

**Dieser Text ist ein Auszug aus folgendem Artikel:** Winkelmann, Anne/ Trisch, Oliver (2007): Vorurteile, Macht und Diskriminierung – die Bildungsarbeit der Anti-Bias-Werkstatt. In: Sir Peter Ustinov Institut (Hg.): Kind und Vorurteil. Erforschung von Ursachen und Strategien. Wien. S. 107-124

## Der Anti-Bias-Ansatz

Der Anti-Bias-Ansatz zielt darauf, eine durch Einseitigkeit und Voreingenommenheit entstandene (gesellschaftliche) Schieflage ins Gleichgewicht zu bringen und Diskriminierungen abzubauen. An der Wahl des Begriffes ‚Bias‘ (engl.: Voreingenommenheit, Schieflage oder Vorurteil) zeigt sich sowohl ein Spezifikum des Ansatzes als auch die Abgrenzung gegenüber Konzepten der interkulturellen oder antirassistischen Arbeit: Der Anti-Bias-Ansatz fokussiert jegliche Formen von Diskriminierung. Die Ausgrenzung und Herabsetzung von Menschen wird nicht nur in Bezug auf ethnische oder ‚rassische‘ Merkmale thematisiert, sondern genauso bezüglich des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, körperlicher und geistiger Gesundheit oder etwa der sozialen Schicht etc. Dabei sind besonders die vielschichtigen Verstrickungen und gegenseitigen Abhängigkeiten dieser verschiedenen Dimensionen untereinander von Bedeutung. Damit grenzt sich der Ansatz gegenüber solchen Konzepten ab, die sich z.B. ausschließlich gegen Rassismus wenden. Eine weitere Besonderheit des Anti-Bias-Ansatzes ist der Einbezug der individuellen *und* der gesellschaftlichen/strukturellen Ebene. Diskriminierung geht nicht allein von Vorurteilen Einzelner aus, sondern basiert auf vorherrschenden gesellschaftlich geteilten Bildern, Bewertungen und Diskursen. Dieser komplexe Zusammenhang reicht in vielen Fällen tief hinein in die institutionellen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen von Alltag und (pädagogischem) Handeln.

Der Anti-Bias-Ansatz geht damit bewusst über eine (ebenfalls angestrebte) individuelle Verhaltensänderung hinaus. Im Hinblick auf den Abbau von diskriminierenden Strukturen werden nicht nur Einrichtungen und Träger der Bildungspolitik adressiert, der Ansatz setzt explizit auf eine gesellschaftliche Transformation im Sinne einer Gleichberechtigung an Wahlmöglichkeiten und einer diskriminierungsfreien Teilhabe an Ressourcen sowie einen Zugang zu diesen.

Entwickelt wurde das Konzept Anfang der 1980er Jahre von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Philips in den USA für den Elementar- und Primarbereich. Der Ausgangspunkt waren Grenzen bisheriger Ansätze im Umgang mit sprachlicher und kultureller Heterogenität (vgl. Derman-Sparks 1989, 7). Die Weiterentwicklung des Ansatzes für die Erwachsenenbildung und speziell für die Arbeit mit Multiplikator(inn)en fand Anfang der 1990er Jahre in Südafrika nach Ende der Apartheid statt (vgl. ELRU 1997). Neben der Arbeit mit Lehrer(inne)n und Erzieher(inne)n stand die Implementierung des Ansatzes in das Bildungssystem im Vordergrund. Erst Anfang der 1990er Jahre kam Anti-Bias über den von Inkota e.V. initiierten Fachkräfteaustausch aus Südafrika auch nach Deutschland (vgl. Reddy 2002, 9ff.). Mittlerweile wird der Anti-Bias-Ansatz, zum Teil auch in Kombination mit weiteren Bildungskonzepten, im Elementarbereich, in der Schule als auch in der erwachsenenpädagogischen Weiterbildung eingesetzt.

## Anti-Bias-Seminare

Der Ansatz geht davon aus, dass jede/r Vorurteile hat. Es liegt die Annahme zugrunde, dass Vorurteile und Diskriminierungen nicht als individuelle Fehlurteile zu sehen sind, sondern in der Gesellschaft als Ideologien institutionalisiert sind und von den Subjekten erlernt werden.

