



Informationen zum Anti-Bias-Ansatz

Das englische Wort „Bias“ bedeutet übersetzt „Voreingenommenheit“ oder auch „Einseitigkeit“. Anti-Bias zielt darauf, strukturelle Schieflagen sichtbar zu machen und Diskriminierungen abzubauen. Diskriminierungen sind Menschenrechtsverletzungen. Kinder, Jugendliche, ihre Eltern ebenso wie Mitarbeitende in Kitas, Schulen oder Bildungsträgern haben einen Anspruch und ein Recht auf Unversehrtheit. Daher sind Institutionen verpflichtet, sich im Umgang mit Diskriminierung zu professionalisieren.

Der Ansatz beschäftigt sich mit verschiedenen Formen von Einseitigkeiten, mit **Diskriminierungen** auf Grund von Herkunft, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität, Bildungsstand, sozio-ökonomischer Status, Alter usw. Dabei geht es um die Betrachtung der gesellschaftlichen **Bewertung dieser Unterschiede** und beinhaltet die Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung.

In einem Prozess, der an den eigenen Erfahrungen der Teilnehmenden ansetzt, erfolgt eine **Sensibilisierung** für verinnerlichte dominante Wissensbestände (Vorurteile) und verschiedene Formen von alltäglicher Diskriminierung. Die Erkenntnis des eigenen Mitspielens in diskriminierenden Strukturen ist ein wichtiger und oft schwieriger Punkt. Mir einzugestehen, dass ich Teil von Ungerechtigkeiten bin, die ich doch ablehne und hinzusehen, wie ich sie stabilisiere, ist ein notwendiger Schritt, um **alternative Betrachtungs- und Handlungsweisen zu entwickeln**: Wie gestalten wir Praktiken so um, dass **diskriminierungskritisches, vorurteilsbewusstes Verhalten** unser Miteinander prägt?

Zum Hintergrund von Anti-Bias

In Südafrika haben Pädagog*innen (s.a. ELRU= Early Learning Ressource Unit) nach Ende der Apartheid Wege gesucht, auch die „Apartheid in den Köpfen“ zu überwinden. Sie entwickelten – auf der Basis der US-amerikanischen Anti-Bias-Praxis für Kleinkinder (s.a. Louise Derman-Sparks) – Lerneinheiten für Kinder und Jugendliche und bilde(te)n erwachsene Multiplikator*innen aus. In Deutschland trug und trägt das Projekt Kinderwelten im Kita-Bereich entscheidend zur Ausweitung der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung bei. Im Rahmen des Projektes „Vom Süden lernen“ (INKOTA-netzwerk e.V.) fand der Ansatz in enger Zusammenarbeit mit südafrikanischen Trainer*innen den Weg in den deutschen Bildungsbereich und in die erwachsenenpädagogische Weiterbildung. In verschiedenen Projekten wurde der Ansatz speziell für Schulen erprobt und weiterentwickelt. Dazu zählt das Modellprojekt „Starke Kinder machen Schule“ (2007-2010) sowie das Projekt „Inklusive Schulentwicklung in der Grundschule“ (2012-2014).

Methoden und Ziele

Bei der Arbeit mit dem Anti-Bias Ansatz geht es darum, ein **aktives Bewusstsein in Gruppen** zu schaffen, so dass **ausgehend von Gemeinsamkeiten Unterschiede** wahrgenommen und anerkannt werden können und die Individuen sich mit ihren Erfahrungen wertgeschätzt fühlen. Mit verschiedenen, **erfahrungsorientierten Methoden** werden Rassismus, Sexismus und andere Formen von Unterdrückung im Alltag, in Familie, Beruf und in Institutionen sichtbar und thematisierbar gemacht.

Dem Ansatz liegt ein **Lernverständnis** zugrunde, das bei den Erfahrungen der Teilnehmenden mit Diskriminierung ansetzt und zum Lernen mit- und voneinander einlädt. Ein Anti-Bias Seminar ist als Einstieg in eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung im Alltag zu verstehen und soll unterstützen, vorurteilsbewusstes Verhalten zu entwickeln. **Ziel** ist es, mit Veränderung zu beginnen, **ungerechte Strukturen zu benennen** und sich **gegen diskriminierende Verhaltensweisen** einsetzen zu können: Wo können wir uns einmischen und Veränderungen bewirken? Wo können wir in unseren Einflussbereichen mehr **Verantwortung** übernehmen und die Art der eigenen Machtausübung hinterfragen?



Anti-Bias Arbeit im Bildungskontext

Institutionen wie Kita, Schule und andere Bildungsträger sind von **unterschiedlichen Machtverhältnissen** geprägt. Als Teil der Gesellschaft spiegeln sie gesellschaftliche Dominanzverhältnisse wider. Dies wirkt sich konkret auf die **Praxis** aus: auf Regeln und Abläufe, darauf was in Materialien als Normalität vorausgesetzt wird, an welchen Wissensbeständen sich orientiert wird und welche außen vor bleiben. Am Miteinander der verschiedenen Personengruppen, an der Art wie Entscheidungsprozesse ablaufen, der Konfliktkultur, der Gewinnung von Personal, der Gestaltung von Räumen und vielem mehr lässt sich erkennen, wie Institutionen mit dieser Verantwortung umgehen.

