

anti-bias-netz (Hg.)

Vorurteilsbewusste
Veränderungen mit dem
Anti-Bias-Ansatz

LAMBERTUS

anti-bias-netz (Hg.)
Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz

anti-bias-netz (Hg.)

**Vorurteilsbewusste Veränderungen mit
dem Anti-Bias-Ansatz**

LAMBERTUS

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2016, Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau
www.lambertus.de

Umschlaggestaltung: Nathalie Kupfermann, Bollschweil

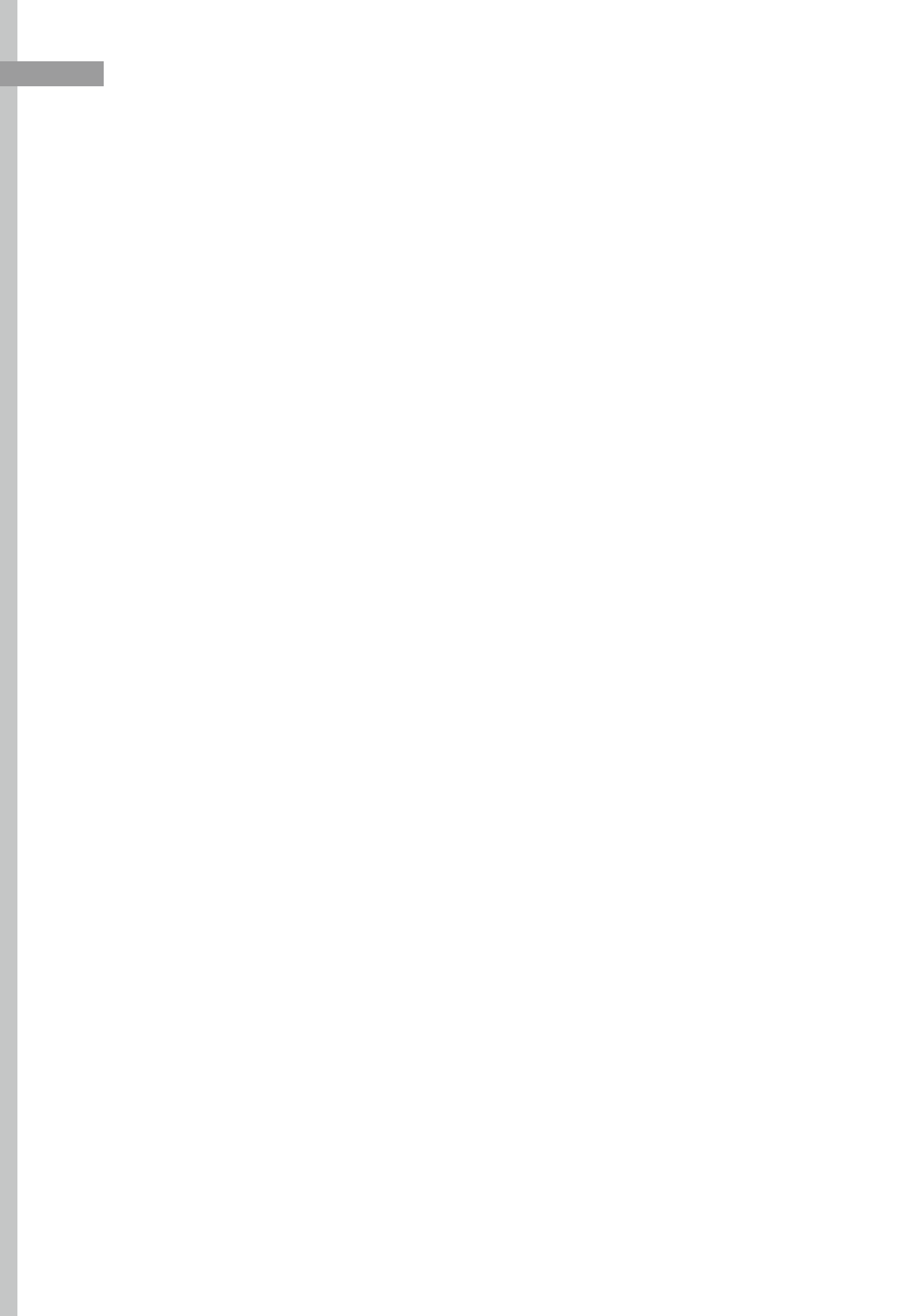
Druck: Medienhaus Plump GmbH, Rheinbreitbach

