern. Ohne gewisse Entlastungen würde er der Reizüberflutung anheimfallen.

Der Mensch unterliegt einer durchaus unterirdischen Reizüberflutung, der ‚unzweckmäßigen‘ Fülle einströmender Eindrücke, die er irgendwie zu bewältigen hat. Ihm steht nicht eine Umwelt instinktiv nahegebrachter Bedeutungsverteilung gegenüber, sondern eine Welt – richtig negativ ausgedrückt: ein Überraschungsfeld unvorhersehbarer Struktur, das erst in ‚Vorsicht‘ und ‚Vorsehung‘ durchgearbeitet, d.h. erfahren werden muss. Schon hier liegt eine Aufgabe physischer und lebenswichtiger Dringlichkeit: Aus eigenen Mitteln und eigenständig muss der Mensch sich entlasten, d.h. die Mängelbedingungen seiner Existenz eigentätig in Chancen seiner Lebensfristung umarbeiten.² Die Merkmale, die dem Menschen als Kategorisierungskriterien dienen, sind meist sehr stark vereinfacht, um überhaupt praktisch nutzbar zu sein. Die so entstehenden Erwartungen darüber, wie die Dinge und Wesen in der Welt gewöhnlicher Weise sind und sich verhalten, bezeichnet man als „Stereotype“.

Im Alltag wie auch in vielen wissenschaftlichen Zusammenhängen hat der Begriff der Diskriminierung eine negative Konnotation.

Wenn irrelevante Unterschiede herangezogen werden, um eine abwertende Behandlung oder unge-

rechte Verteilungen von Rechten und Pflichten zu erklären, spricht man von Diskriminierung.

So verstanden bezeichnet der Begriff also:

Die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung sowie die Missachtung von Personen aufgrund (von stereotypen Vorurteilen bezüglich) bestimmter Eigenschaften, die die Benachteiligung, Herabsetzung oder soziale Exklusion der (Gruppe der) jeweiligen Merkmalsträger zum Ziel oder zur Folge hat.

Zwar ist in den meisten Verfassungen moderner Rechtsstaaten ein Diskriminierungsverbot verankert – im deutschen Grundgesetz in Artikel drei – aber de facto finden Diskriminierungen statt. Sie drücken sich in direkten bzw. intentionalen Diskriminierungen aus, etwa wenn ein Rollstuhlfahrer auf der Straße als „Krüppel“ beschimpft oder wenn ein Homosexueller in der Kneipe als „Schwuchtel“ bezeichnet wird.

Diskriminierungen finden aber auch in den Institutionen der liberalen Gesellschaft statt, die dem Gleichheitsideal verpflichtet ist und keinerlei Unterschiede zwischen den Menschen im Bezug auf die Verteilung der Wohlergehenschancen zu machen beansprucht. Diese indirekten bzw. strukturellen Diskriminierungen erstrecken sich über viele gesellschaftliche Bereiche, von Schulen über Universitäten bis hin zu Behörden und dem Ar-

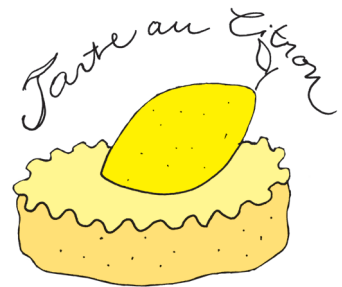
beitsmarkt. Antidiskriminierungsmaßnahmen haben den Zweck, auf eben dieses Phänomen zu reagieren.

Was genau bringt mir dieser wissenschaftliche Exkurs, dieser ganze Schultag überhaupt? Nun, er beschert mir einige Erkenntnisse.

Zum einen legitimiert er meine Zuschreibungen, die ich ständig mache. Zum anderen wird mir aber klar, dass ich mich auf einem schmalen Grat bewege. Zwar ist es durchaus menschlich und daher gerechtfertigt, dass ich kategorisiere, **aber der zweite Blick, die intensive Betrachtung meines Gegenübers ist gerade auch in meinem professionellen Handeln unerlässlich. Nur mit dieser Sorgfalt kann es mir gelingen, die Individualität, die Lebenswelt und die daraus resultierenden Bedürfnisse meines Gegenübers zu erfassen.** Das ist sicher nicht der bequemste Weg, der mich durch meinen beruflichen Alltag bringen wird. Doch mir ist spätestens heute bewusst, dass ein genaueres, ein differenzierterer Blick gerade auf diejenigen Personen wichtig ist, die mir wenig vertraut erscheinen und deren Lebenswelt mich befremdet.

Die heutige Schulungseinheit verlasse ich erschöpft aber auch etwas erhellt und vor allem mit einem klaren Vorsatz für die Zukunft: **Wahrnehmen statt zuschreiben!**

1 Boshammer, Susanne: „Diskriminierung“, in: Gosepath, S., Hinsch, W., Rössler, B. (Hg.): *Handbuch der Politischen Philosophie und Sozialphilosophie*, Bd. 1, Berlin 2008.
2 Gehlen, Arnold: *Der Mensch, seine Natur und seine Stellung in der Welt*, Frankfurt a. M./ Bonn 1962, S. 36.
3 Lüsebrink, Hans-Jürgen: *Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*, Stuttgart/ Weimar 2005, S. 88 f.



Ingrédients (pour 6 personnes) :

- 1 pâte brisée
- 150 g de sucre
- 100 g de beurre fondu
- 3 oeufs
- le jus de deux citrons

Préparation :

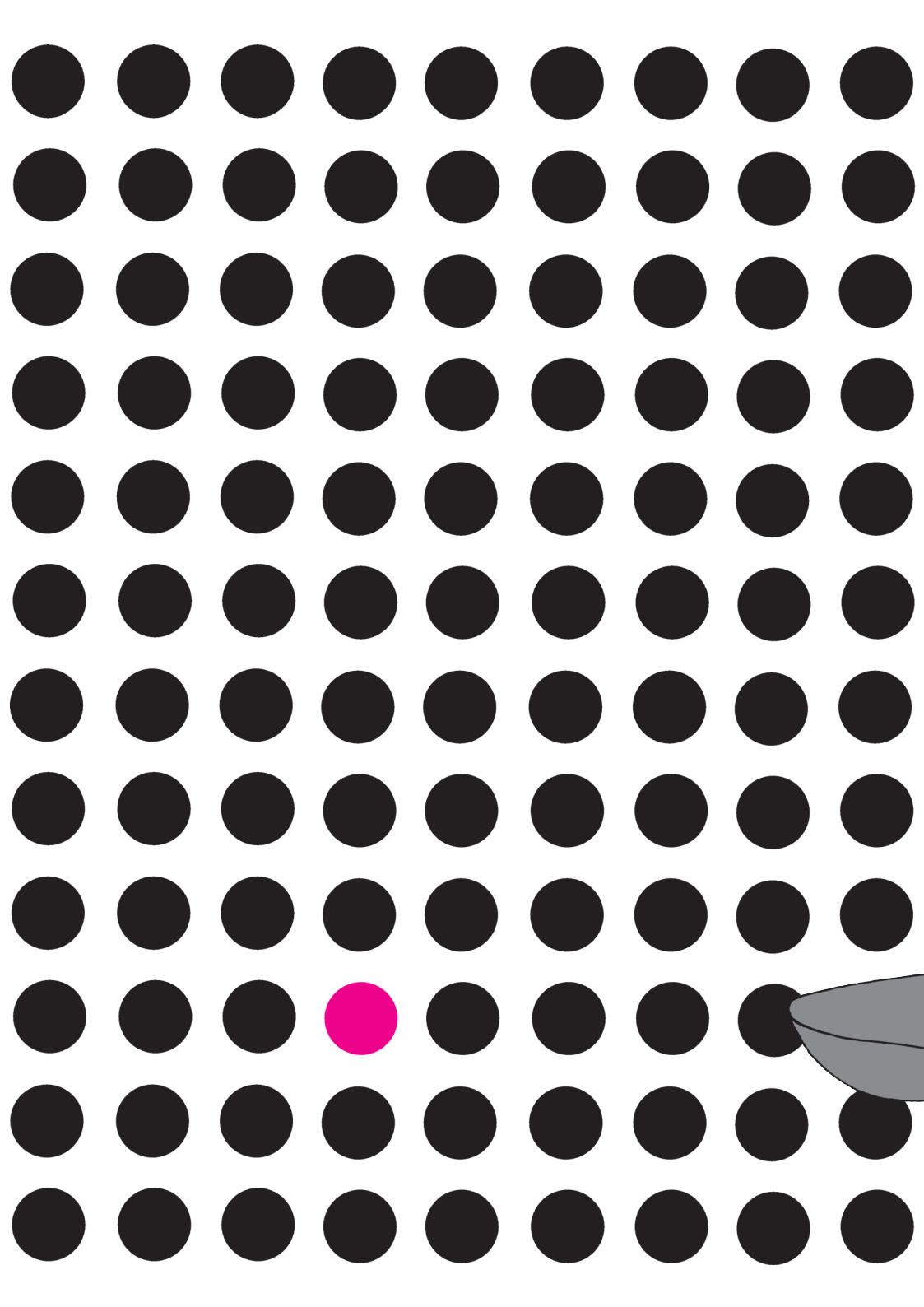
Préchauffer le four à 200°C.

