

Anti-Bias: Mit Vorurteilen und Macht bewusst umgehen – aktiv gegen Diskriminierung vorgehen

Ein Beitrag aus der Bildungsarbeit.

Überarbeitetes Manuskript des Vortrags zur Einführung in die Anti-Bias-Arbeitsgruppe bei der Tagung „Wachsende Verflechtungen zwischen Asien und Europa: Offene Gesellschaften trotz geschlossener Grenzen?“ des Korea-Verbands und Südasien-Informationsnetzes am 30.11.2012–2.12.2012 in Berlin

In den bisherigen Beiträgen dieser Tagung ging es vor allem um die Vorverlagerung der Grenzregime nach Außen in Nachbarstaaten der EU und ins Innere der EU-Staaten – z. B. Einschränkungen der Bewegungsfreiheit durch die „Residenzpflicht“ für Menschen im Asylverfahren oder „Racial Profiling“ an Verkehrsknotenpunkten. In meiner Arbeitsgruppe wird es um Grenzen durch Diskriminierung im Alltag gehen, um Zugangsbarrieren zu Institutionen und „gläserne Decken“ im Arbeitsleben, aber auch um subtilere Formen von zwischenmenschlicher Diskriminierung, Ausgrenzung und *othering*. Um Grenzen, die für mich als weiße deutsche, den körperlichen Normen dieser Gesellschaft entsprechende (also ohne ‚Behinderung‘) Frau im mittleren Erwachsenenalter eher Glastüren gleichen, die sich automatisch für mich öffnen und die ich oft erst wahrnehme, wenn andere dagegen stoßen. Um Grenzen zwischen Menschen, die durch dieselben Straßen gehen und dennoch völlig unterschiedliche Erfahrungen machen.

Einige Möglichkeiten, sich über solche unterschiedlichen Erfahrungen auszutauschen, solche Grenzen sich bewusst zu machen und aufzulösen, bietet der Anti-Bias-Ansatz, den ich jetzt vorstellen werde. Ich stelle dabei den Anti-Bias-Ansatz aus der Perspektive der Bildungsarbeit dar, genauer gesagt aus der Perspektive meiner Arbeit als Trainerin und Moderatorin in der Erwachsenenbildung.

Theoretische und historische Hintergründe von Anti-Bias

Zum Begriff „Anti-Bias“

Bias wird meist übersetzt mit Vorurteil, Voreingenommenheit, Einseitigkeit oder Schiefelage. Zusammengefasst wird unter *bias* eine Haltung, Meinung oder Präferenz verstanden, die Entscheidungen in unfairen Weise – oft für oder gegen Gruppen und deren Mitglieder – beeinflusst. Es kann sich dabei um ein Vorurteil im Sinne eines vorgefertigten wertenden Urteils handeln, es kann aber auch eine „*predisposition*“ gemeint sein, eine Tendenz, Neigung oder Vorentscheidung, die eine ähnliche Wirkung wie ein Vorurteil entfalten kann (Longman Dictionary of Contemporary English, Oxford Advanced Learner’s Dictionary, Webster’s Encyclopedic Unabridged Dictionary). Louise Derman-Sparks (1989:3), die den Begriff Anti-Bias geprägt hat, definiert *bias* als Haltungen, Überzeugungen oder Gefühle, die zu unfairen Behandlung führen bzw. diese rechtfertigen können.

Die mögliche Folge eines *bias*, nämlich unfaire Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung, ist in der Definition also bereits mitgedacht. So wird auch im Anti-Bias-Ansatz *bias* als ein Faktor, der zu Diskriminierung führen kann, behandelt. Das bedeutet aber nicht, dass die Ursache von Diskriminierung allein in persönlichen Voreingenommenheiten gesehen wird. Machtverhältnisse sind entscheidend dafür, ob ein *bias* zu Diskriminierung führt. Es bedeutet auch nicht, dass *bias* gewissermaßen tautologisch über seine Wirkung definiert wird. Vielmehr verweist der Zusammenhang zwischen *bias* und seiner Wirkung auf den Kreislauf der Diskriminierung, die ihre eigenen Begründungen immer wieder hervorbringt. Der südafrikanischen Organisation Early Learning Resource Unit (1997:3) zufolge, deren Interpretation des Anti-Bias-Ansatzes die Praxis in Deutschland maßgeblich beeinflusst hat, wurde Anti-Bias anfangs auch synonym mit *Anti-Oppression* (Anti-Unterdrückung) benutzt. Damit sind sowohl Vorurteile und

