

Oliver Trisch

DER ANTI-BIAS-ANSATZ

Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis

VON ANTIDISKRIMINIERUNG ZU DIVERSITY UND INKLUSION

Wissenschaft und Praxis im Dialog | Hrsg.: Harald Hahn

ISSN 2196-372X

1 *Oliver Trisch*

Der Anti-Bias-Ansatz

Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis

ISBN 978-3-8382-0418-5

Der Reihenherausgeber:

Harald Hahn (Jg. 1966) wohnt in Berlin und ist freiberuflicher Radio- und Theatermacher mit Schwerpunkt "Theater der Unterdrückten", er nimmt außerdem Lehraufträge an Universitäten und Fachhochschulen wahr. Der Herausgeber steht darüber hinaus auf der Bühne mit dem Gesangsprojekt HERZKASPER.

Kontakt: www.harald-hahn.de

Oliver Trisch

DER ANTI-BIAS-ANSATZ

Beiträge zur theoretischen Fundierung und
Professionalisierung der Praxis

ibidem-Verlag
Stuttgart

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Bibliographic information published by the Deutsche Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek lists this publication in the Deutsche Nationalbibliografie; detailed bibliographic data are available in the Internet at <http://dnb.d-nb.de>.

Umschlaggestaltung: Chris Dietzel; www.chrisdietzel.de

Es handelt sich bei dieser Publikation gleichzeitig um eine von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg angenommene Dissertation.

Das Buch wurde mit Mitteln der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf gefördert.

∞

Gedruckt auf alterungsbeständigem, säurefreiem Papier
Printed on acid-free paper

ISSN: 2196-372X

ISBN-13: 978-3-8382-0418-5

© *ibidem*-Verlag
Stuttgart 2013

Alle Rechte vorbehalten

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und elektronische Speicherformen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in or introduced into a retrieval system, or transmitted, in any form, or by any means (electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise) without the prior written permission of the publisher. Any person who does any unauthorized act in relation to this publication may be liable to criminal prosecution and civil claims for damages.

Printed in Germany

Vorwort des Reihenherausgebers

Liebe Leser_innen, sie haben den ersten Band der Schriftenreihe *Antidiskriminierung, Diversity und Inklusion – Wissenschaft und Praxis im Dialog* in den Händen. Es freut mich sehr, dass der Start der Reihe mit einer wissenschaftlichen Publikation beginnt – der Dissertation von Oliver Trisch mit dem Titel „Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis“. Ich bin schon jetzt gespannt wie dieses Buch in der (Fach-)Öffentlichkeit aufgenommen wird.

Das Konzept des Anti-Bias-Ansatzes habe ich über Oliver Trisch kennengelernt, als wir gemeinsam das Empowerment Projekt *Heimliche Begleiter – soziale Herkunft und Bildung* entwickelt und durchgeführt haben. Dabei arbeiteten wir mit Methoden des Theaters der Unterdrückten und dem Anti-Bias-Ansatz. Im Rahmen unserer Projektarbeit sprachen wir natürlich auch über die sich damals noch im Erarbeitungsprozess befindliche Dissertation und darüber, dass es im deutschsprachigen Raum noch relativ wenig (wissenschaftliche) Literatur zu diesem wertvollen Ansatz gibt. Schnell kam bei mir der Gedanke auf, zu den bereits bestehenden „*Berliner Schriften zum Theater der Unterdrückten*“ eine neue Schriftenreihe ins Leben zu rufen. Ich bin dem *ibidem*-Verlag sehr dankbar, dass er dies ermöglicht hat.

Oliver Trisch ist es mit dieser wissenschaftlichen Publikation gelungen, den Anti-Bias-Ansatz so darzustellen, dass auch Menschen, die sich noch nicht oder wenig mit Antidiskriminierungsarbeit auseinandergesetzt haben, dazu angeregt werden, über Machtverhältnisse, Diskriminierung und soziale Privilegien nachzudenken. Gelungen ist zudem auch der Spagat zwischen dem Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit auf höchstem Niveau einerseits und der Verwendung einer Sprache andererseits, die *nicht* überakademisiert ist und mit Fachvokabeln „um sich wirft“. Dadurch erschließt sich diese Arbeit neben der eher kleinen hochspezialisierten Gruppe von Wissenschaftler_innen auch anderen Gruppen wie zum Beispiel theorieinteressierten Praktiker_innen.

Diese Forschungsarbeit wird die Anti-Bias-Arbeit in Deutschland weiter voranbringen und bildet gleichzeitig das Fundament für eine weitere wissenschaftliche Betrachtungsweise dieses wichtigen Ansatzes. Sie ist bestens geeignet, um den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis zu eröffnen.

Harald Hahn, Berlin, im April 2013

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Danksagung	13
Einleitung	15
A. Historischer Rahmen, Forschungsgegenstand und Forschungsdesign	25
1. Politische Bildung in Deutschland im Spiegel der Geschichte	25
1.1 Kolonialgeschichte(n)	25
1.2 Nationalsozialismus.....	28
1.3 BRD & DDR	30
1.4 Politische Bildung heute – ein Überblick.....	34
2. Der Anti-Bias-Ansatz	39
2.1 Der Begriff Anti-Bias	39
2.2 Zur Entwicklungsgeschichte des Anti-Bias-Ansatzes.....	40
2.2.1 USA.....	40
2.2.2 Südafrika	40
2.2.3 Deutschland.....	41
2.3 Ziele im Anti-Bias-Ansatz.....	44
2.4 Grundannahmen und zentrale Inhalte.....	46
2.4.1 Jeder Mensch macht Erfahrungen mit Diskriminierung	46
2.4.2 Jeder Mensch hat Vorurteile	46
2.4.3 Einbezug aller Formen von Diskriminierung.....	46
2.4.4 Interpersonelle, institutionelle und diskursive Diskriminierungsebenen	47
2.4.5 Diskriminierungsmodell.....	48
2.4.6 Verinnerlichte (internalisierte) Machtverhältnisse.....	50
2.4.7 Handlungsorientierung, Didaktik und Lernverständnis	53
3. Zum Forschungsdesign	55
3.1 Vor- und Grundannahmen sowie zentrale Fragestellungen	55
3.2 Methodische Überlegungen.....	56
3.3 Zu den Interviews	57
3.3.1 Zum Begriff Expert_in.....	57
3.3.2 Zur Auswahl der Expert_innen	58
3.3.3 Zum Interviewleitfaden.....	59
3.3.4 Meine Rolle als Interviewer	59
3.3.5 Zur Interviewdurchführung und Transkription	60
3.3.6 Zur Auswertung	61
B. Darstellung und Diskussion von Ergebnissen der eigenen Forschung	63
4. Grundlegende theoretische Bestimmungen	63
4.1 Von Theorie und Praxis.....	63
4.1.1 Über die Notwendigkeit von theoretischen Fundierungen im Anti-Bias-Ansatz	63
4.1.2 Begriffliche und wissenschaftstheoretische Bestimmungen von Theorie und Praxis.....	69
4.1.3 Ein Blick auf die Forschungspraxis: Von Trainingstransfer und Wirksamkeitsforschung.....	75
4.2 Theoriehintergründe im Anti-Bias-Ansatz	88
4.2.1 Spezifische Anti-Bias-Literatur	88
4.2.2 Theoriezugänge im Anti-Bias-Ansatz.....	90

