

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 28, 2016

Demokratielernen

Eine Vielfalt von Fähigkeiten
und eine Frage der Übung

Praxis

Der Anti-Bias-Ansatz als Methode
politischer Erwachsenenbildung

Eva Fleischer



Der Anti-Bias-Ansatz als Methode politischer Erwachsenenbildung

Eva Fleischer

Fleischer, Eva (2016): Der Anti-Bias-Ansatz als Methode politischer Erwachsenenbildung. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 28, 2016. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/16-28/meb16-28.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Schlagworte: Anti-Diskriminierung, Anti-Bias, Erwachsenenbildung, Vorurteile, Stereotype, Macht, Intersektionalität, Differenzlinien



Kurzzusammenfassung

Vorurteile, Macht und Diskriminierung sind die zentralen Themen des Anti-Bias-Ansatzes, der Diskriminierung auf zwischenmenschlicher, struktureller und gesellschaftlich-kultureller Ebene berücksichtigt. Die eigene Verwobenheit in Machtverhältnisse und damit verbundene Erfahrungen von Diskriminierung und Privilegierung sind dabei der Ausgangspunkt des Lernens. Vision ist eine vorurteilsbewusste, diskriminierungskritische und machtsensible Gesellschaft. Der vorliegende Beitrag stellt den Anti-Bias-Ansatz als Methode politischer Erwachsenenbildung vor. Hierfür werden die (Macht-)Mechanismen der Entstehung, Verinnerlichung und Reproduktion von Vorurteilen und Diskriminierung beleuchtet und wird die Intersektionalität (Überkreuzung) verschiedener Differenzlinien ausgemacht und aufgedeckt. Den Abschluss bildet ein Beispiel konkreter Umsetzung. (Red.)

07

Praxis

Der Anti-Bias-Ansatz als Methode politischer Erwachsenenbildung

Eva Fleischer

Alle Menschen haben Erfahrungen mit Vorurteilen, eigener Privilegierung UND Diskriminierung – wenn eine demokratische Gesellschaft erreicht werden soll, ist es wesentlich, sich mit diesen Erfahrungen auseinanderzusetzen. „Demokratisch“ heißt im Sinne des Anti-Bias-Ansatzes: vorurteilsbewusst, machtsensibel und diskriminierungsfrei. Der Anti-Bias-Ansatz bietet auf dem Weg zu dieser Haltung keine „Rezepte“, sondern eher Angebote zum lebenslangen Arbeiten an einem Bewusstsein für Diversität.

„Vorurteile, Machtverhältnisse und Diskriminierung sind die zentralen Themen des transnational entwickelten Anti-Bias-Ansatzes“ (Fleischer/Lorenz 2012, S. 1.). Wesentlich für den Anti-Bias-Ansatz ist die aktive Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen „Schiefen“ („Bias“ kann mit „Vorurteil“, „Voreingenommenheit“, aber auch „Schiefen“ übersetzt werden), wobei die Reflexion über das eigene Eingebunden-Sein in gesellschaftliche Machtstrukturen verknüpft wird mit theoretischen Erklärungsansätzen für die Entstehung dieser Machtverhältnisse (vgl. Derman-Sparks and the A.B.C. Task Force 1989, S. 39). Das Ziel ist, Menschen zu ermutigen, einen kritischen Blick auf scheinbare Normalitäten zu werfen, sich ihrer eigenen Rolle und Verantwortlichkeit bewusst zu werden, um letztendlich aktiv gegen Ausgrenzungen und Diskriminierung tätig werden zu können. Verbunden damit ist „die Vision einer vorurteilsbewussten, diskriminierungskritischen und machtsensiblen Gesellschaft“ (Anti-Bias-Netz 2016, S. 11).

Im vorliegenden Beitrag liegt ein besonderes Augenmerk auf den Potenzialen des Anti-Bias-Ansatzes

als Methode demokratiefördernder Erwachsenenbildung. Anknüpfend an einen Einblick in den Entstehungszusammenhang und die theoretische Basis werde ich abschließend kurz die Arbeitsweise vorstellen.

Entstehungshintergrund des Anti-Bias-Ansatzes

Der Ursprung des Anti-Bias-Ansatzes liegt in der Kleinkindpädagogik. „[Eine] Gruppe Studierender der Kleinkindpädagogik um Louise Derman-Sparks und Carol Brunson Phillips am Pazific Oaks College in Kalifornien [...] [entwickelte] Anfang der 1980er Jahre in ihrer Unzufriedenheit mit bisherigen antirassistischen Ansätzen, die angehende Pädagog_innen auf die Praxis vorbereiten sollen“ (Fleischer/Lorenz 2012, S. 2), den Anti-Bias-Ansatz als Schlussfolgerung ihrer kritischen Auseinandersetzungen (vgl. Schmidt 2009, S. 32). Ihre Kritik bezog sich dabei zunächst auf dominanzkulturelle Perspektiven, die – ausgehend von einer Leitkultur und damit verbundenen Vorstellungen von

„akzeptablen“ Lebensweisen – die Ausrichtung aller an diesen anerkannten Modellen einfordern (vgl. Derman-Sparks 2001, S. 4). Aber auch multikulturelle Ansätze wurden von den Studierenden als unzureichend beschrieben, da diese von einer statischen Vorstellung von Kultur ausgehen und damit Menschen mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen auf folkloristische Aspekte festschreiben, die dann etwa bei einem Tag der Kulturen in einer pädagogischen Einrichtung „ausgestellt und besichtigt“ werden können. Ebenso wurden von den Studierenden „farbenblinde Haltungen“ kritisiert, die von einer Gleichbehandlung aller ausgehen und die unterschiedlichen Lebensbedingungen und strukturellen Diskriminierungen und Privilegierungen leugnen (vgl. Derman-Sparks and the A.B.C. Task Force 1989, S. 6f.).