Bildungserfolg ist in Deutschland immer noch stark von **gesellschaftlichen Privilegien** abhängig. Anti-Bias setzt da an, wo **Bildungsgerechtigkeit** mit gesellschaftlichen Zuschreibungen an Schüler*innen und ihre Familien einhergeht. Anti-Bias nimmt in den Blick, wer selbstverständlich vorkommt – und wer nicht, wissend um die engen Zusammenhänge zwischen Leistung, Zugehörigkeit und Teilhabe. Anti-Bias reflektiert die Bedeutung von diskriminierenden Zuschreibungen, die zu legitimieren versuchen, dass unsere Bildungsinstitutionen so ungerechte Verhältnisse reproduzieren. Anti-Bias fördert einen **verantwortungsvollen Umgang mit Diskriminierungsfällen**.

Folgende Themen können Teil einer längerfristigen Anti-Bias-Arbeit sein:

- Wie kann ein **Leitbild bzw. Selbstverständnis** Orientierung geben, damit Diversität geachtet und Diskriminierung vermieden und abgebaut wird?
- Wie kann die Rolle und das Handeln von **Leitungskräften** diskriminierungskritische Ansätze unterstützen und/oder anregen und dazu beitragen, dass diese auf Teamprozesse übertragen werden?
- Wie können bei der **Entwicklung von Ideen und Projekten** bewusst unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt werden, um bei der Umsetzung Einseitigkeiten und bestimmte Normvorstellungen zu vermeiden?
- Wie sieht eine Praxis der **vorurteilsbewussten Personalentwicklung** aus, die sich in Teamtreffen und Fortbildungen widerspiegelt? Welche Perspektiven sind vorhanden, welche werden gehört?
- Welche **Lebensrealitäten** finden sich **im Team** wider? Und wie wird mit ihnen umgegangen? Haben alle ihren Platz? Wird mit ihnen respektvoll umgegangen?
- Wie können **unterschiedliche Lebensrealitäten** bei Kindern, Jugendlichen und ihren Familien als gleichwertig wahrgenommen und anerkannt werden?
- Wie sind **Materialien** gestaltet: reproduzieren sie Stereotype z.B. in Bezug auf Gender oder Menschen, die in unterschiedlichen Familienformen leben?
- Wie sind die **Räume** gestaltet: Gibt es Spuren der Kinder, Jugendlichen und ihrer Familien? Wer ist repräsentiert, wer nicht? Welche Sprachen erfahren Wertschätzung, welche nicht? Sind die Räume so gestaltet, dass sie für alle zugänglich sind und alle teilhaben können?
- Werden alle gleichberechtigt an **Entscheidungen**, die sie betreffen, beteiligt? Wessen Perspektiven werden gehört? Welche werden zu Entscheidungsgrundlagen?
- Welche Bedeutungen haben Machtverhältnisse? Welche werden wahrgenommen? Wie kann ein verantwortungsvoller Umgang mit **Macht im Sinne von Einflussnahme und Veränderungsmöglichkeiten** gelingen?
- Welche **Vereinbarungen** gibt es, wenn es zu **Diskriminierungen** zwischen Personengruppen und auch auf struktureller Ebene kommt? Wer analysiert und entwickelt Strategien im Umgang mit Diskriminierung im Sinne von Menschenrechtsverletzungen?

Anti-Bias-Arbeit ist kein „zusätzliches Projekt“ – sie kann innerhalb der alltäglichen Arbeit ein Instrument sein, diskriminierungskritische Verhaltens- und Umgangsformen zu entwickeln und es **ermöglichen, über Diskriminierung zu sprechen, diskriminierungssensible Kompetenzen** zu entwickeln und einen **professionellen Umgang mit Diskriminierung** zum Ziel zu haben.



LITERATUR UND PRAXISHANDREICHUNGEN

Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz. anti-bias-netz (Hrsg.), Lambertus Verlag, Freiburg 2016

Anti-Bias – ein Ansatz zur Unterstützung vorurteilsbewusster Veränderungsprozesse in Schule. anti-bias-netz http://www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_antibias.pdf

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Ein Handlungsansatz der RAA Berlin, 2017
<http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>

Vielfalt intersektional verstehen: Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. I-Päd, 2018 <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf>

Diskriminierungen in sozialen Einrichtungen paritätisch entgegentreten! InSchwung – die Beteiligungsagentur, 2017
<https://www.der-paritaetische.de/fachinfos/was-tun-gegen-diskriminierung-in-sozialen-einrichtungen-8211-neue-paritaetische-arbeitshilfe/>

Vielfaltscheck Diakonie und Kirchen: Projektbericht und Ergebnisse. Diakonie Deutschland, 2019
<https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2019/10/web-pdf-gesamtbericht-vielfaltscheck-102019.pdf>

Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Leitfaden_Diversity_Mainstreaming_fuer_Verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile

Fair in den Job! - Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Fair_in_den_Job.html

Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden: Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Diskriminierung_an_Schulen_erkennen_u_vermeiden.html

Kurzinfo zum anti-bias-netz (Berlin)

Wir sind ein Zusammenschluss von freiberuflichen Fortbildnerinnen und Beraterinnen in der diversitätsbewussten, machtkritischen Bildungsarbeit. Wir zeichnen uns als Team dadurch aus, dass wir unterschiedliche biographische und soziale Hintergründe und eine Vielfalt an beruflichen Erfahrungen mitbringen. Wir sind Menschen mit und ohne Rassismuserfahrung, Schwarz, weiß und People of Colour (PoC).

Unsere Angebote richten sich an Kinder, Jugendliche, Multiplikator*innen, Pädagog*innen, Teams und Organisationen. Wir gestalten passgenaue Formate, um den Bedarfen der verschiedenen Zielgruppen gerecht zu werden. Kooperationspartner*innen sind: Kitas - Schulen - Bildungsstätten - Universitäten - Vereine - Stiftungen - Verwaltungen – Kommunen.

Kontakt: info@anti-bias-netz.org