Voreingenommenheiten als auch Macht- und Unterdrückungsverhältnisse und deren legitimierende Ideologien angesprochen.¹

Auch eine einseitige Wahrnehmung, die nur einen Ausschnitt der Realität erfasst und somit zu falschen Schlussfolgerungen führt, kann mit *bias* gemeint sein. In der Wissenschaft wird z. B. von *bias* gesprochen, wenn die Wahl einer eingeschränkten Grundgesamtheit, eine nicht-repräsentative Stichprobenauswahl oder die Präferenz für bestimmte Ergebnisse zu Verzerrungen oder Einseitigkeiten bei Forschungsergebnissen oder deren Verbreitung führt. Aufgrund seiner vielschichtigen Bedeutungen kann der Begriff *bias* m. E. auch verschiedene inhaltliche Rechtfertigungen von Diskriminierungen umfassen, nämlich einerseits Differenzierungen zwischen Gruppen und andererseits die Orientierung an unhinterfragten Normen.

„Anti“-Bias nennt sich der Ansatz deshalb, da er davon ausgeht, dass Vorurteile und Diskriminierung nicht einfach durch guten Willen verschwinden oder sich per Beschluss abschaffen lassen, sondern aktiv bekämpft werden müssen. Dabei kann Jede und Jeder bei sich selbst anfangen und sich zunächst eigene Vorurteile und Voreingenommenheiten bewusst machen, um das Handeln nicht unbewusst von diesen leiten zu lassen. Das bedeutet auch, Gelerntes zu ver-lernen. Dabei folgt Anti-Bias nicht der naiven Vorstellung, dass sich Diskriminierung einfach durch das Ablegen von individuellen Vorurteilen beenden ließe. Mit Ver-lernen ist gemeint, dass auf dem Weg zum diskriminierungsfreien Handeln zunächst kulturell verankerte Stereotype, Ideologien von Über- und Unterlegenheit und verinnerlichte Haltungen aufgrund von Dominanz- und Unterdrückungserfahrungen erkannt und verändert werden müssen. Dadurch und durch die Bewusstmachung der eigenen Position in gesellschaftlichen Machtverhältnissen und der eigenen Handlungsspielräume sollen Menschen in die Lage versetzt werden, Diskriminierung und gesellschaftliche Schieflagen zu erkennen, zu vermeiden, zu bekämpfen und Alternativen dazu zu entwickeln. Die Anti-Bias-Praxis setzt dabei an der Ebene von Individuen oder Gruppen an, berücksichtigt inhaltlich aber stets auch die strukturelle Ebene und die Wechselwirkungen zwischen beiden.

Historischer Entstehungskontext des Anti-Bias-Ansatzes

Der Anti-Bias-Ansatz wurde in den 1980er Jahren in den USA von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson Phillips für die Arbeit mit kleinen Kindern entwickelt. Hintergrund war die Erkenntnis, dass Kinder schon im Alter von zwei bis drei Jahren ein Bewusstsein für Differenzierungen nach rassistischen Klassifikationen und Geschlecht entwickeln und Antidiskriminierungsarbeit dementsprechend früh ansetzen sollte (Derman Sparks 1989:1ff.).

In Südafrika wurde der Anti-Bias-Ansatz seit Anfang der 1990er, als ein Ende des Apartheid-Regimes in Sicht war und die rassistische Segregation in Schulen beendet wurde, vor allem von der Organisation

¹ Mit Ideologien meine ich hier vor allem die klassischen -ismen wie Kapitalismus, Rassismus, Sexismus etc. Für die Anti-Bias-Praxis hat sich m. E. ein an Stuart Hall (2004) angelehnter Ideologiebegriff als fruchtbar erwiesen, der marxistische (in denen Ideologie als „notwendig falsches Bewusstsein“ verstanden wird, das von ökonomischen Verhältnissen hervorgebracht wird) mit poststrukturalistischen Einsichten ergänzt und korrigiert (die Ideologie auch als gelebte soziale Praxis verstehen und ihre subjektkonstituierende Wirkung betonen) und materiell-ökonomische, politische und kulturelle Aspekte zusammendenkt (vgl. Reddy 2002).