Nach dem Ende der Apartheid in den 1990er Jahren wurde der Anti-Bias-Ansatz von Derman-Sparks und Brunson Philips von südafrikanischen Pädagog_innen weiterentwickelt, indem über Rassismus hinaus vielfältige Unterdrückungsverhältnisse thematisiert wurden. Die Organisation Early Learning Ressource Unit (siehe ELRU 1997) entwickelte Methoden für die Anti-Bias-Arbeit sowohl mit Kindern und Jugendlichen als auch mit Erwachsenen als Multiplikator_innen beispielsweise im Gemeinwesen (vgl. Hermanus 2011, S. 5). Ende der 1990er Jahre kam der Anti-Bias-Ansatz nach Deutschland und wurde hier mit unterschiedlichen Schwerpunkten weiterentwickelt (siehe Gramelt 2010). Ausgehend von einzelnen Projekten mit Schwerpunkten in der „entwicklungspolitischen Bildungsarbeit“ im Rahmen des INKOTA-Netzwerkes¹, der interkulturellen Arbeit in Kindertageseinrichtungen, aber auch in der Arbeit mit Multiplikator_innen in der Jugendarbeit (vgl. Schmidt 2009, S. 40ff.) entwickelten sich in den folgenden Jahren einerseits institutionalisierte Gruppen von Personen, die mit dem Anti-Bias-Ansatz arbeiten, andererseits gibt es eine Reihe von Einzelpersonen, die Haltung und Methodik in ihre spezifische Arbeit einbringen.

Heute findet der Anti-Bias-Ansatz Anwendung in der Erwachsenenbildung und universitären Lehre (siehe u.a. Anti-Bias-Werkstatt 2012), in der

Jugendarbeit (siehe RAA Brandenburg 2010), in der Entwicklungszusammenarbeit (siehe Bovha 2014), in Kindertagesstätten und Grundschulen (siehe u.a. KINDERWELTEN 2011) sowie in der Sozialen Arbeit (siehe Bremer Institut für Soziale Arbeit und Entwicklung 2011; Fleischer/Lorenz 2012; Bovha/Kontzi/Hahn 2016). In Österreich fanden bislang (Stand März 2016) Anti-Bias-Lehrgänge für Multiplikator_innen sowie vereinzelte Anti-Bias-Kurse im Bereich der Erwachsenenbildung und universitären Lehre statt (zum Einsatz in der Ausbildung von Sozialarbeiter_innen siehe Fleischer/Lorenz 2012).

Vorurteilsbewusst, diskriminierungskritisch und machtsensibel – Ziele der Anti-Bias-Arbeit

Bereits in der frühen Kindheit beginnt ein Prozess der Aneignung von Stereotypen und Vorurteilen, der Unterscheidung zwischen der eigenen Gruppe und den „anderen“ (siehe Bierhoff/Rohmann 2008). Durch die Anti-Bias-Arbeit sollen diese Muster der Wahrnehmung und Bewertung hinterfragt und neu bewertet werden. Ziel ist ein Umgang miteinander auf der Basis von Gleichwertigkeit (vgl. Derman-Sparks/Brunson Phillips 2002, S. 61f.). Daraus ergeben sich vier grundsätzliche pädagogische Ziele, die im Folgenden beschrieben werden.

- *„Die Anerkennung und Stärkung aller an Lernprozessen Beteiligten in ihren individuellen und Bezugsgruppen-Identitäten,*
- *Die Förderung einer respektvollen und wertschätzenden Haltung gegenüber der Vielfalt unter Menschen,*
- *Die Sensibilisierung für Vorurteile und Diskriminierung und Unterstützung von kritischem Denken,*
- *Die Ermutigung und Stärkung der Fähigkeit, gegen Diskriminierung aktiv zu werden“* (Anti-Bias-Netz 2016, S. 13).

Diese Ziele gelten für alle Menschen gleichermaßen. Allerdings sind die eingesetzten Methoden und auch die individuellen Lernschritte je nach Alter und persönlichen Erfahrungen mit Machtverhältnissen

¹ INKOTA (Information, Koordination, Tagungen) ist ein Verein, der aus einem Netzwerk ökumenischer Gruppen hervorgegangen ist und NGOs in Ländern des globalen Südens unterstützt.

unterschiedlich. Die Thematisierung von Machtverhältnissen und die Unterstützung von Kompetenzen, die den bewussten Umgang mit eigener Macht und Ohnmacht fördern sollen, machen die Anti-Bias-Arbeit zu einem Ansatz der politischen Bildungsarbeit. Anti-Bias-Arbeit wird dabei als ein lebenslanger Prozess verstanden, der auch und gerade die Trainer_innen als Lernende miteinschließt.

