

## **Perspektivwechsel – Bildungsinitiativen gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit**

Marina Chernivsky, ZWST e.V.

### *Vorüberlegungen*

Voreingenommenheit und Ausgrenzung sind ein integraler Bestandteil unseres Alltags: Menschen werden aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Nationalität, ihrer Religionszugehörigkeit, ihrer Geschichte, ihrer Körpergröße, ihres Alters, ihres Geschlechts oder ihrer Sprachkompetenz diskriminiert. Hier kommt dem menschlichen Bedürfnis nach einer klaren Unterscheidung zwischen dem *Eigenen* und dem *Fremden* eine zentrale Bedeutung zu. Diese Differenzierung kann sich auf jedes einzelne, äußerlich sichtbare oder gar zugeschriebene Merkmal beziehen und wird nun mehr denn je zum Problem, wenn die vorgenommene Abgrenzung zunächst individuell und dann strukturell, als vorherrschender Wertemaßstab herangezogen wird.

Wie entstehen diese Vorurteilsstrukturen? Welche Auswirkungen haben Vorurteile und Feindbilder auf das Denken und Verhalten von Menschen und Menschengruppen? Wie konstituieren sich soziale Phänomene wie Antisemitismus, Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit? Das eigene Denken und Handeln steht immer im Kontext von Geschichte, tradierten Machtverhältnissen und aktuellen Diskursen. Die Entwicklung von Handlungskompetenzen im Umgang mit Diskriminierung erfordert somit nicht nur die Reflexion individueller Einstellungen und Verhaltensweisen, sondern auch die genaue Analyse gesellschaftlicher Strukturen, die zu deren Stabilisierung beitragen.

### *Projekt „Perspektivwechsel“<sup>1</sup>*

„Perspektivwechsel – Bildungsinitiativen gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit“ startete 2007 und ist ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördertes Modellprojekt im Rahmen des Bundesprogramms „VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“. In Trägerschaft der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST e.V.) wird dieses Projekt gemeinsam mit der Landesstelle Gewaltprävention des Freistaates Thüringen durchgeführt. Das Hauptziel dieses präventiven Bildungsprojekts besteht in der Unterstützung *pädagogischer Fachkräfte* und *MultiplikatorInnen* in ihrem Umgang mit Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Die Modellhaftigkeit dieses Programms findet ihren Ausdruck in der Entwicklung und Erprobung von Modulen zur Anwendung des *Anti-Bias-Ansatzes* für die vorurteilsbewusste und diskriminierungskritische Bildungsarbeit mit verschiedenen Zielgruppen im Kontext der Fort- und Weiterbildung von MultiplikatorInnen. Die im Projekt erarbeiteten Trainingsansätze stärken das Problembewusstsein der Adressaten und fördern ihre Handlungskompetenzen im Umgang mit Diversität.

---

<sup>1</sup> Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter [www.zwst-perspektivwechsel.de](http://www.zwst-perspektivwechsel.de)

### *Anti-Bias-Ansatz*

„(...) Unsere Identität werde teilweise von der Anerkennung oder Nicht-Anerkennung oft auch von der Verkennung durch die anderen geprägt, so dass ein Mensch oder eine Gruppe von Menschen wirklichen Schaden nehmen (...), wenn die Umgebung oder die Gesellschaft ein einschränkendes, halbwürdigendes oder verächtliches Bild ihrer selbst zurückspiegelt (...).“ (Tylor, 1993)

Der *Anti-Bias-Ansatz* ist ein Ansatz vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung. Er wurde von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips Anfang der 80er Jahre konzipiert und leistet seit Jahren einen wichtigen Beitrag in der Antidiskriminierungsarbeit. ‚Bias‘ bedeutet ‚Voreingenommenheit‘, aber auch ‚Diskriminierung‘<sup>2</sup>. Er ist an der Schnittstelle zwischen interkultureller und antirassistischer Bildungspraxis angesiedelt und beinhaltet ein Repertoire von interdisziplinären Methoden zum vorurteilsbewussten Umgang mit Differenzen sowohl in heterogenen als auch in kulturell homogenen Gruppen. Vor diesem Hintergrund ermöglicht der Ansatz eine systemische Wahrnehmung aller individuellen Merkmale von Menschen mit ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden, ohne diese ausschließlich im Rahmen von starren und/oder klar abgegrenzten nationalen, kulturellen sowie sozialen Kategorien zu betrachten.