ISBN: 978-3-7841-2608-1

ISBN ebook: 978-3-7841-2609-8

Inhalt

Vorwort.....	7
Einleitung	11
1 Denkanstöße für die Soziale Arbeit	21
Cvetka Bovha, Nele Kontzi, Jetti Hahn	
2 Anti-Bias – Ein Ansatz Menschenrechtsbildung in Grundschule umzusetzen.....	35
Nele Kontzi, Žaklina Mamutovič	
3 Anti-Bias kann vorurteilsbewusste Veränderungsprozesse in Schule unterstützen – Erfahrungen aus der Praxis	45
Nele Kontzi	
4 Mit Eltern gemeinsame Sache machen – Vorurteilsbewusste Zusammenarbeit von Schule und Eltern	57
Jetti Hahn	
5 „Warum hängt die Weltkarte falsch herum?“ – „Weil ich was seh‘, was du nicht siehst!“ Anti-Bias ermöglicht neue Perspektiven.....	69
Annette Kübler	
6 (Un)Möglichkeiten des Anti-Bias-Ansatzes im Kontext von (internationalen) Freiwilligendiensten.....	81
Cvetka Bovha	
7 Zwischen Colorline und Handlungsmöglichkeiten – für Kinder, Eltern und Pädagog_innen	95
Annette Kübler	
8 Empowerment und Anti-Bias – Gemeinsamkeiten und Unterschiede	113
Žaklina Mamutovič	
9 Wie ein Kieselstein im Wasser: Von Empowerment und Sensibilisierung zur gesellschaftlichen Transformation	127
Patricia Göthe	
Glossar.....	141
Literatur.....	145
Empfohlene Methodenhandbücher.....	149
Webliografie.....	151
Die Autorinnen	153



Vorwort

In einer Zeit, in der gesellschaftliche Widersprüche so deutlich zutage treten, braucht es einmal mehr einen klaren, bewussten und kritischen Umgang mit ihnen. Wir leben in einer der reichsten Gesellschaften der Welt und gleichzeitig bezeugt der aktuelle Armutsbericht der Bundesregierung vom Jahr 2013, dass die Spaltung zwischen privilegierten und nicht-privilegierten Menschen in der BRD immer größer wird. Entsprechend finden sich in Bildungsstudien weiterhin dramatische Aussagen dazu, wie stark der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen ist.

Einerseits ist in Bezug auf einen gesellschaftlichen Umgang mit Unterschiedlichkeit und Diskriminierung Einiges in Bewegung gekommen: Jüngst wurde das Kopftuchverbot für Lehrerinnen an Schulen aufgehoben, eine gesellschaftliche Debatte dazu ist wieder in Gang. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat seit seiner Einführung 2006 zu einigen wichtigen Urteilen geführt, die Diskriminierungen auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt¹ überhaupt anzeigbar und damit gesellschaftlich sicht- und thematisierter machen.² In bildungspolitischen Auseinandersetzungen wird nicht mehr nur von marginalisierten Gruppen vehement um die Anerkennung ihrer Bedürfnisse und Rechte gerungen, sondern es findet – bei allen Kontroversen – eine notwendige Auseinandersetzung um ein breiteres Verständnis von Inklusion und Teilhabe statt.

Andererseits nehmen in Phasen sozialer Anspannung und einer globalen ökonomischen Krise rassistische, antisemitische, sexistische Gewalttaten und Übergriffe in besorgniserregender Weise zu. Letztlich zeigt sich darin eine Abwehr und Abwertung gegenüber allem, was als „fremd“ und „anders“ definiert wird.

