

Wie kann eine inklusive Haltung aussehen? Der Versuch einer Annäherung mit Hilfe des Anti-Bias-Ansatzes

Sebastian Dolsdorf, inklusionswege.de

1. Das Problem

In der Diskussion über das Thema Inklusion tauchen immer wieder die Schlagworte Ressourcen und Haltung auf. Meist sind es zwei sich gegenüber stehende Pole, die an ein Verständnis von Inklusion gekoppelt werden – Inklusion als Ressourcenfrage und Inklusion als Handlungsfrage. Für erstere ist Inklusion (meist) nur umsetzbar, wenn die Ressourcen dafür vorhanden sind. Für letztere ist die Umsetzung von Inklusion nicht (nur) an die Frage von Ressourcen gekoppelt, sondern ist abhängig von der Haltung der Menschen. Natürlich gibt es auch Positionen, des sowohl-als-auch und dazwischen. Während die Frage danach, was mit Ressourcen gemeint ist, meist schnell geklärt werden kann, nämlich u.a. Personal, Geld, Material, Raum, scheint es mir, dass die Antwort auf die Frage, was unter Haltung zu verstehen ist, eher ungenau ist, beziehungsweise diese Frage schwerer zu beantworten ist. Aus diesem Grund versuche ich mich diesem Aspekt – der Haltung - im Folgenden anzunähern und zu prüfen, inwieweit der Anti-Bias-Ansatz auf die Frage nach einer inklusiven Haltung Anregungen geben kann.

2. Haltung

Als erstes ist es aus meiner Sicht wichtig, sich den Begriff „Haltung“ und seine Bedeutung anzuschauen. Im Duden wird Haltung als „innere [Grund]einstellung, die jemandes Denken und Handeln prägt“ erklärt. Das bedeutet, dass Haltung aus drei Elementen besteht, nämlich die Einstellung, das Denken und das Handeln. Die Einstellung bildet dabei die Grundlage und hat direkte Auswirkung auf das Denken und das Handeln und beeinflusst dieses. Was ist Einstellung? Im Duden wird Einstellung als „Meinung, Ansicht, inneres Verhältnis, das jemand besonders zu einer Sache, einem Sachverhalt hat“ verstanden. Einstellung verbleibt also hingegen in der Person selbst. Die Einstellung selber bildet sich in der Auseinandersetzung mit der Welt und diese ist von meinem Denken und Handeln beeinflusst. Das bedeutet also, wie ich die Umwelt sehe, verstehe und welche Position ich zu ihr einnehme (Einstellung), wiederum Auswirkungen darauf hat, wie ich sie wahrnehme, einschätze (Denken) und mit ihr interagiere (Handeln). Die drei Elemente der Haltung sind demnach stark miteinander verknüpft, bedingen und beeinflussen sich gegenseitig und können nur schwer voneinander losgelöst betrachtet werden.

Nach diesem Verständnis, so folgere ich, gibt es nicht nur einen Anknüpfungspunkt für Haltungsänderungen, sondern drei. Es ist ein Ansetzen an der Einstellung möglich, aber auch am Denken und am Handeln. Diese Frage ist meiner Ansicht nach insofern wichtig, weil für die Umsetzung von Inklusion eine inklusive Haltung notwendig ist und diese unter Umständen erst entwickelt und sich erarbeitet werden muss.