Abaisser la pâte brisée.

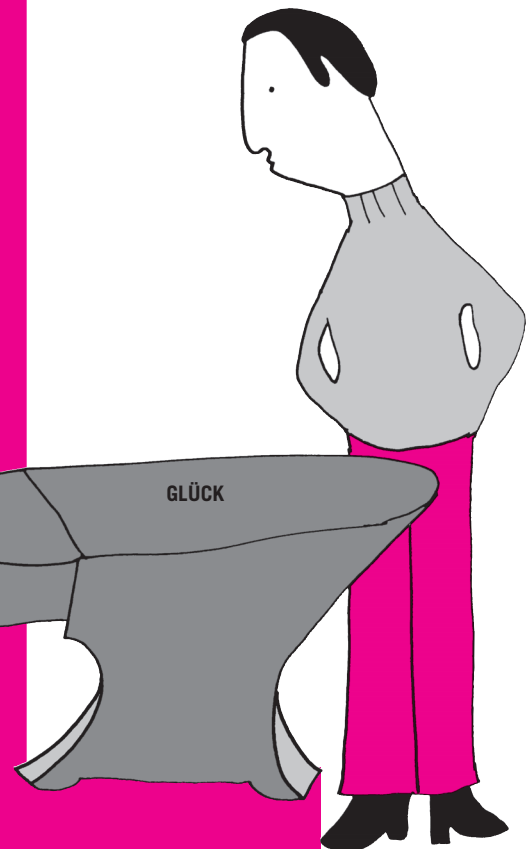
Battre les oeufs avec le sucre en poudre jusqu'à l'obtention d'un mélange moussoux.

Ajouter le jus de citron, ainsi que le beurre fondu.

Enfourner et laisser cuire environ 30 mn. La préparation doit dorer.



(NICHT) JEDER IST SEINES GESELLSCHAFT +ich GLÜCKES SCHMIED!



Ist denn nicht jede/r ihres/seines Glückes Schmied?

Aber sicher doch, dachte ich immer.

Ich kann dieses Gejammer auf hohem Niveau nicht mehr hören.

Ich finde, man muss sich bemühen, rege sein, an Türen klopfen und darf nicht aufgeben.

Wir haben alle so viele Möglichkeiten, gerade auch hier in Deutschland, da haben wir keinen Grund zu resignieren und noch weniger, uns zu beklagen. Oder doch?

Meine Kolleginnen und Kollegen und ich stehen mit beschriebenen Karten in der Hand in einer Reihe und sollen Fragen der Referentin mit ja oder nein beantworten.

Können wir sie mit ja beantworten, so dürfen wir einen Schritt vor gehen, bei nein bleiben wir an Ort und Stelle stehen. Es handelt sich um ein Rollenspiel. Auf meiner Rollenkarte steht „**Illegaler Einwanderer aus Mali, Schwarzarbeit in einer Restaurantküche**“. Die erste Frage der Referentin lautet: „Können Sie in Ihrer Rolle eine KFZ-Versicherung abschließen?“ Ich bewege mich nicht,

während andere in der Reihe einen beherzten Schritt nach vorne gehen. Auch die nächste Frage „Können Sie bei der Bank einen Kredit bekommen?“ muss ich regungslos verneinen. Selbst bei der fünften Frage „Können Sie sich nachts auf der Straße sicher fühlen?“ habe ich die Startlinie noch nicht verlassen und fühle mich zusehends unwohl. Das anfangs dichte Feld hat sich schnell gelichtet. Einige sind in großen Schritten nach vorne marschiert, sie haben fast jede Frage bejahen können, wie beispielsweise die Kollegin zu meiner rechten, die die Rolle „Sohn des örtlichen Bankdirektors, 19 Jahre alt, studiert Wirtschaftswissenschaften“ innehat. Viele meiner KollegInnen bewegen sich im Mittelfeld und einige stehen, ähnlich wie ich, ganz hinten.

„Wie im richtigen Leben“ nennt sich diese Übung. Die Referentin erläutert, dass sie **unterschiedliche Chancen und Teilhabemöglichkeiten verdeutlicht, abhängig von individuellen Hintergründen und strukturellen Bedingungen.**

Ich versuche mir meinen eigenen Hintergrund vor Augen zu führen und mir wird schnell bewusst, dass ich eine Privilegierte bin. Ich bin Deutsche ohne (einen mir nachvollziehbaren) Migrationshintergrund, habe – im Sommer zu meinem großen Ärger – sehr helle Haut, gehöre mit Ende dreißig

noch lange nicht zum alten Eisen, bin außerdem verheiratete Mutter mit einer soliden Ausbildung und Arbeitsstelle. Hätte ich mich im durchgeführten Rollenspiel selbst vertreten dürfen, wäre ich bestimmt relativ weit vorne mit dabei gewesen, ganz sicher aber im Mittelfeld.

In der Rolle, die mir aber zugewiesen wurde und die sicher auf einige meiner Mitmenschen in dieser Gesellschaft zutrifft, hatte ich schlichtweg keine Chance. Ich muss meine Meinung revidieren:

Es ist nicht jede/r ihres/seines Glückes Schmied!

Mit manchen Hintergründen hat der Mensch es in dieser Gesellschaft mit ihren Institutionen und Strukturen, mit ihrem definierten Maßstab von Normalität eben nicht so leicht, egal wie sehr er oder sie sich bemüht, wie hartnäckig er oder sie auch ist.

Die amerikanischen Diversity-Expertinnen **Lee Gardenswartz** und **Anita Rowe** vertreten eine Unterteilung in unterschiedlich bedeutsame Dimensionen von Macht.¹ Diese sind Persönlichkeitsmerkmale (z. B. Extraversion, Offenheit, emotionale Stabilität), die demografische Kerndimension (z. B. Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, sexuelle Orientierung), die externe demografische Dimension (z. B. Familienstand, Kinderzahl, Religion, Ausbildung) sowie eine organisatorische Dimension (z. B. Funktionsbe-

reich, Arbeitsort, hierarchischer Status, gewerkschaftliches Engagement).

Ist man also beispielsweise ein gesunder deutscher Mann, Mitte vierzig, verheiratet, zwei Kinder, der einen Ingenieurberuf in der Führungsebene ausübt, so gehört man mit ziemlicher Sicherheit zu den begünstigten Mitgliedern dieser Gesellschaft.

Was sind es also für Hintergründe, die es einem weniger leicht machen?

Um diese Frage zu beantworten, muss man nicht so weit gehen, die Rolle, die in der Übung beschrieben war, zu untersuchen.

Hier kommen tatsächlich mehrere ungünstige Faktoren zusammen, die dem betreffenden Individuum Teilhabechancen verwehren.

Es ist bereits ausreichend, privilegiertere Personen als den illegalen Einwanderer aus Mali zu betrachten, wie beispielsweise einen gesunden deutschen Mann, Mitte vierzig, Ingenieur, homosexuell.

Dieser Mann hat in Deutschland nicht das Recht, mit seinem Partner eine Eheschließung zu vollziehen. **So ist die sexuelle Orientierung eines Menschen in dieser Gesellschaft ein Faktor, der bei der Verteilung von Wohlergehenschancen durchaus zum Tragen kommt. Ähnlich verhält es sich mit dem Geschlecht.**