Diskriminierung beginnt nicht erst mit Gewalttaten, sondern sie ist im alltäglichen Miteinander präsent: Wem stehen welche Bildungswege offen? Wer wird in Schulbüchern und anderen Bildungsmaterialien wie dargestellt? Wer bleibt unbenannt

¹ Siehe z. B. folgendes Urteil: <http://www.rechtsindex.de/mietrecht/4671-ag-tempelhof-kreuzberg-urteil-25-c-357-14-diskriminierung-tuerkischer-mieter> (letzter Zugriff 25. 5. 2015).

² Die Beispiele, bei denen nach dem AGG Recht gesprochen wurde, sind leider immer noch Einzelfälle. So wurde Deutschland schon des Öfteren von der *European Commission against Racism and Intolerance* (ECRI), darauf hingewiesen, dass das AGG in Deutschland in der Öffentlichkeit noch nicht ausreichend bekannt sei, was Betroffenen die Wahrnehmung ihrer Rechte erschwere.

und damit unsichtbar? Wer bekommt welchen Job? Für wen ist es eine Selbstverständlichkeit, sich im öffentlichen Raum angstfrei zu bewegen? Wer ist tagtäglich von Ausgrenzungen und Beleidigungen bedroht?

Hier gilt es einzugreifen und sich seiner eigenen Verantwortung und auch Verstrickung bewusst zu werden! Neben unterschiedlichen gesellschaftlich notwendigen Protestformen sehen wir es als wichtig an, sich in Diskurse einzumischen und in den Bereichen aktiv zu sein, in denen Pädagog_innen, Sozialarbeiter_innen, Trainer_innen und Fortbildner_innen sowieso Einfluss haben. Alle sind angehalten zu intervenieren, wenn es zu Ausgrenzungen und Diskriminierungen kommt, vor allem gilt es viel beizutragen, wenn es um Prävention geht.

Eine gerechtere Gesellschaft braucht das tägliche kritische und solidarische Engagement vieler Menschen an vielen Orten. Und diese Menschen brauchen eine Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion, eine eindeutige Positionierung gegenüber gesellschaftlichen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten und ein Wissen darum, dass sie nicht alleine sind.

In diesem Sinne ist der Titel „Anti-Bias in der Praxis – Veränderungen vorurteilsbewusst gestalten“ zu verstehen. Der vorliegende Band will insbesondere Menschen in der pädagogischen Arbeit und der Praxis der Sozialen Arbeit dazu ermutigen, ihre alltäglichen Denk- und Handlungsweisen kritisch zu überprüfen, um zukünftig Gesellschaft mit einer inklusiven Herangehensweise mitgestalten zu können.

Und wer spricht hier überhaupt?