4.3	Das Phänomen Diskriminierung.....	94
4.3.1	Zentrale Aspekte des Diskriminierungsbegriffes.....	97
4.3.1.1	Unterscheidung	98
4.3.1.2	(Be)Handlung.....	98
4.3.1.3	Vergleich – Situation	100
4.3.1.4	Rechtmäßige Ziele – sachliche Rechtfertigung.....	101
4.3.1.5	„Positive“ Diskriminierung und positive Maßnahme	101
4.3.1.6	„Mehrheiten“ und „Minderheiten“	103
4.3.1.7	Merkmale	103
4.3.1.8	Dimensionen von Diskriminierung.....	105
4.3.1.9	Die Begriffe Diskriminierung und Unterdrückung.....	110
4.3.2	Arbeitsdefinitionen und Modell zu Diskriminierung.....	111
4.4	Visionen oder Utopien als Handlungsmotivation?.....	114
5.	Kontextualisierungen der Anti-Bias-Arbeit in Deutschland.....	121
5.1	„Da braucht man nicht soviel anpassen“ - oder doch?.....	121
5.1.1	Zur Anpassung eines situationsbezogenen und subjektorientierten Ansatzes	121
5.1.2	Über Begriffe und Beispiele	123
5.1.3	Über regionale und berufsfeldbezogene Kontextualisierungen	124
5.2	Herausforderungen im Umgang mit der deutschen Geschichte.....	125
5.2.1	Kontinuitäten der Geschichte aufzeigen: das Beispiel deutscher Kolonialismus..	125
5.2.2	Herausforderungen eines Dialoges zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland	131
5.2.3	Über die Herausforderungen ‚deutsch sein‘ zu thematisieren.....	141
5.3	Überschneidungen und Abgrenzungen zu ausgewählten Ansätzen und Verfahren.....	160
5.3.1	Anti-Bias-Arbeit im Feld interkultureller und antirassistischer Ansätze und Konzepte	161
5.3.2	Anti-Bias- und Menschenrechtsarbeit.....	164
5.3.3	Anti-Bias-Arbeit und Social Justice Education.....	170
5.3.4	Zwischen Pädagogik und Therapie: der selbstreflexive Anteil in der Anti-Bias-Arbeit.....	177
6.	Professionalisierung und Qualität in der Anti-Bias-Arbeit	187
6.1	Zum Begriff Professionalisierung und zur angrenzenden Fachdebatte.....	188
6.2	Zentrale Themenfelder pädagogischer Professionalisierung der Anti-Bias-Arbeit	192
6.2.1	Kompetenz – grundlegende Aspekte am Beispiel der historischen Dimension	192
6.2.2	Zum Seminarleitungsteam in der Anti-Bias-Arbeit	204
6.2.3	Prozessbegleitende Beratung von Teamenden.....	215
C.	Zusammenfassung, Fazit, Ausblick	223
7.	Abschließende Zusammenfassung.....	223
7.1	Zu den grundlegenden theoretischen Bestimmungen	223
7.2	Zur Kontextualisierung der Anti-Bias-Arbeit in Deutschland	226
7.3	Zur Professionalisierung und Qualität der Anti-Bias-Arbeit.....	231
7.4	Didaktischer Würfel der Anti-Bias-Arbeit	233
8.	Fazit und Ausblick	235
	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	237
	Literaturverzeichnis.....	239

Vorwort

Anti-Bias-Arbeit und die Frage nach ihrer theoretischen Fundierung: zur Notwendigkeit und Dynamik einer untersuchenden Haltung in kritischer Perspektive

Oliver Trisch hat eine beeindruckende und umfassende Forschungsarbeit vorgelegt, die sich im interdisziplinären Schnittfeld von politischer Bildung und Erwachsenenbildung bewegt, wobei zugleich Fachdebatten aus diversitätswusster Sozialpädagogik bzw. Früh- und Elementarpädagogik, Interkultureller Bildung, Rassismusforschung, Geschlechterforschung und Holocaust-Education in besonderer Weise relevant sind. Es wird ein kompliziertes und fachlich überaus anspruchsvolles Thema bearbeitet, welches in einer diversen Migrationsgesellschaft und darauf bezogenen Fachdebatten von aktueller Bedeutung ist. Es geht um das Konzept *Anti-Bias-Arbeit*.

Zum Konzept Anti-Bias-Arbeit

Dieses Konzept ist relativ neu im deutsch-sprachigen Raum. Mit seiner Hilfe sollen Sensibilisierungs-, Wahrnehmungs-, Bewusstwerdungs- und Veränderungsprozesse im Gegenstandsbereich *Diskriminierung* unterstützt werden, auf einem Weg zu weniger Voreingenommenheiten und weniger sozialen Schiefen. Kennzeichnend ist dabei unter anderem, dass Anti-Bias-Arbeit beansprucht, neben Rassismen auch weitere Zuschreibungs-, Ausgrenzungs- und Unterdrückungsverhältnisse (entlang von Differenzlinien wie Klasse/Schicht, Geschlecht, Heteronormativität, Beeinträchtigung/Behinderung, Generation/Alter etc.) kritisch zu reflektieren und dabei Verbindungen zwischen individuellen, interaktiven, institutionellen und strukturellen Ebenen zu thematisieren. Zudem ist es ein Konzept, das zunächst an subjektiven Erfahrungen ansetzt und von dort ausgehend aus unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungszusammenhängen (Opfer, Täter_innen, Zuschauer_innen, Mitläufer_innen etc.) Diskriminierung in den Blick nimmt.

Das Konzept passt deshalb gut zu aktuellen Entwicklungen in den Erziehungswissenschaften und der Sozialen Arbeit, in denen diversitätswusster und zugleich subjektbezogene Ansätze zunehmend bedeutsamer werden, aber auch zu aktuellen Entwicklungen in den Gesellschafts- und Individualwissenschaften insgesamt, in denen Begriffe wie Intersektionalität oder Subjektivierung beziehungsweise (besser:) Subjektformation und entsprechende thematische Zusammenhänge auf der Tagesordnung stehen.

Zur Forschung von Oliver Trisch

Die auf gegenstandsbezogene Fachdiskurse gestützte und zugleich empirisch ausgerichtete Forschung von Oliver Trisch, der selbst seit vielen Jahren in der Anti-Bias-Arbeit aktiv ist, zielt auf die theoretische Fundierung, Weiterentwicklung und Überprüfung des Konzepts *Anti-Bias-Arbeit*. Da dieses Konzept zunächst in den USA entwickelt wurde und dann teilweise über Südafrika nach Deutschland gelangt ist, liegt hier auch die Frage nahe, ob und in welcher Weise bei einer Adaption an deutsche Verhältnisse die spezifischen historischen (zum Beispiel ‚deutscher Kolonialismus‘, ‚Nationalsozialismus an der Macht‘) und aktuellen (zum Beispiel ‚Migrationsgesellschaft heute‘) Kontextbedingungen mit zu berücksichtigen sind.