Machtverhältnisse unter intersektionaler Perspektive

Zentrale Prämissen des Anti-Bias-Ansatzes lassen sich anhand des Diskriminierungsmodells beschreiben. Das Diskriminierungsmodell fußt auf unterschiedlichen Disziplinen (Psychologie, Soziologie, Philosophie) und integriert Ansätze, die in sozialen Bewegungen ihren Ausgangspunkt haben (Gender/Queer Studies, Whiteness Studies, Post Colonial Studies) (vgl. Trisch 2013, S. 90). Wesentlich ist dabei das Modell der internalisierten Dominanz/Unterdrückung (vgl. Mamutovič 2016, S. 119ff.).

Von Differenzierungen zur Diskriminierung

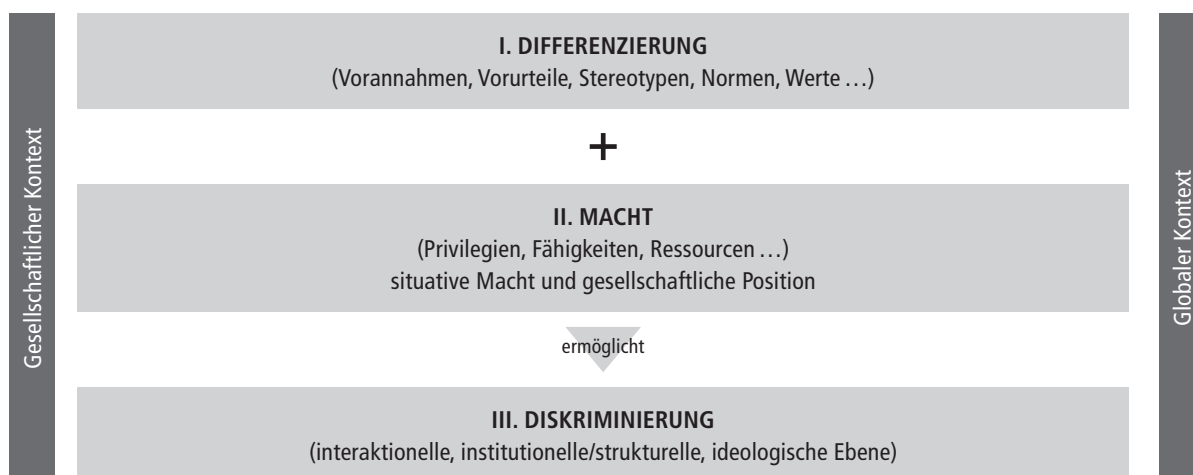
Diskriminierung ist zunächst als „Ungleichbehandlung in vergleichbaren Situationen“ bzw. als „Gleichbehandlung trotz unterschiedlicher Voraussetzungen“ (siehe Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt 2007) aus unangemessenen Gründen zu verstehen. Ergänzend dazu kann der Prozess, wie es zu Diskriminierungen kommt, wie folgt beschrieben werden: Unterschiede (auch Differenzierungen genannt) zwischen Menschen werden bewertet und in eine Rangordnung gebracht. Diese Bewertung geschieht in einem Prozess der sozialen Konstruktion, indem z.B. zunächst Hautfarbe als Differenzmerkmal etabliert wird und dann die „weiße“ Hautfarbe als höherwertig eingeschätzt wird als die „schwarze“ Hautfarbe. Diese bewerteten Unterschiede können dann durch Handlungen verübte Diskriminierungen zur Folge haben, wenn die Akteure und Akteurinnen dieser diskriminierenden Handlungen über eine entsprechende Machtbasis verfügen. Diese Macht können sie aufgrund einer aktuellen Situation haben (z.B. weil sie im Moment über Ressourcen in Form von Geld verfügen), sie können sie aber auch aufgrund ihrer sozialen Position

haben (z.B. wenn Amtspersonen aufgrund ihrer beruflichen Position über die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen entscheiden). Dabei ist wesentlich, dass weder die Unterschiede an sich die Ursache von Diskriminierung sind noch individuelle Vorurteile. Vorurteile entstehen in einem Prozess der sozialen Konstruktion und sind nicht als rein individuelle fehlgeleitete Einstellungen zu sehen, sondern als Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Gesellschaftliche Bewertungen drücken sich wiederum in Diskursen und Strukturen aus, beeinflussen aber auch Identitäten, seien sie angenommen oder zugeschrieben. Damit wird die Definition von Diskriminierung erweitert als *„ungerechtfertigte Ungleichbehandlung [oder Gleichbehandlung bei ungleichen Voraussetzungen; E.F.] von Großgruppen oder Einzelpersonen (als Angehörige dieser Gruppen) entlang der Bewertung konstruierter Merkmale durch dominante Gruppen oder Einzelne“* (Trisch 2013, S. 11).