Einen weiteren Ansatz zur Analyse des Verhältnisses von Macht und Wissensproduktion bietet Foucaults (1991) Diskursbegriff. Mit Diskursen sind hier historische Wissensformationen gemeint, die bestimmten Zugangsbedingungen und Regeln unterliegen und ihrerseits die Bedingungen der Produktion von Wahrheit (was gesagt werden kann, vom wem, unter welchen Bedingungen) strukturieren. Besser als mit dem Ideologiebegriff lassen sich damit m. E. Phänomene wie der Beitrag der Wissenschaften zur Begründung von Rassismen und Sexismen, unbeabsichtigte Reproduktionen von Rassismen und Fallstricke des Widerstands gegen Rassismus – der kaum ohne Bezug auf rassistische Klassifikationen auskommt, auch wenn er deren Bedeutungen teilweise verschieben kann – erklären.

ELRU angewandt und weiterentwickelt. ELRU und andere südafrikanische Organisationen entwickelten auch Anti-Bias-Trainings für Erwachsene, vor allem für MultiplikatorInnen.²

Über Südafrika kam Anti-Bias 1998 mit dem Projekt „Vom Süden lernen“ des entwicklungspolitischen Netzwerks INKOTA nach Deutschland.³ Im Rahmen dieses Projekts führten TrainerInnen aus Südafrika in Deutschland Anti-Bias-Trainings durch und bildeten hier TrainerInnen aus. Ungefähr zur gleichen Zeit wurde der US-amerikanische Ansatz der Anti-Bias Arbeit mit kleinen Kindern vom Projekt Kinderwelten aufgegriffen.⁴ Seither wird auch hier Anti-Bias durch verschiedene Projekte und Netzwerke angewandt, adaptiert und weiterentwickelt.

Historisch ist der Anti-Bias-Ansatz in der Auseinandersetzung mit Rassismus entstanden. Er hatte aber von Anfang an den Anspruch, andere Diskriminierungsformen einzubeziehen. Bereits im „Anti-Bias-Curriculum“ (Derman-Sparks: 1989) sind Kapitel zu den Themen Sexismus, *ableism* (Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen) und Kultur enthalten. In der weiteren Anti-Bias-Literatur werden zehn (südafrikanischer Kontext, ELRU 1997:12) bis sechzehn (deutscher Kontext, Schmidt 2009:74) verschiedene Diskriminierungsformen aufgelistet.

In den USA und Südafrika wurde der Anti-Bias-Ansatz entwickelt aus der Erfahrung, dass mit der Abschaffung direkt rassistischer Gesetze der alltägliche, institutionelle und kulturelle Rassismus nicht verschwunden ist. Anti-Bias setzt also dort an, wo rechtliche Gleichstellung nicht greift oder nicht ausreicht und setzt sich nicht nur mit direkten, sondern auch mit indirekten und nicht-intentionalen Manifestationen von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen auseinander.

Letzteres folgt aus der Erkenntnis, dass rassistische Diskriminierung zum Teil „modernisiert“ und mit neuen inhaltlichen Begründungen versehen wurde. Diese neueren rassistischen bzw. rassistische Wirkungen entfaltenden Haltungen und Argumentationen werden in der Anti-Bias-Literatur aus USA und Südafrika unter dem Begriff *modern racism* zusammengefasst. Dieser Begriff wurde von Valerie Batts (vgl. ELRU 1997:17–26; Batts 2002) für die Anti-Bias Arbeit entwickelt. Er bezeichnet rassistische Argumentationen, die nicht mehr explizit von rassistischen Hierarchien ausgehen – d. h. die theoretisch affirmieren, dass „alle Menschen gleich sind“ und andere Begründungen für faktische Ungleichheiten finden, z. B. Diskriminierung leugnen und die Betroffenen für ihre Folgen selbst verantwortlich machen oder rassistische Vorurteile und Diskriminierungen mit anderen Begründungen ausstatten wie z. B. Kultur, Klasse oder Bildung. Ähnliche Argumentationsverschiebungen lassen sich für Sexismus finden: wurde früher Frauen die Fähigkeiten für bestimmte Berufe oder Positionen abgesprochen, wird heute oft argumentiert, dass Frauen diese gar nicht anstrebten. Ich halte den Begriff *modern racism* für unscharf, da bereits der klassische (biologistisch argumentierende) Rassismus ein Produkt der Moderne und ihres Dilemmas ist, trotz postulierter Gleichheit aller Menschen Ungleichbehandlungen und Ausschlüsse zu rechtfertigen. Außerdem hat Anti-Bias den Anspruch, auch andere Diskriminierungsformen einzubeziehen. Im deutschen Kontext wird meist von verinnerlichter Dominanz und verinnerlichter Unterdrückung gesprochen.