Der *Anti-Bias-Ansatz* regt zu einer kritischen Reflexion über die individuellen Vorurteilsstrukturen sowie die gesellschaftlichen Machtverhältnisse an. Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass Diskriminierung nicht ausschließlich auf Vorurteilen einzelner Menschen beruht, sondern ebenfalls aus gesellschaftlich verankerten Bildern, Werturteilen und Diskursen hervorgeht. Der *Anti-Bias-Ansatz* zielt darauf ab, Voreingenommenheit und Diskriminierung in ihrer allgemeingültigen Relevanz erkennbar zu machen, zum Wechsel von Perspektiven anzuregen und zur Entwicklung von Handlungsoptionen beizutragen.

Die Methoden des *Anti-Bias* stellen in diesem Kontext lediglich das Medium zur Vermittlung von Inhalten dar, die nicht auf explizitem Wege ersichtlich werden können. Pointiert formuliert: der *Anti-Bias-Ansatz* ist kein Methodenkatalog, sondern ein Prinzip, welches durch das Bestreben gekennzeichnet ist, diskriminierendes Verhalten auf zwischenmenschlicher, soziokultureller und institutioneller Ebene zu analysieren sowie Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln (vgl. Schmidt, 2006).

Der *Anti-Bias-Ansatz* kann ebenfalls als ein Modell des vorurteilsbewussten Dialogs betrachtet werden, in dem ein aktives Erzählen und Zuhören möglich gemacht wird. Im Zentrum steht die Auseinandersetzung mit historischen Tradierungen und gesellschaftspolitischen Differenzlinien, die zur Stabilisierung schiefer Machtverhältnisse beitragen. Der Weg des dialogischen Lernens achtet auf die Gleichwertigkeit der erzählten Geschichten, lässt jedoch zugleich deren Subjektivität und

---

<sup>2</sup> Der Anti-Bias-Ansatz kommt ursprünglich aus dem Bereich der antirassistischen Bildungsarbeit. Die Methoden des Anti-Bias sind selbsterfahrungsorientiert und ermöglichen eine individuelle Annäherung an das Thema ‚Diskriminierung‘. Das Ziel des Ansatzes ist es, die verschiedenen Dimensionen der Voreingenommenheit und Diskriminierung in ihrer alltäglichen Relevanz erkennbar zu machen, zur Veränderung individueller Einstellungen und zur Entwicklung von Handlungsoptionen zu ermutigen. Mehr dazu: [www.zwst-perspektivwechsel.de](http://www.zwst-perspektivwechsel.de) / [www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de)

Diversität zum Tragen kommen. Das aktive Zuhören ermöglicht die einführende und bewertungsfreie Teilnahme an den subjektiven Erlebenswelten der Erzählenden und setzt das empathische Verstehen der Zuhörenden voraus. Durch die Verbalisierung einerseits und das aktive Zuhören andererseits können sich die Beteiligten in ihren Erlebnisgehalten wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen.

Die Essenz der *Anti-Bias-Arbeit* ergibt sich nicht nur aus dem Austausch subjektiver Erfahrungen. Vorausgesetzt sind die Reflexion von individuellen Wahrnehmungs- und Zuschreibungsprozessen, die Exploration von Fall- und Problemsituationen aus dem Alltag der TeilnehmerInnen sowie die Analyse ihrer Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten. Die Trainingskonzepte folgen einer Übungsstruktur, die es ermöglicht, schrittweise zu neuen Erkenntnissen und Perspektiven zu gelangen und die gewonnenen Einsichten in Bezug zu den aktuellen gesellschaftlichen Diskursen zu stellen. Eine gezielt gewählte Vielfalt der Veranstaltungsformen und Vermittlungsstrategien bietet dafür den erforderlichen Rahmen. Die an den *Anti-Bias-Seminaren* teilnehmenden MultiplikatorInnen werden motiviert, Zusammenhänge zwischen den geronnenen Überzeugungen und den sozialen, kulturellen und politischen Realitäten für sich zu erschließen und kritisch hinterfragen zu lernen. Sie können ihr Wissen erweitern und gemeinsam Interventionsmöglichkeiten erproben, die in ihrer Praxis zur Anwendung kommen können.