Neben theoriebezogenen Überlegungen und Ausarbeitungen ist deshalb ein (impliziter) internationaler Vergleich ein Element der Forschungsarbeit von Oliver Trisch, genauso wie leitfadengestützte Interviews mit Expert_innen, die selbst in der Anti-Bias-Arbeit in Deutschland praktisch tätig sind. Zusätzlich hat Oliver Trisch ein weiteres Interview mit der us-amerikanischen Begründerin des Konzepts – Louise Derman-Sparks – durchgeführt und ausgewertet.

Theorie-Praxis-Verhältnisse

Die Forschungsarbeit von Oliver Trisch berührt dabei auch das Verhältnis von *Theorie und Praxis*. Dabei geht es um einen zentralen und oft problematischen, von Hierarchien und Wertigkeiten und wechselseitigen Zuschreibungen umlagerten Zusammenhang; ein Zusammenhang, der sich als *Trennungszusammenhang* beschreiben lässt: So sind zum Beispiel sozialpädagogische Berufspraxis und sozialpädagogische Wissenschaft/Hochschule/Forschung/Ausbildung *institutionell* voneinander getrennt, und angesichts dieser Trennung finden sie denn oft auch kaum mehr zueinander. Vor diesem Hintergrund – und ich spitze dies jetzt ein wenig zu – werfen dann so genannte Praktiker_innen den Akteur_innen in der Wissenschaft eine weltfremde, sich in Elfenbeintürmen bewegende Existenz vor, während Theoretiker_innen wiederum das ‚berühmte Bauchgefühl‘, auf das sich Praktiker_innen gern berufen, beklagen. Übersehen wird dann meist, dass auch in der Berufspraxis immer interpretierende Denkmuster vorhanden sind, die im ungünstigen Fall die Form von *bornierten Alltagstheorien* annehmen können, die dann – kaum bewusst und wenig reflektiert – zu problematischen ‚Erklärungen‘ und ‚Schlussfolgerungen‘ beitragen; und umgekehrt lassen sich auch bereits in der wissenschaftlichen Theorie überaus problematische Denkmuster entdecken, genauso übrigens wie *Praxisformen im Wissenschaftsapparat*, die von Elementen bestimmt sind, die nur wenig mit unabhängiger und kritischer Reflexivität zu tun haben (Einwerben von Drittmitteln, Orientierung an Gutachtern, Durchsetzen in der Konkurrenz, Abarbeiten von Verwaltungsvorgaben, Vergeben von Noten und Zukunftschancen etc.).

Auch im Ergebnisteil der Forschung von Oliver Trisch wird der erwähnte *Trennungszusammenhang* deutlich. So halten die interviewten Expert_innen zwar Theoriearbeit für notwendig, um zum Beispiel einer Beliebigkeit bei der Anti-Bias-Arbeit entgegenzuwirken. Es lässt sich aber auch eine gewisse Skepsis gegenüber Theorie erkennen, wenn diese die Form einer Sammlung von Handlungsanweisungen für die Praxis („vorschreibende“ Theorie) haben sollte. Wenn eine Theorie also nützlich für eine Praxis sein soll, die von Akteur_innen betrieben wird, die einen *kritischen*, auf *Veränderung* zielenden Anspruch haben und gerade deshalb eigene blinde Flecken und Unzulänglichkeiten eigener Praxis reflektieren wollen, dann muss auch diese Theorie eine entsprechend zurückhaltende, doch zugleich anregende Form annehmen.

Oliver Trisch nimmt die Kommentare und Beobachtungen der interviewten Expert_innen jedenfalls zum Anlass, um eine literaturbezogene Reflexion zum Theorie-Praxis-Verhältnis durchzuführen und das eigene Verständnis zu begründen: Er sieht eine theoretische Fundierung in Form von *Denkangeboten als Unterlagen/Folien für die Praxis*, Angeboten, die im Verhältnis zur (pädagogischen) Weiterbildungs- und Berufspraxis auf einer anderen – in der Tradition von wissenschaftlichen Regeln stehenden – Praxis- und Wissensform beruhen. Bei Problemen und Fra-

gen in einer berufs-, handlungs- und erfahrungsbezogenen Praxis kann diese Wissensform nicht einfach angewandt oder übernommen werden, sondern muss – so Oliver Trisch – jeweils passgenau *transformiert* werden.

Auf der Grundlage von theoriebezogenen Denkangeboten können auf diese Weise, so meine Erfahrung und Überzeugung, sich kritische Fragen an Routinen, Abläufen und Verhältnisse im berufspraktischen Handeln stellen –Routinen, Abläufe und Verhältnisse, die offenbar bislang als selbstverständlich wahrgenommen wurden. Mehr noch: Theorie erweist sich dann als nützlich für berufspraktisches Handeln, wenn damit ‚mehr‘ und ‚anderes‘ gesehen werden kann, wenn also eine *besondere Aufmerksamkeit* möglich wird, die zu einer *untersuchenden Haltung in kritischer Perspektive* beiträgt.

Weiterführend und lesenswert

Zu Weiterentwicklung dieser kritischen Perspektive hat Oliver Trisch nun ein umfassendes und komplexes Werk vorgelegt. Seine Beschreibungen und Erörterungen sind überaus differenziert und weiterführend und bewegen sich auf einem anspruchsvollen Niveau, wobei allerdings stets das Bemühen von Oliver Trisch erkennbar ist, für seine Leser_innen in einer (so weit möglich) verständlichen Weise zu formulieren.

Oliver Trisch hat im Kontext von Anti-Bias-Arbeit mit seiner Forschung einen wertvollen Beitrag zum Schließen einer empfindlichen Forschungslücke geleistet. Zudem ist die Darstellung der Auswertungsergebnisse aus den Interviews mit den Expert_innen und sind die daran anschließenden Überlegungen anschaulich und anregend. Es werden interessante und für den Fachdiskurs nützliche Ergebnisse geliefert und es bieten sich viele Anlässe für weiterführende Diskussionen, die zweifellos notwendig sind. Insgesamt also eine Forschung, die sich gelohnt hat, und ein Buch, das mit großem Gewinn für Theorie und Praxis gelesen werden kann.

Rudolf Leiprecht, Washington, im Februar 2013

Danksagung

Mein herzlichster Dank gilt insbesondere Prof. Dr. Rudolf Leiprecht für die intensive Betreuung während der gesamten Promotionszeit, Prof. Dr. Yasmin Karakaşoğlu, dem Promotionskolloquium in Oldenburg sowie Anne Sophie Winkelmann für das kritische Lesen meiner Texte, Samad Berdjas und Chris Dietzel für die persönliche Prozessbegleitung, Joachim Schmidt für die Korrekturen sowie der Hans-Böckler-Stiftung für das Promotionsstipendium und den weiteren Unterstützungsstrukturen. Zudem danke ich im Besonderen allen Interviewpartner_innen dieser Forschungsarbeit, Louise Derman-Sparks für den externen Blick auf die Anti-Bias-Arbeit in Deutschland sowie Beryl Hermanus und Welakazi Dlova, die mich vor Jahren mit ihrer Anti-Bias-Arbeit derart beeindruckt haben, dass ich selber damit begonnen habe. Weiterhin danke ich allen anderen Menschen, die mir an verschiedenen Stellen im Laufe meines Promotionsprozesses mit Rat und Tat zur Seite gestanden haben – ohne eure Unterstützung hätte ich dieses Projekt nicht verwirklichen können, vielen Dank!