Zur Notwendigkeit von Anti-Bias-Arbeit hierzulande

Das Projekt „Vom Süden lernen“, mit dem Anti-Bias nach Deutschland kam, war Ausdruck einer kritischen Reflexion von Entwicklungspolitik und entwicklungspolitischer Bildungsarbeit und des Wunschs nach einem Perspektivwechsel im Sinne einer Abkehr von einem kolonialen Blick, der Menschen aus dem globalen Norden als HelferInnen und ExpertInnen und Menschen im globalen Süden als Bedürftige von Hilfe und Expertise wahrnimmt. Mit „Vom Süden lernen“ wurde außerdem der Versuch einer Verbindung

² Aus den Erfahrungen mit diesen Trainings ist das Handbuch *Shifting Paradigms* (ELRU 1997) entstanden.

³ Aus den Erfahrungen mit diesem Projekt entstand das Buch „Vom Süden lernen (INKOTA 2002).

⁴ <http://www.kinderwelten.net/>

zwischen entwicklungspolitischer Bildungsarbeit und Antidiskriminierungsarbeit unternommen, der auch heute sehr aktuell ist (vgl. Reddy 1012).

Zum Interesse an Anti-Bias in Deutschland hat sicherlich auch der starke Anstieg rassistischer Gewalt in den 1990er Jahren beigetragen. Als Reaktion darauf wurden von der damaligen Bundesregierung zunächst Projekte gegen Rechtsextremismus gefördert, obwohl zahlreiche Studien belegen, dass rassistische Einstellungen sich nicht nur bei RechtsextremistInnen finden. Später wurden auch Programme zur Beratung von Betroffenen rechtsextremer und rassistischer Gewalt sowie zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen aufgelegt. Bei aller Notwendigkeit der einzelnen Projekte wird durch diese Förderpolitik Rassismus als gesamtgesellschaftliches Problem auf ein Problem zweier vermeintlicher Minderheiten – RechtsextremistInnen und die von rechtsextremistischer Gewalt potentiell Betroffenen – reduziert.

Außer dem Kampf gegen Rechtsextremismus braucht eine vielfältige Gesellschaft auch breitere pädagogische Ansätze gegen Rassismus und Diskriminierung. Geförderte Projekte zur Bildungsarbeit gegen Rassismus fokussieren oft stark auf den Nationalsozialismus und Antisemitismus (vgl. BMFSFJ 2011). Es wird anscheinend davon ausgegangen, dass Aufklärung über extreme historische Ausprägungen von rassistischer Gewalt abschreckend wirkt. Diese Form der Aufklärung zeigt aber nicht immer den gewünschten Erfolg: Sie ist zu weit entfernt von der Erfahrungswelt jüngerer Menschen, der Vielfalt der Einwanderungsgesellschaft und den verschiedenen familiären Erfahrungshintergründen nicht angemessen und geht zu wenig auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Antisemitismus und anderen Rassismen und Diskriminierungsformen ein. Anti-Bias knüpft demgegenüber an die aktuellen und vielfältigen Erfahrungen der TeilnehmerInnen an.

Im Bereich der Kita- und Grundschulpädagogik wurde der Anti-Bias-Ansatz auch aus der Kritik an bisherigen Strategien zum Umgang mit Vielfalt und Rassismuserfahrungen der Kinder entwickelt und adaptiert. Dazu gehören unter anderem Ansätze zur besonderen Förderung migrantischer Kinder, die damit zugleich Zuschreibungen an diese Kinder als defizitär verstärken, touristische Ansätze multikultureller Erziehung (Essen, Feiertage), die Stereotypen verstärken können, sowie ‚farbenblinde‘ Ansätze („ich behandle alle gleich“), die dazu beitragen Ungerechtigkeiten zu verschleiern und Kinder verwirren, die ständig erleben, wie Menschen trotz behaupteter Gleichheit ungleich behandelt werden (Derman-Sparks 1989:6f.; Kinderwelten 2013).

Bereits in den ersten Anti-Bias-Trainings in Deutschland zeigte sich die Notwendigkeit, auch die strukturelle Schieflage zwischen Ost und West als Diskriminierungskategorie zu thematisieren (Giesche, Reddy u. Reddy 2002). Antidiskriminierungspädagogik, die ihren eigenen Anspruch ernst nimmt, darf nicht als Erziehungsprogramm von gebildeten Mittelschichten an vermeintlich „Bildungsferne“ oder von „Besser-Wessis“ an Ostdeutsche wahrgenommen werden. In diese Falle treten BildungsarbeiterInnen, von denen viele ja tatsächlich als AkademikerInnen mit sog. „benachteiligten Jugendlichen“ oder als GroßstadtbewohnerInnen in Kleinstädten der Umgebung arbeiten, aber recht schnell. Dies gilt es zu vermeiden, indem die jeweiligen Ungerechtigkeits- und Diskriminierungserfahrungen der TeilnehmerInnen ernst genommen werden – bei Aufzeigen der Unterschiede und konsequentem Argumentieren gegen jede Form der Diskriminierung. Dies entspricht der Methode des Anti-Bias-Ansatzes.

