



Dr. Oliver Trisch

## Inklusion aus Perspektive der Antidiskriminierungsarbeit

| Teilhabe 1/2015, Jg. 54, S. 4 – 9

**| KURZFASSUNG** Der Artikel setzt sich mit der Frage auseinander, welchen Beitrag der Anti-Bias-Ansatz – ein modernes Konzept in der Antidiskriminierungsarbeit – zur Weiterentwicklung eines inklusiven Verständnisses leisten kann. Die zentrale Leitfrage dabei ist: Was brauchen Menschen, um inklusiv(er) denken und handeln zu können?

**| ABSTRACT** *Inclusion from an anti-discrimination perspective. This article explores the contribution of Anti-Bias, a method of anti-discrimination education, to the development of an inclusive understanding. Its central concern is: What do people need so as to be able to think and act more inclusively?*

Der vorliegende Beitrag zielt darauf ab, aus einer soziologisch-pädagogischen Perspektive die Inklusionsdebatte aufzugreifen und richtet sich insbesondere an Fachkräfte der Sozialen Arbeit. Zugrunde gelegt wird dabei ein weit gefasster Inklusionsbegriff, der Unterschiede jeglicher Art umfasst und nicht auf eine Zielgruppe beschränkt bleibt (vgl. KOMOREK 2013, 47; Unesco 2014). Inklusion wird zudem als ein Paradigmenwechsel verstanden: „das Versorgungsprinzip weicht dem Ermöglichungsprinzip: Chancengleichheit, Stärkung der Selbstbestimmung, Förderung von Ressourcen und das Ermöglichen von Teilhabe sind das deklarierte Gestaltungsziel“ (MAYKUS, BECK 2013a, 199). Des Weiteren gehe ich von gesellschaftlicher Diversität als Normalfall aus. Antidiskriminierung ist dabei ein Schlüssel auf dem Weg Inklusion im Sinne einer Vision und eines langfristigen Prozesses zu verwirklichen. Ausgeklammert wird im vorliegenden Artikel die finanzielle und politisch-institutionelle Dimension der Umsetzung von Inklusion.

### Zentrale Eckpunkte der Anti-Bias-Arbeit

Der aus den USA stammende und in Südafrika für die Erwachsenenbildung weiterentwickelte Anti-Bias-Ansatz kommt seit Mitte der 1990er Jahre auch in Deutschland in verschiedenen Praxisfeldern zur Anwendung. Er zielt langfristig darauf ab, Diskriminierungen jeglicher

Form abzubauen und (gesellschaftliche) Schief lagen ins Gleichgewicht zu bringen. Schwerpunkte der Anwendung liegen hierzulande bislang im Bereich der frühkindlichen und außerschulischen Bildung sowie der Erwachsenenbildung. Die Umsetzung des Ansatzes kann dabei als Seminarkonzept politischer Bildungsarbeit, als Organisationsprofil oder als Haltungsarbeit verstanden werden (vgl. SCHMIDT 2009, 53 ff.).

Der Begriff „bias“ kann aus dem Englischen mit „Voreingenommenheit“, „Vorurteil“ oder „Schief lage“ übersetzt werden. Anhand dieser Übersetzungsvarianten lassen sich einige zentrale Eckpunkte des Ansatzes verdeutlichen:

Der Anti-Bias-Ansatz thematisiert sowohl *persönliche Voreingenommenheiten* auf individueller Ebene als auch *gesellschaftliche Schief lagen* auf struktureller und diskursiver Ebene. In der Anti-Bias-Arbeit wird davon ausgegangen, dass „Diskriminierung (...) nicht allein von Vorurteilen Einzelner aus [geht], sondern (...) auf vorherrschenden gesellschaftlich geteilten Bildern, Bewertungen und Diskursen [basiert]. Dieser komplexe Zusammenhang reicht in vielen Fällen tief hinein in die institutionellen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen von Alltag und (pädagogischem) Handeln“ (TRISCH, WINKELMANN 2007, 108). Die nachfolgende Tabelle 1 verdeutlicht die verschiedenen Ebenen von Diskriminierung.