Dabei sind folgende Schlüsselthemen relevant (vgl. Czollek/Weinbach, 2008):

- gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
- Vorurteile und Stereotype
- Stigmatisierung und Voreingenommenheit
- Machtasymmetrien und strukturelle Machtgefüge
- Ebenen und Formen der Diskriminierung
- Identitätsbildung und Gruppenzugehörigkeit
- persönliche Erfahrungen mit Diskriminierung
- Internalisierung von Unterdrückung und Dominanz
- Reflexion eigener soziokultureller Normen und Standards
- Auseinandersetzung mit Kultur als Differenzmerkmal
- Fremd- und Feindbilder als ethnische Grenzziehungen
- historischer und aktueller Antisemitismus
- Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit
- Umgang mit Diversität

Ein Grundprinzip des *Anti-Bias-Ansatzes* ist es, alle Ausgrenzungs- und Diskriminierungsformen ohne Hierarchisierung zueinander in Beziehung zu setzen. Dabei sollte dennoch im Blick behalten werden, dass jede *Diskriminierungs-* und *Unterdrückungskategorie*<sup>3</sup> ihre eigene Geschichte hat. Vor diesem Hintergrund gilt es neben Überschneidungen von verschiedenen *Ausgrenzungsmerkmalen* sowie *Formen, Mechanismen* und *Funktionen*, die besonderen *Hintergründe, Stabilisierungsstrukturen* und *Wirkungsfaktoren* von Diskriminierung im Einzelnen zu untersuchen und zu benennen<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> *Diskriminierungskategorien* sind nach dem Anti-Bias-Ansatz Ausformungen sozialer Schief lagen. Damit sind auch die verschiedenen ...ismen gemeint: Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Ausgrenzung von Menschen

### *Antisemitismus im Anti-Bias-Ansatz*

Das Phänomen des aktuellen Antisemitismus ist eine psychosoziale Disposition, deren Analyse eine besondere Aufmerksamkeit für kognitive, affektive und soziale Prozesse erfordert. Der Ansatz der historisch-politischen Bildung war eine Zeit lang durch struktur-wissenschaftliche Erklärungsversuche der Geschichte geprägt (vgl. Bar-On, 1997). Demzufolge sind die hinsichtlich des aktuellen Antisemitismus entwickelten pädagogischen Konzepte vorwiegend an die Aneignung historischen Wissens zum Nationalsozialismus und Holocaust gekoppelt. Die historisch-politische Bildung kann mit Hilfe von kognitiven Methoden antisemitischen und fremdenfeindlichen Einstellungen entgegenwirken. Eine nachhaltige Einstellungsveränderung setzt jedoch auch affektive und handlungsorientierte Lernprozesse voraus, die den faktisch-kognitiven Erkenntnisprozess begleiten. Nach Brumlik (2008) beruhen sinnvolle pädagogische Strategien gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit auf einem *methodischen Dreieck*, das die Weitergabe von Informationen, die Konfrontation mit eigenen Vorurteilsstrukturen sowie die Förderung von Empathie bezüglich der in der Gesellschaft benachteiligten Gruppen umfasst.

Am Beispiel der Auseinandersetzung mit aktuellen Erscheinungsformen des *Antisemitismus* ist es das herausragende Anliegen des *Anti-Bias-Ansatzes*, *Mechanismen* antisemitischer Einstellungen nachzugehen, indem die Teilnehmenden motiviert werden, sich sowohl ihren eigenen als auch den Vorurteilsstrukturen und Erfahrungen von anderen zu öffnen. So gesehen basiert die Auseinandersetzung mit Antisemitismus auf der selbstreflexiven Analyse tief verankerter *Differenzmarkierungen* zwischen jüdischen und nicht-jüdischen Deutschen. Im Fokus steht die Reflexion historischer Tradierungen und aktueller Ressentiments, die bestimmen, wie Juden wahrgenommen werden und das Machtgefüge zwischen jüdischen und nicht-jüdischen Deutschen aufrechterhalten. Auch dieser Reflexion liegt der *vorurteilsbewusste* Dialog zugrunde. Er regt an, die starren und im kognitiven Dualismus gefangenen Bilder und Vorannahmen zu überdenken sowie Alternativsichten zu erproben.

