

DISTANCE LEARNING



Wie Bildung gerechter werden kann

Der Anti-Bias-Ansatz in der Erwachsenenbildung



Dr. Gertrud Wolf

Leiterin der Ev. Arbeitsstelle
Fernstudium im Comenius-Institut
wolf@comenius.de
www.fernstudium-ekd.de



Constanze Schwärzer

Anti-Bias-Trainerin
ZSIMT (Zentrum für soziale Inklusion,
Migration und Teilhabe) Berlin
www.zsimt-berlin.de

Immer wenn man als Pädagogin, Kursleiter, Dozentin oder Coach vor eine Gruppe tritt, hat man einen stillen Begleiter dabei: das Vorurteil. Und was immer man tut, es ist schon da, ehe man etwas gesagt oder getan hat. Vorurteile basieren, wie wir mittlerweile wissen, auf durchaus sinnvollen Mechanismen unseres komplexen Gehirns. Mit Hilfe von sog. impliziten Assoziationen sind wir nämlich in der Lage, Situationen blitzschnell zu erfassen und zu reagieren. Leider schleichen sich dabei allerdings auch solche Beurteilungsmaßstäbe ein, die es uns erschweren, in einer Welt mit unterschiedlichen Menschen und pluralen Lebensformen friedlich zusammenzuleben. Vorurteile wirken sehr subtil, arbeiten quasi im Geheimen und beeinflussen unsere Wahrnehmungen häufig, ohne dass wir es merken, ja sogar gegen unsere expliziten Überzeugungen. Gute Bildungsarbeit kann deshalb nur leisten, wer seinen Vorurteilen auf die Schliche kommt und sie dort abbaut, wo sie Begegnungen verhindern statt fördern. Wir ergänzen deshalb unseren Grundkurs Erwachsenenbildung mit einem Themenheft zu Anti-Bias; in der ersten Präsenzphase haben wir unser neues Studienmaterial schon einmal auf die Probe gestellt.

Vorurteile und implizite Assoziationen

Malcolm Gladwell ist ein Journalist, der sich gern mit kniffligen Themen auseinandersetzt. Seine Bücher haben eine jugendliche Frische, die der fast Fünfzigjährige auch in seinem Erscheinungsbild verkörpert. In seinem Buch über Intuition beschreibt er ein Testverfahren zur Erkennung impliziter Assoziationen (IAT). Mit Hilfe dieses Tests lassen sich auch Vorurteile erkennen. Malcolm Gladwell hat den Rassismus-IAT selber gemacht und herausgefunden, dass er leichte Vorurteile gegen Schwarze besitzt. Gladwell war anschließend

mehr als verwundert, denn er ist selbst schwarz, seine Mutter ist Jamaikanerin. Das Beispiel von Gladwell zeigt, wie subtil Vorurteile wirken, denn Gladwell ist fest davon überzeugt, dass er kein Rassist ist. Ähnlich wie ihm dürfte es vielen Menschen gehen: Obwohl wir eindeutige antirassistische Überzeugungen besitzen und weit davon entfernt sind, Menschen bewusst diskriminieren zu wollen, haben sich gewisse Bewertungsmuster bei uns eingeschlichen.

Das kommt daher, dass die konkreten Inhalte der impliziten Assoziationen sozial erlernt sind, d. h. dass wir sie in unserer Sozialisation lernen, durch Eltern und Kinderbücher, aber auch, indem wir uns unsere Umwelt und z. B. die Gesellschaftsstrukturen erklären. Sie bilden dann die erste Interpretationsfolie für unsere Wahrnehmungen und somit für unsere Vorurteile. Unreflektierte Vorurteilsbildungen können jedoch fatale Folgen haben, wie der Fall des aus dem westafrikanischen Guinea in die USA eingewanderten Amadou Diallo zeigt. Diallo wurde in den frühen Morgenstunden des 4. Februar 1999 in New York von 19 Polizeikugeln niedergestreckt, obwohl er völlig unbewaffnet war und keinerlei kriminelle Absichten hatte. Die vier Polizisten hatten ihn allein aufgrund seiner Hautfarbe als verdächtig eingestuft, was zu einer Verkettung von Handlungen führte, an deren Ende ein Unschuldiger mit dem Leben bezahlte. Auch in Deutschland kommen immer wieder schwarze Menschen durch die Polizei unter Umständen zu Tode, die ohne eine Erklärung mit rassistischen Vorurteilen schwer verständlich sind. Hier sei nur der Fall von Ndeye Mareame Sarr genannt, einer Frau aus dem Senegal, die 2001 in Aschaffenburg bei dem Versuch, das gemeinsame Kind von einem Umgangstermin beim getrennt lebenden Ehemann abzuholen, von einem Polizisten



