

Infobrief Biografiearbeit

Liebe Leser*innen,
Vielfalt, Diversity, Inklusion – sind alles Begriffe, die sicherlich die allermeisten schon einmal gehört haben. Aber was ist mit Anti-Bias oder Intersektionalität? Und was hat das alles mit Biografiearbeit zu tun?

Diesen Fragen möchte ich nachgehen, indem ich einen kleinen Einblick in ein komplexes Themengebiet gebe.

Cornelia Ullrich

mail@cornelia-ullrich.de

Leben in Vielfalt und Unterschiedlichkeit

Wir Menschen sind unterschiedlich und vielschichtig, manches ist selbst gewählt und veränderbar (wie Religionen), anderes angeboren (wie die Hautfarbe), wieder anderes gesellschaftlich zugeschrieben oder hängt von rechtlichen Regelungen ab (wie Staatsangehörigkeit).



In der lebensmutigen Biografiearbeit gehört es zu den grundlegenden Prämissen, Menschen in ihrer Verschiedenheit und Individualität wertzuschätzen. Die Kunst dabei ist es, Unterschiedlichkeit anzuerkennen, ihr einen Raum und Sichtbarkeit zu geben, ohne in Stereotype zu verfallen oder diese sogar zu reproduzieren.

Intersektionalität

Audre Lorde: "There is no such thing as a single-issue struggle because we do not live single-issue lives." (*Es gibt keinen Kampf um ein einziges Thema, weil wir kein Leben mit einem einzigen Thema führen.*)

Ein zentraler Begriff, um Ungleichheit zu verstehen, ist Intersektionalität, von Englisch „intersection“: Kreuzung, Schnittpunkt, Schnittmenge. Dass Menschen aufgrund mehrerer Kategorien wie Geschlecht, Ethnizität, sozialer Herkunft oder Alter diskriminiert werden können, ist an sich nichts Neues. Die neue Perspektive ist, dass diese Kategorien weder einzeln für sich stehen oder hierarchisiert werden, noch einfach addiert werden, sondern sie sich gegenseitig

beeinflussen, zumeist verstärken, je nachdem, wo jemand „steht“.

Der Begriff *Intersectionality* wurde erstmals Ende der 1980er Jahren durch die amerikanische Juristin und Aktivistin Kimberlé Crenshaw verwendet. Hintergrund waren betriebliche Massenentlassungen: Ausschließlich schwarze Frauen waren betroffen, sie hatten keinen Erfolg damit, wegen *racial discrimination* zu klagen, da keine schwarzen Männer entlassen wurden und auch nicht wegen *sex discrimination*, da keine weißen Frauen entlassen wurden. Crenshaw wählte den Begriff

der Straßenkreuzung, um zu zeigen, dass dort, wo mehrere „Straßen“ aufeinandertreffen, ein größeres Risiko eines „Geschädigtwerdens“ besteht.

Menschen können gleichzeitig in Bezug auf ein oder mehrere Kategorien Diskriminierung erfahren, in Bezug auf andere wiederum Privilegien haben. Es geht um generelle, gesellschaftliche „Platzanweiser“, nicht jede*r Einzelne macht allerdings die gleichen persönlichen Erfahrungen.

Allen Diskriminierungskategorien ist das sogenannte *Otherring* gemeinsam, was bedeutet, dass Menschen in „wir“ und „ihr“ geteilt werden. Die Einteilung erfolgt mittels Stereotypisierungen, bei der den „Anderen“ negative Eigenschaften zugeschrieben werden. Das Otherring setzt Macht und Privilegien voraus und festigt diese wiederum.

Anti-Bias

Das englische Wort „Bias“ bedeutet Überhang, Schiefelage, Tendenz, Neigung oder auch „Voreingenommenheit“, Befangenheit, „Einseitigkeit“, Parteilichkeit.



Beim Anti-Bias-Ansatz geht es um das Erkennen von gesellschaftlichen Macht- und Diskriminierungsverhältnissen (auf der Basis von Intersektionalität), Selbstreflektion und darum, aktiv Veränderungen zu bewirken.