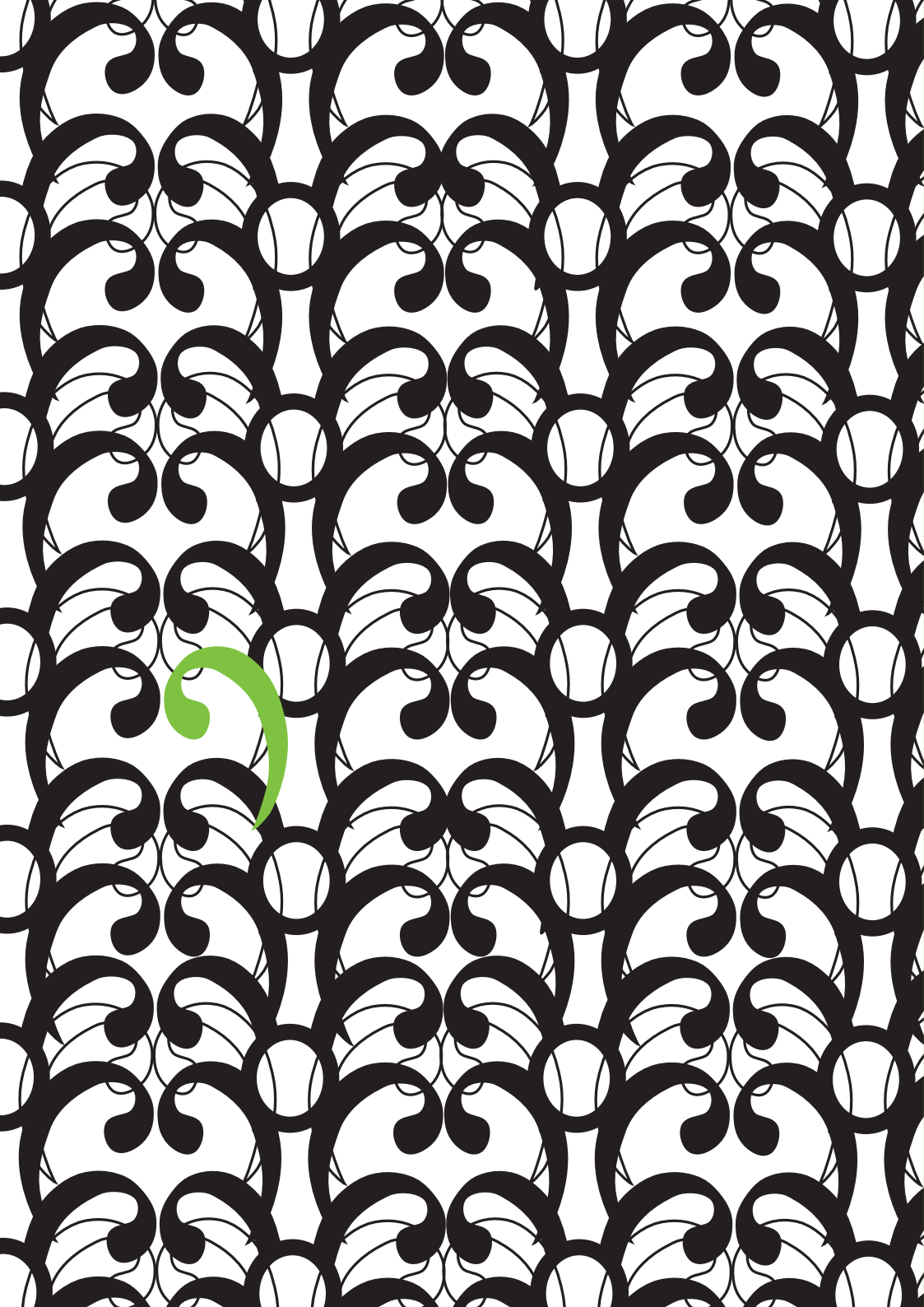
Man kann zur Diskussion über die Frauenquote stehen, wie man will, dass sie

geführt wird, ist eine Folge der faktischen Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Machtbereichen der Gesellschaft und die daraus resultierende effektive Benachteiligung von Frauen. So ist es kein Geheimnis, dass Frauen in Führungsebenen tendenziell wesentlich schlechter bezahlt werden, als Männer in derselben Position. Auch alleinerziehende Elternteile unterscheiden sich in bestimmten Bereichen des Lebens von gemeinsamerziehenden Elternteilen und anderen Gesellschaftsmitgliedern. So sind sie nicht nur in einer anderen rechtlichen Situation bezüglich beispielsweise Steuerklasse, Sorgerecht und Unterhaltszahlungen, sondern sie haben unter Umständen auch andere infrastrukturelle und soziale Bedürfnisse, die von den gängigen gesellschaftlichen Institutionen und Angeboten nicht befriedigt werden.

Nun könnte man diese Liste endlos fortführen, indem man an der einen oder anderen „Stellschraube“, an oben genannten Machtdimensionsfaktoren, dreht, doch mir selbst ist inzwischen klar geworden, dass bestimmte Strukturen der Gesellschaft in der ich lebe ausgrenzend und diskriminierend wirken.

1 Gardenswartz, L., Rowe, A.: Managing Diversity. A Complete Desk Reference and Planning Guide, überarbeitete Aufl., Burr Ridge/New York 1998, S.23 f.





DER MENSCH WIRD AM DU ZUM ICH¹

DIE ANDEREN +ich



„Diejenigen von Ihnen, die im Saarland geboren sind, stellen sich bitte in diese Ecke. Die anderen, die außerhalb des Saarlandes geboren sind, bitte in die gegenüberliegende.“

So die Aufforderung der Referentin, der ich auch prompt folge. Da stehe ich also. **Ganz alleine in einer Ecke, während meine Kolleginnen und Kollegen in einer Großgruppe, wie eine Front, mir gegenüberstehen. Kurz kommt in mir das Gefühl des Außenvorseins** auf, bis ich mich eines besseren besinne und denke: „Ha, wir sind doch hier im Saarland. Da hat man irgendwie einen Minderheitenstatus, wenn man keine „Eingeborene“ ist.“ Außerdem ist es ja ein ganz nettes Alleinstellungsmerkmal – riecht so nach der großen weiten Welt –, jedenfalls ist das nichts, dessen man sich schämen müsste!

Nach kurzen, bestimmt nicht ernst gemeinten Frotzeleien meiner Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf meinen Außenseiterstatus, fühle ich mich bei der Zuordnung anhand der nächsten Frage wieder voll im Mainstream und dementsprechend wohl: „Diejenigen, die mit dem Auto zur Arbeit fahren, bitte in diese Ecke, die zu Fuß laufen oder öffentliche Verkehrsmittel benutzen, bitte in die andere.“

So geht das dann noch eine gute Viertelstunde lang und je nach Frage finde ich mich in einer größeren oder einer kleineren Gruppe wieder. Mal mit diesen KollegInnen, mal mit jenen.

Was soll diese Übung eigentlich? Meine unausgesprochene Frage wird von der Trainerin durch ihre Ausführungen im Anschluss beantwortet.

Sie weist uns nochmals darauf hin, dass sich durch die unterschiedlichen Fragen immer neue Gruppen zusammenfinden. Das zeigt, dass jede und jeder nicht nur einer, sondern je nach Fokus unterschiedlichen Gruppen angehört.

Das ist wohl wahr. Ich brauche mir lediglich einige Szenen meines Alltags ins Gedächtnis zu rufen, um diese Aussage bestätigt zu sehen. Mir werden meine zahlreichen Gruppenzugehörigkeiten bewusst: Ich gehöre zur Gruppe der Frauen. Ebenso gehöre ich zur Gruppe der Mütter. Ich gehöre zur Gruppe der Arbeitnehmerinnen. Ich gehöre zur Gruppe der Kaffeetrinkerinnen. Diese Liste ließe sich wohl unendlich fortführen, aber schon werde ich wieder aus meinen Gedanken gerissen, wobei offenbar genau da angeknüpft wird, wo mein Gedankenstrom gerade unterbrochen wurde.

Es geht nämlich um Rollen, die Menschen in ihrem Alltag ausfüllen und um die

Wahrnehmung dieser Rollen durch die Anderen. Die Referentin illustriert das, was sie meint, an folgendem Beispiel: Herr Müller ist ein sympathischer Polizeibeamter, aber in erster Linie ist er Polizist.

Zwar reicht diese Tatsache nicht aus, um Herrn Müller zu beschreiben, seine Identität zu definieren, denn es ist nur eine spezielle Identität zum gegebenen Zeitpunkt an einem speziellen Ort.

Aber sein Gegenüber nimmt zu dieser Zeit an diesem Ort eben genau diese Rolle wahr, die dann auch ausschlaggebend ist; es beschreibt Herrn Müller mit den Worten „der Polizist“.

Nun habe ich ja vorher selbst schon festgestellt, dass ich in meinem Leben, meinem Alltag viele – bisweilen sehr unterschiedliche – Rollen einnehme. Aber genau betrachtet habe ich ja immer noch die Wahl, wie ich diese Rollen ausgestalte. Und dass ich diese Wahl treffe, darauf möchte ich doch bestehen. Ein gewisses Maß an Individualität und Autonomie, das lasse ich mir dann doch nicht absprechen. Dennoch, ich kann nicht leugnen, dass sich meine Auswahl nicht im Vakuum vollzieht. Im Gegenteil. Ich bin ja nun nicht erst seit gestern auf der Welt und so weiß ich doch ungefähr, welche Verhaltensweisen welche Reaktionen in meinem Umfeld hervorrufen. Zu oft war ich

schon peinlich berührt oder überrascht. Nicht, dass mir das nicht mehr passiert und passieren wird, aber ich meine doch etwas besser abschätzen zu können, wie mich bestimmte Menschen mit denen ich interagiere durch ihre Reaktionen berühren werden.