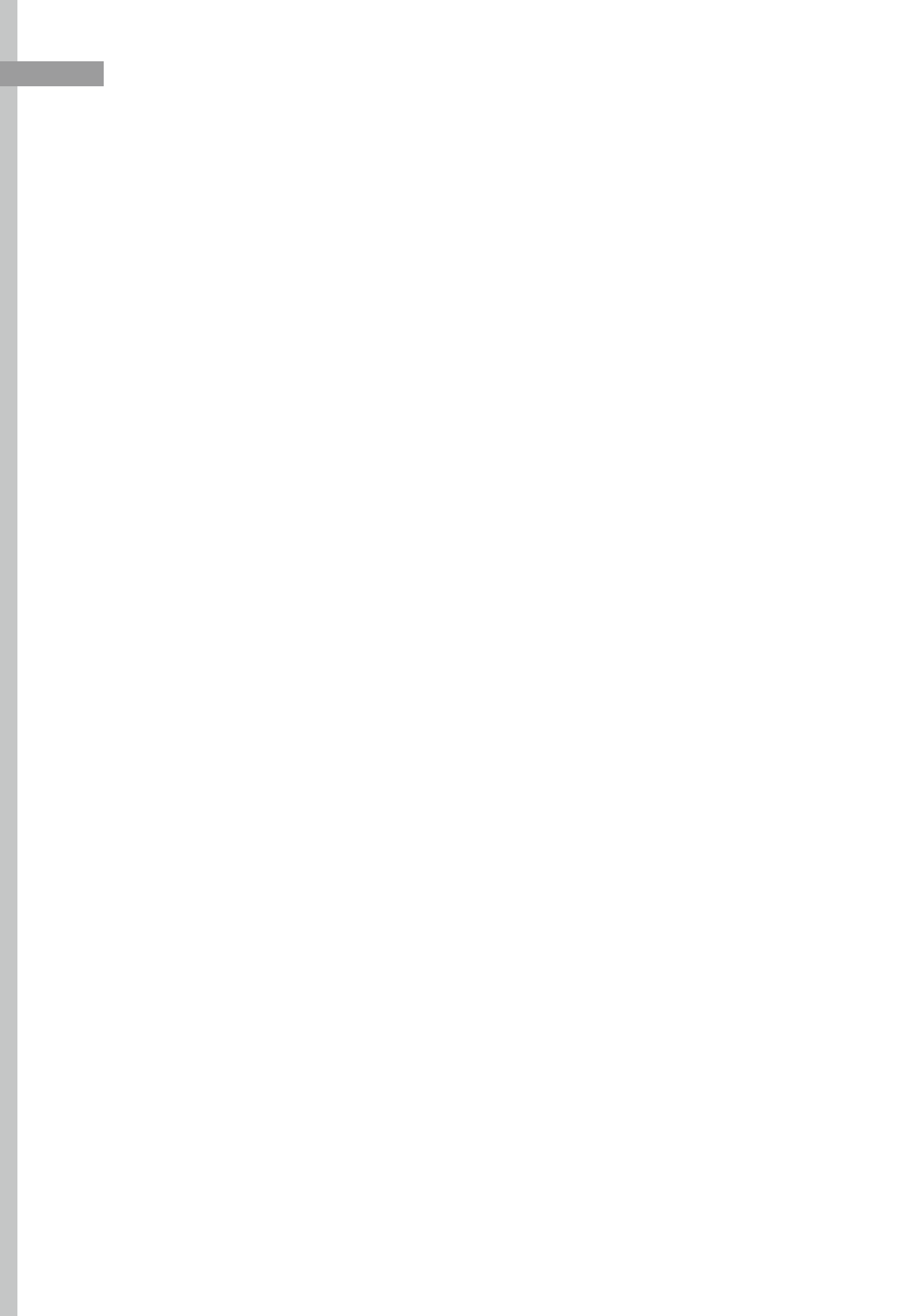
Seit 2000 arbeiten wir mit dem Anti-Bias-Ansatz. Um aus der Vereinzelung herauszutreten und einen verlässlichen und stärkenden Raum des Miteinanders zu schaffen, haben wir uns als anti-bias-netz³ zusammengetan. In den über zehn Jahren gemeinsamer Arbeit legten wir in verschiedenen Modellprojekten, an denen wir beteiligt waren, einen gemeinsamen Fokus darauf, den Ansatz für Schulen zu erproben und zu adaptieren. Darüber hinaus haben wir unsere jeweils eigenen fachlichen Schwerpunkte und Wirkungsbereiche, die sich in den Beiträgen in diesem Band zum Teil wiederfinden. Das Erfahrungsspektrum erstreckt von der Begleitung von Beschäftigten in Kindertagesstätten, über Seminare für Teilnehmende von (internationalen) Freiwilligendiensten und des zivilen Friedensdienstes, offene Kinder- und Jugendarbeit, Empowerment, Fortbildungen für Mitarbeitende von Vereinen, freien Trägern und Verwaltungen bis zu mehrmodulige Weiterbildungen von Multiplikator_innen.

³ Das anti-bias-netz ist ein Netzwerk von freiberuflichen Fortbildnerinnen und Beraterinnen in der diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Bildungsarbeit. Wer mehr wissen will zu unseren Erfahrungen und den einzelnen Projekten, Trägern, Kooperationspartnern und Finanzierungen, ist herzlich eingeladen, sich auf unserer Internetseite unter www.anti-bias-netz.org ausführlicher zu informieren.

Bei aller Unterschiedlichkeit der Bereiche und Formate unserer Arbeit, ist es für uns immer wieder bereichernd und begeisternd, auf so viele Menschen zu treffen und mit ihnen zusammenzuarbeiten, die sich entgegen aller Hindernisse und Widerstände mutig auf den Weg machen, in kleinen Schritten Veränderungen anzustoßen.