Oliver Trisch, Berlin, im März 2013

Einleitung

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, den Anti-Bias-Ansatz – einen der reichhaltigsten und innovativsten Ansätze in der jüngeren Antidiskriminierungsarbeit – unter besonderer Berücksichtigung des historischen Kontextes in Deutschland einer theoretischen Fundierung zu unterziehen. Die Studie richtet sich dabei insbesondere auch an Theorie interessierte Praktiker_innen¹, die in der Antidiskriminierungsarbeit tätig sind.

Die besondere Bedeutung von Antidiskriminierungsarbeit lässt sich an vielen Lebensbereichen sowie deren Strukturen und Institutionen aufzeigen. Zunächst möchte ich dazu auf den *globalen Kontext* eingehen: Hier zeigt sich die Notwendigkeit von Antidiskriminierungsarbeit an den gesellschaftlichen Herausforderungen, die sich aus den weltweiten und zunehmenden Migrationsbewegungen einerseits und aus der Auseinandersetzung mit deren Ursachen andererseits ergeben. Migration hat vielfältige Gründe wie Vertreibung, Verfolgung, Flucht, Suche nach Arbeit oder auch Umweltkatastrophen – aber auch positive wie etwa Liebe, Bildung oder schlicht Neugier. Dahinter stehen jeweils wiederum verschiedene Ursachen, die auch einen Zusammenhang mit (gesellschaftlicher und struktureller) Diskriminierung aufweisen (können). Deutlich zu erkennen ist dies meist, wenn etwa bestimmte Bevölkerungsgruppen ‚offen‘ verfolgt oder an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Aber auch so genannte Wirtschaftsflüchtlinge des globalen Südens können als eine Folge einer langjährigen Politik des globalen Nordens angesehen werden, durch die der globale Süden (noch immer) ausgebeutet wird. Zudem sind Flüchtlingsbewegungen aufgrund kriegerischer Auseinandersetzungen, beispielsweise zwischen rivalisierenden ethnischen oder religiösen Gruppen, immer auch entlang des Themas Diskriminierung zu analysieren, denn die Ideologie der Überlegenheit oder Vorherrschaft einer Gruppe über eine andere führt zu Diskriminierung auf allen Ebenen sowie zu Gewalttaten bis hin zu systematischem Morden und Genozid. Antidiskriminierung kann vor diesem Hintergrund auch als Gewaltprävention verstanden werden – in dem Sinne, Normen und Werte einer Gesellschaft und/oder einer Gruppe zu hinterfragen, Ideologien aufzudecken, die jeweils eigenen Erfahrungen mit Privilegierung und Diskriminierung zu reflektieren, Gründe für die Abwertung der Anderen und Aufwertung der eigenen Gruppe herauszuarbeiten sowie alternative Handlungsansätze für die eigene Praxis zu erarbeiten.²

Migrationsbewegungen stellen Nationalstaaten vor besondere Herausforderungen und konfrontieren sie zudem immer auch mit sich selbst. Nationalstaaten sind konstruierte Gebilde, die, zum Beispiel entlang von Zusammenhalt versprechenden Identifikationsmustern, überaus wirksam in Lebenswirklichkeiten eingreifen. Zudem müssen Nationalstaaten gleichzeitig und notwendigerweise Ein- und Ausschließungsprozesse wie zum Beispiel die Unterscheidung zwischen Inländer und Ausländer vornehmen (vgl. Anderson 1996, 17; Keil 2009, 22ff.).³ Ulrike

¹ Zur Schreibweise siehe die Ausführungen unter dem Stichpunkt Lesehinweise am Ende dieser Einleitung.

² In diesem Zusammenhang ist auch die Herleitung der Begriffe ‚Anti‘ und ‚Bias‘ aus dem Altgriechischen interessant, denn nach Bettina Schmidt (2009) kann Anti-Bias diesbezüglich mit „anstelle von Gewalt“ übersetzt werden (vgl. ebd., 98; siehe dazu auch Kapitel 2.1 dieser Studie zum Begriff Anti-Bias).

³ Vgl. dazu auch die Ausführungen zu den Begriffen Nation, Nationalismus und Patriotismus in Kapitel 5.2.3.

Hormel und Albert Scherr (2005) nennen diese Formen von Diskriminierung „legale Diskriminierung“ (ebd., 27).⁴ Aus dieser Perspektive betrachtet steht das Konstrukt Nationalstaat immer auch im Zusammenhang mit Diskriminierung und wird in Bezug auf Migration besonders brisant.

Ein übergeordnetes globales Referenzsystem der Staatengemeinschaft mit dem Ziel, die Anerkennung gleicher Rechte und gleicher Würde aller Menschen zu gewährleisten, sind die Menschenrechte und das Menschenrechtssystem. Die Menschenrechte bieten mit ihren völkerrechtlich verbindlichen Konventionen wie etwa der Antirassismuskonvention von 1965, der Frauenrechtskonvention von 1979, der Kinderrechtskonvention von 1989 oder der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen von 2008 einen Rahmen, der auf rechtlicher Ebene vor Diskriminierung schützt und auch Eingang in die jeweiligen Rechtsprechungen von Nationalstaaten findet (vgl. Bielefeldt 2009a, 7f.). Dabei sind die Menschenrechte nicht nur auf einer juristischen Ebene zu verstehen, sondern sie bieten gleichfalls den Rahmen einer kritischen Auseinandersetzung über grundlegende gemeinsame Werte und Normen – dies ist unter anderem ein zentraler Teil der Menschenrechtsbildung. Menschenrechte verstehe ich in Anlehnung an Heiner Bielefeldt (2009a) „als eine unabgeschlossene Lerngeschichte in Antwort auf Unrechtserfahrungen“ (ebd., 7). Vor diesem Hintergrund können Menschenrechte meines Erachtens – trotz der Bedenken einiger Anti-Bias-Aktiver – auch als eine Grundlage der Anti-Bias-Arbeit verstanden werden.⁵

Wird der *Blick auf Deutschland* gerichtet, so ist neben den Fragen und Herausforderungen, die sich aus dem Faktum eines Einwanderungslandes ergeben, in Bezug auf Diskriminierung der Rechtsextremismus wiederholt aktuell. Neben den im Jahr 2011 aufgedeckten langjährigen Gewalttaten und Morden einer bis dahin scheinbar unentdeckt agierenden Gruppe mit dem Namen ‚Nationalsozialistischer Untergrund‘ (vgl. Jansen 2012) und der Frage, wie eine solche rechtsextreme Gruppierung bzw. Organisation nicht gesehen werden konnte oder sollte, sind vor allem die Erkenntnisse verschiedener Studien zu erwähnen, die belegen, dass rechtsextreme Einstellungen zu einem großen Teil auch in der Mitte der deutschen Gesellschaft verankert sind (vgl. Decker/Brähler/Geißler 2006, 157f.), wobei circa 20 Prozent der Bevölkerung latent antisemitische Einstellungen aufweisen (vgl. Demirel/Farschid/Gryglewski et al 2011, 177).⁶