Alles, worüber ich im Zuge dieser Schulung nachdenke, passiert im Alltag unbewusst. Die Erfahrung, die ich bei vorausgegangenen Rollenübernahmen gesammelt habe, sorgt dafür, dass ich meine jeweiligen Verhaltensweisen fast schon reflexartig abrufen kann.

Irgendwie ist doch alles Theater! Es sind, wie der Soziologe Erving Goffman beschreibt, Auftritte des Individuums auf der gesellschaftlichen Bühne. Die SchauspielerInnen tragen ihre Masken vor sich her: da sind Statussymbole, die Kleidung, die Körperhaltung und die Art zu sprechen auf der einen Seite. Auf der anderen Seite gibt es noch die sozialen Erwartungsmuster, die mit einer bestimmten Rolle verbunden sind, so auch meine Erwartung an Herrn Müller, den Polizisten, sympathisch hin oder her. Das Publikum nun, wobei jeder und jede sowohl SchauspielerIn als auch ZuschauerIn gleichermaßen ist, weiß mit den Masken umzugehen und haben Erwartungen an sie, die bitteschön auch erfüllt werden mögen. Die Anderen sind für mich ein Spiegel. Sie spiegeln das

wider, was ich von mir vermit-
teln möchte. Durch ihre Er-
wartungen, ihre Anerkennung
oder auch ihre „Strafen“ for-
men sie mein Selbstbild.

Natürlich versuche ich Sank-
tionen zu vermeiden und fühle
mich mit Anerkennung durch
andere wohl. Sicher forme ich
mein Bild von mir anhand die-
ser Parameter. Damit geht
einher, dass ich nicht heraus-
rage in dem Sinne, dass ich
nichts für mein Publikum Un-
vorhergesehenes tue. Ich falle
nicht auf, sondern schwimme
im Strom der Masse.

Aber ich bin doch etwas Be-
sonderes oder etwa nicht?

**Hier kommt das menschi-
che Dilemma zum Tragen.
Zumindest das Dilemma
des „modernen“ Menschen,
der einerseits das Bedürf-
nis hat, so normal wie alle
Anderen und so einzigartig
wie keiner zu sein.**

Einmal mehr kann ich mich
meinen Fragen nicht hingeb-
en. Die Referentin ist beim
Thema Status angelangt. Es
geht um die Verortung eines
jeden Menschen in der Ge-
sellschaft. Status wird defi-
niert als der Platz, den eine
Person zu einem bestimmten
Zeitpunkt in einem bestimm-
ten System einnimmt. Hier
kann man dann noch den zu-
geschriebenen vom erworben-
en Status unterscheiden.
Während ersterer das Ergeb-
nis aus gesellschaftlichen An-
nahmen über die Bedeutung
von Alter, Geschlecht, Reli-
gion, Herkunft etc. darstellt,

beruht letzterer auf individuel-
ler Leistung.

**Durch die Zuschreibungen
wird das Individuum veror-
tet und auch beurteilt. Dies
wiederum wirkt sich auf
das Selbstbild aus. Somit
macht der zugeschriebene
Status einen wesentlichen
Teil der sozialen Identität
einer Person aus.** Aber auch
der erworbene Status, der
aus der Beurteilung meiner
persönlichen Leistung durch
andere resultiert, hat seinen
Platz in meiner sozialen Iden-
tität.

Einmal mehr wird mir klar, wie
wenig autonom ich offenbar
in meiner Identitätsausbildung
bin. Wie sehr meine Persön-
lichkeit sich durch meine Au-
ßenwelt formt und wie wenig
Regisseur ich tatsächlich bin
auf der gesellschaftlichen Büh-
ne.

Schon lange vor mir haben
Identitätstheoretiker festge-
stellt „Das Ich ist niemand
ohne die anderen.“⁴²

Je länger ich darüber nach-
denke, desto frustrierter wer-
de ich. Es bringt mein Bild
von Individualität und Autono-
mie mehr als nur ins Wanken.
Vor allem, als wir im Rahmen
der Schulung eine soge-
nannte „Etikettierungsübung“
durchführen.

Wie ich zuvor schon – mehr
oder weniger schmerzlich –
festgestellt habe, spielen Er-
wartungen eine große Rolle.
Meine eigenen Erwartungen
und die der Anderen. Erwar-
tungen dienen der Systemati-
sierung, so gesehen hat das,

was gemeinhin als Vorurteil
benannt wird, eine strukturie-
rende Wirkung. Durch unsere
Erfahrungen haben wir Krite-
rien an die Hand bekommen,
um Personen einordnen zu
können. Diese Erfahrungen
sind natürlich geprägt von
den vorherrschenden Werten
der Gesellschaft in der wir
leben. Durch sie haben wir
einen Begriff von „Normalität“.
So ordnen wir Personen,
denen wir begegnen nach
diesen Kategorien ein, schon
nach einem ersten Eindruck,
ohne die betreffende Person
auch nur ansatzweise zu ken-
nen. „Wenn man genau hin-
sieht, bilden unsere ersten
Annahmen von den Anderen
in der Regel nicht ihre objek-
tive Wirklichkeit ab, sondern
sind Forderungen, die aus
einer konstruierten Wirklich-
keit resultieren“.³

**Was ist nun aber „normal“
und was nicht?**

**Wer hat die Macht, darüber
zu entscheiden? Und was
passiert, wenn eine Person
nicht unter diese Definition
fällt?**

Um mir diese Fragen beant-
worten zu können, stelle ich
mir eine Situation vor, der ich
täglich wieder ausgesetzt bin:
im Supermarkt, im Arbeits-
umfeld oder auch heute in der
Schulung, wo ich auf eine
Person treffe, die ich nicht
kannte. Wenn ich jemandem
begegne, vergleiche ich ihn
oder sie zunächst mit einem
Menschen, den ich unter ge-
gebenen Umständen norma-
lerweise erwarte. Wenn die

Person diesen Erwartungen entspricht, nehmen die Handlungsroutinen, die ich mir im Laufe meines Lebens angeeignet habe ganz unbewusst ihren Lauf. Wenn die Person aber Merkmale aufweist, die meinen Erwartungen nicht entsprechen, bin ich zunächst irritiert. Diese Irritation kann positiv oder negativ ausfallen. Auf jeden Fall aber verzögert sie meinen Verhaltensablauf. Ich kann nicht nach Schema F einordnen, denn mein Gegenüber „fällt aus der Reihe“. Meine Handlungsroutine wird in diesem Fall regelrecht gestört.

Wenn ein solches auffälliges Merkmal auch noch nach unseren Annahmen negativ ausfällt, spricht Goffman von einem „Stigma“.⁴ **Ein solcher Makel kann alles Mögliche sein, von körperlichen Auffälligkeiten über fehlende Bildung, Herkunft bis hin zur sexuellen Neigung der betreffenden Person.** Hier kann der oder die routinierte Handelnde nicht mehr auf die ordnenden Funktionen des Status zurückgreifen. Wie oben schon gesagt, hat der Status strukturierende Funktion insofern, als mit ihm Erwartungen eines typischen Verhaltens einhergehen. Ich als Handelnde ordne eine Situation, eine andere Person und auch mich selbst nach den Mustern ein, die mir vertraut sind. Dementsprechend erwarte ich, ebenso wie mein Gegenüber ein Verhalten, das für die betreffende Situation

„typisch“ also „normal“ ist. Im Umkehrschluss dazu gilt, dass man von Stigmatisierten, also von Menschen, die eine Auffälligkeit aufweisen, kein solches „normales“ Verhalten erwartet, sondern eben ein „typisches“ anderes Verhalten.

An dieser Stelle muss ich noch einmal innehalten. Vor meinem geistigen Auge läuft eine Situation ab, die ich erst vor kurzem erlebt habe. Auf dem Elternabend meines Sohnes saß eine zunächst sehr stille Frau mit Kopftuch eine Reihe hinter mir. Die Mutter eines Mitschülers. Kein Problem. **Ich hatte sie ohne groß darüber nachzudenken schon fein säuberlich in eine meiner zahlreichen Schublade einsortiert: Orientalin, Muslimin, unterdrückt und obrigkeitshörig, schwache Deutschkenntnisse, höchstwahrscheinlich geringes Bildungsniveau.**

Ein Schwerpunktthema an diesem Abend waren Lernstrategien und –methoden der SchülerInnen auf der weiterführenden Schule. Wie schon so oft wies der Klassenlehrer auf die zahlreichen Pflichten hin, die Eltern in diesem Kontext wahrzunehmen hätten. Schon lang ermüdet von Diskussionen dieser Art bin ich doch regelrecht erschrocken, als die Frau mit dem Kopftuch sich meldete und in sauberstem Deutsch, nicht ganz ohne Ironie, ihre

Frage stellte: „Liegt der Bildungsauftrag denn nicht bei der Schule?“ Mein Weltbild ist kurzerhand ins Wanken geraten. Was sollte ich nun tun? Schublade auf, Frau mit Kopftuch wieder raus und neu sortieren... aber wohin? Im Nachhinein betrachtet bin ich an diesem harmlos anmutenden Elternabend in die Falle getappt. Ich habe von der besagten Mutter ein „typisches anderes Verhalten“ erwartet, eines, das sich aus dem von mir zugeschriebenen Status ableitet.