Die Annahme rechtlicher Gleichstellung rassistisch differenzierter Gruppen, von der die Anti-Bias-Literatur aus dem USA und Südafrika ausgeht (ob zu Recht oder nicht, mag hier dahingestellt bleiben), trifft für Deutschland jedenfalls nicht zu. Selbstverständlich sind nicht alle rassistisch Diskriminierten in Deutschland MigrantInnen – davon auszugehen, wäre eine klassisch rassistische Annahme (wie sie sich in dem Begriff „Ausländer“ für hier geborene Menschen oder seinen akademischen und bürokratischen Pendanten „Mensch mit Migrationshintergrund“ oder „Migrant ohne eigene Migrationserfahrung“

ausdrückt) – aber Einwanderung, Staatsbürgerschaft und Aufenthaltsstatus sind starke Anknüpfungspunkte von Diskriminierung.

Leider bleiben auch nach der späten Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsland Ende der 1990er politische Reaktionen auf die Benachteiligung von (erwachsenen) MigrantInnen in den Bereichen Bildung und Arbeit der Defizit-Logik des Integrationsdiskurses verhaftet, wie die Integrationskurse, oder werden direkt als Ausgrenzungsinstrumente eingesetzt wie die Sprachprüfungen für nachziehende EhegattInnen.⁵

Auch Gesetzgebung gegen Diskriminierung ist in Deutschland relativ jung und „*affirmative action*“ Programme gibt es hier nicht. Seit 2006 gibt es mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein rechtliches Instrument gegen Diskriminierung im Arbeits- und Geschäftsleben, allerdings mit vielen Ausnahmen wie z. B. dem Kopftuchverbot bei Lehrerinnen. Anti-Bias kann einerseits helfen, Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes sichtbar zu machen und zu bekämpfen, setzt andererseits aber auch dort an, wo der gesetzliche Diskriminierungsschutz aufhört oder Lücken hat.

Anti-Bias-Praxis

Beispiele für Projekte und Einsatzbereiche von Anti-Bias in Deutschland:

Der Anti-Bias-Ansatz kommt vorwiegend in der Bildungsarbeit in Form von Workshops und Trainings zur Anwendung, z. B. in Weiterbildungen für MultiplikatorInnen in der Erwachsenenbildung, an Hochschulen im Rahmen der Fächer Sozialarbeit, Pädagogik und Politologie, an Kitas und Grundschulen, in Studienbegleitprogrammen für internationale Studierende oder für Studierende ohne akademischen Familienhintergrund, in der Vor- und Nachbereitung von Auslandsaufenthalten in der Entwicklungszusammenarbeit und in Verbindung mit Globalem Lernen und Bildung für nachhaltige Entwicklung. Besonders in den letzten beiden Bereichen scheint der Bedarf groß zu sein. Entwicklungspolitik, entwicklungspolitische Bildungsarbeit und Bildung für nachhaltige Entwicklung sind in den letzten Jahren verstärkt in die Kritik geraten, zum einen wegen der häufigen Reproduktion von kolonialen Blickwinkeln und Stereotypen (Menschen im globalen Süden als Opfer der Globalisierung, Menschen im Norden als HelferInnen und ExpertInnen; Akzent auf Umweltzerstörung durch Produktion im globalen Süden und weniger auf Konsum im Norden), zum anderen wegen der Konstruktion der Zielgruppen der Bildungsarbeit hier vor Ort, da die Präsenz von Menschen mit persönlichen Verbindungen in den globalen Süden kaum berücksichtigt wird. Hier kann die Anti-Bias-Perspektive helfen, die bestehende Praxis zu reflektieren und zu verändern.