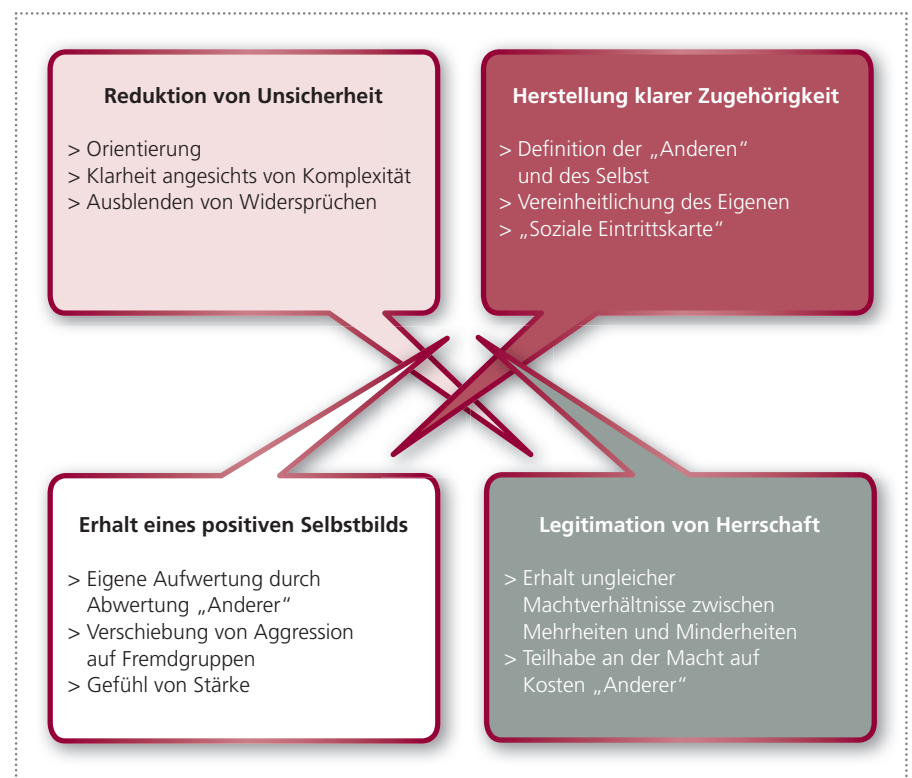
Tab. 1: Ebenen von Diskriminierung (SCHMIDT, DIETRICH & HERDEL 2009, 163)

<b>Zwischenmenschliche Ebene</b>	Bezieht sich auf das direkte Verhalten gegenüber Menschen und Gruppen, die hinsichtlich eines bestimmten Aspektes oder Merkmals vom je eigenen Standpunkt aus als anders konstruiert werden, beeinflusst durch die eigene Bewertung dieser Differenzierung. Diese Ebene umfasst den Bereich der direkten Diskriminierungspraxen gegenüber anderen Menschen oder Gruppen im Rahmen von zwischenmenschlichen Interaktions- und Kommunikationsprozessen, in denen individuelle situative Handlungsmacht und Macht durch gesellschaftliche Positionierung bewusst oder nicht bewusst eingesetzt bzw. ausgespielt wird.
<b>Institutionelle Ebene</b>	Bezieht sich auf etablierte Rechte, Traditionen, Gewohnheiten und Verfahren, durch die bestimmte Gruppen und Menschen hinsichtlich eines bestimmten Aspektes oder Merkmals als anders konstruiert und systematisch benachteiligt werden. Diese Ebene umfasst jegliche Gesetze und Strukturen, die durch eine soziale, politische und ökonomische Macht gekennzeichnet sind. Diese Strukturen lassen sich nicht oder nur bedingt auf einzelne Personen zurückführen, da die institutionellen Funktionen relativ stabil gegenüber personellen Veränderungen bleiben. Trotzdem aber tragen die Profiteure und Profiteurinnen sowie Mitspieler und Mitspielerinnen kontinuierlich, bewusst oder nicht bewusst, zur Reproduktion der Ungleichheitsstrukturen bei.
<b>Ideologisch-diskursive Ebene</b>	Bezieht sich auf das, was von den dominanten Kulturen und Ideologien als richtig, gut und schön angesehen wird und als Maßstab zur Bewertung, Beurteilung und Benachteiligung gegenüber Menschen oder Gruppen angewandt wird, die hinsichtlich eines bestimmten Merkmals oder Aspektes als anders konstruiert werden können. Diese Ebene umfasst jegliche ungeschriebene Gesetze, Normen, Werte, Ideale sowie Diskurse, die in einem bestimmten Kontext wirksam sind und von der dominanten Mehrheit als selbstverständlich anerkannt und bewusst oder nicht bewusst reproduziert werden. Die ideologisch-diskursive Diskriminierung vollzieht sich auf der Basis ideologischer Macht.

Die verschiedenen Ebenen von Diskriminierung dienen der analytischen Trennung des oft sehr komplexen Phänomens. Dadurch kann Diskriminierung differenzierter in den Blick genommen werden. Zugleich kann dem in Diskussionen oft anzutreffenden Unwohlseins bezüglich eines möglichen „Gleichmachens“ von Diskriminierungen entgegen gewirkt werden. Ein Beispiel aus dem Genderdiskurs soll dies verdeutlichen: Männer können zwar durchaus auf der zwischenmenschlichen Ebene von Frauen diskriminiert werden, z. B. durch abwertende Bemerkungen – in einer patriarchal geprägten Gesellschaft sind bzw. bleiben Männer jedoch auf der ideologisch-diskursiven sowie institutionellen Ebene überwiegend privilegiert. Darüber hinaus kann die Differenzierung nach Ebenen dazu beitragen, die eigenen Einflussmöglichkeiten besser in den Blick zu bekommen und damit „erfolgsversprechendere“ Ansatzmöglichkeiten gegen Diskriminierung zu identifizieren. So kann es zum Beispiel als Juristin sehr sinnvoll sein auf der institutionellen Ebene oder als Journalistin auf der ideologisch-diskursiven Ebene gegen Diskriminierung vorzugehen.

