



IMST - Gender_Diversitäten Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
School of Education (SoE)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 513 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

Ausgrenzungsstrukturen bekämpfen!?

Anti-Bias-Arbeit – Vorurteilsbewusstsein in der Pädagogik

Die Forderungen nach Inklusion und nach einer Schule für alle wird medial und gesellschaftlich zunehmend lauter, denn Gesellschaft an sich ist und wird zunehmend heterogener und vielfältiger. Daher ist auch das Interesse am Umgang mit heterogenen Gruppen ansteigend, um dem gemeinsamen Ziel von Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller näher zu kommen und soziale Ungleichheit, Diskriminierungen und Ausgrenzungen zu vermeiden. Dazu braucht es einen reflektierten Umgang mit Vorurteilen sowie Konzepte und Methoden, die sich präventiv gegen diese Ungleichheiten richten – der Anti-Bias-Ansatz ist ein Konzept von vielen hierfür.

Der Anti-Bias-Ansatz stammt ursprünglich aus der US-amerikanischen und südafrikanischen Antidiskriminierungsarbeit und wurde von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Philips entwickelt. Ursprünglich wurde dieser Ansatz für den Elementar- und Grundschulbereich gemacht, den Einzug in die Erwachsenenbildung erfuhr der Ansatz in Südafrika nach der gesetzlichen Abschaffung der Apartheid.

Bias bedeutet Schiefelage, Einseitigkeit, Voreingenommenheit, Befangenheit und auch Vorurteil. Anti-Bias meint daher vorurteilsbewusst und nicht diskriminierend. Die Arbeit um und zu Anti-Bias in der pädagogischen Bildungsarbeit versucht, Diskriminierung abzubauen und Ungleichgewichte/Schiefelagen entgegenzuwirken.

Louise Derman-Sparks, die Begründerin des Anti-Bias-Ansatzes, definiert dies wie folgt:

“Any attitude, belief or feeling that results in, and helps to justify, unfair treatment of an individual because of his or her identity.” (Derman-Sparks 1989/1991, 3)

Anti-Bias Arbeit richtet sich gegen jede Form der Diskriminierung, also unter anderem gegen Rassismus, Sexismus uvm. Oftmals sind verschiedene Schubladisierungen miteinander verwoben und verknüpft und das Vorurteil nicht immer so einfach ausmachbar.

In diesem Arbeitsansatz wird nicht nur davon ausgegangen, dass jeder Mensch Vorurteile hat, sondern auch jeder/jede schon einmal in einer Situation Diskriminierung erfahren hat und/oder andere diskriminiert hat. Anti-Bias möchte gewohnte Handlungen und Erklärungsmuster sowie gesellschaftliche Konstruktionen und Stereotypisierungen hinterfragen.

Der Anti-Bias-Ansatz davon ausgeht, dass jeder Mensch Vorurteile besitzt und dieses Verhalten **erlernt** bzw. **institutionalisiert** wird. Daher können Vorurteile auch **wieder verlernt, hinterfragt und verworfen** werden. Es geht daher um ein **Vorurteilsbewusstsein, welches ständig reflektiert** wird und nicht um den (illusorischen) Abbau von Vorurteilen.

„Wir können nicht ohne Kategorisierungen leben, aber wir können sie reflektieren und sie sind beeinflussbar.“ (DuVal 2014, Vortrag)

Im Fokus steht die erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit diskriminierenden Verhaltensweisen und Strukturen. Personen sollen dazu befähigt werden, Diskriminierung aufgrund von beispielsweise Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Alter usw. und alle anderen Formen der Unterdrückung zu erkennen bzw. bei sich selbst auch zu sehen und auch in Institutionen sichtbar zu machen und zu verändern.

„Die Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz zielt immer auf individuelle und institutionelle Veränderung und versucht Beitrag zu leisten, Vielfalt als Bereicherung anzuerkennen.“ (FiPP e.V. o.J., S.5, Internetquelle)

Gleichzeitig wird hier auch darauf geschaut, dass sich ein Perspektivenwechsel bilden und so Empathie für die/den/das scheinbar Anderen entwickeln kann. Es wird also davon ausgegangen, dass sich persönliche Verhaltensweisen und Einstellungen verändern können und

"dass Vorurteile und Diskriminierungen nicht als individuelle Fehlurteile zu sehen sind, sondern in der Gesellschaft als Ideologien institutionalisiert sind und von den Subjekten erlernt werden" (ANTI-BIAS-WERKSTATT 2010, Internetquelle).