Neben klassischen Anti-Bias-Trainings können Prinzipien von Anti-Bias auch in andere Ansätze einfließen. Ich selber versuche z. B. auch bei der Moderation von Veranstaltungen meine „Anti-Bias-Brille“ aufzusetzen, um diese möglichst inklusiv und diversitätsgerecht – ohne dabei zu stereotypisieren – zu gestalten. Neben der Bildungsarbeit kann Anti-Bias auch in der Organisationsentwicklung zu Einsatz kommen, was bisher vor allem in Kitas geschehen ist, oder zur Praxisreflexion z. B. im Bildungs- und sozialen Bereich. Anti-Bias kann aber auch als eine Haltung bezeichnet werden, die mein Handeln in vielen Lebensbereichen leitet und bestimmt wie ich anderen Menschen begegne – mir meiner begrenzten Perspektive und meiner eigenen Vorurteile bewusst, sensibel für Machtverhältnisse und die Gefahr von Diskriminierung antizipierend und abwendend.

Anti-Bias-Grundannahmen

Der Anti-Bias-Ansatz geht davon aus, dass jeder Mensch Voreingenommenheiten und Vorurteile hat. Vorurteile und andere Faktoren, die zu Diskriminierung führen oder diese rechtfertigen können, wie Stereotype oder auch bestimmte Werte sind in gesellschaftliche Strukturen eingelassen, durch Ideologien

⁵ Zur Kritik an dieser Praxis vgl. den Workshop von Prasad Reddy auf dieser Tagung sowie Reddy 2010 und Ha 2008.

gestützt und werden in der Sozialisation erlernt. Es kommt darauf an, sie sich bewusst zu machen und zu hinterfragen.

Anti-Bias richtet sich an alle Menschen gleichermaßen in ihren Erfahrungen und Rollen als Ausübende und als Betroffene von Diskriminierung – anders als z. B. *Critical Whiteness* und *Empowerment*-Trainings. Anti-Bias geht davon aus, dass jeder Mensch schon einmal die Erfahrung gemacht hat, diskriminiert zu werden, sei es als Kind oder Jugendlicher durch Erwachsene, und dass jeder Mensch schon einmal andere diskriminiert hat, sei es unabsichtlich durch Reproduktion diskriminierender Sprache und Handlungen oder durch die Nutzung unfairer Vorteile, also Privilegien.⁶ In einem Anti-Bias-Training reflektieren die TeilnehmerInnen beide Erfahrungen und Rollen. Dadurch bekommt die Gruppe Zugang zu Erfahrungswissen und Gefühlen aus beiden Perspektiven, ohne dass dabei die Unterschiede zwischen den Auswirkungen verschiedener Diskriminierungen verwischt werden – denn diese werden durch die Erzählungen ja auch deutlich. So werden die Voraussetzungen für ein tieferes Verständnis und für Empathie – nicht im Sinne von Mitleid, sondern von Einfühlungsvermögen – geschaffen. Dabei ist zu beachten, dass man sich nicht umstandslos in eine andere Person hineinversetzen oder gar „in ihren Schuhen“ gehen kann. Empathie – besonders über die Grenzen gesellschaftlich relevanter Macht- und Differenzkategorien hinweg – erfordert intellektuelle Anstrengungen und Wissen über die andere Person, ihre Geschichte, ihre Gefühle und ihre Ziele – im Fall von Diskriminierungserfahrungen auch Wissen über die institutionelle, gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche, kulturelle und historische Verankerung der jeweiligen Diskriminierungsform.

In Anti-Bias-Trainings werden, ähnlich wie in *Diversity*-Trainings, verschiedene Diskriminierungsformen und deren Zusammenhänge und Überschneidungen – die Intersektionalität von Diskriminierung – gleichzeitig betrachtet. Auch wenn in einem zweieinhalbtägigen Training nicht alle Diskriminierungsformen und ihre Intersektionen vertieft behandelt werden können und manchmal Schwerpunkte gesetzt werden, ermöglicht der intersektionale Ansatz ein Eingehen auf die vielfältigen Erfahrungen der TeilnehmerInnen und das Erfassen von Phänomenen wie z. B. den unterschiedlichen Sexismuserfahrungen Schwarzer⁷ und weißer Frauen oder der Instrumentalisierung von Sexismus- und Homophobie-Vorwürfen in rassistischen Diskursen.

Im Unterschied zu vielen *Diversity*-Trainings geht es bei Anti-Bias nicht nur um eine Wertschätzung von Vielfalt, sondern auch um die Kritik an Machtverhältnissen. Macht und Diskriminierung wird in Anti-Bias-Trainings auf verschiedenen Ebenen beleuchtet: auf der Ebene der Definitionsmacht, auf der zwischenmenschlichen Ebene, der institutionellen und der kulturellen bzw. ideologischen oder diskursiven Ebene. Mit letzterer Ebene schließt sich der Kreislauf der Diskriminierung, indem die kulturelle und ideologische Verankerung bestimmter Diskriminierungsformen (und die scheinbare Selbstverständlichkeit diskriminierungsrelevanter Klassifikationen z. B. nach Hautfarbe oder Geschlecht im Diskurs des Sozialen und Politischen) zur ‚Normalität‘ bestimmter biases führt.

