

Was ist Anti-Bias?

Shantala Herdel

Der Anti-Bias-Ansatz wurde Anfang der 1980er Jahre in Kalifornien, USA, von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips am Pazifik Oak College entwickelt. Der Begriff „Bias“ wird aus dem Englischen übersetzt mit „Voreingenommenheit“ oder „Schieflage“ und von Louise Derman-Sparks, der Begründerin des Anti-Bias-Ansatzes, folgendermaßen erklärt: „Any attitude, belief, or feeling that results in, and helps to justify, unfair treatment of an individual because of his or her identity“ (Derman-Sparks 1989, 3). Der Begriff „bias“ wurde gewählt, um auszudrücken, dass der Ansatz sich gegen jegliche Form von Ausgrenzung, Diskriminierung und Unterdrückung richtet.⁰¹ „Anti-Bias“ soll deutlich machen, dass es nicht ausreicht, „non-biased“ zu sein, da eine lediglich nicht-ausgrenzende Haltung eine Passivität impliziert, die das Beobachten und Nicht-Eingreifen bei Unterdrückung und Ausgrenzung legitimiert. „Anti“ möchte also betonen, dass es sich um einen aktivierenden Ansatz handelt, der auffordert bei jeglicher Form von Unterdrückung und Diskriminierung auf allen Ebenen (s. u.) einzuschreiten (vgl. Derman-Sparks 1989, 3).

Seit Anfang der 90er Jahre wird der Anti-Bias-Ansatz in Südafrika für den dortigen Kontext weiterentwickelt und eingesetzt. Mitte der 90er Jahre gelangte der Ansatz über Trainer_innen aus Südafrika nach Deutschland. Seitdem wird er in Institutionen und Gruppen vor allem in Berlin, Hamburg und Oldenburg adaptiert und im Rahmen von Maßnahmen und Projekten gegen Diskriminierung eingesetzt.

Der Anti-Bias-Ansatz ist weniger als festgelegter Methodenkanon zu verstehen, sondern vielmehr als eine innere Haltung, die in einem lebenslangen Prozess fortentwickelt wird. Sie ist durch das Bestreben gekennzeichnet, Dominanz- und Diskriminierungsmechanismen auf zwischenmenschlicher, institutioneller und kultureller/gesellschaftlicher Ebene zu analysieren und ihnen entgegenzutreten. In Anti-Bias-Seminaren wird versucht, den Teilnehmenden eine Auseinandersetzung sowohl mit den eigenen als auch mit den Diskriminierungserfahrungen anderer zu ermöglichen und die eigene Verstrickung in institutionalisierte Ideologien und die daraus erwachsenden Diskriminierungsmechanismen zu erkennen, um gegen sie angehen zu können.

Sechs Grundannahmen des Anti-Bias-Ansatzes Anti-Bias-Arbeit ...

1. ... spricht alle Menschen an

Der Anti-Bias-Ansatz richtet sich an alle Menschen, da davon ausgegangen wird, dass jeder Mensch schon einmal diskriminiert hat und auch diskriminiert wurde. Zudem sind Ideologien, auf denen Vorurteile und Diskriminierungen basieren, in der Gesellschaft institutionalisiert. Folglich sind alle Menschen, wenn auch in unterschiedlichem Maße, von diesen durch Hierarchisierungen geprägten Verhältnissen betroffen:

Sie handeln in ihnen und ziehen (un-)gewollt Nutzen oder Nachteile aus diesen Strukturen.

Damit im Zusammenhang steht auch die Annahme des Anti-Bias-Ansatzes, dass alle Menschen Vorurteile haben. Einerseits fungieren diese als Stärkung der Orientierungs- und Handlungsfähigkeit, indem sie Komplexität reduzieren. Andererseits dienen sie der Herstellung einer klaren Zugehörigkeit (durch die Abgrenzung von „Anderen“), dem Erhalt eines positiven Selbstbildes (durch die Abwertung „Anderer“) sowie der Legitimation von Herrschaft und Unterdrückung (Teilhabe an der Macht auf Kosten „Anderer“).

Mit der Anti-Bias-Arbeit verbindet sich die Aufforderung an alle Menschen, ihre individuelle Verstrickung in die bestehenden Verhältnisse zu reflektieren und Verantwortung für und durch das eigene Handeln in allen Lebensbereichen (Freizeit, Familie, Beruf) in konkreten Situationen wie auch auf der institutionellen Ebene zu übernehmen. Da alle Menschen gleichermaßen als „Verstrickte“ angesprochen werden, ist es möglich, einer Stigmatisierung Einzelner als „Täter_in“ bzw. „Opfer“ vorzubeugen.