Erst die vielen Begegnungen, selbstorganisierte und institutionalisierte Formen der Vernetzung, viele inspirierende Anlässe des Austauschs auch mit anderen Anti-Bias-Aktiven hier und anderswo haben uns die Möglichkeit gegeben, solch vielfältige Erfahrungen machen zu können. Dahinter stehen viele einzelne Menschen, die sich durch ihre Überzeugung sehr persönlich engagierten und ihren Einflussbereich in Institutionen und Trägern genutzt haben, um den Ansatz in der jeweiligen Organisation umzusetzen. Auch die Auseinandersetzungen auf wissenschaftlicher Ebene tragen zu einer Weiterentwicklung des Ansatzes bei. All diesen Menschen gilt unser größter Respekt und Dank.

Wir haben dieses Buch als eine willkommene Einladung verstanden, unsere eigenen Erfahrungen kritisch zu reflektieren, um sie mit Interessierten zu teilen. Wir erhoffen uns damit einen Raum öffnen zu können, in dem Praktiker_innen in einer kritischen Haltung und Arbeitsweise bestärkt werden.



Einleitung

Was bedeutet Anti-Bias und was ist der Anti-Bias-Ansatz?

Das englische Wort „bias“ bedeutet übersetzt „Voreingenommenheit“ oder auch „Einseitigkeit“. Anti-Bias versteht sich als intersektionaler Ansatz, der die verschiedenen Formen von Diskriminierung als Ausdruck gesellschaftlich ungleicher Positionen und Machtverhältnisse und ihre vielschichtigen gegenseitigen Verstrickungen in den Blick nimmt. Die pädagogische und bildungspolitische Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz zielt darauf, Schieflagen, die aufgrund von Vorurteilen und einseitigen Bevorteilungen entstehen, sichtbar zu machen und Diskriminierungen sowohl auf der zwischenmenschlichen, institutionellen als auch gesellschaftlich-kulturellen abzubauen.

In einem Lern- und Reflexionsprozess, der an den eigenen Erfahrungen ansetzt, erfolgt durch Methoden und Übungen eine Sensibilisierung für unterschiedlichste Formen von Diskriminierung. Diese Grundlage ist hilfreich, um alternative Verhaltensweisen für die eigene Arbeits- und Lebenssituation zu entwickeln. Solche Veränderungen können aus der dominanten Position z. B. durch Schaffen von kritischen Reflexionsräumen und vorurteilsbewusstes Verhalten geschehen. Aus der diskriminierten Position ist es wertvoll, das System der Ausgrenzung genauer zu verstehen und sich zu stärken, um marginalisierten Perspektiven Gehör zu verschaffen und sich – gegebenenfalls mit Verbündeten – zur Wehr zu setzen.

Anti-Bias ist ein proaktives, diversitätsbewusstes und diskriminierungskritisches Praxiskonzept. Im Anti-Bias-Ansatz spiegelt sich somit die Vision einer vorurteilsbewussten, diskriminierungskritischen und machtsensiblen Gesellschaft wieder.

Geschichte und Entwicklung: Woher kommt der Ansatz?

Was sind seine Ausgangspunkte und Wege?

Anti-Bias als Ansatz für Bildungsgerechtigkeit wurde in den 1980er Jahren in den USA von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips für den Bereich der Kleinkindpädagogik entwickelt. Der Ansatz ist inspiriert von der Social Justice Bewegung und der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung in den USA.

Nach der offiziellen Abschaffung der Apartheid Anfang der 1990er Jahre suchten südafrikanische Pädagog_innen der Early Learning Ressource Unit (ELRU)⁴ nach

⁴ www.elru.co.za (letzter Zugriff 24. 6. 2015).