Der Anti-Bias-Ansatz wurde in den 1980er Jahren in den USA von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips für den pädagogischen Bereich entwickelt. Anfang der 1990er Jahre, nach Abschaffung der Apartheid, wurde der Ansatz in Südafrika übernommen, um die „Apartheid in den Köpfen“ zu überwinden, der Ansatz kam über die entwicklungspolitische Arbeit zu uns.

Diskriminierung kann auf individueller Ebene geschehen, durch das Sprechen und Handeln Einzelner, und auf struktureller Ebene, zum einen durch Gesetze, aber auch durch (fehlende) Repräsentanz und gesellschaftliche Bewertung. Beispiele dafür sind unterschiedliche Wertschätzung von Sprachkenntnissen (Chinesisch vs. Arabisch), Entscheidungen, welche Ereignisse und aus welcher Perspektive diese in Geschichtsbüchern auftauchen („Wende“ vs. „Deutsche Wiedervereinigung“ vs. „friedliche Revolution“ vs. „Zusammenbruch der DDR“), welches Geschlechterverhältnis in Filmen als ausgewogen gilt, bevor es ein „Frauenfilm“ wird, welche Einrichtungen barrierefrei zugänglich sind oder welche Hautfarben Menschen in Kinderbüchern haben.


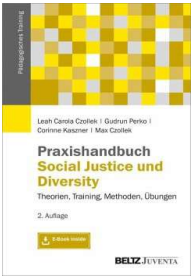


Diversitätssensible und intersektionale Biografiearbeit

In der Biografiearbeit können wir beispielsweise:

- **Vielfalt benennen**, in dem wir z. B. auch in einer Männergruppe von Partnerinnen und Partnern zuhause sprechen und Alleinstehende benennen.

- Auswahl der **Veranstaltungsorte**: Nicht jede*r fühlt sich in kirchlichen oder bildungsbürgerlichen Räumen wohl, sicher und mitgemeint oder kann die Räume erreichen.
- **Stereotype aufbrechen**: Z. B. können in der Frauengruppe Teilnehmerinnen mit „typischen Frauenberufen“ sein, aber auch die Elektrikerin, Profi-Boxerin oder Kernphysikerin – oder eine Frau, die eines davon gerne gewesen wäre.
- **Daten**, die marginalisierte Gruppen betreffen, ins Bewusstsein bringen: Im Zeitstrahl die Anwerbeabkommen für Gastarbeiter*innen in die BRD oder Vertragsarbeiter*innen in die DDR aufnehmen und die Abschaffung des § 175 StGB.
- **Eigene Vorstellungen hinterfragen**: „Hautfarben“ kann auch dunkelbraun sein, und nicht jeder Mann war in seiner Kindheit ein Junge.
- **Methodenauswahl anpassen** – Tipps siehe unten

Literaturtipps

	<p>P. Reddy: „Hier bist du richtig, wie Du bist“. Düsseldorf, 2020</p> <p>In der Veröffentlichung des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbildung e. V. werden theoretische Grundlagen, Ursprung und Zielsetzung des Anti-Bias-Ansatzes, Umsetzungsmöglichkeiten und Übungen vorgestellt, aber auch Impulse zur kritischen Selbstreflexion für die Anleiter*innen. www.idaev.de/publikationen/produkt-details/hier-bist-du-richtig-wie-du-bist</p>
	<p>L. C. Czollek, G. Perko, C. Kaszner, M. Czollek: Praxishandbuch Social Justice und Diversity. 2. Aufl. Weinheim, 2019</p> <p>Die Autor*innen stellen ihr titelgebendes (Fortbildungs-) Konzept vor, mit Blick auf die radikale Verschiedenheit aller Menschen innerhalb von bestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnissen. Die unterschiedlichen Diskriminierungsrealitäten werden nicht nur erklärt und analysiert, die Auseinandersetzung mit ihnen erfolgt auch über eine Fülle biografischer Fragen.</p>
	<p>E. Mengis, A. Drücker: Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität. 105 Reflexionskarten für die Praxis. Weinheim, 2019</p> <p>Das Kartenset der Mitarbeiter*innen des IDA e. V. eignet sich für die Arbeit mit Jugendlichen, aber auch Erwachsenen. Im Zentrum stehen provozierende Zitate und Beispielsituationen, die zur Diskussion anregen, auf den Rückseiten werden sie erläutert. Ergänzend dazu gibt es Karten mit Begriffserklärungen und solche mit Daten und Fakten.</p>
	<p>Diakonie Württemberg: Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit. Stuttgart, 2014</p> <p>Die Publikation erklärt grundlegend verschiedene Aspekte von rassismuskritischer Bildungsarbeit und stellt dazu verschiedene biografieorientierte Methoden vor. www.diakonie-wuerttemberg.de/abteilungen/migration-und-internationale-diakonie/interkulturelle-orientierung</p>

