



## **Definition von Diskriminierung**

### **Anlage 5a: Anti-Bias-Modell von Diskriminierung**

#### **Das Diskriminierungsmodell in der Anti-Bias-Arbeit: Vorurteile – Macht – Diskriminierung**

Das erfahrungsorientierte Diskriminierungs- und Veränderungsmodell hilft uns, den Anti-Bias-Ansatz vereinfacht darzustellen (siehe dazu auch die Abbildung in Anlage 5b). Es unterstützt zudem, komplexe Verwobenheiten von Vorannahmen, Vorurteilen, Normen und Werten sowie gesellschaftlichen Positionen mit politischer und sozialer Macht und Diskriminierung im (global-)gesellschaftlichen Kontext zu sehen. Es zeigt Faktoren, die bei Diskriminierung wirken, und unterstützt dabei, Ansatzpunkte für Veränderung zu identifizieren. Wichtig ist, das Modell intersektional zu denken, d.h., verschiedene Diskriminierungsformen und soziale Positionen verschränkt wahrzunehmen.

Um das Zusammenwirken von Vorurteilen, Macht und Diskriminierung im (global-)gesellschaftlichen Kontext zu verdeutlichen, verwenden wir in unserer Arbeit die Abbildung 1, die einer zusätzlichen Einbettung durch Erklärungen bedarf:

#### **Elemente des Diskriminierungsmodells (siehe Anlage 5b, Abbildung 1)**

Vorurteile sind weder individuell noch zufällig; sie sind integraler Bestandteil gesellschaftlicher Strukturen von Ausgrenzung und bilden die diskriminierenden Wissensbestände der Gesellschaft ab. Sie beinhalten eine Bewertung, wer und was als „normal“ gilt und wer und was nicht. Vorurteile spielen bei der Konstruktion von Gruppen („wir“ und „die Anderen“) eine wichtige Rolle. Die wertenden Zuschreibungen sind verknüpft mit (unter Umständen global-)gesellschaftlichen Machtverhältnissen. Alltäglich werden durch Vorurteile Ideologien von Höher- und Minderwertigkeit weitergegeben. Diese beeinflussen Wahrnehmung und Verhalten. Da Menschen Vorurteile ebenso wie Normen und Werte bereits von früher Kindheit an verinnerlichen, erscheinen diskriminierende Einstellungen oft als selbstverständlich.

Alltägliches Handeln einer Person findet stets im Kontext ihrer gesellschaftlichen Position und der Macht statt, die sie in einer bestimmten Situation hat. Dieses Handeln kann bewusst oder unbewusst Abwertungen wie Ausgrenzungen reproduzieren oder darüber hinaus verstärken. Es kann zu Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen (zwischenmenschlich, institutionell,



gesellschaftlich) führen, wobei die Ebenen nicht getrennt voneinander betrachtet werden können, da sie sich gegenseitig bedingen und stützen.

### **Das Veränderungsmodell (siehe Anlage 5b, Abbildung 2)**

Doch jede\*r Einzelne kann auch beginnen, durch Reflektieren der eigenen gesellschaftlichen Position und der eigenen Einflussmöglichkeiten, Diskriminierung entgegenzuwirken. Dies verdeutlicht die zweite Abbildung, das Veränderungsmodell, welches aus unserer Seminarpraxis entstand.

Durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Verstrickung in Dominanz und Unterdrückung werden Menschen ermutigt, alternative Handlungsansätze zu entwickeln: eigene Potenziale, Entscheidungs- und Handlungsspielräume oder Kontakte mit Entscheidungsträger\*innen zu nutzen; darin, Bündnisse aufzubauen und sich zu solidarisieren, um diskriminierungskritische Handlungsalternativen zu entwickeln. Dabei kann es auch von Bedeutung sein, diskriminierende Situationen und Strukturen unter Kolleg\*innen, Freund\*innen oder in der Familie zu thematisieren, um Veränderungen anzustoßen.

Insbesondere in Netzwerken ermöglicht diskriminierungskritisches Denken und Handeln ungewohnte Perspektiven. Es macht Einflussmöglichkeiten bewusst, mit denen Menschen Veränderungen in diskriminierenden Verhältnissen bewirken können – auf der zwischenmenschlichen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene.

### **Quelle**

Der Text ist leicht überarbeitet und stammt aus der Einleitung des Buches:

Anti-Bias-Netz (Hrsg.): Vorurteilsbewusste Veränderung mit dem Anti-Bias-Ansatz. Freiburg: Lambertus Verlag 2015