Ein Arbeitsschwerpunkt ist der bewusste Umgang mit Vorurteilen, Dominanzverhalten und Machtfragen, welcher im ersten Schritt auf die **Sensibilisierung für die eigenen Vorurteile** und dem eigenen Verhalten sowie das **Erkennen von gesellschaftlich strukturellen Diskriminierung** zielt.

Ein grundlegender Ansatz der Anti-Bias Arbeit ist, dass Menschen sich insbesondere gegen Unterdrückung und Diskriminierung einsetzen, wenn sie die Mechanismen der Unterdrückung verstehen.

„Der Anti-Bias-Ansatz verfolgt die Zielsetzung einer diskriminierungsfreien (Welt)/Gesellschaft, und richtet sich damit explizit gegen unterdrückende Herrschafts- und Machtverhältnisse, die Benachteiligungen, Ausschließungen und Diskriminierungen produzieren.“ (Schmidt, Winkelmann, Internetquelle)

Langfristiges Ziel ist nicht nur der **Abbau von persönlichen Vorurteilen**, sondern eine **diskriminierungsfreie Gesellschaft**.

Ziele des Anti-Bias Ansatzes?

Derman-Sparks, eine der Mitbegründerinnen des Anti-Bias-Ansatzes, sieht vier grundlegende Zieleetzungen gegeben, welche sich wechselseitig stärken und aufeinander aufbauen:

1. *"Enable every child to construct a knowledgeable, confident self-identity"* (Derman-Sparks 2001, Internetquelle)

Jedes Kind und jede soziale Gruppe soll **Anerkennung und Wertschätzung** erhalten. Selbstvertrauen und Wissen um die eigene Geschichte und dem eigenen Hintergrund wird hierfür benötigt.

2. *"Develop comfortable, empathic, and just interaction with diversity"* (ebds.)

Jede und jeder soll ermöglicht werden **Erfahrungen mit verschiedenen Menschen** zu machen, die anders aussehen, sich anders verhalten usw. Dadurch soll Empathie und Wohlfühlfaktor entwickelt werden.

3. *"Develop critical thinking in the face of injustice"* (ebds.)

Kritisches Denken über Vorurteile, Einseitigkeit, Diskriminierung soll angeregt werden. Hierfür muss eine gemeinsame Sprache entwickelt werden, um darüber sprechen zu können was „fair“ und was „unfair“ ist

4. *"Develop the skills for standing up for oneself and others in the face of injustice."*
(ebds.)

SchülerInnen sollen **ermutigt** werden sich oder zusammen mit Gruppen **aktiv gegen diskriminierende Verhaltensweisen zu wehren**

Im Ansatz wird davon ausgegangen, dass die Umwelt und das Umfeld auf Menschen Einfluss nehmen und umgekehrt. Der Anti-Bias-Ansatz ist daher ein „*dynamischen, individuums- und systemorientierten Konzept*“ (Reimann 2011, Internetquelle), welches den Menschen als Gestalter von Entwicklung ansieht.

Begriffserläuterung

Was sind Vorurteile, Ausgrenzung und Diskriminierung?

Vorurteile, Vorannahmen, Diskriminierung und Ausgrenzung kann für einen Menschen oder eine Gruppe der Verlust der Teilhabe an politischen, sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben bedeuten und daher unter anderem auch körperliche und psychische Schäden und Krankheiten hervorrufen und die Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung stark gefährden. Mobbing, Beleidigungen, Ausgrenzungen aufgrund eines Merkmals kommen nicht selten in Klassengemeinschaften und können zur sozialen Isolation führen und in weiterer Folge sogar in Erkrankungen enden.

