

# Methoden sind nicht alles

Bettina Schmidt

Der Anti-Bias-Ansatz ist nicht als geschütztes Programm politischer Bildungsarbeit zu verstehen, sondern zielt ausdrücklich auf Inklusivität: Anti-Bias-Arbeit soll nicht nur allen Menschen zugänglich sein, sondern auch von allen verwendet werden können. Entscheidend ist allerdings, dass der Anti-Bias-Ansatz auf bestimmten inhaltlichen und methodischen Grundlagen basiert, die in der Anwendung Beachtung finden müssen. Dementsprechend wird beansprucht, dass Inhalt und Form eine Einheit bilden (vgl. Freire 1970/1973, 151). Die Methoden stellen in diesem Zusammenhang das Werkzeug zur Vermittlung von Inhalten dar. In der Arbeit mit Methoden werden neben den expliziten Inhalten kontinuierlich *implizite* Inhalte mittransportiert, die nicht sofort ersichtlich sind. Um gerade auch die Vermittlung impliziter Inhalte mehr ins Blickfeld zu rücken, wird im Folgenden auf einige wesentliche Aspekte in der Anti-Bias-Arbeit hingewiesen: Zunächst werden elementare theoretische und terminologische Grundlagen benannt, bevor auf die Rahmengestaltung von Anti-Bias-Arbeit und den Umgang und Einsatz von Anti-Bias-Methoden selbst eingegangen wird.

## Theoretische und begriffliche Grundlagen

Schon die Herausbildung des Anti-Bias-Ansatzes lässt sich auf die Notwendigkeit zurückführen, Alternativen zu vorhandenen Ansätzen interkultureller Erziehung und Bildung zu schaffen. In den USA sowie in Deutschland entwickelte sich die Anti-Bias-Arbeit in kritischer Abgrenzung zu *dominanzkulturellen Ansätzen*, die auf Assimilation an die jeweilige Mehrheitsgesellschaft zielen, zu *touristischen Konzepten*, die multikulturelle Erziehung auf Lerneinheiten über und einmalige Begegnungen mit, exotischen anderen „Kulturen“ beschränken (vgl. Derman-Sparks 2001, 4) und zu *farbenblinden Herangehensweisen*, die durch die Leugnung von Unterschieden implizieren, dass die Betroffenen selbst das Problem seien, während Diskriminierungen nicht konfrontiert werden (Derman-Sparks 1989, 6f). Aus dieser Kritik an den genannten Ansätzen resultierte eine mehrdimensionale Konzipierung des Anti-Bias-Ansatzes: Nicht nur rassistische, sondern jegliche Differenzlinien, ihre Verschränkungen und sich entlang dieser konstituierende Machtasymmetrien werden auf der zwischenmenschlichen, der institutionellen und der gesellschaftlichen Ebene in den Blick genommen. Die Berücksichtigung der verschiedenen Ebenen unterstreicht die Distanzierung von individualisierenden Ansätzen, die Diskriminierungen einzig als Probleme einer abweichenden Minderheit verstehen und durch Arbeit an den „falschen Einstellungen“ zu verändern suchen, und rückt demgegenüber den Kontext, in dem Diskriminierungen stattfinden, in den Mittelpunkt der Betrachtung.