In der Anti-Bias-Arbeit werden zudem die Funktionen von Vorurteilen thematisiert und daran aufgezeigt, dass das nicht nur in verschiedenen Kontexten der Bildungsarbeit anzutreffende Anliegen der Vorurteilsfreiheit nicht realisierbar ist (vgl. TRISCH, WINKEL-

Tab. 2: Funktionen von Vorurteilen (TRISCH, WINKELMANN 2007, 113)



MANN 2007, 110). Ein Ziel der Anti-Bias-Arbeit ist es, sich der eigenen Vorurteile bewusst zu werden und auf dieser Grundlage diskriminierendem Handeln entgegenzuwirken. Daher wird im Kontext der Anti-Bias-Arbeit häufig von „vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung“ gesprochen.

Die Tabelle 2 zeigt auf, warum Vorurteile sich oftmals trotz besseren Wissens hartnäckig halten. Das Vorurteil „Sportler\_innen mit Handicap sind keine richtigen Sportler\_innen“, zum Beispiel geäußert von Seiten einer Person ohne Behinderung, kann möglicherweise dazu dienen, die (eigene) Verletz-

lichkeit des menschlichen Lebens nicht erkennen zu müssen (Reduktion von Unsicherheit/Erhalt eines positiven Selbstbildes).<sup>1</sup>

Die Wahl des Begriffs „bias“ verweist des Weiteren darauf, dass alle Formen von Diskriminierung in den Blick genommen werden, etwa die Ausgrenzungen und Herabsetzungen von Menschen entlang der ethnischen Herkunft (Rassismus), des Geschlechts (Sexismus), der sexuellen Orientierung oder Identität (Homo-, Trans-, Biphobie), körperlicher und geistiger Behinderung oder Beeinträchtigung (Abelism, Audismus usw.), des Aussehens (Lookism) oder der sozialen Schicht (Klassismus) usw.. Damit grenzt sich der Anti-Bias-Ansatz bewusst gegenüber solchen Konzepten ab, die sich beispielsweise ausschließlich gegen Rassismus wenden. Der Einbezug der vielschichtigen Verstrickungen und gegenseitigen Abhängigkeiten der verschiedenen Diskriminierungsformen untereinander wird in der Fachdebatte unter dem Stichwort Intersek-

tionalität verhandelt. Das Konzept der Intersektionalität entwickelte sich ausgehend von der Kritik schwarzer US-Feministinnen an den vorherrschend weiß geprägten Frauenbewegungen (vgl. HOOKS 1984).<sup>2</sup>

Eine Besonderheit der Anti-Bias-Arbeit ist der Einbezug internalisierter Formen von Dominanz und Diskriminierung. „Verinnerlichte Machtverhältnisse beschreiben Dominanz- und Unterdrückungsstrukturen, die solange erlebt worden sind, dass sie als solche nicht mehr (in allen ihren Ausprägungen) erkannt werden. Sie haben sich über Jahrzehnte oder Jahrhunderte tief in Denk- und Verhaltensmuster eingegraben und sind zur Normalität geworden“ (TRISCH, WINKELMANN 2012, 58). Ausgewählte Formen verinnerlichter Dominanz- und Unterdrückungsstrukturen sollen das Phänomen jeweils anhand eines Beispiels (Tab. 3) verdeutlichen.

Darüber hinaus weist der Anti-Bias-Ansatz eine große Nähe zur Menschen-

rechtsarbeit auf (vgl. ebd., 164 ff.). Er steht damit auch in enger Beziehung zu der UN-Behindertenrechtskonvention, die der Inklusionsdebatte zu neuer Aufmerksamkeit verholfen hat. Aus diesem Grund möchte ich entlang sieben zentraler Aspekte die Überschneidungen und Zusammenhänge zwischen Menschenrechts- und Anti-Bias-Arbeit kurz darstellen:

**1. Unrechts- bzw. Diskriminierungserfahrungen**

Heiner BIELEFELDT (2006), Direktor des Deutschen Instituts für Menschenrechte von 2003 – 2009, fasst unter dem Begriff der Unrechtserfahrungen ausdrücklich auch Diskriminierungserfahrungen (vgl. ebd., 138). Diese sind (auch) Ausgangspunkt der Anti-Bias-Arbeit. Nach BIELEFELDT können Menschenrechte als unabgeschlossener Lernprozess in Antwort auf Unrechtserfahrungen verstanden werden (vgl. ebd., 137 f.). Das gemeinsame Motiv zur Entwicklung der Menschenrechte und des Anti-