Wegen, auch die „Apartheid in den Köpfen“ zu überwinden. Hierfür war es ihnen wichtig, den Fokus nicht ausschließlich auf Rassismus zu richten, sondern die verschiedenen Formen von Diskriminierung in den Blick zu nehmen. Auf Basis der US-amerikanischen Anti-Bias-Praxis und in Kombination mit anderen Methoden entwickelte die Early Learning Ressource Unit (ELRU) Lerneinheiten für Kinder und Jugendliche, für die Erwachsenenbildung sowie die Ausbildung von Multiplikator_innen. In diesem Rahmen entstand das Handbuch „Shifting Paradigms. Using an anti-bias strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context“, das sowohl Methoden für die Bildungsarbeit als auch Empfehlungen für den Transfer des Ansatzes in den eigenen Arbeitsbereich beinhaltet.

Nach Deutschland gelangte Anti-Bias interessanterweise auf zwei Wegen. Zum einen Ende der 1990er Jahre durch den Kontakt mit Louise Derman-Sparks. Die Fachstelle Kinderwelten⁵ erstellte den Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung® als inklusives Praxiskonzept für Kitas. Es verbindet individuelles und organisationales Lernen in Bildungseinrichtungen und strebt Veränderungen auf der Ebene pädagogischen Handelns wie auf struktureller Ebene an.

Ungefähr zeitgleich fand der Ansatz im Rahmen des Projekts „Vom Süden Lernen“ von INKOTA-netzwerk e. V.⁶ in enger Zusammenarbeit mit südafrikanischen Trainer_innen den Weg in die hiesige politische Bildungsarbeit und Erwachsenenbildung. INKOTA lud zum Perspektivwechsel ein, in dem sie sich fragten, welche Schief lagen gibt es im Globalen Norden und welche Bildungsansätze gibt es dafür im Globalen Süden?

Seitdem wird der Anti-Bias-Ansatz von Multiplikator_innen für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit sowie für erwachsenenpädagogische Fortbildungen kontinuierlich weiterentwickelt.⁷

⁵ Die Fachstelle Kinderwelten hat den Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung® in Kitas und Schulen entwickelt. Er basiert auf dem Situationsansatz und dem Anti-Bias-Approach. Mehr Informationen zu der Arbeit der Fachstelle finden sich unter: <http://www.situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten.html> (letzter Zugriff 30. 6. 2015).

⁶ INKOTA versteht sich als „Zusammenschluss unterschiedlicher, engagierter Menschen und Gruppen, die gemeinsam für eine gerechte Welt eintreten“. Den Fokus der Arbeit bilden unter anderem die Themen Nord-Süd-Dialog und Wissenstransfer sowie Globales Lernen. Die Erfahrungen des oben genannten Projekts wurden in der folgenden Publikation zusammengefasst: INKOTA-netzwerk e.V. (Hg.) (2002): Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit. Berlin. Weitere Information unter www.inkota.de (letzter Zugriff 30. 6. 2015).

⁷ Neben unserem anti-bias-netz ist u.a. seit vielen Jahren die Anti-Bias-Werkstatt (www.anti-bias-werkstatt.de (letzter Zugriff 30. 6. 2015)) aktiv, die sich sowohl auf praktischer als auch theoretischer Ebene mit dem Anti-Bias-Ansatz auseinandersetzt. An dieser Stelle möchten wir beispielhaft auch auf die wichtige Arbeit von glocal (www.glocal.org (letzter Zugriff 30. 6. 2015)), des IKM Hamburg (www.ikm-hamburg.de (letzter Zugriff 30. 6. 2015)), der RAA Brandenburg (www.raa-brandenburg.de (letzter Zugriff 30. 6. 2015)), des FiPP e.V. (www.fippev.de (letzter Zugriff 30. 6. 2015)) und des Projekts „Perspektivwechsel“ des ZWST (www.zwst-perspektivwechsel.de (letzter Zugriff 30. 6. 2015)) verweisen.