Das, was ich vorher Stigma oder Makel genannt habe, existiert als solches überhaupt nicht. Erst durch die Definition von außen wird es dazu. „Erst in der Reaktion auf diese soziale Definition bewertet das Individuum ein bestimmtes Merkmal als Makel. Kein Kind kommt von sich darauf, dass rote Haare, und kein Erwachsener, dass sein Glaube etwas Minderwertiges sind.“⁵

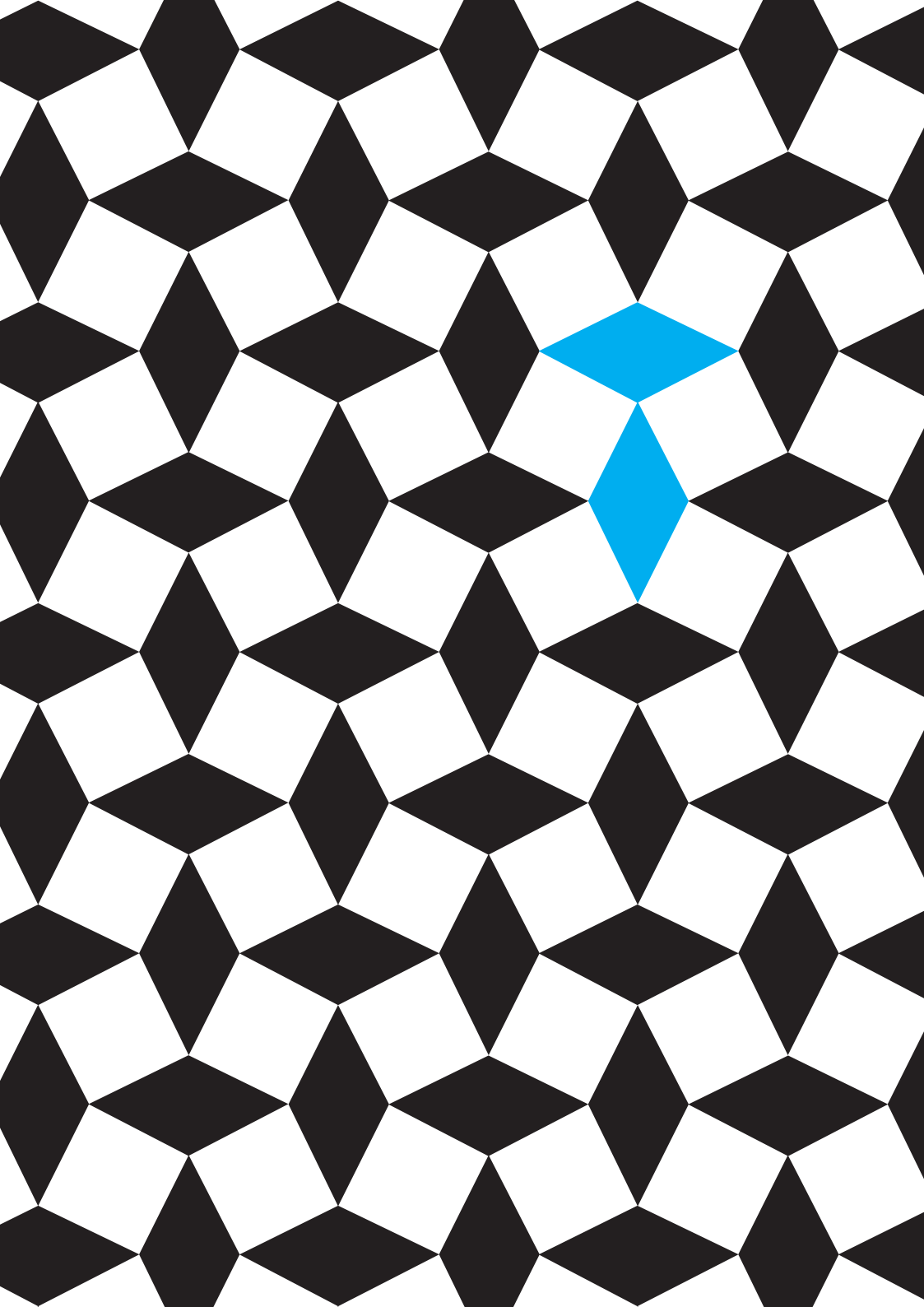
¹Buber, Martin: *Ich und Du*, Stuttgart 2008, S. 3.

²Kaufmann, Jean-Claude: *Die Erfindung des Ich. Eine Theorie der Identität*, Konstanz 2005, S. 128.

³Abels, Heinz: *Identität. Über die Entstehung des Gedankens, dass der Mensch ein Individuum ist, den nicht leicht zu verwirklichenden Anspruch auf Individualität und die Tatsache, dass Identität in Zeiten der Individualisierung von der Hand in den Mund lebt*, 2. Aufl., Wiesbaden 2010, S. 335.

⁴Goffman, Erving: *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*, Frankfurt a. M. 1975.

⁵Abels, S. 360.



KINDER SIND DOCH AUS EINEM GANZ SPEZIELLEN HOLZ GESCHNITZT... PÄDAGOGIK +ich

„Welche Lebenswelten sehen Sie in Ihrer Kindertageseinrichtung durch die vielfältigen Menschen, die in ihr wirken und sich darin bewegen repräsentiert? Welche Merkmale und Lebenshintergründe zeichnen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ihre Kinder und die Elternschaft in Ihren Augen aus?“

Auf diese Frage der Referentin folgt eine Sammlung, die auf einem einzigen Flipchartbogen keinen Platz findet. Von dem einfachen Merkmal der unterschiedlichen Altersgruppen, mit denen wir tagtäglich zu tun haben, über die unterschiedlichen Geschlechter, bis hin zu den Lebenswelten der Ein-Eltern-Familien und zu prekären Lebensverhältnissen habe ich am Ende unserer gemeinsamen Sammlung ein Bild vor Augen, das mir zeigt, weshalb ich für den oftmals belächelten Beruf der Erzieherin eine pädagogische Ausbildung absolviert habe. **Beim Anblick dieser vielfältigen und unter-**



schiedlichsten Attribute, die die Lebenswelten auszeichnen, mit denen ich in meinem beruflichen Alltag professionell umgehen muss, kommen in mir Gefühle von Erstaunen, ein klein wenig Stolz, aber auch Frustration und Wut auf.

Letztere suchen mich heim, weil ich an die vielen Gelegenheiten denken muss, in denen ich direkt oder indirekt beleidigt wurde. Ich muss mir immer wieder Kommentare anhören, wie: „Erzieherin? Das sind doch die, die immer Hausschuhe tragen, stets ein Körbchen bei sich haben und kaffeetrinkend den Kindern beim Spielen zuschauen!“

Noch trauriger machen mich subtilere Bemerkungen, wie die, mit der ich letztens auf ein Gartenfest in der Nachbarschaft eingeladen wurde: „Du würdest dann doch sicher mit den Kindern etwas basteln oder spielen, du kannst doch von berufswegen gut mit Kindern umgehen.“ Ja, das kann ich wirklich.

Das war es damals auch, was mich dazu bewogen hat, diesen Beruf überhaupt zu ergreifen. Ich war vielleicht ähnlich naiv, wie die Leute, die mir und meiner Profession diese – bestimmt nicht böse gemeinten – Dinge immer wieder unterstellen.

Am Ende meiner Schulzeit schwankte ich zwischen zwei Wegen:

der Ausbildung in einer Schreinererei oder der Ausbildung zur

Erzieherin. Ich hatte schon immer viel Spaß am Formen und Gestalten, doch letztendlich hat meine Liebe zu Kindern gesiegt. **Kinder sind doch aus einem ganz speziellen Holz geschnitzt und dieses Material mitformen zu dürfen, diese Idee faszinierte mich schlicht und einfach.**

Wobei ich, im Nachhinein betrachtet, nicht leugnen kann, dass die Einstellung meiner Mutter, eine Frau sei in einem Kindergarten sicher besser aufgehoben, als an einer Holzbank bei meiner Entscheidung bestimmt keine geringe Rolle gespielt hat.