Neben Rechtsextremismus, Antisemitismus und Rassismus sind in Deutschland weitere Diskriminierungsformen von besonderer (medialer) Bedeutung. Einige Beispiele: Seit den Ergebnissen der ersten PISA-Studie im Jahr 2000 wird der Zusammenhang zwischen ethnischer bzw. sozialer Herkunft und Bildungserfolg wiederholt thematisiert (vgl. Hormel 2010, 173ff.). Es hat sich zum Beispiel gezeigt, dass „bei gleicher kognitiver und Lesekompetenz (...) AkademikerInnenkinder sehr viel häufiger als ArbeiterInnenkinder Gymnasialempfehlung (erhielten)“

⁴ Als legale Diskriminierung gilt nach Hormel und Scherr (2005) „[p]olitische und rechtlich abgesicherte Ungleichbehandlung auf der Grundlage legaler Unterscheidungen (Deutsche/Ausländer, EU-Angehörige/Drittstaatsangehörige, Arbeitsmigranten/Flüchtlinge, Aufenthaltsstatus)“ (ebd., 27).

⁵ Vgl. dazu ausführlich Kapitel 5.3.2 zu Überschneidungen und Grenzen zwischen Anti-Bias-Arbeit und Menschenrechten.

⁶ Zu den Dimensionen von Rechtsextremismus mit den höchsten Zustimmungswerten zählen in der Studie von Oliver Decker, Elmar Brähler und Norman Geißler (2006) Ausländerfeindlichkeit, Chauvinismus und Antisemitismus. Letzterer ist „ein sehr bedeutsames Merkmal rechtsextremer Einstellung, das immerhin von fast jedem zehnten Deutschen geteilt wird“ (ebd., 157; vgl. dazu auch Decker/Weißmann/Kiess/Brähler 2010).

(Kemper/Weinbach 2009, 123). Zudem ist nach wie vor die Geschlechtergleichstellung ein umkämpftes Feld. Zum Beispiel werden – bei gleicher Qualifikationsstufe – Frauen noch immer im Vergleich mit Männern schlechter bezahlt. So verdienen nach einer Umfrage aus dem Jahr 2011 Frauen im Durchschnitt rund 21 Prozent weniger als Männer (vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut 2012). Zudem sind Frauen „in den DAX-30-Unternehmen nach wie vor die große Ausnahme, 96,3 Prozent der [Vorstands]Sitze wurden im Jahr 2011 von Männern eingenommen“ (Holst/Schimeta 2012, 6). Aber auch eine Diskriminierung und Abwertung von Muslimas und Muslimen oder gleichgeschlechtlichen Lebensweisen ist in Deutschland deutlich erkennbar (vgl. Zick/Küpper/Hövermann 2011).

Hervorheben möchte ich an dieser Stelle, dass (Anti-)Diskriminierung nicht nur von besonderer Bedeutung für verfolgte, marginalisierte oder benachteiligte gesellschaftliche Gruppen und einzelne Menschen ist. Vielmehr bewegen sich *alle* Menschen in globalen und gesellschaftlichen Machtstrukturen und haben daher jeweils – in unterschiedlicher Form, mit unterschiedlichen Auswirkungen und auf unterschiedlichen Ebenen – Erfahrungen sowohl mit Diskriminierung und Unterdrückung als auch Privilegierung und Dominanz gemacht (vgl. Schmidt 2009, 64f.). Jene Realitäten aufzugreifen, sie zu bearbeiten und ihnen etwas entgegenzusetzen, ist eine der Aufgaben und Ziele des Anti-Bias-Ansatzes. Dieser bietet sich aufgrund seiner Konzeption hervorragend an, das Phänomen Diskriminierung im Gesamten in den Blick zu nehmen, da sowohl verschiedene Ebenen von Diskriminierung thematisiert werden (interpersonelle, ideologisch-diskursive, institutionell-strukturelle) als auch die Überschneidungen und Wechselwirkungen verschiedener Diskriminierungsformen wie etwa Homophobie, Sexismus, Rassismus, Klassismus, Fähizismus.⁷ Damit knüpft der Anti-Bias-Ansatz auch in idealer Weise an die in der Fachdebatte unter dem Stichwort Intersektionalität verhandelte Herausforderung an (vgl. Eisele/Scharathow/Winkelmann 2008, 21ff.).⁸ Wichtig ist, Anti-Bias-Arbeit dabei weder zu überfordern noch zu funktionalisieren. Diskriminierung ist vor allem auch ein gesellschaftliches Problem und somit auch als eine politische Aufgabe zu verstehen. Anti-Bias-Arbeit kann vor diesem Hintergrund nur eine flankierende Maßnahme sein und sollte in erster Linie präventiv und berufs-feldbezogen eingesetzt werden.

Neben den deutlich gewordenen Problemfeldern in Bezug auf Diskriminierung möchte ich jedoch auch die vielfältigen Errungenschaften im direkten gesellschaftlichen Miteinander sowie auf diskursiver und struktureller Ebene nicht verschweigen. Diese sind oft unter großen Opfern durch zum Teil seit Jahrhunderten andauernde Auseinandersetzungen und Kämpfe um die Gleichberechtigung aller Menschen und Gruppen erreicht worden (und sind auch heute noch immer wieder umkämpft). Zu nennen sind aus einer internationalen Perspektive zum Beispiel die im Jahre 2008 verabschiedete UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die darauf zielt, Inklusion im Sinne einer vollständigen gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe voran zu treiben (vgl. Bielefeldt 2009). Weitere auf den deutschsprachigen Kontext bezogene Beispiele sind das heute selbstverständliche Wahlrecht von Frauen, das in Deutschland 1918 eingeführt wurde (vgl. Trisch/Lohrenscheit 2009, 28) oder das in einigen Lebensbereichen

⁷ Vgl. dazu die Ausführungen zu Grundannahmen und zentralen Inhalten des Anti-Bias-Ansatzes in Kapitel 2.4.

⁸ Vgl. zum Thema Intersektionalität auch Kapitel 2.4.3 „Einbezug aller Formen von Diskriminierung“.

mittlerweile mögliche öffentliche Bekenntnis prominenter Menschen zu ihrer Homosexualität ohne nachfolgende gesellschaftliche Brandmarkung, wie etwa bei TV-Moderatorin Anne Will, Schauspielerin Ulrike Folkerts oder Berlins Bürgermeister Klaus Wowereit. Dass es nach wie vor interpersonelle, diskursive sowie strukturelle Diskriminierungen und auch Angriffe gegen diese und andere diskriminierte und marginalisierte Gruppen in Deutschland gibt, soll mit der vorhergehenden Ausführung nicht in Frage gestellt werden.

