

VERTRAUEN AUFBAUEN

Ansgar Scheit (links) ließ sich mit geschlossenen Augen von seinem blinden Kollegen Burkhard Hautow durch den Raum führen.



AUSTAUSCH MIT KOLLEGEN

Sonja Grunau, Disability-Managerin bei Ford, hörte ihrem Kollegen aufmerksam zu.

BRAINSTORMING

Zu Beginn schrieben die Teilnehmer ihre Erwartungen an den Workshop auf Moderationskarten. Anschließend wurden die Ergebnisse diskutiert.



DISKUSSION

Für Diversity-Managerin Brigitte Kasztan (links) und Burkhard Hautow gehört die Beschäftigung mit Antidiskriminierung zum Job.



GESPRÄCHE IM ZWEI-MINUTEN-TAKT

Bei der Gruppenübung Talking Wheel diskutieren die Teilnehmer mit wechselnden Zufallspartnern.

Die Sache mit den Schubladen

Sich der eigenen Vorurteile bewusst zu werden, ist ein erster Schritt, sie abzulegen. Beim Anti-Bias-Training wird dies systematisch erarbeitet.

TEXT *Astrid Eichstedt* FOTOS *Ayşe Tasci-Steinebach*

Dicke sind gemütlich, Muslime fanatisch und Rollstuhlfahrer arm dran – schon mal gehört oder gar gedacht? Tatsächlich sind Vorurteile allgegenwärtig. Sie bieten Orientierung und machen das Leben bequem. Eigene Erfahrungen braucht man dazu nicht, es ist ja von vornherein klar, in welche Schubladen Menschen mit diesen oder jenen Merkmalen gehören. Kommt es dann zu wirklichen Begegnungen mit einem Schwulen, einem Schwarzen, einem Menschen mit Sehbehinderung, lösen sich die Vorurteile häufig wie von selbst auf, und zwar je mehr, je intensiver die Begegnung ist und je öfter sie stattfindet. Plötzlich steht der Mensch im Vordergrund.

Diese Erfahrung machen auch Paul Pesch und Burkhard Hautow, zwei Mitarbeiter der Kölner Ford-Werke. Pesch, Manager in der Informationstechnologie, nutzt wegen seiner Erkrankung an Multipler Sklerose den Rollstuhl. Hautow, Betriebswirt im Controlling, ist von Geburt an blind. In ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld fühlen sich die beiden nicht diskriminiert. Der Diversity-Gedanke, also Vielfalt als eine der Stärken des Unternehmens zu begreifen, ist seit Langem ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers. Seit vielen Jahren gibt es eine Abteilung für Diversity- und eine für Disability-Management. Immerhin arbeiten bei Ford in Köln rund 17.500 Menschen aus über 55 Nationen, darunter derzeit 1.685 Mitarbeiter mit einer schweren Behinderung. Vorurteile lassen sich natürlich auch hier nicht einfach ausblenden.

Um dieses sonst eher tabuisierte Thema einmal offen anzugehen, fand auf dem Betriebsgelände kürzlich ein Anti-Bias-Workshop statt, an dem Paul Pesch, Burkhard Hautow und elf weitere Ford-Mitarbeiter teilnahmen. Das englische Wort „bias“ bedeutet Voreingenommenheit. Die Trainingsmethode des Anti-Bias-Ansatzes wurde Anfang der 1980er-Jahre in den USA und in Südafrika entwickelt. Ihr Zweck ist

die intensive, erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Macht und Diskriminierung mit dem Ziel, langfristig eine Haltung zu entwickeln, die andere Menschen nicht aufgrund ihrer Zugehörigkeit etwa zu einer fremden Kultur oder wegen anderer spezifischer Merkmale ausgrenzt.

Workshop-Leiter Prasad Reddy, Diversity-Experte und Gründer des Zentrums für soziale Inklusion, Migration und Teilhabe, ging es vor allem darum, die Funktion und Wirkweisen von Vorurteilen deutlich zu machen. Dafür nahmen die Anwesenden auch die eigenen Vorbehalte in den Blick. In der Übung Talking Wheel etwa kamen je zwei Teilnehmer nach dem Zufallsprinzip im Zwei-Minuten-Takt ins Gespräch über „Ismen“ aller Art, denn Rassismus, Sexismus oder Ableismus (Behindertenfeindlichkeit) stecken tiefer in uns, als man denken könnte. Neben viel Austausch in Kleingruppen blieb auch Zeit für Einzelübungen, etwa um zu erforschen, in welchen Situationen man sich selbst diskriminiert fühlt und in welchen man selbst andere diskriminiert. Denn die persönliche Reflexion ist eine wichtige Voraussetzung für Bewusstseins- und Verhaltensänderungen.

Eingefahrene Muster kann man wieder verlernen

Anti-Bias begreift Voreingenommenheit jedoch nicht als individuelles Fehltriteil, sondern geht davon aus, dass sie als vorherrschendes Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster in der Gesellschaft verankert ist. „Neben der emotionalen und kognitiven muss auch die gesellschaftlich strukturelle Komponente betrachtet werden“, so Prasad Reddy. Die eingefahrenen Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster werden von Individuen erlernt, können aber auch wieder verlernt werden.