In Zusammenhang mit dieser notwendigen konzeptionellen und theoretischen Distanzierung von den beschriebenen Ansätzen steht auch der Bedarf, bestimmte Begriffe zu hinterfragen und kritisch zu benutzen. Insbesondere in Anbetracht des antirassistischen geschichtlichen Hintergrundes des Anti-Bias-Ansatzes ist es unerlässlich, die Verwendung des Begriffes „Rasse“ zu explizieren: „Rasse“ wird in der Anti-Bias-Arbeit als soziales und politisches Konstrukt verstanden, anhand dessen in der Gesellschaft<sup>01</sup> Macht und Privilegien verteilt werden (Derman-Sparks 2001, 3). Entscheidend ist, dass der Konstruktion von „Rassen“ jegliche wissenschaftliche Grundlegung fehlt (vgl. Leiprecht 2005, 9f); sie wird allerdings dennoch für die Diskriminierung von Menschen genutzt (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin 2005, 5). In der Anti-Bias-Arbeit wird der „Rasse“-Begriff mit einer dekonstruierenden Intention genutzt (vgl. ELRU 1997, 5): Es geht darum, auf den Zusammenhang von rassistischen Konstruktionsprozessen und der (Re-)Produktion von Machtverhältnissen aufmerksam zu machen. Anknüpfend an den Begriff der „Rasse“ ist es ebenfalls notwendig, den Begriff der „Kultur“ in der Anti-Bias-Arbeit zu bestimmen: Étienne Balibar hat eindrücklich darauf hingewiesen, dass der Begriff der „Kultur“ Gefahr läuft, als Ablösung des „Rasse“-Begriffes missbraucht zu werden. Balibar beschreibt eine „Verlagerung der Problematik“: „Von der Theorie der Rassen [...] wird der Übergang zu einer Theorie der ethnischen Beziehungen innerhalb der Gesellschaft vollzogen, die nicht die rassistische Zugehörigkeit, sondern das rassistische Verhalten zu einem natürlichen Faktor erklärt“ (Balibar 1989, 374). Balibar spricht von einem „Rassismus ohne Rassen [...], dessen vorherrschendes Thema nicht mehr die biologische Vererbung, sondern die Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen ist“ (ebd., 373). Dabei übernimmt der Begriff der „Kultur“

vom „Rasse“-Begriff die „latente Gegenwart des Themas Hierarchie“ (ebd., 377), indem die Unterschiede zwischen „Kulturen“ festgeschrieben und hierarchisch bewertet werden (vgl. DGB-Bildungswerk 2004, 202). Diese Festschreibung von Differenzen zwischen „Kulturen“ geht in einem alltagsdominanten Verständnis meist mit der Homogenisierung innerhalb der „Kulturen“ einher. Die „Kulturen“ ergeben sich, dieser Logik folgend, entlang von nationalstaatlichen Grenzziehungen, die als Determinanten der Menschen – insbesondere der je Anderen – verstanden werden (vgl. Leiprecht 2004, 12). Demgegenüber wird in der Anti-Bias-Arbeit von einem Verständnis von „Kultur“ als sich fortwährend veränderndes Repertoire an Bedeutungsmustern und sich im Prozess befindende besondere Lebensweise ausgegangen (vgl. Leiprecht 2004, 15f). Da „Kulturen“ in vorherrschenden Diskursen dennoch als einheitlich, statisch und widerspruchsfrei konstruiert werden, richtet der Anti-Bias-Ansatz den Fokus auf „Kultur“ als sozial konstruierte Kategorie, entlang derer sich Machtasymmetrien in der Gesellschaft konstituieren.<sup>02</sup>

### Seminarleitung

Die Seminarleitung<sup>03</sup> setzt sich in der Anti-Bias-Arbeit grundsätzlich aus einem Team von zwei Personen zusammen, da die angestoßenen teils sehr intensiven emotionalen Prozesse verantwortungsvoll begleitet werden müssen, was eine einzelne Person im Allgemeinen nicht angemessen leisten kann. Die Seminarleitung wird im Seminarverlauf zwar auch als Teil der Gruppe und als „Lernende\_r“ begriffen, dennoch liegt die Verantwortung für die Organisation der Gruppe, für die Koordination und gelegentlich für die Richtung der Aktion allgemein ausdrücklich in ihren Händen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang aber, dass die Seminarleitung keine Publikumsrolle einnimmt und die Teilnehmenden zu Objekten degradiert, die bei ihren Prozessen beobachtet werden, sondern dass in der gemeinsamen Arbeit die gesellschaftliche Wirklichkeit das Objekt darstellt, das verändert werden soll (ebd., 154).