Eine weitere Stärke von Anti-Bias ist die vertiefte Auseinandersetzung mit den Arten, wie sich die Erfahrung struktureller Diskriminierung und Privilegierung in den Haltungen und Handlungsweisen von Individuen niedergeschlagen hat. Ähnlich wie *Critical Whiteness*-Trainings beinhalten Anti-Bias-Trainings eine Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien und verinnerlichter Dominanz. Ähnlich wie *Empowerment*-Trainings möchte Anti-Bias TeilnehmerInnen auch darin stärken, gegen Diskriminierung

⁶ Unter Privilegien verstehe ich hier unfaire Vorteile, die durch Benachteiligung Anderer, also Diskriminierung entstanden sind. Beispiel: Eine Person bekommt eine schöne und billige Altbauwohnung, ein Stipendium, etc. weil er/sie weiß und jung ist und über das implizit erwartete kulturelle Kapital verfügt, während eine andere Person, die die formalen Voraussetzungen ebenfalls erfüllt, die Wohnung oder das Stipendium nicht bekommt.

⁷ Schwarz wird hier anderes als weiß großgeschrieben, um darauf hinzuweisen, dass es sich bei dem Begriff nicht nur um eine Zuschreibung, sondern auch um eine politische Selbstbezeichnung handelt.

vorzugehen und verinnerlichte Diskriminierung zu überwinden. Dazu gehört für alle TeilnehmerInnen, ihre eigene Position innerhalb gesellschaftlich relevanter Macht- und Differenzkategorien zu bestimmen, sich ihre Privilegien bewusst zu machen und ihre tatsächlichen Handlungsspielräume auszuloten und sie dazu ermutigen, diese positiv einzusetzen. Auch die Reflexion eigener Diskriminierungserfahrungen im Anti-Bias-Training kann stärken, indem es beispielsweise entlastend wirkt, wenn eine belastende Erfahrung als Diskriminierung und somit als nicht selbstverschuldet eingeordnet wird, oder indem erlebt wird, dass im Training die Definitionsmacht für Diskriminierung bei der diskriminierten Person liegt. Es kann auch stärken, eigene Diskriminierungserfahrungen (etwa als Migrantin in Deutschland) eigenen Machtfaktoren (im globalen Bezugsrahmen, durch Bildung etc.) gegenüberzustellen.

Anti-Bias-Trainings

Der Aufbau und die Methoden eines typischen Anti-Bias-Einführungs-Workshops, der normalerweise 2 bis 3 Tage dauert, orientieren sich an dem Ziel der Erarbeitung eines erfahrungsorientierten Verständnisses von Diskriminierung. In einem darauf aufbauenden Workshop können verinnerlichte Dominanz und Unterdrückung oder bestimmte Diskriminierungsformen oder bestimmte Ebenen von Diskriminierung (z. B. institutionelle, kulturelle) vertieft behandelt werden.

Anti-Bias-Trainings setzen an den Erfahrungen der TeilnehmerInnen an und initiieren einen Reflexionsprozess in der Gruppe, um dann die Verbindung zu gesellschaftlichen Strukturen herauszuarbeiten. Dabei liegt es in der Natur eines erfahrungsorientierten Ansatzes, dass er den größten Erkenntnisgewinn bringt, wenn TeilnehmerInnen vielfältige Erfahrungen einbringen, die Gruppe möglichst heterogen ist. Jede Methode folgt einem Dreischritt: eigene Erfahrungen und Gefühle reflektieren, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Gruppe kennenlernen und den Bezug zu übergeordneten Strukturen herstellen. Die Reise geht also von der persönlichen zur gesellschaftlichen und von der emotionalen zur kognitiven Ebene.

Anti-Bias-Trainings verbinden emotionales und kognitives Lernen. Emotionales Lernen ist in der Antidiskriminierungsarbeit erstens deshalb wichtig, weil Vorurteile, Diskriminierungs- und Privilegierungserfahrungen unser Gefühlsleben prägen. Um sie zu verstehen und abzulegen sind auch Prozesse des emotionalen Lernens und Verlernens notwendig. Zweitens ist die Reflexion eigener Gefühle auch deshalb wichtig, weil die emotionale Bewertung und die spontane Reaktion auf ein Ereignis oft stark durch Stereotype oder Vorurteile beeinflusst ist und in der Regel einsetzt, bevor die kognitive Interpretation des Ereignisses eventuell eine Korrektur der Stereotypen ermöglicht. Ein Großteil des Lernprozesses besteht also darin, automatische Bewertungsprozesse zu unterbrechen und Gelerntes zu hinterfragen. Zugleich braucht es Wissen über verschiedene Diskriminierungsformen und deren institutionelle, gesellschaftliche, politische, kulturelle und historische Verankerung.