Ein Beispiel dafür, wie sich die vorherrschende Ideologie über die letzten Jahrzehnte langsam, aber sicher gewandelt hat, liefert die Diskriminierung Homosexueller. Gehörte vor



zwanzig Jahren noch viel Mut dazu, sich zu outen, so erfahren Schwule und Lesben heute – zumindest in freiheitlichen Gesellschaften – eine weitgehende Akzeptanz. Was nicht zuletzt an der Vorbildfunktion zahlreicher Prominenter liegt.

Häufig führen Vorurteile dazu, dass nähere Begegnungen gar nicht erst stattfinden, was dann wiederum die Voreingenommenheit verfestigt. Eine Erfahrung, die auch Workshop-Teilnehmerin Christiane Setzkorn machte, die bei Ford als Beraterin im Führungskräfte-Training tätig ist: „Wenn ich an einer Fertigungshalle vorbeigehe und das Gefühl habe, dass mich die türkischstämmigen Mitarbeiter taxieren, dann besteht meine Reaktion darin, dass ich alle türkischen Männer für Machos halte. Und das führt dazu, dass ich in diesem Vorurteil und dieser Ablehnung auch gar nicht aufgefordert bin, das zu hinterfragen, näher ranzugehen oder Neugierde zu zeigen und mich mit den Menschen näher zu beschäftigen. Ich kann dann einfach die Schublade zumachen und bin dann auch fertig mit dem Thema.“

Andreas Zick, Professor für Sozialpsychologie an der Universität Bielefeld, sieht in der Bereitschaft für und in der Ermöglichung von Begegnungen einen ganz entscheidenden Faktor für den Abbau von Vorurteilen. „Aus der Stigmatisierungsforschung wissen wir, dass der direkte oder auch indirekte Kontakt als wesentliches Mittel gegen Vorurteile wirkt. Entweder mache ich Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung oder ich habe im Freundes- und Bekanntenkreis Menschen, die selbst viele solche Erfahrungen gemacht haben. Auch dieser indirekte Kontakt reduziert meine Vorurteile.“ Umgekehrt ist die Vermeidung derartiger Begegnungen ein Ausdruck von Voreingenommenheit. Wer keine

negativen Meinungen über Menschen mit Behinderung äußert, ihnen jedoch möglichst aus dem Weg geht, übt eine soziale Distanz aus. Auch das ist Ausdruck eines Vorurteils.

Andreas Zick und sein Team erforschen die Entstehung und Wirkweisen von Vorurteilen und Diskriminierung seit zwölf Jahren. Einerseits verzeichnen sie eine durchaus positive Tendenz: Viel weniger Menschen zeigen heute offene rassistische Einstellungen oder negative Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderung. Auf der anderen Seite bekommen gerade Migranten und Menschen mit Behinderung zunehmend die negativen Folgen der Neiddebatte zu spüren. Rebecca Maskos, Autorin, Aktivistin und Expertin im Bereich der Disability Studies, kann das bestätigen. Sie, die wegen ihrer Glasknochen den Rollstuhl nutzt, hört öfter Aussagen wie: „Die bekommen ja alles nachgeworfen“, „Die kommen überall umsonst rein“ oder „Die haben überall Behindertenparkplätze“.

Vielfalt ist eine Chance für alle Beteiligten

Haben sich Vorurteile erst mal im Kopf festgesetzt, wird man sie so schnell nicht wieder los. Zudem kann die Abwertung anderer das eigene Selbstwertgefühl steigern. Hinzu kommt Angst. Angst vor dem Fremden, Angst, sich auf neue Begegnungen einzulassen, Angst vor der Erschütterung des vertrauten Weltbildes oder auch die Angst, mit einer abweichenden Meinung im Abseits zu landen.

Neue Untersuchungen zeigen, dass die Vorurteilsbereitschaft derzeit gerade bei den Reichsten in der Bevölkerung steigt. Und zwar insbesondere gegenüber Gruppen, die angeblich wenig leisten. „In der Debatte um Inklusion im Schulbereich“, so Andreas Zick, „sind es vor allem gut gebildete Menschen, die mit Vorurteilen und Stereotypen argumentieren.“ Anstatt die Vielfalt als Chance für alle Beteiligten zu begreifen, fürchten sie, dass ihre Söhne und Töchter in einer Umgebung, in der Kinder aus unterschiedlichen Kulturen und mit unterschiedlichen Talenten zusammen sind, nicht optimal gefördert werden.

Neben der dringend benötigten Aufklärung bietet das Anti-Bias-Training eine Möglichkeit, solche Ängste abzubauen. Allerdings funktioniert das nur langfristig. Wer erwartet hatte, im Workshop auf die Schnelle ein paar Tipps und Tricks an die Hand zu bekommen, um die eigenen Vorurteile abzuschalten, wurde enttäuscht. Einige erste wichtige Schritte wurden jedoch gemacht: Bewusstwerdung und Sensibilisierung – und nicht zuletzt: Begegnung. Burkhard Hautow fasste es am Ende so zusammen: „Wenn aus Unwissenheit Vorurteile entstehen, hilft Kommunikation. Auf das Gegenüber zugehen, sich auf eine Begegnung einlassen. Es ist zeitaufwendig. Es ist vielleicht auch mal anstrengend. Aber es ist das Einzige, was hilft. Oder zumindest ein Weg dahin.“



OFFENER AUSTAUSCH IN DER GRUPPE

Wem gegenüber haben wir Vorurteile – und warum? Workshop-Leiter Prasad Reddy (Mitte) animierte die Teilnehmer, eigene Erfahrungen einzubringen.