3. Inklusion

Der Begriff Inklusion wird derzeit viel benutzt und ist meiner Ansicht nach inzwischen ein Modewort geworden. An einigen Stellen wird der Begriff Integration einfach durch den Begriff Inklusion ersetzt und viele Projekte oder Angebote werden mit dem Label „inklusiv“ versehen. In einigen Fällen bleibt allerdings unklar, was genau mit Inklusion gemeint ist, beziehungsweise ist die Erklärung sehr allgemein gehalten. Dadurch besteht die Gefahr, dass der Begriff seine Kraft und seine eigentliche Intention verliert, der darin enthaltene Paradigmen- und Perspektivwechsel weg vom Individuum hin auf die Systeme und ihre (Ausgrenzungs-)Mechanismen verliert und austauschbar wird. Aus diesem Grund ist es meiner Auffassung nach wichtig, sich anzuschauen, was Inklusion ist und bedeutet. Aktion Mensch definiert Inklusion auf ihrer Homepage wie folgt: „Inklusion heißt wörtlich übersetzt Zugehörigkeit, also das Gegenteil von Ausgrenzung. Wenn jeder Mensch – mit oder ohne Behinderung – überall dabei sein kann, in der Schule, am Arbeitsplatz, im Wohnviertel, in der Freizeit, dann ist das gelungene Inklusion.“ (Aktion Mensch)

Für Andreas Hinz sind das positive Verhältnis zu Vielfalt von Menschen und Gruppen, ein umfassendes Verständnis, dass alle Dimensionen von Vielfalt berücksichtigt, eine Anknüpfung an die Bürgerrechtsbewegung und ein aktiv werden gegen Diskriminierungen wichtige Elemente von Inklusion (vgl. Hinz 2012, S. 33).

Auf der Website von Leidmedien.de wird Inklusion wie folgt definiert. „Inklusion (lateinisch „Enthaltensein“) bedeutet, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen“ (Leidmedien).

Annika Sulzer versteht Inklusion „als ein gesellschaftliches und pädagogisches Modell, das auf bestimmten Werten beruht: der Anerkennung der Besonderheit und Mehrfachzugehörigkeit von Individuen, der Anerkennung dessen, dass bestimmte Gruppen eher gefährdet sind, Barrieren zu erfahren als andere, und dass es daher auch in pädagogischen Einrichtungen Aufmerksamkeit für Teilhabebarrrieren geben muss.“ (Sulzer 2013, S. 20)

Es lassen sich viele Definitionen von Inklusion finden. Und nach einer Auseinandersetzung mit einem Vortrag von Prof. Dr Grampp in Bamberg habe ich ebenso einen Versuch unternommen, Inklusion zu definieren:

„Inklusion ist ein gesellschaftlicher Zustand, in dem alle Menschen in der Gesellschaft die gleichen Chancen zur persönlichen Entwicklung haben, die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsangeboten, zu kulturellen Angeboten und zum Arbeitsmarkt. Inklusion ist ein gesellschaftlicher Zustand, in dem Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht, Sprache, geistige Fähigkeiten, körperliche Fähigkeiten, Religion, Sexualität keinen Einfluss auf diese Chancen und Zugangsmöglichkeiten haben. Inklusion ist ein gesellschaftlicher Zustand, in dem jeder Mensch gleichberechtigt und gleichwertig ist.“ (inklusionswege.de)

Meiner Ansicht nach ist es (nicht nur) für die Fachdiskussion wichtig, sich weiterhin mit dem Begriff und der Frage danach, was unter Inklusion verstanden wird, auseinander zu setzen und diesen deutlich zu definieren. Dabei darf es nicht bei einer Floskel oder Vereinfachung bleiben, da der Begriff sonst Gefahr läuft beliebig zu werden.

4. Der Anti-Bias-Ansatz

Dieser große und vieles umfassende Begriff „Inklusion“ muss natürlich, um nicht nur Worthülse zu sein, mit Leben gefüllt und in die (pädagogische) Praxis transferiert werden. Dabei kann meiner Einschätzung nach der Anti-Bias-Ansatz viele Anregungen und Ideen liefern und ein wichtiger Baustein hin zu einer inklusiven (pädagogischen) Praxis sein. Der Anti-Bias-Ansatz, ein Ansatz, der seinen Ursprung in den USA hat, wendet „sich gegen alle Formen von Ausgrenzung, Diskriminierung und Unterdrückung“ (Trisch 2013, S. 39). „Bias“ kann mit „Vorurteil und gesellschaftliche Schieflage“ (ebd.) übersetzt werden. Dadurch werden unterschiedliche Ebenen des Ansatzes deutlich, nämlich die „individuelle als auch die gesellschaftliche Ebene“ (ebd.) und auch die Ebene der „Verstrickung des Individuums in gesellschaftliche Machtverhältnisse“ (ebd.). Der Anti-Bias-Ansatz verfolgt vier Ziele:

- „1. Stärkung des Selbstbewusstseins durch Ich-Identität und Gruppenidentität(en)
2. Entwicklung von Empathie und einem Wohlfühlen mit Unterschieden [...]
3. Unterstützung von kritischem Denken
4. Aktives Vorgehen gegen Ungerechtigkeiten“ (ebd. S. 44).

Diese Ziele gelten für die Arbeit mit Kindern, sind aber auch auf andere Bereiche und Felder übertragbar und kontextualisierbar (vgl. ebd.).

Es geht also in dem Ansatz um eine „Auseinandersetzung mit der eigenen Sozialisation unter Einbezug gesellschaftlicher Strukturen, der Sensibilisierung für diskriminierendes Verhalten oder der Entwicklung von alternativen Handlungsansätzen“ (ebd. S. 45).

Mit diesem Blick auf Strukturen und die eigene Verstrickung und Position in diesen, durch den Blick auf alle Diskriminierungsformen und das Ziel Diskriminierung zu verhindern, sich dagegen zu stellen und Strukturen zu verändern, hat der Anti-Bias-Ansatz meiner Ansicht nach große Überschneidungen mit den Zielen von Inklusion. Aus diesem Grund lohnt sich für die Frage danach, was eine inklusive Haltung sein kann, ein Blick auf die Beschäftigung des Anti-Bias-Ansatzes zur Haltung.

5. Haltung im Anti-Bias-Ansatz

In verschiedenen Publikationen zum Anti-Bias-Ansatz wird sich mit der Frage nach der Haltung und ihrer Bedeutung beschäftigt. Dabei wird der Anti-Bias-Ansatz in einigen Fällen selbst als Haltung verstanden. „Der Anti-Bias-Ansatz ist weniger als festgelegter Methodenkanon zu verstehen, sondern vielmehr als eine innere Haltung, die in einem lebenslangen Prozess fortentwickelt wird“ (Herdel, S.1). Wie diese Haltung aussieht, wird daran anschließend beschrieben. „Sie ist durch das Bestreben gekennzeichnet, Dominanz- und Diskriminierungsmechanismen auf zwischenmenschlicher, institutioneller und kultureller/gesellschaftlicher Ebene zu analysieren und ihnen entgegenzutreten“ (ebd.).

Auch Constanze Schwärzer versteht den Ansatz als Haltung, die davon geprägt ist „mir meiner begrenzten Perspektive und meiner eigenen Vorurteile bewusst, sensibel für Machtverhältnisse und die Gefahr von Diskriminierung antizipierend und abwendend“ (Schwärzer, S.5) zu sein. Darüber hinaus beschreibt Constanze Schwärzer die Haltung auch als vorurteilsbewusst (vgl. ebd., S.7).

Weiterhin geht es bei Anti-Bias als Haltung um eine „Stärken- und Ressourcenorientierung: Der Blick geht weg von Defiziten hin zu einer Atmosphäre

der Fehlerfreundlichkeit, in der es darauf ankommt, jedes Kind und jeden Erwachsenen in seiner Einzigartigkeit wahrzunehmen und wertzuschätzen“ (Hahn, Kübler, Konzi 2012, S.43).