Z.B.: Menschen, die in der Schulzeit über längere Zeit ausgegrenzt wurden, entwickeln oft wenig soziale Fähigkeiten im Umgang mit Gleichaltrigen, da manchmal nur die Familie als Lernfeld zur Verfügung steht. Das Bedürfnis nach Anerkennung wird nicht erfüllt und ein negatives Selbstwertgefühl ("ich bin nichts wert"), eingeschränktes Problemlöseverhalten und wenig Kontrollüberzeugung ("ich kann nichts bewirken") können die Folge sein. (vgl. Reimann 2011, Internetquelle)

Stereotype „*sind mentale Vereinfachungen von komplexen Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Personengruppen.*“ (IKUD Seminare, Internetquelle) Diese vereinfachten Eindrücke und Darstellungen sind nicht immer wahr, aber häufig benötigen und verwenden wir Stereotype, um die Komplexität unserer Umwelt zu vereinfachen und die Interaktion mit Menschen/Gruppen zu vereinfachen. Stereotype sind also eher gewöhnlich und per se nicht negativ zu bewerten. Voraussetzung ist, dass man sich der Reduzierung bestimmter Merkmale auf einen Menschen/eine Gruppe bewusst ist.

Immer wieder wird ein Mensch, aufgrund äußerer Merkmale, einer Bezugsgruppe zugeordnet. Z.B. Stereotype Zuschreibungen und diskriminierende Erfahrungen machen häufig dunkelhäutige Geburts-ÖsterreicherInnen, die immer wieder gefragt werden woher sie denn kommen, AsylwerberInnen, denen niemand den Hochschulabschluss glaubt oder die RollstuhlfahrerIn, die immer wieder angesprochen wird, als ob sie/er auch geistig beeinträchtigt wäre.

Vorurteile beziehen sich auf Gruppen und Mitglieder von Gruppen und sind Ansichten, die kritiklos übernommen werden und sich einer sachlichen Begründung entziehen (vgl. Brockhaus

2010, S. 1107). Vorurteile sind soziale Urteile und emotionale Bewertungen, die gegen anerkannte menschliche Wertvorstellungen verstoßen, nämlich gegen Normen der Rationalität, gegen die Norm der Gerechtigkeit und Gleichbehandlung und gegen die Norm der Mitmenschlichkeit, die sich in Intoleranz und Ablehnung äußern kann (vgl. Bergmann 2005, S. 4). Hier spielen vor allem die normativen und moralische Gestalt eine große Rolle, da es zu sozialen Urteilen und einer sozialen Unerwünschtheit führt.

Das Vorurteil beruht im Gegensatz zu Stereotypen nicht auf Erfahrung und Wahrnehmung, sondern auf einer meist wenig reflektierten Meinung und ist somit ein vorab gewertetes Urteil. Vorurteile sind meist negativ behaftet und durch ihre Komplexität und Vielfältigkeit schwer aufzuheben.

Gleichzeitig erfüllen Vorurteile auch Funktionen wie: (vgl. Bergmann 2005)

- die Aufwertung bzw. die Aufwertung der Gruppe und somit des Wir-Gefühls gegenüber Fremdgruppen
- die Stabilisierung des Selbstwertgefühls
- Verankerung der Herrschaftsverhältnisse und Legitimierung der Machtposition
- Verdrängung von Gefühlen wie Frust, Aggression und Minderwertigkeit

„Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vorverurteilung häufig die Funktion hat, ein bestimmtes Welt- und Selbstbild zu stabilisieren, um Verunsicherungen oder Ängste abzuwehren.“ (Reimann 2011, Internetquelle)

Vorannahmen haben auch wichtige Funktionen, beispielsweise kann in bestimmten Situationen schnell eine Wahl getroffen werden. Problematisch werden Vorannahmen, *„wenn diese im Zusammenspiel mit Macht und Machtausübung stehen.“* (FiPP e.V. o.J., S.7, Internetquelle)

Hier dienen Vorurteile meist dazu gesellschaftlich konstruierte Hierarchien zu rechtfertigen (z.B. „Männer sind Frauen überlegen“ – Sexismus)

„Voreingenommenheiten werden demnach erst zum Problem, wenn sie für wahr und richtig gehalten werden und sich das Verhalten und Handeln unreflektiert nach ihnen ausrichtet.“ (forum 2008, S.33)

Ausgrenzung oder auch Exklusion (Ausschluss) kann z.B. aus sozialen Systemen oder die erschwerte soziale oder gesellschaftliche Teilhabe gesehen werden. Ausgrenzung gesamter Gruppen anhand eines oder mehrerer Merkmale kann auch Segregation genannt werden (z.B. Menschen mit Behinderungen in Sonderschulen). Ursachen für Ausgrenzung können sehr unterschiedlich sein: Vorurteile, Unwissenheit, Weltanschauungen, Wertvorstellungen, uvm.