„Nachdem wir nun die vielfältigen Lebenswelten, die in Ihrer Einrichtung repräsentiert sind, erfasst haben, möchte ich Ihnen noch eine Frage stellen: Können Sie als Kindertageseinrichtung von sich behaupten, jedes Ihrer Kinder in seinen Bedürfnissen zu erreichen?“

Mein Blick fällt auf den am Flipchart festgehaltenen Aspekt „Migrationshintergrund“ und ich glaube, die Frage bejahen zu können. Wir arbeiten mit einem Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund von fast fünfzig Prozent. Selbstverständlich berücksichtigen wir diese Tatsache in unserer Arbeit.

So veranstalten wir einmal im Monat ein interkulturelles Frühstück, zu dem auch die Eltern herzlich eingeladen sind. Au-

ßerdem führen wir seit einigen Jahren immer wieder sogenannte „Länderprojekte“ durch, bei denen wir uns gemeinsam mit den Kindern bestimmten Kulturen spielerisch annähern. So z. B. durch den Trommelworkshop mit dem Afrikaner Obi oder an unserem „Ländertag Türkei“, bei dem unsere Kinder mit türkischem Migrationshintergrund auch mal ganz besonders zur Geltung kamen. Als ich in der großen Runde gemeinsam mit meinen Kolleginnen und der Referentin diese Projekte reflektiere, müssen wir uns eingestehen, dass sie nicht immer das Ziel erreicht haben, das wir eigentlich erwartet hätten. Keine Frage, das Trommeln war für die Kinder ein tolles Event – vor allem für Kinder wie Pauline und Jonas, die auch im Musikprojekt immer vorne mit dabei sind, weil sie ein offensichtliches Faible für Musik und ein ausgeprägtes Rhythmusgefühl mitbringen. Aber nicht so für Juma, den kleinen nigerianischen Jungen, der am besagten Tag nicht mittrommeln wollte. Er habe das noch nie gemacht und habe für Krach nicht viel übrig. Das stimmt. Juma ist ein eher stiller Junge. Er ist fünf Jahre alt, trägt eine Brille, hat dunkle Haut. Er verkleidet sich gerne, interessiert sich für Tiere und schleppt uns im Sommer ständig Spinnen und Käfer an. Juma liebt Bücher und seine Lieblingspeisen sind Fischstäbchen und Pfannkuchen.

Von Trommeln und afrikanischem Essen hat er noch nie gesprochen. Er redet über ganz andere Dinge – über Schmetterlinge, die er versucht hat zu fangen, über seinen Papa, den er am Wochenende besucht hat und der ihm Kirschpfannkuchen gebacken hat, über den Hund, den er sich so sehnlichst wünscht und, und, und...

Das von uns als Team von PädagogInnen intendierte Ziel, diejenigen Kinder in unserer Einrichtung, die einen afrikanischen Migrationshintergrund haben, besser verstehen zu können und mehr einzubinden, haben wir mit dem Trommelworkshop nicht erreicht, das steht fest.

Ist Juma anders als andere Kinder?

Ja, das ist er. Aber nicht alleine wegen des Klangs seines Namens oder der Farbe seiner Haut, sondern aus vielen anderen Gründen. Er ist etwas Besonderes, wie jedes einzelne unserer vielen anderen Kinder. Gleichwohl teilt er auch vieles mit diesen anderen Kindern.

Festzustellen bleibt, dass wir durch einen Trommelworkshop die jeweiligen Lebenswelten nicht erfassen werden.

Schon durch Sprache werden Zuschreibungen und Eindimensionalitäten produziert, wird Normalität geschaffen. Das musste ich kürzlich am eigenen Leib erfahren.

Mein gerade erst eingeschul-

ter Sohn, der wegen seiner beiden vollzeitberufstätigen Eltern die Nachmittagsbetreuung der Grundschule besucht, hat sich ebendort standhaft geweigert, seine Hausaufgaben zu erledigen.

Die Begründung: der Lehrer (für meinen Sohn eine Art Gottheit) habe gesagt: „Diese Aufgaben macht ihr bitte zu Hause.“ Hätte er gewollt, dass man seine Hausaufgaben in der Nachmittagsbetreuung erledige – so die Logik meines aufgeweckten Sprösslings – dann hätte er das wohl auch so gesagt!

Diese Erfahrung aus meinem privaten Alltag hat mich einmal mehr wachgerüttelt, nicht nur als Mutter, sondern gerade auch als Pädagogin.

Es gibt viele Fragen, die sich im Kontext von Vielfalt stellen:

Wie können wir die Lebenswelten der Familien, die uns ihre Kinder anvertrauen, besser erfassen und anerkennen, dass sie zum Teil für uns ungewöhnliche Bewältigungsstrategien entwickelt haben und nutzen, die uns womöglich zunächst irritieren? Wie kann es uns gelingen, Familien teilhaben zu lassen und ihnen nicht immer zu vermitteln, dass unsere Art zu leben und zu agieren die einzig richtige, die normale ist?

Was bedeutet nun Vielfalt für unsere Rolle als PädagogInnen? Ein Blick in die Wissenschaft kann an dieser Stelle Klarheit schaffen.

Die Erziehungswissenschaftlerin Annedore Prenzel formuliert einen demokratischen Begriff der Vielfalt. Das bedeutet, dass Verschiedenheit nicht mehr in eine Hierarchie von besser oder schlechter gebracht wird, dass sie nicht mehr bewertet wird, sondern dass das Recht auf Verschiedenheit anerkannt wird.

Daraus folgt dann, dass unterschiedliche Lebens- und Lernformen gleiches Existenzrecht haben und das Recht auf gleiche Chancen. Daran wird deutlich, dass es hier nicht um gleiche Rechte gehen kann, denn die **„Anerkennung der Verschiedenheit auf der Basis gleicher Rechte kann nie abgeschlossen, nie vollständig sein.“¹**

Für die Konzeption einer Pädagogik der Vielfalt greift Prenzel auf die sozialphilosophische Theorie der Anerkennung von Axel Honneth zurück. Dieser Theorie zufolge ist der Mensch auf die wechselseitige Anerkennung der Fähigkeiten und Leistungen angewiesen und kann auf keiner seiner Entwicklungsstufen auf sie verzichten.

Dabei sind drei Formen der Anerkennung zu unterscheiden, nämlich die emotionale Achtung, welche sich in Liebe ausdrückt, die rechtliche Anerkennung sich selbst und anderen gegenüber, die in gleichen Rechten ihren Ausdruck findet und schließlich die wechselseitige Anerkennung zwischen soziokulturell unter-

schiedlich individuierten Personen, die auf Solidarität bzw. egalitäre Differenz hinausläuft.

Die hier anzuerkennenden Menschen sollen nicht mehr als ‚Menschen überhaupt‘, sondern in ihrer historisch konkreten Einzigartigkeit und Besonderheit anerkannt werden.²

Basis für eine Pädagogik der Vielfalt ist die anerkennende und nicht-diskriminierende Haltung der PädagogInnen, die durch das System und seine Strukturen Unterstützung findet.

Eine Grundhaltung, die sich darin ausdrückt, dass sie nur gemeinsame Schulen anstrebt, ist eine anerkennende und wertschätzende Haltung.

In einer gemeinsamen Schule, die sich nach ihren Schülerinnen und Schülern richtet und keine bzw. keinen ausschließt, fühlen sich die Kinder sicher und „normal“. **Innerhalb einer solchen Pädagogik wird jedem Kind versichert, dass seine Art zu lernen und zu leben ebensoviel wert ist wie die der anderen.**

Dadurch wird die Selbstachtung eines jeden Kindes gestärkt.

Dies sind Bildungsinstitutionen, in denen Heterogenität Normalität ist, in denen Kinder mit heller Hautfarbe und Kinder mit dunklerer Hautfarbe zusammenkommen, in denen Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam lernen, in denen Kinder aus Regenbogenfamilien mit Kindern aus

Ein-Eltern-Familien sich täglich begegnen, in denen Kinder aller sozialen Milieus ihren Schulalltag gemeinsam bestreiten, in denen jedes Kind für sich „anders“ und vielschichtig ist und alle Kinder viele Gemeinsamkeiten teilen.

Verschiedenheit, Vielfalt ist sinnlich erfahrbar.