Tab. 3: Internalisierung von Dominanz und Unterdrückung (vgl. SCHMIDT 2009, 90)

Verinnerlichte Dominanz	Verinnerlichte Unterdrückung
<p><b>Entmündigende und/oder schädigende Hilfe</b></p> <p>Oft ist diese Form dysfunktionaler Hilfe durch Schuld-, Scham- oder Überlegenheitsgefühle motiviert. Die Fähigkeit der je anderen, sich selbst zu helfen, wird eingeschränkt.</p> <p><i>Beispiel:</i> Einer körperlich beeinträchtigten Person wird alles abgenommen, so dass sie gar nichts mehr selbst machen kann.</p>	<p><b>Abgabe von Verantwortung /im System mitspielen</b></p> <p>Abgabe von Verantwortung/Manipulation und Erwecken von Schuldgefühlen bringen kurzfristige Vorteile, die aber nicht zu langfristigen Veränderungen führen.</p> <p><i>Beispiel:</i> Eine körperlich beeinträchtigte Person sagt: „Ist schon gut wenn alles für mich gemacht wird – ich kann ja ohnehin nichts richtig!“</p>
<p><b>Unterschiedliche Zugehörigkeiten und Lebensrealitäten ignorieren</b></p> <p>Das Leugnen von unterschiedlichen individuellen Lebensrealitäten kann auch als farbenblinder Ansatz bezeichnet werden, durch den die eigene Unsicherheit mit Unterschiedlichkeiten kaschiert wird.</p> <p><i>Beispiel:</i> Eine Erzieherin einer Kita wählt verschiedene Kinderbücher für das Thema „Familie“ aus. Die darin abgebildeten weißen Familien bestehen aus Vater, Mutter, Tochter und Sohn. Andere Lebensrealitäten wie Eineltern-, Patchwork-, bikulturelle oder Regenbogenfamilien werden nicht mitgedacht.</p>	<p><b>Eigene Zugehörigkeiten /Lebensrealitäten ablehnen und verleugnen</b></p> <p>Die vorherrschenden Bewertungs- und Deutungsmuster werden übernommen: Ablehnung und Leugnung der eigenen Zugehörigkeit bei gleichzeitiger Aufwertung jeweils anderer Lebensrealitäten.</p> <p><i>Beispiel:</i> Eine Angestellte aus Ostdeutschland verleugnet ihre Herkunft in ihrem neuen Freundeskreis, indem sie durch das intensive Lernen eines „unauffälligen Hochdeutsch“ eine andere Realität vorspielt.</p>

<sup>1</sup> Der oben verwendete sogenannte Gender\_Gap („Sportler\_innen“) ist übrigens ein Beispiel für die sprachliche Inklusion. In der vorherrschenden männlichen Schreibweise ist nicht davon auszugehen, dass tatsächlich weibliche und andere Perspektiven wie die von transidenten oder intersexuellen Menschen mitgedacht werden. Die Gender\_Gap-Schreibweise (auch öfters Gender\*Gap geschrieben) bewegt sich zwar weiterhin zwischen den Polen männlich und weiblich, sie lässt aber deutlich mehr Raum für weitere Geschlechteridentitäten.

<sup>2</sup> Die Begriffe schwarz und weiß wurden hier kursiv gesetzt, um auf den historisch und kulturell geprägten Konstruktionscharakter von Weiß- und Schwarzsein hinzuweisen, der mit Macht und Privilegien sowie Unterdrückung und Benachteiligung einhergeht. Zudem schließt diese Schreibweise eine grundsätzliche Kritik „essentialistischer und biologistischer Interpretationen“ mit ein (SCHMIDT 2009, 13).

Bias-Ansatzes sind demnach (individuelle und kollektive) Unrechtserfahrungen.

## 2. Inklusion und Menschenwürde

Der Anti-Bias-Ansatz versteht sich seit Anbeginn als inklusiv (vgl. KOOPMAN, ROBB 1997, 10). Andersherum wird der Inklusionsbegriff auch in Deutschland zunehmend im Zusammenhang mit der Anti-Bias-Arbeit verwendet (vgl. WAGNER 2010; WAGNER 2013; TRISCH 2013). Dem Anspruch des Einbezugs aller Menschen liegt die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte in Artikel 1 festgeschriebenen Menschenwürde zu Grunde: „Alle Menschen sind gleich und frei an Würde und Rechten geboren“ (Bundeszentrale für politische Bildung 2004, 55).

## 3. Abbau und Schutz vor Diskriminierung

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Strukturprinzip der Menschenrechte (vgl. TRISCH 2009, 17), denn sie sind Rechte gleicher Freiheit und stehen somit jedem Menschen in gleichem Maße schon aufgrund seines Menschseins zu. In der Anti-Bias-Arbeit ist der Abbau von Diskriminierung auf den verschiedenen Ebenen das erklärte Ziel (siehe oben).