Durch den Einsatz von *Anti-Bias-Methoden* kann die Motivation der Zielgruppen erhöht werden, sich mit schwierigen und negativ besetzten Themen - wie dem aktuellen Antisemitismus - aktiv zu befassen. Des Weiteren wird durch die Thematisierung tabuisierter antisemitischer Deutungsmuster der Zugang zu weiteren politisch bedeutsamen Themen wie zum Beispiel Rechtsradikalismus und Fremdenfeindlichkeit eröffnet. Hierfür bildet die Analyse eigener Erfahrungen mit Diskriminierung

---

anhand kultureller Differenz, religiöser sowie sozialer Zugehörigkeit. Die *Diskriminierungsmerkmale* erfassen alle beliebigen Kriterien wie Sprache, Herkunft, Geschlecht, Alter, Körpergröße, Weltanschauung, Religion, Hautfarbe etc. Mit *Diskriminierungsformen* werden im Anti-Bias-Ansatz individuelle, institutionelle und strukturelle Formen sowie Ebenen der Diskriminierung unterschieden. Die individuelle Diskriminierung kann durch persönliche Haltungen und Vorurteile, Beziehungen und Handlungen im interpersonellen Bereich direkt und indirekt, bewusst und unbewusst zum Einsatz kommen. Die institutionellen Diskriminierungsformen umfassen Privilegien und Benachteiligungen im sozialpolitischen und kulturellen Bereich im Rahmen von Gesetzen, verankerten Normen, Werten, Rollen und Regeln. Die *Diskriminierungsmechanismen* umfassen die theoretisch fundierten Erklärungsansätze aus der Entwicklungs- und Sozialpsychologie, Vorurteilsforschung, Antisemitismusforschung, historisch-politischen Bildung, Interkulturellen Pädagogik und Demokratieerziehung.

eine wichtige Grundlage für nachhaltige Empathieprozesse. So ist die Reflexion eigener Gedanken, Unsicherheiten und Verfremdungen ein wichtiger Ausgangspunkt, um einen individuellen *Perspektivwechsel* zu vollziehen. Eine nachhaltige Veränderung setzt jedoch auch das Erkennen und Hinterfragen von strukturellen Bedingungen und schiefen Machtverhältnissen voraus.