Katja Gramelt kommt in ihrer Auseinandersetzung mit dem Anti-Bias-Ansatz nach der Auswertung von Expert_innen-Interviews in Bezug auf die Haltung zu folgendem Ergebnis: „Diese Haltung wird von den ExpertInnen unter Rückbezug auf vier Komponenten beschrieben: humanistische Grundhaltung, Wertschätzung, `Kommunikationsbau`, Anerkennung von Macht- und Unterdrückungsstrukturen und Authentizität.“ (Gramelt, S. 186). Der Anti-Bias-Ansatz als Haltung ist somit geprägt durch „wertschätzendes und anerkennendes Verhalten“ (Gramelt 2010, S. 203), durch ein Interesse an Menschen und „Interesse an dem zu zeigen, was sie sind, was sie ausmacht, was sie können“ (ebd.) und dabei einen „offen[en] und unvoreingenommen[en] Blick“ (ebd.) zu haben.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Haltung ist „das Wissen und das Bewusstsein davon, dass die eigene Sicht der Welt eine ist, die durch individuelle Erfahrungen geprägt ist“ (ebd.), dadurch kann sie keine Universalität beanspruchen und kann immer wieder hinterfragt werden (vgl.ebd.). „Dies beinhaltet auch, dass die eigene Position in gesellschaftlichen und sozialen Zusammenhängen nicht als durch Zugehörigkeiten vorbestimmt angesehen wird, sondern dass die eigene Position aushandel- und veränderbar ist“ (ebd.).

In der Literatur lassen sich also einige Aspekte zu der Frage der Haltung beim Anti-Bias-Ansatz finden. Auch bei diesen Erklärungen dazu, was Anti-Bias als Haltung bedeutet oder bedeuten kann, ist es wichtig, dass diese Aspekte mit Leben gefüllt werden müssen um nicht bloß Schlagworte zu bleiben.

6. Fazit und Ausblick

Der Anti-Bias-Ansatz hat in seiner Zielstellung viele Überschneidungen mit den der Inklusion. Dadurch können Aspekte der Haltung im Anti-Bias-Ansatz hilfreich für die Auseinandersetzung mit einer inklusiven Haltung sein. Dabei tauchen im Anti-Bias-Ansatz viele schon bekannte Ansätze und Aspekte auf, wie z.B. Ressourcen-, Stärkenorientierung und Wertschätzung. Diese allein bieten eine gute Grundlage für eine inklusive Haltung sowie Arbeit, aber sie reichen meiner Auffassung nach nicht aus. Der Anti-Bias-Ansatz nimmt darüber hinaus gesellschaftliche Zustände, gesellschaftliche Verstrickungen, Entwicklungen und auch die persönliche Positionierung in diesem System in den Fokus. Durch diesen Aspekt wird die inklusive Haltung um einen ganz wesentlichen Punkt erweitert. Denn soziale Missstände, Ausgrenzungsmechanismen, diskriminierende Strukturen, die einer inklusiven Gesellschaft entgegen stehen, lassen sich nicht alleine durch Wertschätzung, Ressourcen- und Stärkenorientierung aufheben. Eigene Vorurteile, die eigene gesellschaftliche Position, das eigene So-Gewordensein und die eigene Sicht auf die Welt müssen daher kritisch betrachtet und reflektiert werden. Dadurch verbleibt die Handlungsfrage nicht nur auf der Ebene von häufig in der Diskussion genannten Schlagworten, wie „Vielfalt wertschätzen“ und „Vielfalt als positiv und Bereicherung verstehen und anerkennen“, bei denen gesellschaftliche Strukturen und Machtverhältnisse meist nicht mitgedacht und berücksichtigt werden. Das ist aber fatal. „Gesellschaftliche Machtverhältnisse bleiben nicht abstrakt, sondern sie realisieren sich in den unmittelbaren Beziehungen zwischen Menschen. In jeder Interaktion zwischen Menschen spielen Machtasymmetrien und Hierarchien, Privilegien und Status, Dominanzkultur und Marginalisierung eine Rolle.“ (Wagner 2013, S. 254f.)

Insofern kann die Auseinandersetzung mit dem Anti-Bias-Ansatz und dem Aspekt der Haltung in diesem einen wertvollen Beitrag zur Auseinandersetzung mit inklusiver Haltung und Inklusion leisten. Die Frage danach, was inklusive Haltung ist, bzw. sein kann, kann mithilfe des Anti-Bias-Ansatzes ein wenig konkretisiert werden.