## 4. Diskriminierungsmerkmale bzw. -formen

Die in den Menschenrechtsdokumenten gelisteten Diskriminierungsmerkmale sind in der Regel offene Zusammenstellungen exemplarischen Charakters. Dies ermöglicht auch in Zukunft weitere bislang nicht genannte Diskriminierungsmerkmale politisch zu adressieren. Ähnlich verhält es sich in der Anti-Bias-Arbeit. Der Ansatz wächst beständig weiter, indem immer wieder aktuelle Erfahrungen und Themen aufgegriffen werden. Jüngstes Beispiel ist die Auseinandersetzung mit dem Thema *Weißsein* (vgl. DERMAN-SPARKS 2008; TRISCH 2013, 156 ff.).

## 5. Indirekte und strukturelle Diskriminierung

Eine neuere Tendenz im Menschenrechtsdiskurs ist das zunehmende Bewusstsein für indirekte und strukturelle Diskriminierung, z. B. in der UN-Behindertenrechtskonvention (vgl. BIELEFELDT 2009, 15). Auch in der Anti-Bias-Arbeit werden – wenn wir uns die oben beschriebenen Diskriminierungsebenen vor Augen halten – diese Dimensionen von Diskriminierung ausdrücklich thematisiert (vgl. TRISCH 2013, 105 ff.).

## 6. Didaktik

Als pädagogische Disziplin der Menschenrechte zielt die Menschenrechtsbildung auf das Lernen über (Wissen), durch (Werte und Einstellungen) und für (Handlungskompetenzen) die Menschenrechte ab (vgl. LOHRENSCHEIT 2004, 58 ff.). Ähnliches gilt für die Anti-Bias-Arbeit, wenngleich auch je nach Projekt und Zielsetzung in unterschiedlicher Gewichtung.

## 7. Lebenshaltung

Anti-Bias-Arbeit zielt langfristig auf den Abbau von Diskriminierung auf allen Ebenen durch das Aufdecken und Bewusstmachen von Denkmustern, Verhaltensweisen und strukturellen Barrieren sowie das Erlernen und Etablieren einer veränderten Grundhaltung. Auch die Menschenrechte können in diesem Sinne als Lebenshaltung verstanden werden, zielen sie doch neben ihrer Rechtsverbindlichkeit gerade auch auf die normative Ebene von Werten und Einstellungen ab.

Es ist wichtig zu betonen, dass (Anti-) Diskriminierung (und auch Inklusion) 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, 64 f.). Diese Realitäten aufzugreifen, sie zu bearbeiten und ihnen etwas entgegenzusetzen, ist eine der zentralen Aufgaben und Ziele des Anti-Bias-Ansatzes.

Anti-Bias-Arbeit erfolgt in erster Linie mit mehrtägigen erfahrungs- und prozessorientierten Seminaren und Weiterbildungen. Meist kommen eine Mischung von (freiwilligen) selbstreflexiven Übungen zu einzelnen Themenkomplexen sowie Warm-Ups und kleinere theoretische Inputs zur Anwendung. Im Vordergrund stehen dabei die Auseinandersetzung mit den eigenen Diskriminierungserfahrungen auf beiden Seiten (in der Rolle diskriminiert worden zu sein \*und\* in der Rolle selbst diskriminiert zu haben) sowie die Entwicklung alternativer Handlungsansätze gegen Diskriminierung in den verschiedenen Praxisfeldern und auf den oben beschriebenen Diskriminierungsebenen. Der Anti-Bias-Ansatz eröffnet

dabei die Möglichkeit, bewusst und verantwortungsvoll mit (eigenen) Erfahrungen, Privilegien und Macht umzugehen.

## Anti-Bias-Arbeit aus einer Inklusionsperspektive

Die Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz bietet sich im Zusammenhang mit dem eingangs formulierten weit gefassten Verständnis von Inklusion an, da er eben nicht nur bestimmte Unterschiede, sondern alle Formen von Diskriminierung und ihre Überschneidungen in den Blick nimmt (vgl. TRISCH 2013, 17). In der Anti-Bias-Arbeit wird zudem auch die strukturelle Ebene mit einbezogen und es werden Handlungsansätze gegen Diskriminierung und für gleichberechtigte Teilhabe erarbeitet. Daran zeigt sich ebenfalls die Anschlussfähigkeit des Anti-Bias-Ansatzes an die Inklusionsdebatte, in der es gerade auch um die strukturell bedingten Einschränkungen und die daraus resultierenden Behinderungen geht. Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Ausführungen erscheinen mir für die aktuelle Inklusionsdebatte folgende Aspekte von besonderer Bedeutung zu sein:

## Inklusion umfasst alle Diskriminierungsformen

Die Debatte kreist zu sehr um die Differenzlinie Behinderung und vernachlässigt dadurch oft andere Formen von Diskriminierung. Dies ist in erster Linie den durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (absolut notwendigen) umzusetzenden Maßstäben geschuldet, die sich eben zuerst auf Behinderung beziehen (vgl. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2006). Der immer wieder einzubringende Hinweis, Inklusion tatsächlich auf alle Diskriminierungsformen bzw. Unterschiede, die mit Einschränkungen einhergehen, zu beziehen, ist also notwendig, um Inklusion durch einen eingeschränkten Blickwinkel nicht letztlich ad absurdum zu führen. Ein weit gefasster Inklusionsbegriff, der den Einbezug aller Unterschiede umfasst, lässt sich auch menschenrechtlich begründen, denn der Diskriminierungsschutz ist ein Strukturprinzip der Menschenrechte. Inklusion ist somit untrennbar mit Antidiskriminierung verbunden.

## Inklusion benötigt den Blick auf die Überschneidungen von Diskriminierungsformen

Durch den einseitigen Fokus auf die Differenzlinie Behinderung besteht die Gefahr, die Verstrickungen und Überkreuzungen mit weiteren Diskriminie-

rungsformen aus dem Blick zu verlieren (Stichwort Intersektionalität). An dieser Stelle muss die Inklusionsdebatte für alle Heterogenitätsdimensionen geöffnet werden, denn es ist ein großer Unterschied in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen und Privilegien als weißer, akademisch gebildeter Mann im Rollstuhl zu sitzen und als Jurist tätig zu sein oder als Schwarze Frau, die mit einer starken Gehbehinderung als Kriegsflüchtling in Deutschland lebt und nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten kann. Im Zusammenhang mit dem Einbezug aller Diskriminierungsformen und ihrer Verschränkungen äußern einige Interessensgemeinschaften im Handlungsfeld Behinderung/Beeinträchtigung die Befürchtung, dass durch den Einbezug weiterer Diskriminierungsformen der spezifische Blick, die spezifische Förderung verloren gehen könnte. Es gilt, diese Befürchtung ernst zu nehmen und jeweils im Einzelfall bzw. in der jeweiligen Institution zu überprüfen.

### *Inklusion bedarf einer fortlaufenden Selbstreflexion*

Die Engführung auf eine Form von Diskriminierung und der intensive Blick auf die zu verändernden strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen kann zu einer Vernachlässigung der eigenen Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion führen. Diese Auseinandersetzung ist durch den eingangs angesprochenen Paradigmenwechsel jedoch von besonderer Bedeutung, denn Umwälzungen einer Weltansicht auf theoretischer Ebene sind nicht gleichbedeutend mit einem erweiterten Bewusstsein und Empathie auf praktischer Ebene. Es gilt, sich zu fragen, inwieweit die eigene Praxisarbeit eigentlich inklusiv im obigen Sinne ist. MAYKUS und BECK (2013b) führen dazu aus: „[N]ur die fortwährende Auseinandersetzung mit Exklusionserfahrungen ermöglicht die Etablierung einer inklusiven Praxis, die ihre Grenzen genauso kennt wie die notwendigen Bedingungen, um diese zu überschreiten“ (ebd., 8). Zur Reflexion dieser Aspekte kann der Anti-Bias-Ansatz einen wichtigen Beitrag leisten.

### *Zentrale Ziele professionellen Handelns im Themenfeld Inklusion*

Die grundlegenden Ziele in der Anti-Bias-Arbeit wurden ursprünglich von Louise DERMAN-SPARKS in den USA für die Arbeit in der frühen Bildung entwickelt. Die Ziele bauen aufeinander auf, sind für alle Menschen gleich und können auf jeden Kontext übertragen werden (vgl. ebd. 2001, 1).

1. Stärkung des Selbstbewusstseins durch Ich-Identität und Gruppenidentität(en)
2. Entwicklung von Empathie und einem Wohlfühlen mit Unterschieden
3. Unterstützung kritischen Denkens
4. Aktives Vorgehen gegen Ungerechtigkeiten (vgl. ebd., 11).

Ausgehend von den grundlegenden Zielen hat das Projekt Kinderwelten für den deutschen Kontext vier Ziele für pädagogische Fachkräfte entwickelt. Diese habe ich vor dem Hintergrund obiger Ausführungen auf die aktuelle Inklusionsdebatte übertragen und angepasst.