Die *Zusammensetzung* des Teams ist deshalb so zentral, da sie den Teilnehmenden vermittelt, inwiefern die grundlegenden Ansprüche an Inklusivität und die Berücksichtigung verschiedener Differenzlinien nicht nur inhaltlich, sondern auch durch die äußere Form vertreten werden. Daher ist es für Anti-Bias-Seminare wünschenswert, schon in der Zusammensetzung des Teams möglichst mehrere Differenzlinien abzudecken. Hinsichtlich der Seminarleitung ist darüber hinaus zu beachten, dass sie gewollt oder nicht gewollt eine Vorbildfunktion für die Teilnehmenden erfüllt.

Im Bewusstsein dieser Position sollte sie sich insbesondere dafür verantwortlich fühlen, die oft vernachlässigten Perspektiven der jeweiligen Minderheiten in die Diskussionen zu bringen und Diskriminierungen innerhalb des Seminars direkt zu konfrontieren (vgl. Rosenstreich 2006, 227f). Es ist wichtig, dass die Seminarleitung nicht nur durch die Übungen Anti-Bias-Inhalte vermittelt, sondern in ihrer ganzen Haltung den Anti-Bias-Ansatz transportiert. Dabei ist den Teilnehmenden wie dem Team gegenüber eine wertschätzende, Raumgebende Haltung zentral, wohingegen ein direkter Leitungsstil, Beschuldigungen und Anklagen vermieden werden sollen. Dabei sollte sich die Seminarleitung allerdings keinesfalls zu einem „fehlerfreien“ Verhalten oder einem Höchstmaß an moralischer und politischer Korrektheit genötigt fühlen, sondern sich vielmehr erlauben, den *eigenen Anti-Bias-Prozess* mit den verschiedenen Schwierigkeiten, Schwächen oder Fehlern ebenso wie mit den Erkenntnissen, Fortschritten und Höhepunkten *sichtbar zu machen und zu kommunizieren*.

### Rahmengestaltung

Anti-Bias-Arbeit lebt von den *Prozessen in der Gruppe*. Allerdings ergibt sich eine *vertrauensvolle Atmosphäre*, in der ein intensiver Austausch möglich wird, nicht von selbst, sondern hängt stark von der Rahmengestaltung durch die Seminarleitung ab.

Für eine *wertschätzende Atmosphäre*, die dazu einlädt, auch sehr persönliche Erfahrungen mit der (Klein-)Gruppe zu teilen, ist zunächst die Vereinbarung elementar, dass keine Berichte einzelner Personen im Seminar nach außen weitergegeben werden oder über einzelne Personen berichtet wird. Darüber hinaus sollten jegliche Zusammenhänge von *Beschuldigung und Bewertung* außen vor gelassen werden. So ist es z.B. sinnvoll, Seminare mit Schulklassen nicht im Schulgebäude, sondern in anderen, nicht von schulischen Bewertungen „besetzten“ Räumlichkeiten durchzuführen. Darüber hinaus sollte das Thema „*Bewertungen*“

thematisiert und darauf hingewiesen werden, dass es im Rahmen des Seminars kein „richtig“ oder „falsch“ im schulischen Sinne gibt, sondern Rechtschreibung egal ist, jegliche Fragen willkommen sind und alle Teilnehmenden selbst entscheiden, ob und wann sie sich wie einbringen. Alle sollten eingeladen werden, ihre Meinungen und Positionen auf ihre Weise mit den anderen Anwesenden zu teilen. Dabei kann darauf hingewiesen werden, dass auch inhaltliche Auseinandersetzungen und Kontroversen im Rahmen des Seminars durchaus willkommen sind, weil davon ausgegangen wird, dass alle Teilnehmenden von den verschiedenen Perspektiven lernen und profitieren können.