Unter **Diskriminierung** wird einerseits Herabsetzung bzw. Schädigung des Ansehens durch Behauptungen in der Öffentlichkeit und andererseits als Benachteiligungen oder Zurücksetzungen durch unterschiedliche Behandlung gesehen.

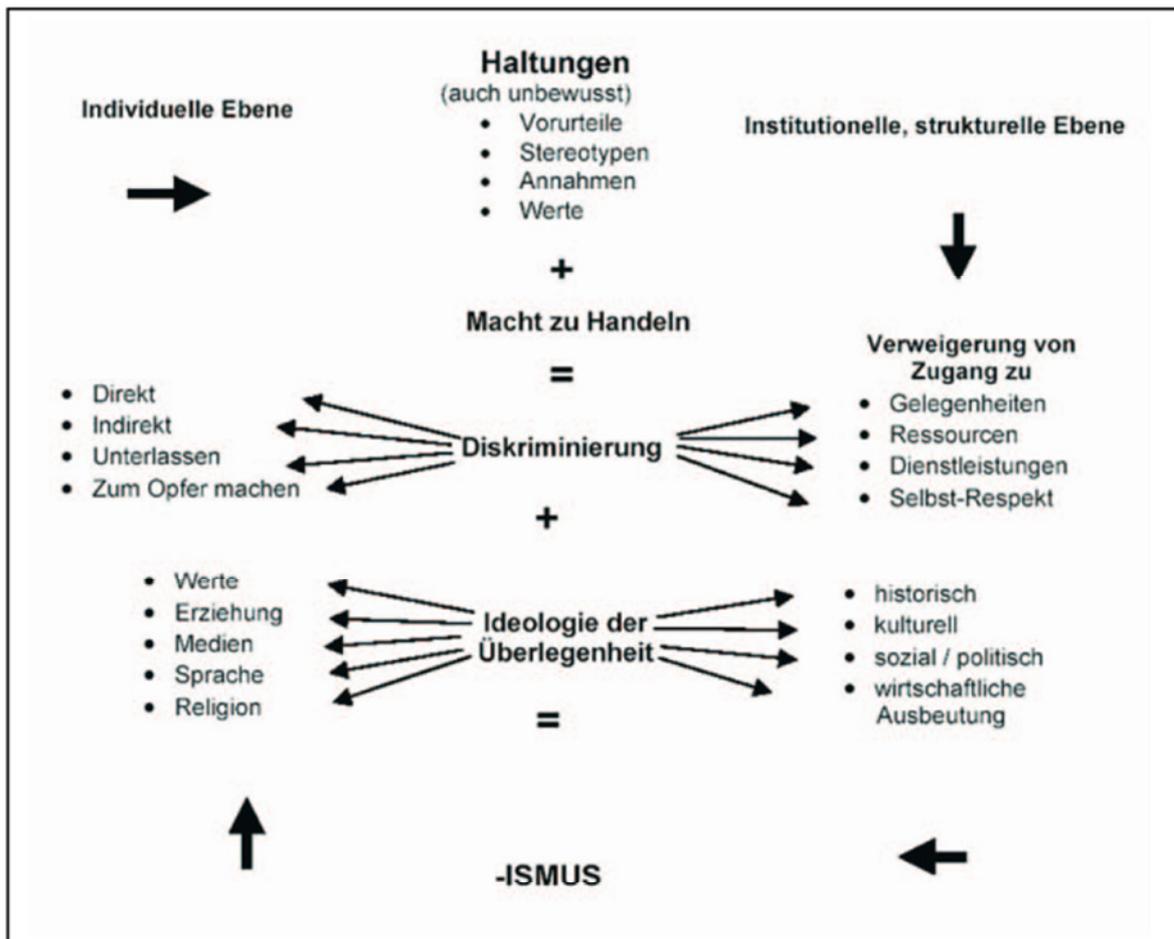
„Eine Diskriminierung geht mit einer abwertenden Unterscheidung von Menschen oder Gruppen von Menschen einher, die sich auf bestimmte Merkmale bezieht und sich durch sie zu rechtfertigen versucht.“ (Reimann 2011, Internetquelle)