- > Pädagogische Fachkräfte im Handlungsfeld Inklusion sind aufgefordert, sich ihrer eigenen Gruppenzugehörigkeiten bewusst zu werden und deren Einfluss auf ihr berufliches Handeln zu erkennen.
- > Für pädagogische Fachkräfte im Handlungsfeld Inklusion geht es nicht ausschließlich um Erfahrungen mit Behinderung und Einschränkung. Sie sind aufgefordert, unterschiedliche Vorstellungen und Erfahrungshintergründe von Menschen mit Diskriminierung und Privilegierung kennenzulernen.
- > Pädagogische Fachkräfte im Handlungsfeld Inklusion sind aufgefordert, kritisch zu sein gegenüber allen Diskriminierungen und Vorurteilen in ihrem Arbeitsfeld und allgemein in der Bildungspolitik.
- > Pädagogische Fachkräfte im Handlungsfeld Inklusion sind aufgefordert, Dialoge über Diskriminierung und Vorurteile zu initiieren und am Laufen zu halten (vgl. WAGNER 2003, 52 f.).

### **Zusammenfassung und Fazit**

Der Anti-Bias-Ansatz trägt dazu bei, dem Konzept Inklusion in seiner Breite gerecht zu werden. Der Ansatz kann daher als probates Mittel für die inklusive Praxis in heterogenen Gruppen bezeichnet werden. Die Perspektive des Anti-Bias-Ansatzes trägt zudem dazu bei, einige in der Inklusionsdebatte bislang vernachlässigte Aspekte in den Blick zu bekommen. Besonders hervorzuheben sind folgende vier Punkte:

1. Inklusion kann nur über einen weit gefassten Begriff funktionieren, der sich im Übrigen auch menschenrechtlich begründen lässt. Ohne einen wei-

ten Inklusionsbegriff ist die Arbeit ein Widerspruch in sich selbst und verliert dadurch an Glaubwürdigkeit.

2. Die Selbstreflexion von Diskriminierungserfahrungen, Vorurteilen und Privilegien ist zentral, um eigene „blinde Flecken“ abzubauen und Herausforderungen zu erkennen. Dies ist im Handlungsfeld Inklusion von besonderer Bedeutung, weil eine Sensibilität für das Gesamtphänomen Diskriminierung mit allen Differenzlinien nicht vorausgesetzt werden kann.
3. Es gilt, den intersektionalen Blick zu stärken, um nicht nur jeweils eine Form von Diskriminierung zu fokussieren, sondern auch die Überschneidungen und Überlappungen mitzudenken und damit bedeutsame Bedürfnisse zu erkennen. Die oben ausgeführten Ziele professionellen Handelns können zudem dazu dienen, die genannten Aspekte differenziert und zielgerichtet zu thematisieren und das Themenfeld Inklusion beständig weiter zu entwickeln.
4. Angesichts dieser letztlich sehr herausfordernden Punkte und der oftmals (aus guten Gründen) sehr emotional geführten Inklusionsdebatte erscheint es mir von besonderer Bedeutung, abschließend den Aspekt der Fehlerfreundlichkeit anzuführen. Ich spreche mich vor dem Hintergrund der immensen Herausforderungen eines gesellschaftlichen Transformationsprozesses in Richtung einer inklusiven Gesellschaft und den unvermeidbaren „blinden Flecken“ und damit einhergehenden Verletzungen im Rahmen eines solchen Prozesses für eine möglichst fehlerfreundliche Debatte aus, die selbstverständlich auch Kritik umfasst und gleichzeitig die Wertschätzung des jeweils anderen nie außer Acht lässt.

### **LITERATUR**

- BIELEFELDT, Heiner (2006): Menschenrechte als Antwort auf historische Unrechts Erfahrungen. In: Deutsches Institut für Menschenrechte et al. (Hg.): Jahrbuch Menschenrechte 2007. Privat oder Staat. Menschenrechte verwirklichen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 135–142.
- BIELEFELDT, Heiner (2009): Zum Innovationspotential der UN-Behindertenrechtskonvention. Essay. 3. Aufl. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) (2004): Menschenrechte. Dokumente und Deklarationen. 4. Aufl. Bonn: BPB.

**DERMAN-SPARKS, Louise** (2001): Anti-Bias-Arbeit mit kleinen Kindern in den USA. Vortragsmanuskript. Berlin.

**DERMAN-SPARKS, Louise** (2008): Anti-Bias-Pädagogik. Aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse aus den USA. In: Wagner, Petra (Hg.): Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance – Grundlagen einer vorurteilsbewussten Erziehung und Bildung. Freiburg i. Br.: Herder, 239–249.

**HOOKS, Bell** (1984): *Feminist Theory. From Margin to Center*. Boston: South End Press.

**KOMOREK, Michael** (2013): Inklusion – ein Thema in der Jugendsozialarbeit: zwischen normativem Anspruch und sozialpolitischer Realität. In: DRK (Hg.): *Reader Schulsozialarbeit – Band 1. Aktuelle Beiträge und Reflexionen eines vielschichtigen Theorie- und Praxisfeldes*. [http://drk-kinder-jugend-familienhilfe.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/reader-schulsozialarbeit-2013-band1.pdf](http://drk-kinder-jugend-familienhilfe.de/fileadmin/user_upload/PDF/reader-schulsozialarbeit-2013-band1.pdf) (abgerufen am 17.10.2014).