Diskriminierungen können auf unterschiedlichen Ebenen – auf der Ebene der persönlichen Interaktion, auf der Ebene der Strukturen und Institutionen und auf der Ebene der Ideologien und Diskurse – stattfinden. Vorurteile in Verbindung mit einer gesellschaftlich privilegierten Position und der Handlungsmacht in einer konkreten Situation können zu Abwertungen und damit zu Diskriminierung führen, wobei diese sowohl bewusst wie auch unbewusst ausgeübt werden kann. Ziel der Anti-Bias-Arbeit ist dabei nicht die (unrealistische) völlige Überwindung von Vorurteilen, sondern der bewusste Umgang damit. Diese Sichtweise in Verbindung mit der Betrachtung der unterschiedlichen Ebenen ermöglicht eine differenzierte Auseinandersetzung mit Möglichkeiten des Handelns gegen Diskriminierung jenseits von Beschämung und Selbstüberschätzung (siehe Abb. 1).

Im Anti-Bias-Ansatz werden alle Formen von Diskriminierung und Privilegierung miteinbezogen, ohne diese zu hierarchisieren. Theoretisch kann diese Sichtweise im Paradigma der „Intersektionalität“ verankert werden (siehe Yuval-Davis 2006; Hulko 2009). Intersektionalität meint, dass die Kreuzung (Intersection) mehrerer Differenzlinien die individuelle gesellschaftliche Positionierung bestimmt (siehe Crenshaw 1991). Damit kann jeder durch mehrere Differenzen charakterisiert werden, z.B.

Abb. 1: Diskriminierungsmodell



Quelle: Fleischer/Lorenz 2012 in Anlehnung an Schmidt 2009, S. 82

als weiße, muslimische, lesbische Akademikerin in prekären Arbeitsverhältnissen in eingetragener Partnerschaft mit Versorgungspflichten für Kinder. Aus der Perspektive der Intersektionalität ergibt sich die gesellschaftliche Position einer Person nicht durch einfache Addition/Subtraktion von einzelnen Diskriminierungen/Privilegierungen. Ein genaues Hinsehen auf komplexe Zusammenhänge ist gefordert, da diese Differenzen kontext- und zeitabhängig sind (z.B. Staatsangehörigkeit, Alter), sich aber auch in verschiedenen Aspekten unterscheiden (z.B. Sichtbarkeit, Veränderbarkeit).² Diese Mehrdimensionalität verunmöglicht eine endgültige und eindeutige Festschreibung von Personen als diskriminiert bzw. privilegiert und eröffnet damit Spielräume in der Begegnung.

Verinnerlichte Machtverhältnisse

Ein weiterer, wesentlicher Aspekt, der zur Aufrechterhaltung von Machtverhältnissen beiträgt, ist die Verinnerlichung von Dominanz und Unterdrückung. Diese Internalisierung erfolgt durch Diskurse, die sich auf die Gruppe(n) beziehen, der/denen man angehört/zugeordnet wird, sowie durch Erfahrungen als privilegierte oder diskriminierte Person (vgl. Derman-Sparks 2001, S. 10). Im Hintergrund

steht die Annahme, dass eine Gesellschaft, die auf Ungleichheit basiert, die Menschlichkeit aller beeinträchtigt, dass also weder Privilegierte noch Diskriminierte „bessere“ Menschen sind.

Von der Anti-Bias-Werkstatt³ wurden die von Valerie Batts zunächst auf Rassismus bezogenen Mechanismen 2007 übersetzt und seitdem weiterentwickelt (vgl. Trisch 2013, S. 50; Mamutovič 2016, S. 119ff.) und damit auf alle Unterdrückungsverhältnisse anwendbar. Insgesamt umfasst das Modell verinnerlichter Unterdrückung/verinnerlichter Dominanz der Anti-Bias-Werkstatt zehn Verhaltensmuster, die durch das Ineinandergreifen auf Seiten der Privilegierten wie auch auf Seiten der Diskriminierten auf subtile Weise dazu beitragen, dass die Verhältnisse so bleiben, wie sie sind. So kann sich verinnerlichte Dominanz als „entmündigende und/oder schädigende Hilfe“ äußern (siehe Anti-Bias-Werkstatt 2007). Diese – oft gut gemeinte – Hilfe, die aber letztlich Abhängigkeit fördert, hat als Basis oft Gefühle von Schuld, Scham oder Überlegenheit. Auf der Seite der verinnerlichten Unterdrückung stehen dieser Hilfe eine „Abgabe von Verantwortung“, das „Erwecken von Schuldgefühlen“ sowie ein Mitspielen im System gegenüber (vgl. Schmidt 2009, S. 90). Ein Beispiel aus der Erwachsenenbildung dazu wäre, dass ein

² Ausführlicher zu den theoretischen Debatten rund um Intersektionalität im Kontext von Anti-Bias in Fleischer/Lorenz (2012).

³ Die Anti-Bias-Werkstatt ist eine Arbeitsgruppe von Personen, die sich mit dem Anti-Bias-Ansatz weiterentwickelt, ihn theoretisch fundiert und Ausbildungen zum Anti-Bias-Ansatz anbietet.