Das *Teilen von eigenen Erfahrungen* steht somit innerhalb eines Anti-Bias-Seminars im Vordergrund. Für die Seminarleitung stellen *Konflikte* im Seminar zwar eine besondere Herausforderung dar, es ist aber hilfreich zu wissen, dass diese Konflikte als Teil der Anti-Bias-Arbeit zu verstehen sind, aus denen alle Beteiligten etwas lernen können. Wo Widerstände gespürt werden, beginnt oftmals ein Lernprozess. Klar unterscheiden sollte die Seminarleitung zwischen eigenen Stellungnahmen, durch die immer auch eigene Werte vermittelt werden, und auf Ausschluss zielenden Bewertungen, wie sie beispielsweise im System Schule dominieren, oder Bewertungen, die eine Abwertung der Person implizieren. Denn während zweitens zu vermeiden sind, sind gezielte Stellungnahmen der Seminarleitung in konfliktreichen sowie in inhaltlich diffusen Momenten im Seminar unabdingbar, um die klare politische Positionierung des Anti-Bias-Ansatzes gegen Diskriminierung immer wieder zum Ausdruck zu bringen.

Der konkrete Hinweis darauf, dass Anti-Bias-Seminare kein Raum der *Beschuldigung* sind, ist insbesondere in der Auseinandersetzung mit Erfahrungen in der Position der dominanten oder diskriminierenden Person unerlässlich. Denn Schuldgefühle können diese Auseinandersetzung sowohl von vornherein blockieren als auch dazu führen, die Selbstreflexion zu lähmen statt ermutigende Gefühle zu hinterlassen. Auf diese Tendenzen von Schuldgefühlen sollte deutlich verwiesen werden. Darüber hinaus sollte die Auseinandersetzung mit der je eigenen Position der Diskriminierenden ausdrücklich vor dem Hintergrund der dem Anti-Bias-Ansatz zu Grunde liegenden Annahme initiiert werden, dass alle Menschen Erfahrungen sowohl in der diskriminierenden wie auch in der diskriminierten Position gemacht haben.

Für die Rahmengestaltung eines Seminars sind darüber hinaus viele Einzelheiten mit zu bedenken. Hinsichtlich dieser Aspekte können an dieser Stelle aber nur Empfehlungen ausgesprochen werden, die konkrete Ausgestaltung muss sich authentisch entlang der spezifischen Neigungen und Grundsätze der Seminarleitung vollziehen. Es geht dabei um Aspekte wie die Möglichkeit, den Teilnehmenden von vornherein ein gegenseitiges Duzen anzubieten, oder die Gestaltung des Raumes in einer Weise, dass sie dazu einlädt, sich gegebenenfalls zurückzuziehen. Auch die Auswahl von Musik, das Aushängen von thematischen Plakaten, anregende Büchertische sowie Blumen oder Kerzen können als Anregungen genannt werden, müssen aber von der Seminarleitung selbst auch als angenehm empfunden werden.

### *Umgang mit den Methoden selbst*

Der Anti-Bias-Ansatz verfügt nicht über einen festgelegten Kanon von Methoden, sondern ist auch in dieser Hinsicht inklusiv: neben den Methoden, die aus der Anti-Bias-Arbeit in Südafrika und in den USA bekannt sind, wird in Deutschland mit Methoden gearbeitet, die für die Auseinandersetzung mit spezifischen Inhalten des Anti-Bias-Ansatzes übereinstimmen und in ihrer Didaktik auch den theoretischen Grundlagen des Ansatzes entsprechen.