Diskriminierung spiegelt auch meist ungleiche Machtverhältnisse wieder. Sie kann sichtbar (Aussagen oder Handlungen) oder unsichtbar (Strukturen) auftreten. Es wird häufig zwischen drei Ebenen unterschieden, auf denen Diskriminierung stattfindet (vgl. Schmidt 2007, 59ff):

- der zwischenmenschlichen Ebene
- der institutionellen Ebene und
- der ideologisch-diskursiven Ebene.

Häufig sind diese Ebenen miteinander eng verknüpft und überlappen sich gegenseitig, sodass auch mehrere Diskriminierungsebenen gleichzeitig ablaufen können. Diskriminierungen aufgrund einem oder mehreren Merkmalen der Kerndimensionen (Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Hautfarbe oder Religion) ist gesetzlich im [Bundesgleichbehandlungsgesetz](#) und dem [Bundes Behindertengleichstellungsgesetz](#) festgeschrieben, sowie in EU Diskriminierungsrichtlinien.

Modell von Unterdrückungssystemen (vgl. forum 2008, S. 36)



Quelle: "Understanding racism and developing good practices – a good practice manual", Organisation and social development consultants (OSDC) in collaboration with Basil Manning and associates, Derrek Augustine and Zinyaswa – Strategic people development, Anti-racism training for trainers for provincial departments of education, UK, 2000;68 (ins Deutsche übersetzt von Melanie Stamer)

Anti-Bias Arbeit

Im Anti-Bias-Ansatz wird versucht in der Gruppe verschiedene Formen von Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen (z.B. persönlicher oder institutioneller Ebene) aufzuzeigen und sichtbar zu machen und somit Veränderungen bei den Teilnehmenden erzielen zu können.

Das Training immer an **den persönlichen Erfahrungen der TeilnehmerInnen** an.

Ein weiterer fixer Bestandteil ist immer auch das **Miteinbeziehen und Verknüpfen der zwischenmenschlichen Ebene**, also der Erfahrungen anderer TeilnehmerInnen. In weiterer Folge wird auch die **gesellschaftliche bzw. institutionelle Ebene aufgezeigt** (strukturelle Diskriminierung). Ziel ist es strukturell verankerte Vorurteile und Vorannahmen aufzuzeigen. Innerhalb der Gruppe werden anschließend versucht **alternative Perspektiven, neue Ideen für Handlungsformen usw. zu entwickeln**. (vgl. Derman-Sparks 2001)

In der Anti-Bias Arbeit werden nicht nur Trainings angeboten, die Vorannahmen und Vorurteile der Einzelnen aufbrechen sollen, sondern es wird durch verschiedene Methoden versucht **präventive Handlungsoptionen** darzustellen, die Vorannahmen und Angst vor dem Anderen verhindern sollen.

Was bedeutet der Anti-Bias-Ansatz für Lehrkräfte und Schulorganisationen?

Auf die gesellschaftlichen Veränderungen hin zu mehr Heterogenität und Vielfalt muss auch Pädagogik in irgendeiner Weise reagieren und verhindern, dass Vorurteile, Ausgrenzungen und Diskriminierungen und Intoleranz entstehen. Menschenrechte und Chancengleichheit bzw. Gleichbehandlung sollen auch in den Bildungseinrichtungen vermittelt und den SchülerInnen Toleranz, Gemeinschaftsgefühl, Kritikfähigkeit, Selbstbewusstsein usw. mitgegeben werden. Ziel ist es, dass die gesellschaftliche Vielfalt soll nicht nur im Klassenzimmer, sondern auch außerhalb der Schule. nicht als Bedrohung sondern als Bereicherung wahrgenommen wird.

Lehrpersonen, welche einen zentralen Faktor für den Anti-Bias-Ansatz darstellen, fungieren einerseits als die Personen, welche die **Methoden des Anti-Bias-Ansatz ein- und umsetzt** und andererseits mit ihrem **eigenen Handeln und ihrer Persönlichkeit Beziehungen** zu SchülerInnen, KollegInnen, Eltern usw. **prägen**.