Kursteilnehmer in einem Berufsorientierungskurs die Kommunikation mit einem potenziellen Arbeitgeber an die Trainerin mit der Haltung abgibt: „Soll sie das machen, sie kann das eh´ besser“, und die Trainerin dem zustimmt, weil sie findet, dass sie dem Jugendlichen eine weitere Ablehnungserfahrung ersparen möchte. Ein anderer Ausdruck verinnerlichter Dominanz ist das Modell „Schuldzuweisung an die Benachteiligten“. Hier werden strukturelle Bedingungen zu individuellem Versagen umgedeutet (vgl. ebd.). Ein Beispiel dazu wäre, dass Politiker_innen anerkannten Flüchtlingen, die Schwierigkeiten haben, bezahlte Arbeit zu finden, allein mit dem Hinweis, diese müssten sich doch nur richtig anstrengen, begegnen, ohne zu berücksichtigen, dass die Menge an ausgeschriebenen Stellen diejenige der Arbeitsuchenden bei weitem übersteigt. Verinnerlichte Dominanz kann sich aber auch darin äußern, dass die Hintergründe und Auswirkungen von Diskriminierung ausgeblendet, geleugnet oder nicht verstanden werden. Dies kann dazu führen, dass Diskriminierung legitimiert wird und sich bei diskriminierten Gruppen ein Unverständnis oder eine Leugnung der Auswirkungen von Unterdrückung äußert, wenn etwa durch Aggressionen gegenüber noch stärker benachteiligten Gruppen die eigene Gruppe aufgewertet werden soll (vgl. Schmid 2009, S. 90). Die Auseinandersetzung mit den Formen internalisierter Dominanz/Unterdrückung, wie die Anti-Bias-Arbeit sie ermöglicht, unterstützt ein tieferes Verständnis von Verhaltensweisen, die zur – oftmals unbewussten – Aufrechterhaltung von Machtverhältnissen führen.

Und die Umsetzung in der Praxis?

Wie werden nun diese komplexen theoretischen Modelle in der praktischen Anti-Bias-Arbeit in der Erwachsenenbildung mit Erwachsenen in Deutschland und Österreich bislang umgesetzt? Hier ist zu unterscheiden zwischen Organisationsentwicklungsprozessen, die auf Mitarbeiter_innen fokussieren, und offenen Angeboten der Erwachsenenbildung sowie Kursen, Lehrgängen und Lehrveranstaltungen, die sich an spezifische Berufsgruppen richten. Als Beispiel für ein umfangreiches Organisationsentwicklungsprojekt ist ein dreijähri-

ges Projekt zu nennen, das in Freiburg im Rahmen des Bundesprogrammes „Toleranz fördern – Kompetenz stärken“ durchgeführt wurde. Dieses beinhaltete Qualifizierungsreihen für pädagogische Fachkräfte und Multiplikator_innen, Einrichtungsleiter_innen in den Bereichen Kindergärten, Kindertagesstätten, Jugendhilfe, aber auch Elternarbeit und Tagungen (siehe *Erinnern und Lernen e.V.* 2014). Ein anderes Projekt ist „Perspektivwechsel“ (2007-2014), durchgeführt von der Zentralen Wohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, das den Schwerpunkt seiner Präventionsarbeit auf den Kampf gegen Rechtsextremismus legte (siehe Chernivsky/Fügner/Chmielewska-Pape 2010)⁴.

In Österreich erfolgt die Vermittlung des Anti-Bias-Ansatzes zumeist in „klassischen“ Seminaren und mehrtägigen Lehrgängen in der (universitären) Erwachsenenbildung, die sich an Multiplikator_innen, Professionelle aus sozialen oder pädagogischen Kontexten, aber auch an politisch interessierte und aktive Personen wenden. Diese Lehrgänge und Seminare werden im Kontext von freien Trägern in der Erwachsenenbildung oder auch im universitären Kontext angeboten. Die Seminare finden meist als (Zwei-)Tagesseminare statt, die Lehrgänge umfassen zwischen acht und zehn Seminartage. Die ideale Gruppengröße liegt zwischen 12 und 18 Personen, die von zwei Leitungspersonen angeleitet werden. So wurden in Tirol im Jahr 2010 und 2013 im Haus der Begegnung, Innsbruck zwei Lehrgänge von der Anti-Bias-Werkstatt durchgeführt, an der Donau-Universität Krems, am Management Center Innsbruck, Studiengang Soziale Arbeit sind Anti-Bias-Workshops Teil des Lehrangebotes und auch im Rahmen der Lehrer_innenfortbildung (Innovationen Machen Schulen Top: Gender_Diversitäten Netzwerk – eine Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Frauen) wurden Anti-Bias-Workshops abgehalten. Desgleichen wurden an der TU Wien Seminare für Studierende, aber auch im Rahmen der Personalentwicklung z.B. für Mitglieder von Berufungskommissionen veranstaltet. Ein weiteres Anwendungsfeld ist die interkulturelle Pädagogik. Hier wird mit dem Anti-Bias-Ansatz im Rahmen von internationalen Jugendbegegnungen bzw. in der Vor- und Nachbereitung von Auslandseinsätzen gearbeitet.