Constanze Schwärzer und Dr. Prasad Reddy beim ersten Anti-Bias-Workshop der Evangelischen Arbeitsstelle

erschossen wurde. Dieser rechtfertigte sich damit, Sarr sei ihrem Ehemann und ihm „physisch überlegen“ gewesen – ein verbreitetes Vorurteil gegen schwarze Frauen. Aber auch Pädagoginnen und Pädagogen sind gegen Vorurteile nicht gefeit, wie die sog. Vornamen-Studie belegt, bei der Lehrerinnen und Lehrer bezüglich ihrer möglichen Voreingenommenheit gegenüber bestimmten Schülernamen befragt wurden. Positiv besetzt erschienen dabei die Namen Charlotte, Sophie, Nele, Marie sowie Alexander, Maximilian, Simon, Lukas und Jakob, während Namen wie Chantal, Mandy, Kevin, Justin, Marvin und Maurice als problematisch eingeschätzt wurden. Wie würde es Ihnen gehen, wenn Sie wüssten, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen Ihren Namen problematisch finden, dass ihnen vielleicht die Nackenhaare hochstehen, wenn Sie sich am Telefon melden?

Keiner von uns möchte sich dem Vorwurf ausgesetzt sehen, dass er Vorurteile hat – und doch haben wir alle welche, denn ohne die Fähigkeit, in Form von impliziten Assoziationen schnell abrufbare Muster zu bilden, wären wir gar nicht handlungsfähig. Menschliches Miteinander ist überkomplex; sobald wir einem Menschen begegnen, empfangen wir hunderte von Informationen, die wir blitzschnell verarbeiten müssen. Unsere Kommunikation ist weitaus vielschichtiger als die von Tieren: Schon aufgrund unserer Sprachfähigkeit zerfallen Signale in Körper- und Symbolsprache. Wir können dabei mit unserer Sprache etwas völlig Gegenteiliges ausdrücken, als unser Körper signalisiert, und unsere Gesprächspartner/innen müssen auch solche Informationen noch deuten können. Deshalb bilden wir dauernd innere Theorien, die uns dabei helfen, in Sekundenschnelle Vorhersagen über das Verhalten einer Person zu treffen; implizite Assoziationen helfen uns dabei. Oft bauen unsere impliziten Assoziationen auf Stereotypen auf. Das sind Zuschreibungen bestimmter Eigenschaften aufgrund

eines Merkmals oder einer sozialen Gruppenzugehörigkeit. Zum Problem wird dieser Mechanismus dann, wenn implizite Assoziationen unser Bild von anderen Personen derart prägen, dass wir diese in eine „Schublade“ packen und nicht mehr in ihrer Individualität wahrnehmen, oder wenn wir unsere Handlungen nach Vorurteilen ausrichten und deshalb Menschen benachteiligen, also diskriminieren. Neueren Forschungsergebnissen zufolge führen unbewusste Vorurteile leichter zu diskriminierenden Handlungen als bewusste. Sich die eigenen Vorurteile bewusst zu machen, ist also der erste Schritt zu deren Abbau oder Entschärfung. Wenn wir verstehen, dass Vorurteilsbildungen dauernd passieren, können wir uns auf eine Auseinandersetzung mit diesen leichter einlassen. Die Beschäftigung damit ist dann nicht nur unangenehm, sondern eröffnet vor allem Entwicklungsmöglichkeiten und erweitert das Handlungsspektrum in einer pluralen Gesellschaft.