Ziele der vorurteilsbewussten Arbeit für PädagogInnen sind:

- Lehrkräfte müssen ihre Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen – z:B Zugehörigkeit zur LehrerInnenbelegschaft –und die Auswirkungen, Machtverhältnisse und Einflüsse dieser Zugehörigkeit bewusst sein
- Lehrkräfte sollten kritisch gegenüber Diskriminierungen und Vorurteilen in ihrer Institution, in der Bildungspolitik sein
- Lehrkräften benötigen die Fähigkeit Dialoge über Diskriminierung zu führen und sollten um eine aktive Einmischung (nicht Wegschauen) bemüht sein.

Wichtig ist, dass nicht nur an den Vorurteilen und Vorannahmen der SchülerInnen gearbeitet wird, sondern dass auch Lehrende einen reflektierenden Blick auf die eigenen Bilder und Haltungen im Kopf der Lehrkräfte:

- Wie reagiere ich beispielsweise, wenn ich merke, dass eine Schülerin oder ein Schüler homosexuell ist?
- Mache ich mir über die Gefühle des einzigen Kindes mit dunkler Hautfarbe in meiner Klasse Gedanken?
- Wie stehe ich zu Eltern, die nicht wollen, dass ihre Tochter am Schwimmunterricht teilnimmt?
- Mache ich mir Gedanken ob unterschiedliche Menschen und Lebensalternativen in meinen Unterrichtsmaterialien vorkommen, sodass sich alle SchülerInnen repräsentiert fühlen?
- Wurde das Ausflugsziel so gewählt, dass auch SchülerInnen mit Beeinträchtigungen problemlos teilnehmen können? Usw.

Daher wäre es wichtig und sinnvoll, dass Lehrkräfte verschiedenen Formen der Ausgrenzung und Diskriminierungen - aufgrund verschiedener Heterogenitätsmerkmale - kennen, um überhaupt auf diese reagieren zu können. Die frühe Erkennung von Ungerechtigkeiten und präventives Handeln kann helfen Kinder/Menschen vor Exklusion, Isolation und Entwicklungsstörungen zu bewahren.

"Anti-Bias kann als ein Konzept verstanden werden, das ein pädagogisches Handeln umsetzen will, das einerseits bewusst Heterogenität positiv betonen und andererseits Mechanismen von Ausgrenzung aktiv beseitigen möchte" (Gramelt 2010, S. 219).

Prävention kann einerseits das Ziel einer nicht ausschließenden Institution/Gesellschaft haben, in der Kinder schon früh vorurteilsbewusstes Handeln und Denken erlernen. Prävention bedeutet aber auch, dass PädagogInnen/Lehrkräfte usw. selbst ihre eigenen Vorurteile bewusst reflektieren und sich so für Ausgrenzungsmechanismen sensibilisieren.

z.B. *"Ziehe ich hier eine Grenze, weil wirklich jemand benachteiligt wird - oder will ich meine Vorstellungen einfach durchsetzen und behaupten, sie seien die einzig richtigen? In der Praxis ist dies häufig eine knifflige Angelegenheit"* (Kinderwelten 2004, Internetquelle).

Lehrkräfte müssen also selbst Position beziehen und auch ihr eigenes Handeln reflektieren.

„Denn die Anti-Bias-Arbeit beginnt in den Köpfen der Pädagoginnen und Pädagogen, die sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst und auch für Heterogenitätsaspekte, die sie selber nicht betreffen, sensibilisiert werden müssen.“ (Reimann 2011, Internetquelle)

Lehrkräfte und Bezugspersonen sollten eine **klare Werteorientierung und Positionierung** für Unterschiedlichkeiten (im Gegensatz zu differenzorientierten Ansätzen) vorgeben und so auch zivilgesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Diese Werthaltung erfordert wie schon erwähnt auch praktische Ausführung und eine couragierte Haltung ab.

„Lehren ist nicht nur eine edle, sondern eine höchst politische Tätigkeit.“ (DuVal 2014 Vortrag)

Unterschiede sind gut – Diskriminierung oder Unterdrückung aufgrund dieser Unterschiede nicht!