4 Das Projekt wurde mittlerweile verlängert und wird unter dem Titel „Perspektivenwechsel Plus“ bis 2019 fortgesetzt.

Der Anti-Bias-Ansatz versteht sich dabei nicht als bloße Methodensammlung. Neben Methoden aus dem Anti-Bias-Curriculum wird auf unterschiedliche Methodensammlungen aus dem Kontext der politischen Bildungsarbeit zurückgegriffen, die mit der Anti-Bias-Haltung kompatibel sind. Dies bedeutet u.a., dass bei der Auswahl und dem Einsatz der Methoden darauf geachtet wird, dass Teilnehmer_innen nicht „vorgeführt“ oder überrumpelt werden. Je nach Ausbildungshintergrund bringen die Trainer_innen Elemente aus der Theaterarbeit oder aus kreativ-gestalterischen Methoden ein.

Der nun folgende kurze Ausschnitt aus meiner Seminarpraxis veranschaulicht die generelle Vorgangsweise in einem Anti-Bias-Training: Die Basis bildet die angeleitete Selbstreflexion eigener Erfahrungen und Gefühle, anschließend folgt der Austausch in der Kleingruppe, danach wird im Plenum über Lernprozesse, die durch die Übung und den Austausch angeregt wurden, gesprochen und werden Fragen geklärt. Ergänzend können kurze theoretische Beiträge Erklärungswissen liefern und anschließend werden gemeinsam Handlungsalternativen entwickelt.

Konkrete Vorgangsweise in einem Anti-Bias-Training

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Verstrickung in Machtverhältnisse ist nicht angenehm, weder in der Täterposition noch in der Opferposition, deshalb erfolgt die Annäherung an die Thematik in langsamen Schritten.

Der Einstieg erfolgt über Übungen, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der jeweiligen Gruppe ansprechen, die weniger „aufgeladen“ sind, wie z.B. Geschwisterzahl, Familienrituale oder Wohnformen. Im Anschluss daran erfolgt die Auseinandersetzung mit Vorurteilen, indem nach persönlichen Erfahrungen der Teilnehmer_innen mit Vorurteilen gefragt wird. Dabei geht es nicht um Vorurteile, die andere über andere haben, sondern im ersten Schritt um Vorurteile, von denen die Teilnehmer_innen glauben (oder wissen), dass andere sie über sie haben, und im zweiten Schritt um Vorurteile, die die Teilnehmer_innen über andere haben. Der Austausch über die Funktionen und die Wirkungen von Vorurteilen auf die Teilnehmer_innen ermöglicht die Erkenntnis, dass ein vorurteilsfreies Leben nicht realistisch ist, dass aber ein bewusster Umgang mit Vorurteilen möglich ist. Im weiteren Verlauf des Seminars erfolgt die Auseinandersetzung mit der eigenen gesellschaftlichen Positionierung

über eine Übung, bei der die Teilnehmer_innen zunächst in Einzelarbeit benennen, welche gesellschaftlichen Differenzierungen wie z.B. Geschlecht, Alter, Schicht für sie in ihrem Leben relevant sind und ob sie bezogen auf die jeweilige Differenzlinie auf der privilegierten oder diskriminierten Seite sind.

Im späteren Austausch in der Gruppe und dann im Plenum wird nicht nur diskutiert, wie es sich anfühlt, in der gesellschaftlichen Sieger_innen/Verlierer_innenposition zu sein, sondern auch, welche Differenzlinien überhaupt in den Blick kommen. So wird z.B. Hautfarbe in homogen „weißen“ Gruppen öfters „vergessen“. Daran anknüpfend kann diskutiert werden, inwiefern Menschen in privilegierter Situation ihre Bevorzugung wahrnehmen. Gleichzeitig sprechen die Leiter_innen des Seminars den unaufhebbaren Widerspruch zwischen der Benennung von Kategorien zur Analyse und gleichzeitiger Kritik an diesen Kategorien offensiv an.

In einem weiteren Schritt wird gefragt, welche Differenzlinien im konkreten Seminarkontext wirksam sein könnten und in welcher Weise sich dies auswirken könnte. Dies eröffnet einen Raum für die Diskussion von Machtverhältnissen und Machtbeziehungen in der konkreten Gruppe. Hier können z.B. anhand der Differenz „Dialekt versus Hochsprache“ Vorurteile, Selbstabwertungen wie „Ich spreche nur Dialekt, das klingt nicht so intellektuell wie Hochdeutsch, deswegen bleibe ich lieber still“ besprochen werden. Dies ist meist eine sehr intensive Phase in der Gruppe, weil deutlich wird, dass das Seminar kein machtfreier Raum ist und die je eigenen Umgangsweisen mit Macht bzw. den Bedürfnissen nach Respekt und Wertschätzung reflektiert werden können.

Darauf aufbauend werden gemeinsam Umgangsregeln für die Gruppe erarbeitet, wo dann z.B. diskutiert wird, wie mit unterschiedlichen Sprachpraxen innerhalb der Gruppe umgegangen werden kann. Damit wird die Gruppe zum Laboratorium für Demokratie.