### *Ergebnisse und Ausblick*

Der *Anti-Bias-Ansatz* thematisiert alle Dimensionen der Diskriminierung, regt zur Reflexion der eigenen sowie der gesellschaftlichen Vorurteilsstrukturen an und zeigt Handlungsoptionen auf (vgl. Trisch/Winkelmann, 2007). Die zentralen Thesen des Ansatzes lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- *Jeder MENSCH ist voreingenommen und neigt zu diskriminierendem Verhalten. Der Diskriminierung liegen diverse Haltungen zugrunde, die in Verbindung mit (Definitions) Macht zur Diskriminierung führen können. Eigene HALTUNG und MACHT können bewusst und unbewusst, direkt oder indirekt, eingesetzt werden.*
- *Anti-Bias analysiert alle AUSDRUCKSEBENEN der Diskriminierung: Vorurteilsbehaftete Denkfiguren und diskriminierende Verhaltensweisen können sowohl im interpersonellen Bereich als auch im strukturellen und gesamtgesellschaftlichen Kontext zum Tragen kommen.*
- *Anti-Bias nimmt alle DISKRIMINIERUNGSFORMEN in den Blick der kritischen Auseinandersetzung. An dieser Stelle sollten jedoch die Unterschiede in Intensität und Bedeutung verschiedener Diskriminierungsformen beachtet werden: Manche werden im gesellschaftlichen oder globalen Kontext durch Gesetze/Normen legitimiert. Andere Diskriminierungsformen sind durch die geschichtliche Vergangenheit so tradiert und verfestigt, dass sie kaum als solche wahrgenommen werden.*
- *Anti-Bias deckt die Institutionalisierung von Vorurteilen und Diskriminierung auf. Der Institutionalisierung liegen tradierte INTERNALISIERUNGSPROZESSE zugrunde, die Ungleichverhältnisse und Unterdrückung in der Gesellschaft stabilisieren und rechtfertigen.*
- *Eine kritische und vorurteilsbewusste pädagogische Bildungsarbeit bedeutet eine ständige theorie- und praxisbezogene Reflexion des eigenen Handelns im Kontext von GESCHICHTE, SICHTWEISEN, STRUKTUREN, aktuellen DISKURSEN und DOMINANZVERHÄLTNISSEN.*
- *Strategien gegen Diskriminierung werden dann wirksam, wenn wir bereit sind, unsere Vorstellungswelt sowie unser soziokulturelles Selbstverständnis einer KRITISCHEN REFLEXION zu unterziehen. Dazu gehört das Erarbeiten von widerständigen und verändernden Handlungsalternativen.*
- *Das Ziel der Anti-Bias-Arbeit ist eine VORURTEILSBEWUSSTE Position. Diese kann folgendermaßen beschrieben werden: Eine systemische (ganzheitliche) Wahrnehmung der individuellen Merkmale von Menschen und Gruppen, ohne diese ausschließlich im Rahmen von starren und klar abgegrenzten nationalen und/oder anderen Kategorien zu betrachten.*
- *GRUNDPRINZIPIEN einer vorurteilsbewussten Bildungspraxis sind: reflektierte Grundhaltung, vorurteilsbewusste Gestaltung von Kommunikation und Interaktion, Herstellung einer wertschätzenden Lernumgebung, kritisches Hinterfragen der dominanten Machtverhältnisse und Internalisierungsprozesse, kritischer Umgang mit pädagogischen Arbeitsmaterialien und Methoden.*

Mit Hilfe des *Anti-Bias-Ansatzes* lässt sich das Problembewusstsein der AdressatInnen für Diskriminierung stärken. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, MultiplikatorInnen für aktive Reflexions- und Lernprozesse zu gewinnen sowie zum selbständigen Erwerb alternativer Kommunikations- und Handlungsformen zu ermutigen. Ein wichtiges Anliegen des Projekts „*Perspektivwechsel*“ ist es, den gesammelten Wissens- und Erfahrungsschatz in die multiplikatorische und pädagogische Praxis zu übertragen.

**Literatur:**

Bar On, D./Brendler, K./ Hare A.P. (Hrsg.): *Da ist etwas kaputtgegangen an den Wurzeln. Identitätsformation deutscher und israelischer Jugendlicher im Schatten des Holocaust*. Campus Fachbuch, 1997

Brumlik, M.: *Pädagogische Reaktionen auf Antisemitismus*. In: Begleitbroschüre zur

Wanderausstellung „Juden in Deutschland: Selbst- und Fremdbilder. 2008

Trisch, O. / Winkelmann, A. Vorurteile. *Macht und Diskriminierung – die Bildungsarbeit der Anti-Bias-Werkstatt*. in: Pelinka, A./ König, I./ Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): *Vorurteile in der Kindheit. Ursachen und Gegenstrategien*. Braumüller, Wien 2007

Schmidt, B. *Methoden sind nicht alles*. Anti-Bias Werkstatt. Archiv unter [www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de)

Czollek, L.C. / Weinbach, H.: *Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings*.

In: Reader für MultiplikatorInnen in der Jugend- und Bildungsarbeit. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA e.V.), 2008

Petersen, L.E./ Six, B. (Hrsg.): *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde*

und Interventionen. Psychologie Verlagsunion, 2008

**Weitere Quellen:**

Materialien aus dem Projekt „Perspektivwechsel – Bildungsinitiativen gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit (2007 - 2009). Download: *Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA e.V.)* unter [www.idaev.de](http://www.idaev.de)

Weitere Informationen zum Projekt „Perspektivwechsel“: [www.zwst-perspektivwechsel.de](http://www.zwst-perspektivwechsel.de)