"Unterschiede sind gut, unterdrückerische Vorstellungen und Handlungsweisen sind es nicht" (vgl. Kinderwelten 2004, Internetquelle)

Auch die eigene **Position** innerhalb der **gesellschaftlichen oder institutionellen Verhältnisse** sollen von Lehrpersonen **reflektiert** werden. So sind Lehrkräfte gleichzeitig auch Rollmodells für SchülerInnen, denn sie leben einen vorurteilsbewussten Umgang z.B. mit ihren KollegInnen vor.

„Wenn die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sich ihrer unterschiedlichen Merkmale wie bspw. Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung, körperliche Gegebenheit und Hautfarbe bewusst werden, sie als Bereicherung ansehen und tolerant miteinander umgehen, können die Kinder durch das Betrachten dieses Modells angeregt werden, mögliche Vorurteile zu hinterfragen und neue Verhaltensweisen in das eigene Verhaltensrepertoire übernehmen. Ein tolerantes und offenes Kollegium hat eine Vorbildfunktion für die Schülerschaft, die wahrnimmt, wenn Kolleginnen und Kollegen sich mit Respekt begegnen.“ (Reimann 2011, internetquelle)

Lehrkräfte benötigen aber für die Auseinandersetzung mit sich selbst und ihrer Position bzw. sich mit Anti-Bias Arbeit innerhalb des Curriculums zu beschäftigen gewisse Rahmenbedingungen wie **Zeit und Ressourcen**.

Z.B. Die Lehrperson hat immer – ob gewollt oder nicht – eine andere (Macht)Position als SchülerInnen. (vgl. Ista 2004, S.3)

Die Fachstelle Kinderwelten stellen auch dar, dass die **Reflexion nicht alleine**, sondern optimaler Weise **im Team mit KollegInnen** geführt werden sollte.

„Durch das Einbeziehen unterschiedlicher Sichtweisen können die Reflexionen differenzierter und vor allem handlungswirksam werden, indem sie dazu beitragen, Teamentscheidungen zur Veränderung der Praxis zu begründen und verbindlich zu machen.“ (Ista 2004, S.6)

Auch die **Unterstützung der Schulleitung** (Top Down Thema und Kommittent) ist für die Anti-Bias Arbeit elementar.

„Führungskräfte müssen als Leiter_innen den Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung vor allem in der Zusammenarbeit mit dem Team vertreten.“ (Ista 2004, S.6)

Ziele der vorurteilsbewussten Arbeit für die Schulleitung/Schulorganisation sind:

- LeiterInnen reflektieren ihre Leitungsfunktion und die dazugehörigen Machtverhältnisse und Verantwortung
- LeiterInnen benötigen ausgeprägte Kommunikations- und Konfliktfähigkeiten
- LeiterInnen sorgen dafür, dass die vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen der KollegInnen wahrgenommen und gefördert werden
- Die Schulleitung setzt sich mit Formen und Auswirkungen von Machtausübung auseinander um Einseitigkeit und Diskriminierung besprechbar zu machen
- Schulleitung bezieht eindeutig Position in Fragen von Diskriminierung und fördert die Konfliktkommunikation

Schule soll eine **Willkommenskultur** und –struktur herstellen und pflegen, welche alle SchülerInnen, Lehrkräfte, Personen der Schulleitung und Schulorganisation als wichtig und in ihren Unterschiedlichkeiten wertschätzt und mit vorgefertigten Bildern im Kopf bewusst auf allen Ebenen (Interaktionen, Systemebenen, Hierarchieebene usw.) umgeht und diese reflektiert. Ein Schritt hierfür wäre auch die **Aufnahme** der vorurteilsbewussten pädagogischen Arbeit in das Gesamtkonzept der Schule, in die **Ziel- und Leistungsvereinbarungen** sowie die Aufnahme eines Antidiskriminierungsleitsatzes in das **Schulleitbild**.

Ein weiterer wichtiger Punkt wäre, dass auch die **strukturellen Bedingungen** der Organisation genauer betrachtet werden.

z.B. Die vielfältige Durchmischung der LehrerInnenschaft (Herkunft, Alter, Geschlecht usw.) und somit auch realistische Darstellung der Gesellschaft stellt einen wirkungsvollen Aspekt in der Anti-Bias-Arbeit dar. Kinder lernen somit nicht nur durch die Betrachtung unterschiedlich dargestellter Rollenmodelle in Schulbüchern, sondern in ihrem Lebensumfeld die Vielfalt von Menschen und unterschiedliche Perspektiven und Lebensmodelle kennen.