Forschungsgegenstand, Forschungsinteresse und zentrale Fragestellungen

Der Forschungsgegenstand dieses Promotionsvorhabens ist der aus den USA stammende und in Südafrika für die Erwachsenenbildung weiterentwickelte Anti-Bias-Ansatz, der seit Mitte der 1990er Jahre auch in Deutschland in verschiedenen Praxisfeldern zur Anwendung kommt.⁹ Anti-Bias arbeitet hauptsächlich mit mehrtägigen erfahrungs- und prozessorientierten Seminaren und Weiterbildungen.¹⁰ Im Vordergrund stehen dabei die Auseinandersetzung mit den eigenen Diskriminierungserfahrungen sowie die Entwicklung alternativer Handlungsansätze gegen Diskriminierung in den verschiedenen Praxisfeldern und auf verschiedenen Ebenen. Der Ansatz eröffnet dabei die Möglichkeit, bewusst und verantwortungsvoll mit Erfahrungen, Privilegien und Macht umzugehen. Vor allem in der Erwachsenenbildung in der Anti-Bias-Arbeit findet sich zudem die konkret formulierte Utopie einer diskriminierungsfreien Gesellschaft (vgl. Schmidt/Dietrich/Herdel 2009, 165). Insgesamt betrachtet zeigt sich in der Anti-Bias-Arbeit bislang ein eindeutiger Praxisschwerpunkt.

Mein Forschungsinteresse gilt (daher) der theoretischen Weiterentwicklung, Fundierung und Begründung des Konzeptes sowie seine Adaption an den deutschen Kontext – in der Hoffnung, auch einige Anregungen und Gedankenanstöße für die Praxis bereit zu stellen. Bislang steht eine fundierte theoretische Auseinandersetzung unter besonderer Berücksichtigung der Geschichte Deutschlands für den Anti-Bias-Ansatz noch aus. Ein Ziel dieses Promotionsvorhabens ist es daher, diese Lücke zu schließen und damit einen Beitrag zur theoretischen Fundierung von Anti-Bias zu leisten, die Eigenheiten und Besonderheiten in Deutschland berücksichtigt. Der Fokus liegt dabei auf dem Bereich Erwachsenenbildung. Von Bedeutung ist dies jedoch hauptsächlich für die konkreten Beispiele. Die theoretischen Analysen, Grundlegungen, Fundierungen und Schlussfolgerungen beziehen sich allgemein auf alle Praxisfelder. Vor diesem Hintergrund beschäftigen mich folgende zentrale Fragestellungen in meiner Studie:

- Welche wiederkehrenden Schwierigkeiten in der Anti-Bias-Arbeit lassen sich beobachten und womit hängen diese zusammen?
- Welche Qualitätskriterien gibt es in der Anti-Bias-Arbeit?
- Welche Theorien fließen in die Anti-Bias-Arbeit ein bzw. auf Basis welcher theoretischen Grundlagen wird gearbeitet?
- Wie findet ein Theorie-Praxistransfer statt?

⁹ Vgl. zur Entwicklungsgeschichte der Anti-Bias-Ansatzes die Ausführungen in Kapitel 2.2.

¹⁰ Nach Bettina Schmidt (2009) zeigen sich drei Umsetzungen der Anti-Bias-Arbeit: als Seminarkonzept politischer Bildungsarbeit, als Organisationsprofil und als Haltungsarbeit (vgl. ebd., 53ff.). Vgl. dazu auch Kapitel 2.2.3 der vorliegenden Studie zur Entwicklungsgeschichte des Anti-Bias-Ansatzes in Deutschland.

- Welche Elemente des Anti-Bias-Ansatzes bedürfen einer Anpassung an den deutschen Kontext?
- Welche Bedeutung haben die historischen Spezifika bzw. Besonderheiten Deutschlands für die Anti-Bias-Arbeit?
- Wo liegen die Grenzen und Überschneidungen zu anderen Ansätzen, Konzepten und Verfahren?
- Was bedeutet Professionalität im Kontext der Anti-Bias-Arbeit in Deutschland?

Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Arbeit ist eine qualitativ-empirische Studie (vgl. Mayring 2002, 50ff.).¹¹ Es wurden insgesamt acht Expert_inneninterviews mit Akteur_innen der Anti-Bias Arbeit durchgeführt, sieben Interviews mit Expert_innen der Anti-Bias-Arbeit in Deutschland und eines mit der Begründerin des Ansatzes – Louise Derman-Sparks – im Zuge meines Forschungsaufenthaltes in den USA. Aus der Analyse der Interviews und unter Aufarbeitung der einschlägigen Fachliteratur (Internetrecherchen, Quellenstudien und Textanalysen) ergaben sich die zu fundierenden Themen, deren Diskussion und Ergebnisse in den Kapiteln vier, fünf und sechs zu finden sind.

Meine Motivation für diese Studie

Meine Motivation den Anti-Bias-Ansatz theoretisch zu fundieren und weiterzuentwickeln, lässt sich anhand von drei Punkten skizzieren. Zum einen möchte ich im Sinne des oben beschriebenen aktuellen gesellschaftlichen Rahmens auf einer Metaebene einen Beitrag zur Gleichberechtigung aller Menschen und zum Abbau für Diskriminierung leisten, dazu bietet sich der Anti-Bias-Ansatz als neuerer Ansatz der Antidiskriminierungsarbeit an. Der Hintergrund dieser Motivation, die ich an dieser Stelle als *ethische Motivation* bezeichnen möchte, sind meine eigenen persönlichen Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen als Diskriminierter und Diskriminierender, meine dadurch ursprünglich motivierte Auseinandersetzung mit dem Thema und spätere professionelle Beschäftigung mit dem Phänomen Diskriminierung und dem Anti-Bias-Ansatz sowie mein (immer weiter) ‚erwachendes‘ Bewusstsein für meine privilegierte Stellung bzw. meine Privilegien und meine daraus folgende Verantwortung für den Umgang mit diesen. Des Weiteren lässt sich eine *persönlich-berufsbezogene Motivation* feststellen. In meiner langjährigen Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz – auf praktischer als auch auf theoretischer Ebene – habe ich bisher neben den herausragenden Eigenschaften dieses Ansatzes auch etliche Schwierigkeiten und Desiderate feststellen müssen, die eindeutig (auch) in einer fehlenden theoretischen Fundierung liegen. So besteht ein Teil meiner Motivation auch darin, meine eigene Anti-Bias-Arbeit weiter zu verbessern bzw. zu fundieren. Darüber hinaus besteht auch eine *professionell-diskursbezogene Motivation*, denn es ist mir ein besonderes Anliegen, einen Beitrag zur theoretischen Fundierung des Ansatzes für den deutschen Kontext zu leisten, die den theoretisch-wissenschaftlichen Diskurs zur Anti-Bias-Arbeit voranbringt und gleichzeitig auch die Praxis stärkt.

¹¹ Siehe dazu auch die Ausführungen zum Forschungsdesign dieser Studie in Kapitel 3.