Anti-Bias

Aus diesem Grund haben wir uns für den Anti-Bias-Ansatz entschieden. Anti-Bias ist ein Ansatz der Bildungsarbeit gegen Vorurteile und Diskriminierung, der verschiedene Diskriminierungsformen einbezieht und sich an alle Menschen in ihren vielfältigen Zugehörigkeiten und Erfahrungen richtet. Anti-Bias geht davon aus, dass jeder Mensch schon einmal Vorurteile sowie Diskriminierung erlebt hat – und sei es als Kind durch Erwachsene –, dass jeder Vorurteile hat und schon einmal andere diskriminiert hat und deshalb Zugang zu beiden Perspektiven finden kann. Anti-Bias wurde Ende der 1980er-Jahre in den USA für kleine Kinder entwickelt und in Südafrika für Erwachsene adaptiert, als nach der Abschaffung des rassistischen Apartheid-Systems die Institutionen z. B. im Bildungs- und sozialen Bereich vor der Herausforderung standen, eine gleichberechtigte und friedliche Zusammenarbeit von schwarzen und weißen Menschen, Männern und Frauen, Menschen mit und ohne Behinderungen etc. zu gestalten. Ende der 1990er-Jahre kam der Anti-Bias-Ansatz aus Südafrika durch das von Dr. Prasad Reddy geleitete Projekt „Vom Süden lernen“ der entwicklungspolitischen Organisation INKOTA-netzwerk e. V. nach Deutschland. Es fiel hier auf fruchtbaren Boden, da angesichts der massiven Zunahme rassistischer Gewalt und der anhaltenden Polarisierung zwischen Ost- und Westdeutschen ein konsequenter Ansatz der Antidiskriminierungspädagogik gefragt war, der mehrere Merkmale einbezieht und die Erfahrungen aller Teilnehmenden ernst nimmt.

Bias lässt sich übersetzen mit Vorurteil, Voreingenommenheit, Einseitigkeit oder Schiefelage. Damit sind verschiedene Ursachen von Diskriminierung angesprochen: einerseits persönliche Meinungen, Vorlieben oder Abneigungen, die oft auch mit gesellschaftlich verbreiteten Stereotypen oder Vorur-

teilen zu tun haben, andererseits die Orientierung an einseitigen Normen, die zu Schiefen führt und all diejenigen benachteiligt, die diesen Normen nicht entsprechen. *Anti-Bias* heißt der Ansatz deshalb, weil er davon ausgeht, dass sich Vorurteile und Diskriminierung nicht einfach durch Aufklärung oder guten Willen beseitigen lassen, sondern dass es aktiver Anstrengungen bedarf, um Vorurteile und Diskriminierung zu erkennen und zu vermeiden oder abzubauen. Dabei kann jede und jeder bei sich selbst anfangen, was nicht heißt, dass es dabei bleiben sollte.

Es gibt Anti-Bias-Übungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Anti-Bias-Methoden für Erwachsene sind erfahrungsorientiert und sprechen sowohl die kognitive als auch die emotionale Ebene an. Es gilt sowohl die Mechanismen von Diskriminierung zu verstehen, um sie durchbrechen zu können, als auch einen Prozess des persönlichen Verlernens dieser Mechanismen anzustoßen. Es geht darum, sich eigene Vorurteile bewusst zu machen, damit wir unser Handeln nicht unbewusst von diesen leiten lassen, und eigene Machtpositionen und Handlungsspielräume – sei es aufgrund der gesellschaftlichen Position oder der beruflichen Rolle – in einer Weise zu nutzen, die nicht zu Diskriminierung führt oder noch besser zu deren Abbau beiträgt. Da wir viele Vorurteile bereits in der Kindheit erlernen und sie uns deshalb oft als selbstverständlich oder gar wahr erscheinen, gilt es dabei auch teils liebgewonnene vermeintliche Gewissheiten aufzugeben. Auch das Sprechen über die eigene gesellschaftliche Machtposition ist meist schwierig: So wird manchen Teilnehmenden klar, dass sie

sich nicht alles in ihrem vergleichsweise guten Leben selbst erarbeitet haben, sondern vieles einer guten Startposition in dieser Gesellschaft verdanken, vielleicht sogar Privilegien genossen haben, also Vorteile, die durch die Benachteiligung anderer ermöglicht wurden. Andere Teilnehmende stehen vor der Herausforderung, sich aus einer gesellschaftlich relativ schwachen und benachteiligten Position heraus dennoch Handlungsspielräume zu erobern. Um diese verunsichernden und teils schmerzhaften Prozesse aufzufangen, ist eine Arbeit an der persönlichen Identität sehr wichtig, mit dem Ziel, eigene Privilegierungs- oder Diskriminierungserfahrungen anzuerkennen, sich aber nicht darüber zu definieren.