2. ... bezieht alle Ebenen von Diskriminierung ein

Um der Komplexität der Realität gerecht zu werden, bezieht der Anti-Bias-Ansatz sowohl subjektive Einstellungen und individuelle Verhaltensweisen wie auch gesellschaftliche und globale Strukturen sowie deren

Interdependenzen untereinander in die Analyse von Diskriminierung und ihre Mechanismen ein. Der Anti-Bias-Ansatz unterscheidet zu diesem Zweck die folgenden Ebenen von Diskriminierung:

a) *zwischenmenschliche Ebene*

Diese Ebene umfasst den Bereich der Diskriminierungspraxen gegenüber anderen Menschen oder Gruppen im Rahmen von Interaktions- und Kommunikationsprozessen.

b) *institutionelle Ebene*

Diese Ebene umfasst den Bereich der institutionellen Diskriminierung und bezieht sich auf jegliche Gesetze und Strukturen, die durch eine soziale, rechtliche, politische und/oder ökonomische Macht gekennzeichnet sind.

c) *kulturelle/gesellschaftliche Ebene*

Diese Ebene umfasst jegliche ungeschriebenen Gesetze, Normen, Werte, Ideale sowie Diskurse, die von der dominanten Mehrheit als selbstverständlich anerkannt und bewusst oder unbewusst reproduziert werden. Diskriminierung kann sich auch auf mehrere dieser Ebenen gleichzeitig erstrecken. Durch die analytische Trennung der Ebenen ist es jedoch möglich, adäquate Ansatzpunkte für ein Handeln gegen Diskriminierung zu entwickeln.

3. ... *bezieht alle Formen von Diskriminierung ein*

In der Gesellschaft gibt es Ideologien von Überlegenheit und Unterlegenheit. Diese werden auf zwischenmenschlicher, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene (re-)produziert. Sie entfalten ihre Wirkung über verschiedene Diskriminierungsformen (z.B. Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Heterosexismus etc.) und dienen so der Erzeugung oder Erhaltung bestimmter Machtverhältnisse.

Anti-Bias wendet sich gegen jegliche dieser Formen von Diskriminierung. Die Differenzierungskategorien (z.B. Geschlecht, Nationalität etc.), entlang derer Diskriminierung verläuft, werden als *soziale Konstruktionen*⁰² verstanden, die gravierende Auswirkungen in der (gesellschaftlichen) Realität haben. In Anti-Bias-Seminaren werden die Diskriminierungen entlang gesellschaftlich vorherrschender Differenzlinien (zum Modell der Differenzlinien vgl. Lutz/Leiprecht 2005, 120) als erlernte und verinnerlichte Konstruktionen offen gelegt, um den Weg zur Dekonstruktion von Macht- und Herrschaftsverhältnissen zu ebnen. Zudem ist es unerlässlich, die Auswirkungen der genannten Konstruktionen in Form von Privilegierungen, Marginalisierungen, Stigmatisierungen und Diskriminierungen zu thematisieren, da diese für die betroffenen Menschen und Gruppen besonders spürbar sind.

Hinsichtlich der subjektiv empfundenen Schwere einer Diskriminierung nimmt der Anti-Bias-Ansatz grundsätzlich keine Bewertung vor. Über die Thematisierung des gesellschaftlichen und historischen Kontextes wird aber durchaus die unterschiedlich starke Institutionalisierung der Diskriminierungsformen herausgearbeitet. In Verbindung mit den erfahrungsbezogenen Übungen können individuelle Diskriminierungserfahrungen mit den strukturell verfestigten Diskriminierungsstrukturen in einen begreifbaren Zusammenhang gebracht und so die jeweiligen Verstrickungen verschiedener Diskriminierungsformen und -ebenen verdeutlicht werden.

4. ... *sieht Diskriminierung im Zusammenhang mit ‚Bias‘ und Macht*

Im erfahrungsorientierten Diskriminierungsmodell des Anti-Bias-Ansatzes wird Diskriminierung folgendermaßen skizziert: Wenn ein gesellschaftlich-ideologischer oder persönlicher ‚Bias‘ mit Macht verbunden ist, kann dies zu Diskriminierung führen. Mit dem Begriff ‚Bias‘ werden Voreingenommenheiten, Vorurteile, Stereotype sowie Normen und Werte beschrieben, die zwischen dem ‚Eigenen‘ und dem ‚Anderen‘ differenzieren und diese (vermeintlichen oder tatsächlichen) Unterschiede bewerten. Auch hier ist wieder der Bereich sozialer Konstruktion angesprochen, die sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf zwischenmenschlicher und institutioneller Ebene zu Diskriminierung führen kann.

Um einen Bias in individuelle oder gesellschaftliche Praxen umzusetzen (und damit wirksam zu machen), bedarf es einer (Durchsetzungs-)Macht. Der Begriff der Macht schließt Privilegien, Fähigkeiten und Ressourcen auf individueller und struktureller Ebene ein. Darunter fallen alle Formen politischer, sozialer, rechtlicher oder ökonomischer Macht, die sich auch in Form von Definitionsmacht ausdrücken kann.