Eigene Positionierung

Vor dem Hintergrund meiner eigenen persönlichen Diskriminierungserfahrungen einerseits sowie meiner weiteren (persönlichen und beruflichen) Beschäftigung mit dem Thema und der dadurch zunehmenden Sensibilisierung auch für meine gesellschaftlich privilegierten Positionen andererseits, möchte ich an dieser Stelle darauf hinweisen, dass diese Studie zudem aus der Perspektive eines (auch) *weißen*¹², mitteleuropäischen und westdeutschen, überwiegend männlich sozialisierten Menschen geschrieben ist.¹³ Dies bringt mit sich, dass ich nur insoweit andere Perspektiven mitdenken bzw. einbeziehen kann, wie der Stand der Reflexion meiner eigenen Erfahrungen sowie meiner Empathiefähigkeit bzw. Fähigkeit zum Perspektivwechsel zum Zeitpunkt der Verfassung dieser Studie ist.¹⁴ Meine Perspektive(n) offen zu legen und sowohl mir als auch den Leser_innen dieser Studie bewusst zu machen, empfinde ich neben einer weiter andauernden professionellen, persönlichen und kritischen Auseinandersetzung mit Diskriminierung, Privilegierung und meiner eigenen Perspektive als ein Teil verantwortlichen Handelns in der Antidiskriminierungsarbeit.

Aufbau der Studie

In Kapitel eins werden die Ziele und Maßnahmen der politischen Bildung vor dem Hintergrund der jeweiligen historische Epochen skizzenhaft nachgezeichnet. Die historischen Darstellungen dienen dazu, Anti-Bias-Arbeit in Deutschland, hier verstanden als ein Ansatz in der politischen Bildung, vor dem Hintergrund der spezifischen historischen Entwicklungen zu betrachten. Anzumerken ist, dass Anti-Bias-Arbeit nicht nur als politische Bildung, sondern darüber hinaus auch als Organisationsprofil und als Haltungsarbeit verstanden werden kann (vgl. Schmidt 2009, 53ff.). Da jedoch ein Großteil der Anti-Bias-Arbeit mit Erwachsenen in Deutschland, auf die ich mich in der vorliegenden Studie beispielhaft beziehe, in Form von Seminararbeit stattfindet, beziehe ich mich hier auf die politische Bildung.

Nachfolgend wird in Kapitel zwei der Forschungsgegenstand – der Anti-Bias-Ansatz – entlang seiner Entwicklungslinien sowie zentralen inhaltlichen Aspekten dargestellt. Dabei beziehe ich mich vor allem auf die aktuelle deutschsprachige Fachliteratur, in erster Linie auf die

¹² Der Begriff „weiß“ meint in diesem Zusammenhang nicht eine ‚helle‘ Hautfarbe, sondern bezieht sich auf das Konstrukt Weißsein, welches „als eine historisch und kulturell geprägte symbolische und soziale Position, die mit Macht und Privilegien einhergeht“ verstanden werden kann (Arndt 2009, 343). Um dies zu verdeutlichen und im Sinne einer grundsätzlichen Kritik „essentialistischer und biologistischer Interpretationen“ von Begriffen, die Zugehörigkeiten beschreiben (etwa weiß und schwarz), werden diese Begriffe im Folgenden *kursiv* gesetzt (Schmidt 2009, 13).

¹³ Diese Aufzählung spiegelt zum einen meine eigene vorherrschende Auseinandersetzung mit Diskriminierung wieder. Zum anderen drückt sich in dieser Aufzählung vermutlich ebenfalls der aktuelle Diskurs der Anti-Bias-Arbeit in Deutschland aus (vgl. dazu auch Kapitel 6.2.2 „Zum Seminarleitungsteam in der Anti-Bias-Arbeit“).

¹⁴ Beeinflusst wird meine Perspektive zudem davon, inwieweit ich auf ‚vermitteltes‘ Erfahrungswissen zurückgreifen kann. So habe ich beispielsweise privaten und beruflichen Kontakt mit Menschen, die in der DDR geboren und aufgewachsen sind. Im Rahmen dieser Beziehungen gibt es auch Gespräche, die sich auf die Unterschiede in der Sozialisation zwischen DDR und BRD, innerhalb der DDR und BRD sowie die Überschneidungen mit anderen Positionierungen (wie etwa soziale Herkunft) beziehen. In Bezug auf die DDR kann ich also zum Beispiel auf ein gewisses Maß an ‚vermitteltem‘ Erfahrungswissen zurückgreifen.

wissenschaftlichen Arbeiten von Bettina Schmidt (2009) und Katja Gramelt (2010) sowie auf verschiedene Publikationen von Petra Wagner und Louise Derman-Sparks.

Das Kapitel drei befasst sich eingehend mit dem Forschungsdesign der vorliegenden Studie und erläutert ausführlich die Methodik. Dazu gehört neben der Darstellung der Grundannahmen und der Auswahl der Interviewpartner_innen auch das Verfahren der Interviewanalyse.

Die Kapitel vier, fünf und sechs stellen den eigentlichen Kern dieser Studie dar. Sie sind die Ergebnisse der eigenen Forschung auf Grundlage der vorangegangenen Interviewanalyse und nehmen drei übergeordnete Themenfelder der Anti-Bias-Arbeit ausführlich in den Blick.

Kapitel vier setzt sich unter dem Titel *grundlegende theoretische Bestimmungen* mit Fragen zu Theorie und Praxis auseinander und versucht zunächst beide Begriffe (wissenschafts)theoretisch zu fassen. Nachfolgend werden Überbrückungsfiguren zwischen Theorie und Praxis thematisiert und die Frage des Theorie-Praxis-Transfers aufgegriffen. Dabei werden sowohl grundlegende Modelle der Trainingstransferforschung zur Sprache gebracht als auch die Ergebnisse einer Studie zur Evaluation einer Anti-Bias-Weiterbildungsreihe miteinbezogen. Nach diesen ersten grundlegenden Auseinandersetzungen werden die Theoriekontexte, die hinter der jeweiligen Anti-Bias-Arbeit stehen in den Blick genommen. Von Interesse ist dies aus zwei Gründen: Zum einen zeichnet sich der Anti-Bias-Ansatz durch seine Offenheit aus, in dem Sinne, dass Anti-Bias-Arbeit *keinem* copyright und *keiner* strikten Ausbildungsregelung unterliegt, wodurch dann (möglicherweise) auf einen bestimmten Theoriekanon zurückgegriffen würde. Zum anderen ist in der praktischen Bildungsarbeit oft festzustellen, dass Theorieannahmen und -bezüge nicht expliziert werden – obwohl sie vorhanden sind (vgl. Elverich/Kalpaka/Reindlmeier 2006, 9). Nach der Auseinandersetzung mit den Theoriehintergründen wird der in der Anti-Bias-Arbeit zentrale Begriff Diskriminierung anhand verschiedener Aspekte näher bestimmt. Dazu gehört auch die Diskussion grundlegender Modelle. Zum Abschluss des Kapitels wird der Frage nachgegangen, inwieweit eine Utopie für die (eigene) Arbeit handlungsmotivierend wirken kann.