**KOOPMANN, Arabelle; ROBB, Helen** (1997): *Shifting paradigms. Using an anti-bias-strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context*. Landsdowne, South Africa: Early Learning Ressource Unit.

**LOHRENSCHEIT, Claudia** (2004): *Das Recht auf Menschenrechtsbildung. Grundlagen und Ansätze einer Pädagogik der Menschenrechte*. Frankfurt a. M., London: IKO.

**MAYKUS, Stephan; BECK, Anneka** (2013a): *Inklusive Bildung – Teilhabe als Handlungs- und Organisationsprinzip (BilbaHO), Teilstudie „Inklusionsort: Schule und schulbezogene Kinder- und Jugendhilfe“*. In: *Jugendhilfe* 51 (3), 199–203.

**MAYKUS, Stephan; BECK, Anneka** (2013b): *Inklusion in der Kinder- und Jugendhilfe*. <http://www.lwl.org/lja-download/pdf/Jugendhilfe-aktuell-2013-02.pdf> (abgerufen am 17.10.2014).

**SCHMIDT, Bettina** (2009): *Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit*. Oldenburg: BIS.

**SCHMIDT, Bettina; DIETRICH, Katharina; HERDEL, Shantala** (2009): *Anti-Bias-Arbeit in Theorie und Praxis – kritische Betrachtung eines Antidiskriminierungsansatzes*. In: Scharathow, Wiebke; Leiprecht, Rudolf (Hg.): *Rassismuskritik. Band 2. Rassismuskritische Bildungsarbeit*. Schwalbach/Ts: Wochenschau, 154–170.

**TRISCH, Oliver** (2009): *Der Schutz vor Diskriminierung: ein Strukturprinzip der Menschenrechte*. In: Lohrenscheit, Claudia (Hg.): *Unterrichtsmaterialien für die Menschenrechtsbildung an Schulen*. [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/unterrichtsmaterialien\\_zweite\\_fassung\\_2009.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/unterrichtsmaterialien_zweite_fassung_2009.pdf) (abgerufen am 17.10.2014).

**TRISCH, Oliver** (2013): *Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis*. Stuttgart: Ibidem.

**TRISCH, Oliver; WINKELMANN, Anne Sophie** (2012): *Die eigenen Erfahrungen in einen größeren Kontext stellen. Anti-Bias-Arbeit in Theorie und Praxis*. In: Bundschuh, Stephan; Jagusch, Birgit; Mai, Hanna (Hg.): *Holzwege, Umwege, Auswege – Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit*. 2. Aufl. Düsseldorf: IDA e. V., 57–59.

**TRISCH, Oliver; WINKELMANN, Anne Sophie** (2007): *Vorurteile, Macht und Diskriminierung – die Bildungsarbeit der Anti-Bias-Werkstatt*. In: Sir Peter Ustinov Institut (Hg.): *Vorurteile in der Kindheit. Ursachen und Gegenstrategien*. Wien: Braumüller, 107–124.

**UNESCO** (Hg.) (2014): *Bonner Erklärung zur inklusiven Bildung in Deutschland*. Verabschiedet von den Teilnehmenden des Gipfels „Inklusion – Die Zukunft der Bildung“ in Bonn. [http://www.unesco.de/gipfel\\_inklusion\\_erklaerung.html](http://www.unesco.de/gipfel_inklusion_erklaerung.html) (abgerufen am 17.10.2014). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschen>

<rechtsabkommen/behindertenrechtskonvention-crpd.html> (abgerufen am 17.10.2014).

**WAGNER, Petra** (2003): *Grundlagen von vorurteilsbewusster Praxis in Kindertageseinrichtungen*. In: Preissing, Christa; Wagner, Petra (Hg.): *Kleine Kinder, keine Vorurteile? Interkulturelle und vorurteilsbewusste Arbeit in Kindertageseinrichtungen*. Freiburg i. Br.: Herder, 34–62.

**WAGNER, Petra** (Hg.) (2008): *Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance – Grundlagen einer vorurteilsbewussten Erziehung und Bildung*. Freiburg i. Br.: Herder.

**WAGNER, Petra** (2010): *Grußwort zur Tagung „Bildung konsequent inklusiv“*. Berlin.

**WAGNER, Petra** (Hg.) (2013): *Handbuch Inklusion. Grundlagen einer vorurteilsbewussten Erziehung und Bildung*. Freiburg i. Br.: Herder.



#### Der Autor:

**Dr. Oliver Trisch**

*Referent für Jugendsozialarbeit im  
Generalsekretariat des Deutschen Roten  
Kreuzes & freiberuflicher Bildungsreferent,  
Weichselstraße 48, 12045 Berlin*



[kontakt@olivertrisch.de](mailto:kontakt@olivertrisch.de)