Gleichheit braucht intellektuelle Anstrengung, vielleicht auch moralische Anstrengung, Verständnis, Respekt, demokratische Gesinnung.³

Die Aufgaben, die sich daraus für mich als Pädagogin ergeben, liegen auf der Hand:

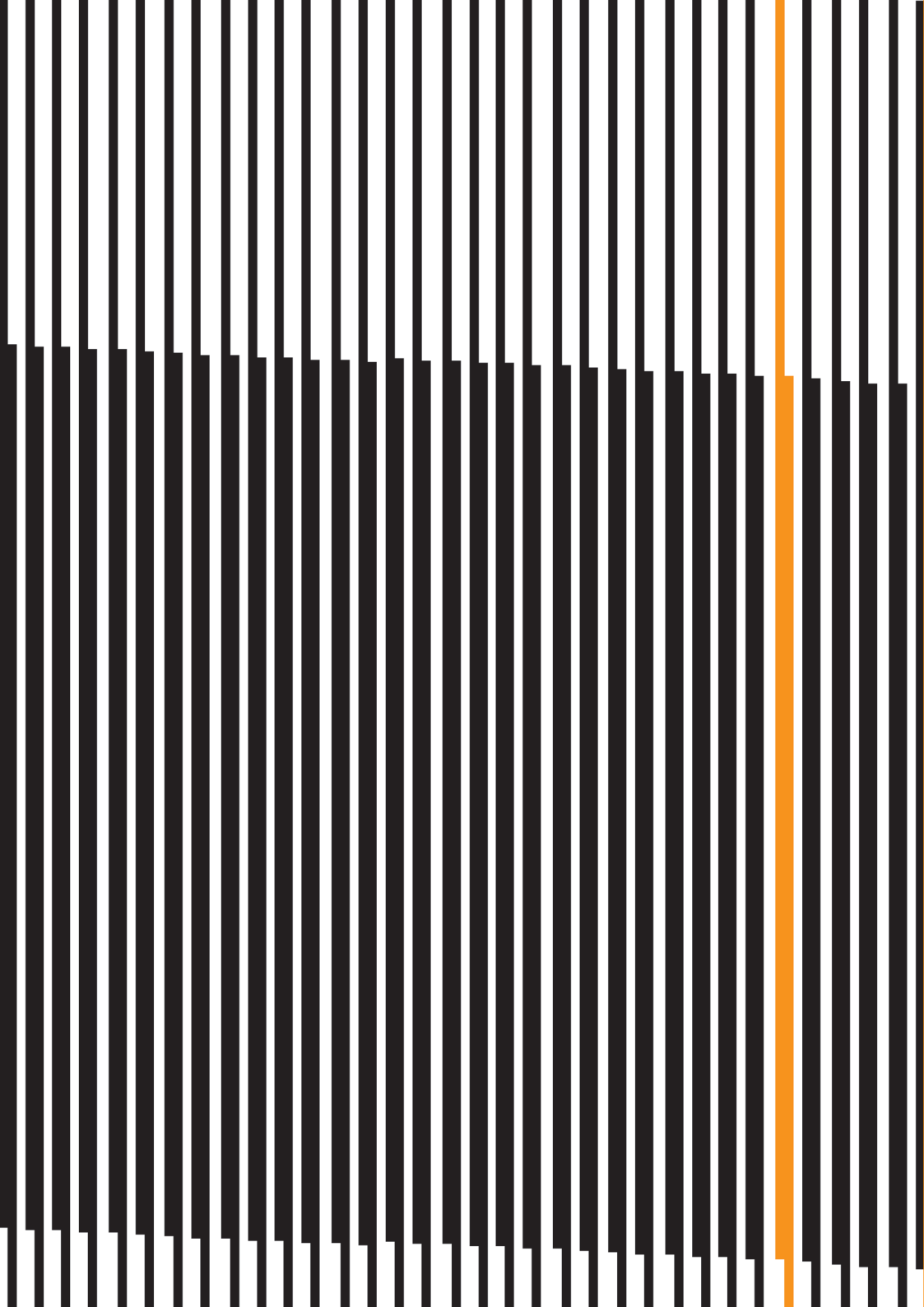
Es gilt nicht nur das Kind und seine Familie stark zu machen und deren Teilhabechancen zu befördern, sondern auch dafür zu kämpfen, dass sich gesellschaftliche Bedingungen und Strukturen verändern.

Gleich morgen möchte ich an diesen Zielen weiterarbeiten. Jetzt gehe ich nach Hause in der Hoffnung, dass mein Sohn heute seine „Hortaufgaben“ gemacht hat!

1 Prengel, Annedore: Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik, Wiesbaden 2006, S. 51.

2 ebd., S. 61.

3 Ratzki, Anne: Pädagogik der Vielfalt mit Beispielen aus skandinavischen Schulen. Referat am 1.12.04 zur Fachtagung „Kompetenzentwicklung zur neuen Schuleingangsphase und Förderplanung“, S. 2.



UND DIE MORAL ICH + ich VON DER GESCHICHT' ...

„Und was nehmen Sie nun heute mit“ auf diese Frage, die uns die Referentin am Ende der Fortbildung stellt, fange ich an zu überlegen. Was nehme ich denn eigentlich mit? Wie greifbar sind die Ergebnisse und was heißt das alles für mein Handeln in Zukunft – privat und im Beruf? Was habe ich kennengelernt, was habe ich konkret gelernt und wie kann ich dafür sorgen, dass nicht alles nach zwei Wochen Routine wieder irgendwo in den hintersten Sphären meines Hirns verschwindet? Was habe ich gelernt? So greifbar, wie ich das aus anderen Fortbildungen kenne, ist es nicht und doch hat dieses Thema viel mit mir ge-

macht, und vielleicht viel tiefergreifender gewirkt als manch anderes, was ich einfach konkret lernen konnte und musste. Bevor ich mich mit den Themen Chancengleichheit, Diskriminierungen und pädagogisches Handeln im Kontext von Vielfalt auseinandersetzen konnte, musste ich mir erst einmal viele Gedanken über mich selbst machen:

Wer bin ich, was macht mich aus?
Warum bin ich, wie ich bin?
Wie sehen mich die Anderen?
Wie möchte ich gesehen werden?
Und was bedeuten diese Fragestellungen wiederum für meinen Blick auf andere?

Mir wurde bewusst, dass mein Selbstbild ganz stark vom Blick und den Erwartungen der anderen an mich abhängt.

Von meiner gesellschaftlichen Rolle, meinen Gruppenzugehörigkeiten, der Anerkennung durch andere und nicht zuletzt von meiner Startposition durch meine familiäre Herkunft – sozial, finanziell, mit Blick auf meine Bildungszugänge....Zwischendurch stellte ich mir schon an einigen Stellen die Frage, wo denn ich dabei bleibe, mein ganz individueller Anteil. Und auch da fand ich Antworten. Natürlich kann ich mich und mein Leben selbst gestalten. Ich kann für mich definieren, welchen Gruppen ich ange-



hören möchte, ich kann aus den mir zugeschriebenen Rollenmustern ausbrechen und ich kann mich gegen stereotype Zuschreibungen wehren. „Frauen können nicht einparken“, dazu sollten wir uns in einer Einheit positionieren, und es gab nicht wenige, die das bejahten. „Da müsstest Sie mich mal sehen!“. Und auch meinen Kindern geht es gut, obwohl mein Mann und ich beide Vollzeit arbeiten, sind wir mit Sicherheit keine Rabeneltern, ganz im Gegenteil.

Ganz entziehen kann ich mich diesen Zuschreibungen aber nicht und mir wurde bewusst, dass ich als bildungsnahe Mittelstandsangehörige, die den meisten Kriterien entspricht, die für gesellschaftliche Zugehörigkeit, für das „Wir“ gelten, gut reden habe. Ich gehöre zum Wir, und da gehört es schon fast zum guten Ton, individuell zu sein, sich aufzulehnen gegen gesellschaftliche Klischees. **Wie geht es aber denjenigen, denen Zugehörigkeit verwehrt wird? Die von „unserem Wir“ zu „den Anderen“ gemacht werden, und das nicht mit einer positiven Konnotation, sondern abgewertet und ausgegrenzt.**

Was ist mit deren Ich?

Und auch da bin ich wieder erst einmal bei mir. Wie oft wurde mir im Laufe der Fortbildung bewusst, wie sehr ich andere aufgrund äußerer Merkmale – oft nur eines

Merkmals! – sozialer Zugehörigkeiten oder des ersten Eindrucks kategorisiere, in Schubladen einordne und damit ganz bestimmte Erwartungen an Verhalten verbinde. Das Beispiel der Kopftuch tragenden Mutter beim Elternabend ist da nur die Spitze des Eisbergs. Das, was ich für mich in Anspruch nehme, nämlich als die individuelle „Zitrone“ und komplexe „Zwiebel“ mit vielen Häuten, Merkmalen, Eigenschaften, Ressourcen und Vorlieben wahrgenommen zu werden, habe ich bisher anderen meistens verwehrt, sowohl in meinem privaten Umfeld, als auch in meiner pädagogischen Arbeit.