Ausblick

Der Anti-Bias-Ansatz bietet auf dem Weg zu einer demokratischen Gesellschaft, die sich vorurteilsbewusst, machtsensibel und diskriminierungsfrei versteht, keine „Rezepte“, sondern Angebote zum lebenslangen Arbeiten an einer diversitätsbewussten Haltung. Die Perspektive des Anti-Bias-Ansatzes eröffnet neue Räume in der politischen Erwachsenenbildung, denn es geht nicht darum, sich schuldbewusst mit der Situation der

„unterdrückten Anderen“ auseinanderzusetzen oder Anleitungen für den Umgang mit den „vorurteilsbeladenen Anderen“ zu erhalten, sondern darum, die eigene Verstrickung in Machtverhältnisse zu reflektieren, zu spüren und zu erleben. Und es geht darum zu erkennen, welche Auswirkungen Ungleichheit in der Gesellschaft auf einen selbst und andere hat, um daraus Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. In

Zeiten, in denen gesellschaftliche Ungleichheiten und Extremismen stark zunehmen und Emotionen und simple Schwarz-Weiß-Schemata mehr und mehr politische Debatten beeinflussen, scheint es wichtiger denn je, durch Erwachsenenbildung Menschen zu unterstützen, sich der Komplexität der gesellschaftlichen Machtverhältnisse zu stellen und trotzdem handlungsfähig zu werden.

Literatur

- Anti-Bias-Netz (2016):** Einleitung. In: Anti-Bias-Netz (Hrsg.): Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz. Freiburg, S. 11-20.
- Anti-Bias-Werkstatt (Hrsg.) (2007):** Demokratie verstehen und leben. Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- Anti-Bias-Werkstatt (2012):** Startseite. Online im Internet: <http://www.anti-bias-werkstatt.de/?q=de> [Stand: 2016-05-22].
- Bierhoff, Hans-Werner/Rohmann, Elke (2008):** Sozialisation. In: Petersen, Lars-Eric/Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim/Basel, S. 301-310.
- Bremer Institut für Soziale Arbeit und Entwicklung (BISA+E) e.V. (Hrsg.) (2011):** Gegen Diskriminierung im Stadtteil wirken. Situations- und Ressourcenanalyse zu menschenfeindlichen Haltungen und Diskriminierung in den Bremer Stadtteilen Findorff, Mitte und Östliche Vorstadt. Vorgelegt zur Vorbereitung eines Lokalen Aktionsplans im Rahmen der Umsetzung des Bundesprogramms „Toleranz fördern – Kompetenz stärken“. Bremen. Online im Internet: <http://www.partnerschaft fuerdemokratie.bremen.de/sixcms/media.php/13/Situations-und%20Ressourcenanalyse.3183.pdf> [Stand: 2016-05-22].
- Bovha, Cvetka (2016):** (Un)Möglichkeiten des Anti-Bias-Ansatzes im Kontext von (internationalen) Freiwilligendiensten. In: Anti-Bias-Netz (Hrsg.): Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz. Freiburg, S. 81-95.
- Bovha, Cvetka/Kontzi, Nele/Hahn, Jetti (2016):** Denkanstöße für die Soziale Arbeit. In: Anti-Bias-Netz (Hrsg.): Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz. Freiburg, S. 21-34.
- Chernivsky, Marina/Fügner, Nadine/Chmielewska-Pape, Monika (Hrsg.) (2010):** Perspektivwechsel. Theorie, Praxis, Reflexionen. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. Frankfurt am Main (Materialien. 170). Online im Internet: <http://www.transkulturellepsychiatrie.de/wp-content/uploads/2015/12/pw-broschuere-uebung-teil-l-email.pdf> [Stand: 2016-05-22].
- Crenshaw, Kimberlé (1991):** Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In: Stanford Law Review 43 (6), S. 1241-1299. Auch online im Internet: <http://www.jstor.org/stable/1229039> [Stand: 2016-05-22].
- Degele, Nina/Winker, Gabriele (2007):** Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. Hamburg. Online im Internet http://www.tu-harburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet_Mehrebenen.pdf [Stand 2016-02-06].
- Derman-Sparks, Louise (2001):** Anti-Bias-Arbeit mit kleinen Kindern in den USA. Vortrag bei der Fachtagung von Kinderwelten „Kleine Kinder – keine Vorurteile?“ am 15.3.2001, Berlin. Übersetzung aus dem Englischen: Petra Wagner, Berlin. Online im Internet: http://www.situationsansatz.de/files/texte%20ista/fachstelle%20kinderwelten/kiwe%20pdf/Wagner_Kleine_Kinder-Keine_Vorurteile.pdf [Stand: 2016-05-22].
- Derman-Sparks, Louise and the A.B.C. Task Force (1989):** Anti-Bias Curriculum – Tools for Empowering young children. Washington.
- Derman-Sparks, Louise/Brunson Phillips, Carol (2002):** Auch kleine Kinder kennen Stereotype – Wie Anti-Bias-Arbeit pädagogische Praxis neu gestaltet. In: INKOTA-Netzwerk e.V. (Hrsg.): Vom Süden lernen – Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit. Berlin, S. 61-65.
- ELRU – Early Learning Resource Unit (Hrsg.) (1997):** Shifting Paradigms. Using an anti-bias strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context. Lansdowne, South Africa.

Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt (Hrsg.) (2007): Demokratie verstehen und leben. Methodenbox. Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.

Erinnern und Lernen e.V. (Hrsg.) (2014): Der Anti-Bias Ansatz in Freiburg. Vorurteilsbewusst arbeiten, lehren und lernen. Ein Programm zum Abbau von Vorurteilsbildung und Diskriminierung. Unter Mitarbeit von Karin Joggerst. Freiburg i. Br. Online im Internet: <http://anti-bias-freiburg.de/anbi/wp-content/uploads/2013/03/Anti-Bias-Broschuere-2014.pdf> [Stand: 2016-05-22].

Fleischer, Eva/Lorenz, Friederike (2012): Differenz(ierung)en, Macht und Diskriminierung in der Sozialen Arbeit? Neue Perspektiven mit dem Anti-Bias-Ansatz. In: soziales_kapital, Nr. 8 (2012). Online im Internet: <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/245/386.pdf> [Stand: 2016-06-06].

Gramelt, Katja (2010): Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. Wiesbaden.

Hermanus, Beryl (2011): Anti-Bias Days (Reviews-Moments-Outlooks). Vortrag am 09.10.2011 während der Anti-Bias-Tage an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

Hulko, Wendy (2009): The Time- and Context-Contingent Nature of Intersectionality and Interlocking Oppressions. In: Affilia: Journal of Women and Social Work 24(1), S. 44-55.

KINDERWELTEN (Hrsg.) (2011): Wir über uns. In: Kinderwelten – vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung in Kindertageseinrichtungen. Berlin.

Mamutovič, Žaklina (2016): Empowerment und Anti-Bias – Gemeinsamkeiten und Unterschiede. In: Anti-Bias-Netz (Hrsg.): Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz. Lambertus, S. 113-126.

RAA Brandenburg (Hrsg.) (2010): Mehr Vielfalt als gedacht? Erfahrungen mit dem Anti-Bias-Ansatz in der Jugendarbeit. In: Interkulturelle Beiträge 42. Online im Internet: http://www.raa-brandenburg.de/Portals/4/media/UserDocs/RAA_Brosch%C3%BCre_Heterogenit%C3%A4t_neu.pdf [Stand: 2016-05-22].

Schmidt, Bettina (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen – Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit. Oldenburg.

Trisch, Oliver (2013): Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis. Stuttgart.

Yuval-Davis, Nira (2006): Intersectionality and Feminist Politics. In: European Journal of Women's Studies 13, S. 193-209.

Weiterführende Links

Anti-Bias-Netz: <http://www.anti-bias-netz.org>

Anti-Bias-Werkstatt: <http://www.anti-bias-werkstatt.de>

FiPP e.V. – Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis: <http://www.fippev.de/t3/index.php?id=320>

glokal e.V.: <http://www.glokal.org>

Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation e.V.: <http://www.ikm-hamburg.de/handlungsansaetze/anti-bias>

RAA – Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie, Brandenburg: <http://www.raa-brandenburg.de>

Zentrum für soziale Inklusion, Migration und Teilhabe (ZSIMT): <http://www.zsimt.com>



Photo: K.K.

DSA Mag.^a Dr.ⁱⁿ Eva Fleischer

eva.fleischer@mci.edu
+43 (0)512 2070-3435

Eva Fleischer ist FH-Professorin am Management Center Innsbruck, Studiengang Soziale Arbeit und Referentin in der Erwachsenenbildung. Nach Absolvierung der Akademie für Sozialarbeit studierte sie Pädagogik und Politikwissenschaft in Innsbruck. Sie verfügt über Ausbildungen in den Bereichen: Anti-Bias-Training, Argumentationstraining gegen Stammtischparolen, Themenzentrierte Interaktion, Gewaltfreie Kommunikation. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Feministische Theorien und Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversity, Sozialpolitik und Care.

The Anti-bias Approach as a Method of Adult Political Education

Abstract

Prejudices, power and discrimination are the central topics of the anti-bias approach that considers discrimination on an interpersonal, structural and sociocultural level. Learning starts with noticing how one is interwoven into power relations and associated experiences of discrimination and privilege. The vision is a society that is conscious of prejudice, critical of discrimination and sensitive to power. This article presents the anti-bias approach as a method of adult political education. The (power) mechanisms of development, interiorization and reproduction of prejudices and discrimination are explained and the intersectionality (crossing over) of different lines of difference are agreed upon and revealed. It concludes with one specific example of its implementation. (Ed.)

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck
Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783741226311

Projekttträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeber der Ausgabe 28, 2016

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung und Frauen)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Fachredaktion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Ina Zwirger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)
Mag. Wilfried Hackl (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Marlene Schretter, BA

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter www.erwachsenenbildung.at/magazin kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als eBook.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at