Deutlich wird allerdings auch, dass eine inklusive Haltung, angelehnt an den Anti-Bias-Ansatz, ständige Arbeit bedeutet. Es ist ein Prozess, der stetig am Laufen gehalten werden muss und nicht abgeschlossen sein kann. Dieser Prozess besteht u.a. aus selbstreflexiven Elementen, aus Wissensaneignung, aus Kritik, Irritationen und Auseinandersetzungen mit der (Um-)Welt. Für diesen Prozess bietet der Anti-Bias-Ansatz ebenso Anlässe, Methoden, Material und Anregungen.

Genauso, wie es zum Begriff Inklusion weiterhin eine Auseinandersetzung um die Inhalte, Ziele und das Verständnis geben muss, muss es auch eine (intensivere) Diskussion über die Frage der (inklusive) Haltung und was darunter zu verstehen ist, geben. Ebenso muss darüber nachgedacht werden, wie eine inklusive Haltung gebildet und gefestigt werden kann. Wie kann dieser Prozess gestaltet werden? Mit welchen Ansätzen, mit welchen Methoden, mit welchen Zugängen?

Es bleiben also noch viele Fragen offen. Dieser Text will eine Anregung zur weiteren Diskussion und Beschäftigung mit diesem spannenden und wichtigen Thema sein.

Literatur

Aktion Mensch: https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/was-ist-inklusion?et_cid=28&et_lid=86206 – zuletzt aufgerufen am 21.10.2015.

Gramelt, Katja (2010): *Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt*. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Hahn, Jetti; Kübler, Annette; Konzi, Nele (2012): *Mit dem Anti-Bias-Ansatz die „Rolle vorwärts“ wagen! Oder: Warum es so wichtig ist, bei sich selbst anzufangen*. http://www.situationsansatz.de/files/texte%20ista/fachstelle%20kinderwelten/kiwe%20pdf/LS_60_12_42-45_Anti_Bias.pdf - zuletzt aufgerufen am 23.10.2015.

Herdel, Shantala: *Was ist Anti-Bias?* <http://www.anti-bias-werkstatt.de/sites/default/files/public/Downloads/3%2BWas%2Bist%2BAB.pdf> – zuletzt aufgerufen am 22.10.2015.

Hinz, Andreas (2012): Inklusion – historische Entwicklungslinien und internationale Kontexte. In: *Hinz, Andreas; Körner, Ingrid; Niehoff, Ulrich (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis*. Lebenshilfe Verlag. Marburg. S.33-52.

Inklusionswege.de: <http://inklusionswege.de/einige-gedanken-rund-um-das-thema-inklusion/> - zuletzt aufgerufen am 21.10.2015.

Leidmedien: <http://leidmedien.de/sprache-kultur-und-politik/inklusion-was-heisst-das/> - zuletzt aufgerufen am 21.10.2015.

Schwärzer, Constanze: *Anti-Bias: Mit Vorurteilen und Macht bewusst umgehen – aktiv gegen Diskriminierung vorgehen. Ein Beitrag aus der Bildungsarbeit*. http://www.constanzeschwaerzer.de/wordpress/wp-content/uploads/Schw%C3%A4rzer_Anti-Bias.pdf –zuletzt aufgerufen am 22.10.2015.

Sulzer, Annika (2013): Inklusion als Werterahmen für Bildungsgerechtigkeit. In: Wagner, Petra (Hrsg.): *Handbuch Inklusion. Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung*. Herder.Freiburg im Breisgau. S. 12-21.

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

Wagner, Petra (2013): Vielfalt respektieren, Ausgrenzung widerstehen – aber wie kann man das lernen? Konzepte und Praxis der Aus- und Fortbildung. In: Wagner, Petra (Hrsg.): *Handbuch Inklusion. Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung*. Herder. Freiburg im Breisgau. S. 242-259.