Das Kapitel fünf befasst sich mit *Kontextualisierungen der Anti-Bias-Arbeit in Deutschland* und greift dabei die Frage auf, ob ein situationsbezogener Ansatz grundsätzlich einer Anpassung bedarf. Im Anschluss werden spezifische Herausforderungen thematisiert, die der historischen Vergangenheit Deutschlands geschuldet sind. Zur Sprache kommen dabei der deutsche Kolonialismus, das Thema Ost- und Westdeutschland sowie die Schwierigkeiten, ‚deutsch sein‘ zu thematisieren.¹⁵ Zudem widmet sich das Kapitel den Überschneidungen und Grenzen des Anti-Bias-Ansatzes zu angrenzenden Ansätzen, Konzepten und Verfahren. Explizit in den Blick genommen werden das Feld interkultureller und antirassistischer Ansätze und Konzepte, das Thema Menschenrechte und Menschenrechtsbildung, die Social Justice Education sowie die Frage nach der Verortung des selbstreflexiven Anteils in der Anti-Bias-Arbeit zwischen Pädagogik und Therapie.

¹⁵ Der Beginn der historischen Analyse liegt bewusst auf der Zeit der deutschen Kolonialpolitik ab 1871. Dieser Hintergrund wurde in Ansätzen antidiskriminierender Arbeit bislang wenig oder gar nicht aufgegriffen. Aufgrund der guten Datenlage, der zahlreich vorhandenen Publikationen und pädagogischen Konzepte steht die Zeit des Nationalsozialismus *nicht* im Mittelpunkt der historischen Analyse (vgl. dazu auch Kapitel 3 zum Forschungsdesign dieser Studie).

Das Kapitel sechs greift abschließend das Thema *Professionelles Handeln in der Anti-Bias-Arbeit* auf. Diskutiert werden dabei Fragen zum Begriff Professionalisierung sowie drei zentrale Themenfelder pädagogischer Professionalität in der Anti-Bias-Arbeit. Zuerst werden grundlegende Aspekte des Begriffs bzw. Konzepts Kompetenz thematisiert. Dies erfolgt am Beispiel der historischen Dimension, das heißt es wird der Frage nachgegangen, welche Kompetenzen aus welchen Gründen für die Leitung eines Anti-Bias-Seminars in Bezug auf die Geschichte Deutschlands bedeutsam und hilfreich sein können. Im Anschluss werden zentrale Fragen bezüglich der Zusammensetzung von Seminarleitungen in der Anti-Bias-Arbeit erörtert. Zuletzt befasste ich mich mit der Bedeutung prozessbegleitender Beratung von Teamenden. Dazu werden verschiedene Konzepte wie Supervision und Kollegiale Beratung in einem Überblick dargestellt und hinsichtlich ihrer Einsetzbarkeit in der Anti-Bias-Arbeit in den Blick genommen.

Die Kapitel sieben und acht stellen den Schlussteil der vorliegenden Studie dar. Das Kapitel sieben beinhaltet eine *ausführliche und abschließende Zusammenfassung* entlang der zentralen Themen dieser Studie. Kapitel acht enthält das *Fazit* sowie einen *Ausblick* auf mögliche nächste Schritte einer Weiterentwicklung der Anti-Bias-Arbeit in Deutschland.

Lesehinweise

Meiner Ansicht nach ist nicht davon auszugehen, dass in der vorherrschenden männlichen Schreibweise tatsächlich weibliche und andere Perspektiven wie die von transidenten oder intersexuellen Menschen mitgedacht werden: „Vielmehr ist der (gewöhnliche) Ausschluss der weiblichen Perspektive [und anderen Perspektiven] ein Beispiel für sich reproduzierende Diskriminierungen, die sich über Jahrhunderte entwickelten“ (Trisch 2005, 11). Da ich zum Nachdenken über entstehende (und nicht entstehende) Bilder in Bezug auf das Thema Geschlechteridentitäten beim Lesen dieser Studie anregen möchte, wähle ich für die vorliegende Studie einen unkonventionellen Umgang und verwende eine Schreibweise mit Unterstrich (zum Beispiel Lehrer_innen). Diese Schreibweise bewegt sich zwar weiterhin zwischen den Polen männlich und weiblich, sie lässt aber deutlich mehr Raum für weitere Geschlechteridentitäten.¹⁶ Von dieser Regelung ausgenommen sind alle Literaturzitate und Interviews, diese werden wie im Original wiedergegeben.

In Bezug auf das Thema Wissenschaftssprache stelle ich weiterhin folgende Überlegungen voran. Das Verfassen einer Promotion mit dem Ziel auch (an Theorie interessierte) Praktiker_innen der Anti-Bias-Arbeit anzusprechen sowie akademisch uninteressierte oder nicht vorgebildete Menschen *nicht grundsätzlich* auszuschließen, ist eine große Herausforderung. Einerseits muss die Sprache dem wissenschaftlichen Standard der jeweiligen Fachdisziplin genügen, denn eine Promotion ist nun einmal eine Qualifizierungsarbeit mit dem Ziel der Aufnahme in die wissenschaftliche Community. Andererseits möchte ich ebenfalls die andere Zielgruppe – Praktiker_innen und akademisch uninteressierte oder nicht vorgebildete Menschen, die mit einer akademischen Sprache nicht oder wenig vertraut sind – nicht aus den Augen verlieren. Schließlich sind sie es, die mit dem Ansatz konkret arbeiten und daher eine Bereicherung ihrer Praxis von der vorliegenden Forschung erwarten dürfen. Außerdem ist der Anti-Bias-Ansatz kein Forschungsgegenstand, der quasi um seiner selbst willen ‚nur‘ zu Wissenschaftszwecken untersucht wird.

¹⁶ Diese Schreibweise dient zudem der Markierung von ‚Leerstellen‘ im Bewusstsein des Mainstream.

Diese Studie steht somit in der Tradition der Praxis- und Handlungsforschung. Dadurch stehe ich in Bezug auf die Verwendung von Fachsprache vor der Herausforderung, einen Mittelweg einzuschlagen. Aus diesem Grund verwende ich überwiegend die deutsche Übersetzung von Fremdwörtern oder gebe diese in Klammern mit an, bemühe mich kurze Sätze zu schreiben und stelle an das Ende jedes Kapitels eine kurze Zusammenfassung, die einen praxisnahen, das heißt oft zeitlich überschaubaren, Zugang der Inhalte ermöglichen soll.

Des Weiteren möchte ich auf die unterschiedlichen Zitierweisen aufmerksam machen. Bei Zitaten aus der *Fachliteratur und anderen Quellen* kommen folgende Regeln zur Anwendung:

- Zitate stehen im Fließtext in doppelten Anführungszeichen.
- Auslassungen werden mit runden Klammern (...) gekennzeichnet.
- Einlassungen durch den Verfasser dieser Studie werden mit eckigen Klammern [Beispiel] gekennzeichnet.

Zitate aus den *Transkripten* der Interviews unterscheiden sich von der obigen Zitierweise in folgenden Punkten:

- Zitate sind in Schriftgröße 10 gesetzt und eingerückt.
- Zitate sind am Ende mit einer Quellenangabe versehen, die den Namen und die Zeilenzahl beinhaltet (Name, 25).¹⁷

¹⁷ Alle Interviews wurden anonymisiert. Lediglich das Interview mit der Mitbegründerin des Anti-Bias-Ansatzes, Louise Derman-Sparks, wird aus Gründen der herausgehobenen Position mit dem tatsächlichen Namen gekennzeichnet. Vgl. dazu auch die weiteren Ausführungen in Kapitel 3.3.5 zur Interviewdurchführung und Transkription.