Diskriminierung wider Willen

Für unser Anti-Bias-Modul, mit dem wir den Grundkurs Erwachsenenbildung zukünftig erweitern wollen, haben wir Dr. Prasad Reddy für die theoretischen Teile zum Anti-Bias-Ansatz in der Erwachsenenbildung und die Berliner Anti-Bias-Trainerin Constanze Schwärzer gewonnen, die ihren Ansatz bereits in unserem Fernkurs zur Nachhaltigkeit erprobt hat. Beide arbeiten methodisch recht nahe am südafrikanischen Ansatz, indem sie großen Wert auf Erfahrungs- und Handlungsorientierung legen. Gleichzeitig unterfüttern sie das Werkzeug des Anti-Bias-Ansatzes jedoch mit aktuellen theoretischen und empirischen Erkenntnissen. Eine Besonderheit dabei ist es, dass Constanze Schwärzer den Anti-Bias-Ansatz für verschiedene Handlungsfelder des beruflichen und ehrenamtlichen Engagements speziell fundiert und adaptiert hat, z. B.

Ein neuer Anfang

Übung:

Sie werden auf eine bisher unbewohnte Insel geschickt, um dort eine neue Gesellschaft aufzubauen. Sie dürfen 7 Personen mitnehmen. Suchen Sie diese 7 Personen aus dieser Liste aus.

- rumänischer Maurer
- Hausfrau
- türkeistämmiger Bundeswehrsoldat
- alkoholabhängiger Arzt
- Koch, obdachlos
- älterer Landwirt
- islamischer Religionslehrer
- schwangere Schülerin
- blinder Flüchtling
- Agraringenieurin aus Peru
- alleinerziehende Hartz-IV-Empfängerin mit Kind
- Neonazi, Rollstuhlfahrer
- afrodeutsche Bankmanagerin
- homosexueller Erzieher
- protestantische Pfarrerin

Hinweise zur Übung in Gruppen:

Entscheiden Sie sich zunächst alleine für 7 Personen. Einigen Sie sich dann in Kleingruppen oder Paaren auf 7 Personen. Besprechen Sie in der Gruppe, wie die jeweiligen Entscheidungen und die Einigungsprozesse in den Kleingruppen zustande kamen.

Ziele der Übung:

Es geht vor allem darum, die Gründe für unsere Entscheidungen, weshalb wir manche Menschen oder soziale Gruppen bevorzugen und andere ausgrenzen, herauszuarbeiten, z. B. einseitige Information, Erfahrungen, Stereotype, Vorurteile, Werte und Gefühle. In der Liste sind jeweils nur wenige Merkmale der Personen genannt, so dass sie leicht stereotype Assoziationen abrufen.

(Übung adaptiert von Constanze Schwärzer und Karun Dutta nach: 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, S. 125ff.)

für Beratung, soziale Arbeit, Erwachsenenbildung und Justiz. Im Zentrum steht dabei die sog. „Diskriminierung wider Willen“. Dies beschreibt die Arten, wie besonders in pädagogischen und sozialen Berufen oft trotz bester Absichten Machtgefälle verfestigt werden, die zu Diskriminierung führen können – z. B. durch aufgedrängte oder bevormundende Hilfe seitens der Professionellen, aber auch durch übertriebene Distanz und Vermeidung bestimmter Themen. Solche Handlungsweisen wirken oft zusammen mit teils sinnvollen, teils kontraproduktiven Selbstschutz- und Vermeidungsstrategien der von Diskriminierung Betroffenen. Im Anti-Bias-Ansatz werden sie unter „verinnerlichter Dominanz“ und „verinnerlichter Unterdrückung“ zusammengefasst. Ebenso gut kann es sich dabei aber auch um die Auswirkungen struktureller Schief lagen auf der zwischenmenschlichen Ebene handeln. Sie alle führen zu Ungerechtigkeiten in Bildungsprozessen, die durch geeignete Reflexionsmaßnahmen abgebaut oder zumindest verringert werden können.

Vorurteile abbauen via Fernkurs

Ziel des Anti-Bias-Moduls, das aus einem Themenheft und einer Präsenzphase bestehen wird, soll die Kenntnis und Anwendung des Anti-Bias-Ansatzes und einiger seiner zentralen Methoden sein. Die Teilnehmenden sollen dazu befähigt werden, Vorurteile und Diskriminierung in ihrem Leben und in ihrem Einflussbereich zu erkennen, zu reflektieren und erste Schritte zu deren Abbau zu unternehmen. Es geht also um die Anwendung im jeweiligen Arbeitskontext der Teilnehmenden, nicht um eine Weiterbildung zu Anti-Bias-Multiplikatoren und -Multiplikatorinnen, die deutlich mehr Zeit beanspruchen würde.