Viele dieser Übungen sind in einem Dreischritt aufgebaut: ausgehend von (1) der Selbstreflexion eigener Erfahrungen, Hintergründe und Gefühle, wird (2) der Austausch mit anderen angeregt, der wiederum als Grundlage für (3) die Entwicklung von Handlungsalternativen verstanden wird. Dieser Dreischritt in den Methoden selbst entspricht auch den drei Schritten im Prozess der Veränderung hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft, wie sie von Valerie Batts für die Anti-Bias-Arbeit generell benannt werden (vgl. Batts 2005, 22f). Die konkrete inhaltliche Schwerpunktsetzung im Rahmen dieser Abfolge, z.B. die explizite Fokussierung einer Differenzlinie in ihrer Verstrickung mit anderen Machtasymmetrien, kann auch *innerhalb* vieler Methoden des Anti-Bias-Ansatzes variiert werden und sollte möglichst nah an den Interessen, Themen und Lebenswelten der Teilnehmenden liegen. D.h., viele Methoden bieten eher Auswahlmöglichkeiten, während

die inhaltliche Ausgestaltung sich an den Bedürfnissen der Teilnehmenden orientiert.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist einerseits das *dialogische Lernen*<sup>04</sup> grundlegend, da nur so ein Austausch über Inhalte mit den Teilnehmenden, gegebenenfalls schon vor Beginn des Seminars, erreicht werden kann (vgl. Freire 1970/1973, 79). Andererseits geht mit diesem Anspruch die Herausforderung für die Seminarleitung einher, *prozessorientiert und flexibel* zu arbeiten und auf konkrete aktuelle Störungen und Bedürfnisse ebenso wie auf geäußerte Interessenschwerpunkte einzugehen. Dementsprechend sollten die im Rahmen dieser CD-ROM vorgestellten Methoden mit den konkreten Zeitangaben sowie den vorformulierten Auswertungsfragen als *Anregungen* verstanden werden, die aber für den jeweiligen Kontext hinterfragt und angepasst werden müssen.

Die Methoden in der Anti-Bias-Arbeit sind durch ein Wechselspiel von *affektiven und kognitiven* Lerngelegenheiten gekennzeichnet, weil es immer wieder darum geht, die persönliche emotionale Auseinandersetzung mit der kritischen Analyse gesellschaftlicher Macht- und Unterdrückungsverhältnisse in Zusammenhang zu bringen. Gerade diese Verbindung macht den Einsatz von Methoden der Anti-Bias-Arbeit aus und sollte als Intention und Zielsetzung auch für die Teilnehmenden transparent gemacht werden.

Inwieweit letztendlich die methodischen Angebote der Seminarleitung angenommen und genutzt werden, liegt in dem Verantwortungsbereich der Teilnehmenden. In der Anti-Bias-Arbeit ist es entscheidend, die Teilnehmenden immer wieder auf ihre *eigene Verantwortung* für das, was im Seminar passiert und das, was dort nicht passiert, aufmerksam zu machen. Da Anti-Bias-Seminare von dem Teilen von Erfahrungen leben, vollzieht sich optimalerweise ein Wechselspiel zwischen „Einbringen“ und „Erhalten“. Diese Eigenverantwortung umfasst sowohl die Aufforderung an die Teilnehmenden, ihre Bedürfnisse nach Pausen ebenso einzubringen wie ihre inhaltlichen Fragen, als auch den Umgang mit den eigenen Grenzen: In der Anti-Bias-Arbeit stehen die Teilnehmenden vor der Herausforderung, immer wieder neu zu entscheiden, wie weit sie sich einbringen und öffnen wollen bzw. können. Die Rolle der Seminarleitung besteht darin, Räume zu eröffnen, auf die möglichen Chancen der auch schmerzhaften Auseinandersetzung ebenso wie auf die Achtsamkeit gegenüber eigener und anderer Grenzen hinzuweisen und die Teilnehmenden letztendlich bei *ihren* Entscheidungen unterstützend zu begleiten.

### Fazit

Es wird deutlich, dass die Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz über den einfachen Einsatz von Übungen hinausgeht. Um die Inhalte angemessen vermitteln zu können, bedarf es neben geeigneten Methoden vieler weiterer Aspekte, die zu berücksichtigen sind. Dabei ist stets das politische Ziel des Ansatzes im Blick zu behalten: Zwar geht die Anti-Bias-Arbeit nicht davon aus, dass pädagogische Arbeit politische Bewegungen ersetzen könnte, aber der Anti-Bias-Ansatz zielt ausdrücklich auf eine Transformation hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft.