Auch sind in den letzten Jahren erste Publikationen zur theoretischen Fundierung des Ansatzes und Reflexion seiner praktischen Umsetzung im deutschen Kontext erschienen.⁸ Darüber hinaus gibt es auch einige internationale Projekte und Netzwerke in diesem Bereich.⁹

Warum ist es wichtig, sich mit Vorurteilen auseinanderzusetzen? Die Grundannahmen des Anti-Bias-Ansatzes

Anti-Bias-Arbeit strebt soziale und politische Verhältnisse an, in denen alle Menschen gleiche Chancen auf Anerkennung, Teilhabe und Entfaltung haben. Wertebasis ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen in ihrer Vielheit. Die vier von Louise Derman-Sparks entwickelten Ziele¹⁰ von Anti-Bias sind:

1. Die Anerkennung und Stärkung aller an Lernprozessen Beteiligten in ihren individuellen und Bezugsgruppen-Identitäten,
2. die Förderung einer respektvollen und wertschätzenden Haltung gegenüber der Vielfalt unter Menschen,
3. die Sensibilisierung für Vorurteile und Diskriminierung und Unterstützung von kritischem Denken,
4. die Ermutigung und Stärkung der Fähigkeit, gegen Diskriminierung aktiv zu werden.¹¹

⁸ u. a. Schmidt, Bettina (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Oldenburg; Gramelt, Katja (2010): Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. Wiesbaden; Trisch, Oliver (2013): Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis. Stuttgart.

⁹ u.a. Diversity in Early Childhood and Education Training (DECET) <http://www.decet.org> (letzter Zugriff 30. 6. 2015), EU-Projekt „Anti Bias und Interkulturelles Lernen in der Jugendbegegnungsarbeit“ der RAA Brandenburg: <http://www.raa-brandenburg.de/Archiv/AbgeschlosseneProjekte/VorurteilsbewusstesLerneninderJugendarbeit/tabid/144/Default.aspx> (letzter Zugriff 30. 6. 2015).

¹⁰ Vgl. Wagner, Petra (2003): Grundlagen von vorurteilsbewusster Praxis in Kindertageseinrichtungen. In: Preissing/Wagner (Hg.): Kleine Kinder, keine Vorurteile? Interkulturelle und vorurteilsbewusste Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Freiburg i.Br., S. 52.

¹¹ Derman-Sparks, Louise (2001): Anti-Bias-Arbeit mit kleinen Kindern in den USA. Vortragsmanuskript. Berlin, S. 1. In Anlehnung an dieses Grundgerüst wurden von der Fachstelle Kinderwelten diese vier Ziele für die Arbeit im pädagogischen Bereich für den deutschen Kontext adaptiert, siehe: http://www.situationsansatz.de/files/texte%20ista/fachstelle%20kinderwelten/kiwe%20pdf/Ziele_und_Prinzipien_VBUE.pdf (letzter Zugriff 30. 6. 2015).

Vorurteile – Macht – Diskriminierung – Veränderung: Das Diskriminierungsmodell in der Anti-Bias-Arbeit

Mit dem erfahrungsorientierten Diskriminierungs- und Veränderungsmodell arbeiten wir überwiegend im Bereich der Erwachsenenbildung. Es hilft uns, den Ansatz, die Inhalte der Fortbildungen und gesellschaftliche Prozesse vereinfacht darzustellen. Es unterstützt, komplexe Verwobenheiten von Vorannahmen, Vorurteilen, Normen und Werten sowie gesellschaftlichen Positionen mit politischer, sozialer Macht und Diskriminierung im gesellschaftlichen sowie globalen Kontext zu sehen. Für Analysen ist es hilfreich, einzelne Elemente wie das der Haltung (Vorurteile, Werte, etc.) und Macht ansatzweise getrennt voneinander zu betrachten. Es zeigt, welche Faktoren bei Diskriminierung wirken und verdeutlicht in einem nächsten Schritt, an welchen Stellen Veränderung möglich ist.

Entscheidend ist es, das Modell intersektional zu denken, d. h. verschiedene Diskriminierungsformen und soziale Positionen verschränkt wahrzunehmen.

Den Teilnehmenden gegenüber können wir so auch transparent darstellen, warum wir welche Übungen und Schwerpunkte für die Seminararbeit ausgewählt haben.