Das bisher erarbeitete Studienmaterial wurde in einem einführenden Anti-Bias-Workshop für Erwachsene erprobt. Dabei erarbeiteten sich die Teilnehmenden mit den Moderatoren und Moderatorinnen gemeinsam ein erfahrungsgestütztes Verständnis von Diskriminierung, aufbauend auf die Reflexion und den Austausch der Lebenserfahrungen der Teilnehmenden und unterstützt durch wissenschaftliche Erkenntnisse über Diskriminierung, ihre Ursachen und Wirkungen. Auch die theoretischen Modelle wurden dabei interaktiv mit den Teilnehmenden entwickelt, denn diese sollen sich ein Verständnis von Diskriminierung und den Möglichkeiten zu ihrem Abbau erarbeiten, das sie teilen und in ihrem Alltag umsetzen können. Diesen Prozess vollzogen die Teilnehmenden des Seminars mit Constanze Schwärzer in komprimierter Form. Reflexionsübungen, Erfahrungsaustausch, Brainstormings und kurze Inputs zu den Themen Vorurteile, Machtpositionen, Diskriminierung und Sozialisation ermöglichten den Teilnehmenden, ihr Erfahrungswissen zu diesen Themen zu heben und mit den Erfahrungen der anderen und

wissenschaftlichen Erkenntnissen abzugleichen. Auf Wunsch der Teilnehmenden, von denen einige bereits im Bildungsbereich tätig und manche als Anti-Bias-Multiplikatoren und -Multiplikatorinnen ausgebildet waren, wurde außerdem einer kritischen Diskussion über die einzelnen Übungen Raum gegeben. Diese zeigte, dass jede Übung sowohl das Potenzial für große Erkenntnisgewinne als auch spezifische Risiken und Nebenwirkungen hat. In diesem Zusammenhang wurde vor allem über den Umgang mit vorurteilvollen oder beleidigenden Äußerungen in Seminaren gesprochen sowie über mögliche Effekte, die bestimmte Übungen auf Personen mit starken eigenen Diskriminierungserfahrungen haben können. Dabei wurde sehr deutlich, dass Anti-Bias-Arbeit dann am besten funktioniert, wenn sowohl eine vertrauensvolle Atmosphäre als auch eine gewisse Heterogenität im Sinne von Erfahrungsbreite in der Gruppe vorhanden ist. Ein Anti-Bias-Workshop sollte unbedingt von erfahrenen Trainern und Trainerinnen – besser noch: von einem erfahrenen Trainerteam – durchgeführt werden, da alte Diskriminierungserfahrungen auch als traumatische Trigger wirken können und konflikthafte Situationen einen professionellen Umgang erfordern. Klare Regeln helfen, solche Situationen zu verhindern.

Der Weg hin zum vorurteilsbewussten Denken und diskriminierungsfreien Handeln, aber auch das Verarbeiten eigener Diskriminierungserfahrungen ist ein lebenslanger (Lern-)Prozess. In einem Anti-Bias-Workshop erhalten die Teilnehmenden auch eine Momentaufnahme von sich selbst in ihrer jeweiligen Lebensphase und Umgebung, einschließlich ihrer Interpretationen der Erfahrungen aus der Vergangenheit. Es kann als sehr stärkend erlebt werden, ein paar Jahre später die gleiche Übung zu wiederholen und z. B. festzustellen, wo man sich trotz benachteiligter Startpositionen Handlungsspielräume erobert hat; oder wo man eigene Vorurteile abgebaut hat, mit seinen Machtpositionen sorgfältiger umgeht und diese positiv einsetzt. Anti-Bias kann nicht alle Diskriminierungsformen aus der Welt schaffen, schon allein deshalb nicht, weil wir immer mit neuen impliziten Assoziationen, also Vorurteilen, konfrontiert sein werden. Es kann aber helfen, eine reflexive und offene Atmosphäre zu schaffen und so zum stetigen Abbau von Diskriminierung beizutragen.

Mit Hilfe des Themenheftes sollen sich die Teilnehmenden zum einen theoretisch auf das Thema vorbereiten können, zum anderen soll das Studienmaterial aber auch dazu dienen, später mit diesem Ansatz das eigene Tätigkeitsfeld reflektieren zu können. Deshalb wird der Studienbrief auch einen kleinen „Methodenkoffer“ enthalten, der solche aufschlussreichen Übungen wie etwa das Inselfield enthält, das wir hier beispielhaft vorstellen. Das neue Modul kann dann ab Juli 2015 gebucht werden.