Anti-Bias-Trainings wollen nicht nur sensibilisieren, sondern sind handlungsorientiert. Ziel ist, dass die TeilnehmerInnen nicht-diskriminierende Haltungen und Handlungen für ihren Einflussbereich entwickeln. Am Ende sollte eine Handlungsplanung stehen zu der Frage: Was kann ich tun gegen Diskriminierung in meinem Einflussbereich? Dabei geht es nicht um Aktionismus, sondern um eine realistische Umsetzung einer vorurteilsbewussten Haltung und nichtdiskriminierenden Handlungsweise in dem Bereich, in dem ich tatsächlich schon aktiv bin (Familie, Freundeskreis, Arbeitsstelle, Organisation, etc.).

Bildungsarbeit allein kann sicher nicht gesellschaftliche Diskriminierung beenden. Aber Anti-Bias kann helfen, dass Menschen, die sich bereits gegen Diskriminierung engagieren oder bereit sind, sich mit eigenen Vorurteilen auseinanderzusetzen, zu besseren und tieferen Formen der Zusammenarbeit finden.

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Bundesprogramm „Toleranz fördern – Kompetenz stärken“: Leitlinie zum Programmbereich „Modellprojekte: Jugend, Bildung und Prävention“, http://www.toleranz-foerdern-kompetenz-staerken.de/fileadmin/toleranz-foerdern/Redaktion/Downloads/PDF/TOLERANZ_FOERDERN_MP_Foerderleitlinien.pdf, Stand: 10.01.2013.

Derman-Sparks, Louise and the A.B.C. Task Force (1989): Anti-Bias Curriculum. Tools for Empowering Young Children, Washington.

Early Learning Resource Unit (ELRU) (1997): Shifting Paradigms. Using an anti-bias strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context, Lansdowne.

Foucault, Michel (1991): Die Ordnung des Diskurses. Frankfurt am Main.

Giesche, Dorothea, Reddy, Anita und Prasad Reddy (2002): Der Weg in den Süden führt über den Osten, in: INKOTA-netzwerk e. V. (Hg.): Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit, Berlin, S. 28–32.

Ha, Kien Nghi (2008): Zertifikat Deutsch. Integrationskurse als koloniale Praxis, Hinterland-Magazin. Das Vierteljahresheft für kein ruhiges, 8/2008, S. 26–31.

Hall, Stuart (2004): Bedeutung, Repräsentation, Ideologie. Althusser und die poststrukturalistischen Debatten. In: Ideologie, Identität, Respräsentation. Ausgewählte Schriften Band 4. Hamburg, S. 34–65.

INKOTA-netzwerk e. V. (Hg.) (2002): Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit, Berlin.

Kinderwelten (2013): Geschichte. Wie Kinderwelten entstanden ist. <http://www.kinderwelten.net/geschichte.php> Stand, Stand: 10.01.2013.

Longman Dictionary of Contemporary English (4. Auflage, 2005).

Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English (2. Auflage, 1992).

Reddy, Prasad (2002): Vorurteile verlernen. Antworten auf die Frage: Was ist Anti-Bias? In: INKOTA-netzwerk e. V. (Hg.): Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit, Berlin, S. 33–38.

Reddy, Prasad (2010): Inklusive Weiterbildungsforschung und -praxis in einer Migrationsgesellschaft, in: Martin Kronauer (Hg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bielefeld, S. 102–140.

Reddy, Prasad (2012): Kontexte interkultureller Begegnungen: Zum Zusammenhang von entwicklungs-politischer Bildung und Antidiskriminierungsarbeit. In Kreienbaum, M. A. (Hg.): Entwicklung, Bildung und Begegnung am Beispiel Sambias, Leverkusen-Opladen/Canada, 2012, S. 203–210.

Schmidt, Bettina (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen, Oldenburg.

Valerie Batts (2002): Is Reconciliation Possible? Lessons from Combating “Modern Racism”, New York. <http://visions-inc.org/Is%20Reconciliation%20Possible.pdf>

Webster’s Encyclopedic Unabridged Dictionary (1989).