Tipps für die intersektionale Methodenauswahl	https://interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/redakteure/4_Debus_-_IrgendwasZuVielfalt_-_Methodenauswahl.pdf
Beispiele für Gender & Diversity in Wort und Bild	www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params_E534507091/1114619/Gender_in_Wort_und_Bild.pdf
Begriffserklärungen rund um Intersektionalität - https://i-paed-berlin.de/glossar	
Begriffe und Materialien rund um Vielfalt - www.vielfalt-mediathek.de	

Veranstaltungsempfehlungen


16.03.2022	Frühling – Zeit des Aufbruchs – Blütezeit – Fortbildung für Engagierte in der Seniorenarbeit Referentin: Erika Ramsauer Veranstaltungsort: Evangelisches Bildungswerk München Info & Anmeldung: mbw@muenchner-bildungswerk.de
17.03.2022	Infoabende (online) zum Lehrgang Biografiearbeit Referentin: Sabine Sautter Veranstaltungsort: Bildungshaus St. Michael, Pfons/Matrei am Brenner Info & Anmeldung: selba@bildung-tirol.at
19.-20.03.2022	Das Leben ist (k)ein Wunschkonzert. Musikalischer Lebenslauf Referentin: Andrea Parzefall Veranstaltungsort: LVHS Niederalteich Info & Anmeldung: www.lvhs-niederalteich.de
25.03.2022	Der Anti-Bias-Ansatz in der Biografiearbeit Referentin: Cornelia Ullrich Online-Veranstaltung Info & Anmeldung: mail@cornelia-ullrich.de
April 2022 – Januar 2023	Biografisch arbeiten, professionell handeln in der Jugendhilfe. Zertifizierte Weiterbildung für Fachkräfte Referentinnen: Karin Mohr, Birgit Lattschar, Susanne Hölzl Veranstaltungsort: Höchst im Odenwald Info & Anmeldung: www.erev.de/fortbildungen/2022-inhalt-und-anmeldung/ Kurs 38-2022
08. - 09.04.2022	Musik in meinem Leben – Biografieseminar Referentin: Dr. Renate Klenk-Lorenz Veranstaltungsort: Evangelische Akademie Bad Boll Info & Anmeldung: www.eaew.de
19.04.- 05.07.2022	Autobiografisches Schreiben III - Erwachsenenjahre ab der Lebensmitte Leitung & Info: Michaela Frölich www.schreibatelier-froelich.de Online-Veranstaltung Anmeldung: studieren-50-plus@zww.uni-mainz.de

LebensMutige Seminare

Ausführliche Informationen zu unseren Veranstaltungen finden Sie auf www.lebensmutig.de!

QR Code LebensMutig



	Infobrief Biografiearbeit Februar2022 Auflage: 1700 Redaktion Cornelia Ullrich cornelia.ullrich@lebensmutig.de Herausgeber Domberg-Akademie & LebensMutig – Gesellschaft für Biografiearbeit e.V. Kontaktadresse Untere Domberggasse 2I 85354 Freising. Sie können den InfoBrief bestellen bzw. abbestellen unter infobrief@lebensmutig.de
---	---