Demnach bedeutet Anti-Bias-Arbeit immer auch eine klare politische Positionierung, die den Abbau von Machtasymmetrien und Diskriminierungen auf allen Ebenen in der Gesellschaft einfordert.

<sup>01</sup>Der Begriff der Gesellschaft bzw. der gesellschaftlichen Verhältnisse/Ebenen/Veränderung etc. wird hier ausdrücklich nicht auf durch nationalstaatliche Grenzen definierte Zusammenschlüsse von Menschen reduziert, sondern berücksichtigt auch globale Zusammenhänge. In den Methoden und Arbeitsblättern wird zur Hervorhebung dessen teils explizit auch der globale Zusammenhang mit benannt.

<sup>02</sup>In Bezug auf den Begriff ‚Kultur‘ wird hier eine deutliche Abgrenzung vom „Kultur“-Begriff des südafrikanischen Handbuchs „Shifting Paradigms“ (1997) vorgenommen, da Kulturen hier festgeschrieben und polarisierend gegenübergestellt werden und auch die Verwendung des Begriffes bei Derman-Sparks, die den Begriff der ‚Kultur‘ mit Sprache und Weltanschauung von Kollektiven in Verbindung bringt (Derman-Sparks 2001, 4), fordert zu einer deutlichen Distanzierung heraus (vgl. Schmidt 2007, 14ff).

<sup>03</sup>Die begleitenden Personen werden als Seminarleitung bezeichnet, da für den englischen Begriff „facilitator“, der dem Selbstverständnis der Anti-Bias-Aktiven mehr entspricht, noch keine geeignete Übersetzung gefunden wurde.

<sup>04</sup>Freire bezeichnet den Dialog als notwendigen und kontinuierlichen Aspekt der Befreiung von Unterdrückungsverhältnissen, der die Grundlage jeder Kooperation darstellt (vgl. Freire 1970/1973, 117 und 143).

### Literatur:

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (2005): Stellungnahme des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien. [http://www.aric.de/themen/antidiskriminierungsgesetz/adnb29\\_6\\_05](http://www.aric.de/themen/antidiskriminierungsgesetz/adnb29_6_05) (Stand Mai 2007).

Balibar, Étienne (1989). Gibt es einen neuen Rassismus? In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften. 31. Jg. Heft 3. Hamburg Mai/Juni 1989. 369-381.

Batts, Valerie (2005): Is Reconciliation Possible? Lessons From Combating "Modern Racism". [www.visions-inc.org/Is%20Reconciliation%20Possible.pdf](http://www.visions-inc.org/Is%20Reconciliation%20Possible.pdf) (Stand Mai 2007).

- Derman-Sparks, Louise (2001): Anti-Bias-Arbeit mit kleinen Kindern in den USA. Vortrag bei der Fachtagung „Kleine Kinder – keine Vorurteile?“ des Projektes Kinderwelten 03/01. Berlin.
- Derman-Sparks, Louise and the A.B.C. Task Force (1989/1991): Anti-Bias-Curriculum. Tools for empowering young children. Washington.
- DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Hg.) (2004). Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt.
- Early Learning Resource Unit/ELRU (1997): Shifting paradigmes, Lansdowne.
- Freire, Paulo (1970/1973): Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Hamburg.
- Leiprecht, Rudolf (2004): Kultur – Was ist das eigentlich? Arbeitspapiere des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM), Heft 7. Oldenburg.
- Leiprecht, Rudolf (2005): Rassismen (nicht nur) bei Jugendlichen. Beiträge zu Rassismusforschung und Rassismusprävention. Arbeitspapiere des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM), Heft 9. Oldenburg.
- Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops. In: Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hg.) (2006): Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt a.M./London. 195-231