Das Bewusstwerden der eigenen Vorurteile und das Verständnis der dahinter liegenden Strukturen sind die Voraussetzungen für das Lernen neuer Verhaltensweisen. Anti-Bias-Seminare setzen aus diesem Grund zuerst auf Sensibilisierung und Bewusstmachung. In diesen wird ausgehend von den eigenen Erfahrungen die Funktionsweise von Diskriminierung auf der zwischenmenschlichen, strukturellen und gesellschaftlichen Ebene kognitiv und emotional nachvollziehbar, wobei auch die eigene Position im Kontext gesellschaftlicher Machtstrukturen reflektiert wird. Auf dieser Grundlage können institutionalisierte unterdrückende Ideologien und darauf basierende Verhaltensweisen aufgedeckt und hinterfragt werden. Daran anschließend werden erste Schritte partizipativer und demokratiefördernder Kommunikations- und Interaktionsformen für die eigenen Lebens- und Arbeitszusammenhänge entwickelt (vgl. Kübler/ Reddy 2002, 89).

Die konkrete Seminararbeit ist durch eine vielfältige Methodenauswahl gekennzeichnet. Neben der kognitiven Auseinandersetzung über verschiedene Gesprächsformen ist es uns ein besonderes Anliegen die emotionale Auseinandersetzung zu fördern. Daher nutzen wir sowohl Methoden intensiver Kleingruppenarbeit in Verbindung mit auswertenden Gesprächen in der Großgruppe als auch theaterpädagogische Methoden wie das Forumtheater (vgl. Boal 1989, 82ff.) oder das Szenische Spiel (Scheller 1998). Dies ermöglicht u.a. auch den Zugang zum Körpergedächtnis, das für die Thematisierung von Diskriminierung und eigenen Erfahrungen von besonderer Bedeutung ist.

Die Anti-Bias-Werkstatt versteht den Ansatz nicht als geschlossenes Programm mit allein spezifischen Anti-Bias-Methoden sondern als ein offenes Konzept. In diesem Sinne erscheint es uns auch möglich, auf einzelne Methoden anderer Konzepte und Ansätze zurückzugreifen. Durch die Überarbeitung und Anpassung dieser Elemente sehen wir den Anti-Bias-Ansatz in einem Prozess der beständigen Weiterentwicklung. Unserem Verständnis nach entspricht Anti-Bias einer grundlegenden Lebenshaltung auf der Basis der Menschenrechte, d.h. die Anerkennung der allen Menschen gleichermaßen innewohnenden Menschenwürde (vgl. Schmidt/ Trisch 2007, 2). Des Weiteren verstehen wir Anti-Bias-Arbeit als eine lebenslange Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung, die solange andauern wird, wie gesellschaftliche Ungleichheiten und Schief lagen dazu beitragen, Menschen gleiche Wahlmöglichkeiten und die gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen sowie den Zugang zu diesen zu versagen. Anti-Bias-Seminare können Prozesse anstoßen und unterstützen, für gesellschaftliche Veränderungen ist ein bildungspolitisches Engagement jedoch unabdinglich.

## Literaturverzeichnis

Boal, Augusto (1989): Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nichtschauspieler. Frankfurt a.M.

Derman-Sparks, Louise (1989): Anti-bias curriculum: tools for empowering young children / Louise Derman-Sparks and the A.B.C. Task Force. - Washington DC

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

Elverich, Gabi / Kalpaka, Annita / Reindlmeier, Karin (Hrsg.) (2006): Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt a. M.; London

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

Kübler, Annette / Reddy, Anita (2002): in: INKOTA-netzwerk e.V. (Hrsg.): Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit. Berlin, S. 89.

Reddy, Anita (2002): Das Projekt vom Süden lernen, in: INKOTA-netzwerk e.V. (Hrsg.): Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit. Berlin. S. 9-18.

Scheller, Ingo (1998): Szenisches Spiel. Handbuch für die pädagogische Praxis. Berlin

Schmidt, Bettina / Trisch, Oliver (2007): Anti-Bias-Arbeit und Kinderrechte – ein tragfähiges Konzept für Schulen? Berlin, <http://www.anti-bias-werkstatt.de/7.html> (zuletzt geöffnet am 30. März 2007)