Wichtig ist im Zusammenhang mit diesem Diskriminierungsmodell, dass differenzierende soziale Konstruktionen in Verbindung mit Macht zu Diskriminierung führen können, aber nicht zwangsläufig führen müssen. Dementsprechend kann ein Ziel des Anti-Bias-Ansatzes auch folgendermaßen formuliert werden: Es wird angestrebt zu verhindern, dass ein bestimmter Bias einer Person in Verbindung mit ihrer Macht zu irgendeiner Form von Diskriminierung führt. Durch einen achtsamen Umgang sowohl mit der eigenen Macht als auch mit dem eigenen Bias kann ein vorurteilsbewusstes und diskriminierungsfreies Handeln möglich werden.

5. ... deckt verinnerlichte Formen von Dominanz und Unterdrückung auf

Ideologien von Über- und Unterlegenheit dienen der Legitimation bestehender Ungleichheitsverhältnisse von Herrschaft und Unterdrückung. Häufig sind diese Ungleichheitsverhältnisse so selbstverständlich geworden, dass die darauf basierenden Denk- und Handlungsmuster nicht mehr auf Herrschaft und Unterdrückung zurückgeführt werden: Bestimmte Formen von Privilegierung und Deprivilegierung werden nicht als solche wahrgenommen, sondern als ‚natürlich‘ angesehen. Dies geschieht sowohl auf der Seite der Dominanz wie auch auf der Seite der Unterdrückung, und beide Positionen sind auf diese Weise an der (Re-)Produktion von Ungleichheitsverhältnissen beteiligt.

Der Anti-Bias-Ansatz zielt darauf, diese verinnerlichten Formen von Dominanz und Unterdrückung aufzudecken und kritisch zu hinterfragen. Dabei setzt die Auseinandersetzung bei den je eigenen verinnerlichteten Formen von Dominanz und Unterdrückung an, da es für Veränderungen solcher verfestigter Macht- und Beziehungsstrukturen „zunächst des Bewusstseins über die eigene Beteiligung an der Aufrechterhaltung und deren subjektiver Funktionalität bedarf“ (vgl. Schmidt 2007, 66).

6. ... ebnet den Weg für einen lebenslangen Prozess zu einer vorurteilsbewussten und diskriminierungsfreien Gesellschaft

Die mehrdimensionalen Funktionen von Vorurteilen für den Menschen (vgl. 1 „... spricht alle Menschen an“) verweisen darauf, warum es laut dem Anti-Bias-Ansatz nicht möglich ist, vorurteilsfrei zu werden. Daher geht es zunächst um die Analyse von Vorurteilen hinsichtlich ihrer Ausprägungen, Wirkungen und genannten Funktionalitäten. Erst der achtsame verantwortungsvolle Umgang mit diesen ermöglicht einen vorurteilsbewussten und diskriminierungsfreien Umgang der Menschen.

Darüber hinaus tritt der Anti-Bias-Ansatz dafür ein, dass sich die Einzelnen in gesellschaftliche Verhältnisse zu Gunsten einer diskriminierungsfreien Gesellschaft einmischen. Neben der kritischen Selbstreflexion und der Entwicklung alternativer, nicht-diskriminierender Denk- und Handlungsmuster des Individuums ist deshalb das weitergehende Ziel des Anti-Bias-Ansatzes die Transformation globaler und gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse in Richtung einer diskriminierungsfreien Gesellschaft.

⁰¹Kritik am Begriff ‚bias‘ bezieht sich auf die Assoziation und Übersetzung von ‚bias‘ als ‚Einstellung‘, ‚Haltung‘ oder ‚Voreingenommenheit‘, mit der eine Reduktion von Unterdrückung und Diskriminierung auf die persönliche Ebene der Haltungen und Einstellungen einhergeht. Im Deutschen vermag nur die Übersetzung mit ‚Schieflage‘ gesellschaftliche bzw. globale Ungleichverteilungen zu fassen. Südafrikanische Anti-Bias-Trainer_innen weisen darauf hin, dass Derman-Sparks selbst aufgrund dieser begrifflichen Grenzen auch von ‚anti-oppression‘ spricht (vgl. ELRU 1997, 4).

⁰²Soziale Konstruktionen werden unter Bezugnahme auf Leiprecht und Lutz folgendermaßen verstanden: „Soziale Konstruktionen greifen nachhaltig und wirksam in gesellschaftliche Prozesse und soziale Beziehungen ein, haben strukturelle, institutionelle, rechtliche und politische Folgen und können in Praxisformen und Lebensweisen zu scheinbar materiellen und selbstverständlich erscheinenden Gegebenheiten gerinnen“ (Leiprecht/Lutz 2005, 223).

Literatur:

Derman-Sparks, Louise and the A.B.C. Task Force (1989/1991): Anti-Bias-Curriculum. Tools for empowering young children. Washington.

Early Learning Resource Unit (1997): Shifting paradigms. Lansdowne.

Leiprecht, Rudolf/Lutz, Helma (2005): Intersektionalität im Klassenzimmer: Ethnizität, Klasse, Geschlecht. In: Leiprecht, Rudolf & Kerber, Anne (2005): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach/Ts. S. 218-234.

Schmidt, Bettina (2007): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen – Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit. Bislang unveröffentlichte Diplomarbeit. Oldenburg.