Wie selbstverständlich bin ich davon ausgegangen, dass das, was ich den Menschen zuschreibe, auch tatsächlich etwas mit ihrer Identität zu tun hat und nicht nur meine Annahmen widerspiegelt! Hier werde ich es mir nicht mehr so einfach machen können. Ich werde versuchen müssen, mein Gegenüber in seiner Komplexität wahrzunehmen. Natürlich wird auch weiterhin meine Wahrnehmung auf den ersten Blick von Erfahrungen und verinnerlichten Zuschreibungen geprägt sein, aber ich muss mir dessen bewusst sein, dass eine Übereinstimmung mit der tatsächlichen Person absolut zufällig ist.

Und auch die Übertragung meiner Vorstellungen auf andere darüber, was man leisten kann, wie man sein

Leben in die Hand nehmen kann usw. muss ich stark reflektieren. Jede/r ist seines Glückes Schmied gilt eben nur sehr begrenzt. Ich begegne in meiner Arbeit vielen Familien, die sozial benachteiligt und bildungsfern sind. Eigentlich habe ich mich oft über sie geärgert. Irgendwie meinte ich immer, sie könnten sich doch ruhig ein bisschen mehr anstrengen und sie sollten gerade auch ihren Kindern andere Vorbilder sein. Erst jetzt ist mir richtig bewusst geworden, dass diese Familien ganz andere Startbedingungen hatten als ich, dass sie oftmals nicht die Ressourcen hatten und entwickeln konnten, die mir eigentlich schon in die Wiege gelegt wurden. Und dass sie auch in vielen Fällen gar nicht die Zugänge haben, die für mich und meine Kinder selbstverständlich waren und sind. Eine Gymnasialempfehlung für Kevin, Cassandra und Steven – das verhindern oft schon ihre Namen.¹

Alleinerziehende Mutter und Teilnahme an abendlichen Kindergartenveranstaltungen – auch das geht nur, wenn entweder das Geld für den Babysitter oder ein soziales Netzwerk für die Kinderbetreuung vorhanden sind. So sind Beispiele dafür, dass gesellschaftliche Chancen und Partizipation abhängig von lebensweltlichen Hintergründen sind, schnell zu finden. Ich gehöre in vielen Bereichen zur

Mehrheit, zur dominanten Definitionsmacht, die Strukturen und Regeln bestimmt. Andere tun das nicht und bleiben außen vor bzw. müssen sich Zugänge, die mir selbstverständlich erschienen, mühsam erkämpfen.

Und auch hier muss ich mein privates und professionelles Handeln stark überdenken. Ich kann von Familien nicht mehr erwarten, meine Ratschläge anzunehmen, es doch am besten so zu machen, wie ich es ihnen sage – am allerbesten so wie ich es lebe! Nein, ich muss sie darin unterstützen, ihren eigenen Weg zu finden, eigene Ressourcen zu entdecken und, und vor allem, ihre Lebenswelten als genauso normal und o.k. wie meine eigene anzuerkennen.

Gleichzeitig muss ich mir auch der Verantwortung bewusst sein, die ich als Repräsentantin einer pädagogischen Struktur trage. Auch ich habe einen Handlungsspielraum, um Zugänge und Chancengleichheit innerhalb unserer Einrichtung zu gestalten oder auch zu erschweren.

Über meine Haltung und methodische Arbeit und die unseres Teams können wir Anerkennung aber auch Geringerschätzung signalisieren. Wir können uns die Partizipation aller Familien oder KlientInnen bewusst zum Ziel setzen oder uns für den leichteren Weg entscheiden und

die in den Blick nehmen, die es uns leicht machen. Wir können vielfältige Selbstbilder und Selbstwertgefühle stärken oder aber ein Bild von Normalität vermitteln, das viele unserer Kinder und Familien ausschließt und sie als unnormal und defizitär erscheinen lässt.

Mir wurden im Laufe der Auseinandersetzung mit dem Thema viele Augen geöffnet, auch ich sprach immer von Familie als Mama, Papa und Kindern – wie ging es da wohl den Kindern Alleinerziehender oder aus Regenbogenfamilien.

Zu meinem Vokabular gehörte ganz selbstverständlich die Bezeichnung Hautfarbe für beige-rosa.

Diskriminieren wollte ich damit nicht! Ich habe nur nie darüber nachgedacht, was ich damit aussage und transportiere. Welche Wirkung ich damit bei denjenigen erzielt habe, die nicht in dieses Bild von Normalität passten, kann ich nur daran erahnen, dass ich mich daran erinnere, wie schwer es mir gefallen ist, mich von der Vorstellung zu lösen, dass voll arbeitende Mütter Rabenmütter seien. „Die armen Kinder“ und „Hast du es denn nötig“ musste ich mir immer wieder anhören. Meinen Standpunkt habe ich immer sehr überzeugend vertreten und trotzdem saßen diese Vorstellungen so tief, dass ich permanent ein schlechtes Gewissen hatte.

Wie muss es dann denen gehen, die von klein auf verinnerlichen, mit ihrer Hautfarbe nicht normal zu sein?

Also werde ich jetzt auf der Hut sein und versuchen, vielfältige Lebensweisen und Hintergründe zu berücksichtigen und keine einzig wahren Normalität zu konstruieren.

Und dies muss sich auch in meinen professionellen Methoden ausdrücken. Ich muss aufpassen, alle Lebenswelten gleichermaßen zu berücksichtigen und sichtbar zu machen, um Zugehörigkeit zum vielfältigen „Wir“ zu ermöglichen. Und auch den Kindern, mit denen ich arbeite, muss ich die Gleichwertigkeit von vielfältigen Lebenswelten, Eigenschaften und Merkmalen vermitteln. Es ist eben o.k., wenn Louis Prinzessin wird, Lena zwei Papas hat und Marc dicker als andere ist! Mein Blick auf mich und andere hat sich verändert, meine Wahrnehmung, meine Zuschreibungen und meine Erwartungen.

Auch methodische Impulse habe ich bekommen.

Nun will ich das leben – und da bleibt noch viel zu tun!

1 Vgl. Zeit online, Studie an Schulen "Kevin ist kein Name, sondern eine Diagnose" Wie deutsche Grundschullehrer Kinder aufgrund ihrer Vornamen in Schubladen stecken, <http://www.zeit.de/wissen/2009-9/vorurteile-namen-grundschullehrer> [09.01.12]

Impressum

Herausgeber:

inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH
Untertürkheimer Str. 27
66117 Saarbrücken
Fon (0681) 5 84 57 – 22/32
Fax (0681) 5 84 57 – 30
Email erwachsen-in-vielfalt@bfw.de

Die Broschüre wurde im Rahmen des Projekts **ErWachsen in Vielfalt** erstellt
Saarbrücken, Januar 2012

Layout

Maksimovic & Partners

Das Projekt ErWachsen in Vielfalt

Die Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw, inab – Unternehmen für Bildung, führte in Saarbrücken das Projekt **ErWachsen in Vielfalt** im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ vom 15.03.2009 – 14.03.2012 durch.

ErWachsen in Vielfalt förderte den diskriminierungsfreien Umgang mit Vielfalt in professionellen Handlungsfeldern. Schwerpunkt der Aktivitäten waren dabei Institutionen aus Pädagogik und Bildung.

ErWachsen in Vielfalt setzte an individueller Vielfalt und generellen Mechanismen von Ausgrenzungen und Benachteiligungen an. Es entwickelte und vermittelte Strategien, die ein differenziertes Verhalten im Umgang mit Unterschieden und Anderssein fördern sollten. Grundlegenden Ursachen von Ausgrenzungen sollte entgegen gewirkt und Chancengleichheit und Partizipation aller gefördert werden.

ErWachsen in Vielfalt zielte auf die konzeptionelle Verankerung des diskriminierungsfreien Umgangs mit Vielfalt als Querschnittsthema in Unternehmen und Verwaltungen ab und bot den beteiligten Institutionen Unterstützung, Schulung und Begleitung bei der Verankerung an. Beteiligt waren die KiTa gGmbH Saarland des Bistums Trier mit mehr als 129 Kindertagesstätten im Saarland, das Jugendamt des Regionalverbandes Saarbrücken sowie die ARGE (seit 2011 Jobcenter) Saarbrücken.

ErWachsen in Vielfalt initiierte die Vernetzung von Institutionen und Interessensvertretungen unterschiedlicher diskriminierter Gruppen im Antidiskriminierungsforum Saar. Dieses ergänzt die Aktivitäten der einzelnen Gruppen um einen Ansatz, der übergreifende Ursachen und Mechanismen von Diskriminierungen in den Blick nimmt und gemeinsames öffentliches Agieren beinhaltet.

Kontakt und weitere Informationen:

Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar
Berufsbildungswerk
Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)

Untertürkheimer Str. 27
66117 Saarbrücken
Fon (0681) 5 84 57 – 22/32
Fax (0681) 5 84 57 – 30
meissner.karin@bfw.de
www.fad-saar.de