Diese von uns verwendete Darstellung beruht auf einem Modell, das wir in verschiedenen Kontexten von südafrikanischen Trainer_innen oder Trainer_innen, die mit ihnen im Austausch waren, als „Circle of Oppression“ (Kreislauf der Unterdrückung) kennengelernt haben. Nicht alle Aspekte finden sich in dem hier dargestellten Modell wieder. Die Entwicklung des Diskriminierungsmodells ist als Prozess zu verstehen. Unterschiedliche Akteur_innen haben es adaptiert; verschiedene Formen hiervon werden für und von verschiedene(n) Gruppen genutzt.¹²

¹² Beispielhaft möchten wir hier auf die Beiträge der südafrikanischen Organisation ELRU Ende der 1990er Jahre verweisen (s.o.). Als eine der ersten Anti-Bias-Aktivist_innen in Deutschland setzten Anita und Prasad Reddy das Modell in ihren Trainings für den hiesigen Kontext um. Es findet sich beispielsweise ebenfalls in der Arbeit und Veröffentlichungen der Anti-Bias-Werkstatt (siehe oben) sowie in einer etwas veränderten Variante in der Diplomarbeit von Bettina Schmidt (2009) (siehe oben).

Um das Zusammenspiel von Vorurteilen, Macht und Diskriminierung im gesellschaftlichen und globalen Kontext zu verdeutlichen, verwenden wir in unserer Arbeit die folgende Abbildung, die einer zusätzlichen Einbettung durch Erklärungen bedarf:

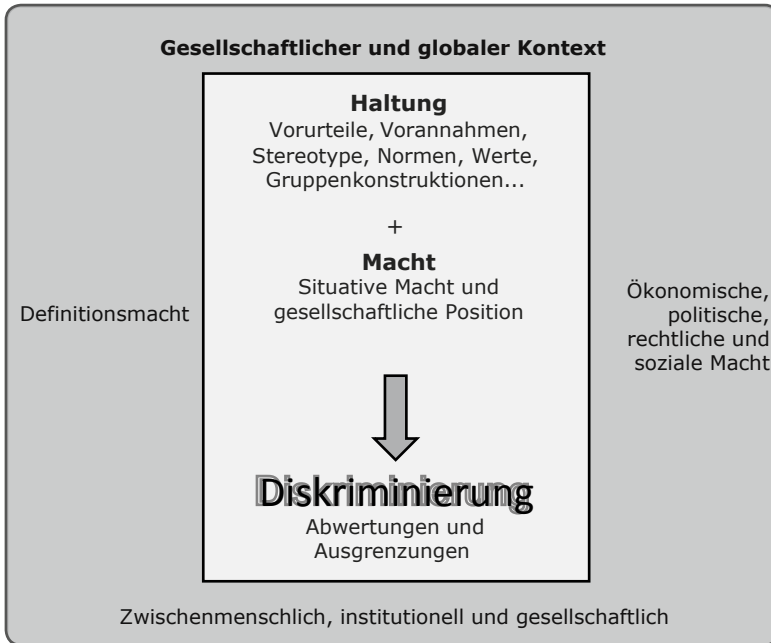


Abb. 1: Diskriminierungsmodell

Zur Betrachtung der Elemente des Modells:

Vorurteile werden ebenso wie Normen und Werte in der Sozialisation bereits von früher Kindheit an erlernt und verinnerlicht. Vorurteile sind weder individuell noch zufällig; sie sind integraler Bestandteil gesellschaftlicher Strukturen von Ausgrenzung. Sie basieren auf Stereotypen und sind nicht neutral, sondern beinhalten immer auch eine Bewertung/Kategorisierung/Differenzierung der gesellschaftlichen Vielfalt. All dies beeinflusst unsere Wahrnehmung, unsere Haltung und damit auch unser Verhalten gegenüber Menschen und sozialen Gruppen. Dies ist ein Grund, warum sich viele Auseinandersetzungen und Übungen mit der Bewusstwerdung von Bildern, Vorannahmen und deren Funktionen beschäftigen. Die verinnerlichten Vorurteile, Werte etc. sind immer in Verbindung von gesellschaftlichen und globalen Zusammenhängen zu sehen, d. h. wir sind unterschiedlich von Vorurteilen betroffen und unsere Haltung ist nicht nur individuell, sondern wird auch von strukturellen und diskursiven Bedingungen geprägt.