„Ein schwuler Lehrer, eine muskulöse Hausmeisterin, ein türkischstämmiger Schuldirektor und ein im Rollstuhl sitzender Referendar, all diese im Schulbetrieb Tätigen können den Kindern neue Rollenmodelle vorleben. Die Kinder werden dadurch nicht nur angeregt ihre eigenen Denkweisen zu hinterfragen, ihnen kann so auch ein "Aus-der-Rolle-Fallen" erleichtert werden.“ (Reimann 2011, Internetquelle)

Die pädagogische Praxis – also beispielsweise die Gestaltung, Durchführung und Bewertung des Unterrichts – soll immer wieder systematisch reflektiert werden.

Z.B. wie sind die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und wie fließen diese in meinen Unterricht ein – wer kommt vor, wer nicht? Welche Themen werden angesprochen, welche ausgelassen? usw.

PädagogInnen brauchen Kompetenzen um Ausgrenzungen präventiv vorzubeugen. Hierfür bietet der Anti-Bias-Ansatz bietet – auf Nachhaltigkeit zielende -Handlungsoptionen und Methoden. Ein eintägiges Seminar oder Workshop reicht nicht aus um verankerte Vorurteile zu lösen. Dabei muss darauf geachtet werden, das **vorurteilsbewusste Denken im alltäglichen Umgang und Unterricht zu integrieren** und immer wieder – gemeinsam mit KollegInnen, Schülerinnen usw. – reflektieren (z.B. in Konferenzen und Teamsitzungen). Sollte diese ständige Integration fehlen, läuft man Gefahr, dass ein vorurteilsbewusstes Denken wieder verloren geht.

Lehrkräfte sollen laut der Kinderwelt.de **nicht moralisieren oder „Fehlverhalten“ verurteilen**, sondern gemeinsam mit den Kindern darüber sprechen was und warum sie gewisse Dinge so denken.

„Abkehr von monologischer Belehrung und stattdessen das Etablieren einer Kommunikationskultur, in der jede_r einzelne Wertschätzung erfährt und die vom gemeinsamen Nachdenken und Aushandeln geprägt ist.“ (Ista 2004, S. 4)

Lehrpersonen und die Schulorganisation sollten sich im Sinne der vorurteilsbewussten Pädagogik um möglichst **geöffnete Rahmenbedingungen** bemühen.

Dies könnte beinhalten:

- In außerschulischen Räumlichkeiten zu arbeiten, (zeitlichen und strukturellen Reglementierungen der Schule möglichst umfassend zu entkommen)
- Keiner (oder alternativen) schulische Leistungs- und Bewertungslogik zu unterliegen
- relativer Freiwilligkeit zu schaffen, indem den SchülerInnen immer auch die Möglichkeit geben, sich gegen das Angebote zu entscheiden. Freiwilligkeit sofern das im Klassenkontext überhaupt geht.
- selbstreflexiven und affektiven Lernmöglichkeiten anbieten.
- Möglichkeit der Mitbestimmung über Form und Inhalt des Unterrichts anbieten.
- Zeit und gegenseitige Geduld aufbringen. Uvm.

In einem inklusiv geführten und diskriminierungsfreien Raum sollten auch „passende“ **Unterrichtsmaterialien, Antidiskriminierungsfolder und -broschüren, Bilder, vorurteilsfreie und die Vielfalt darstellende Bücher usw.** Platz finden. Es gibt in diesem Ansatz keine besonderen Aktivitäten und Maßnahmen die immer und in jeder Klasse verankert sein müssen, sondern es geht vielmehr um eine neue,

"andere Perspektive in allen unseren Interaktionen, in allen Materialien und in der Ausstattung, in allen unseren Routinen" (Derman-Sparks 2001, S.15).

Derman-Sparks richtete den Fokus ihrer methodischen Gestaltung bei der Arbeit mit Kindern/Jugendlichen auf die Bereiche (vgl. ebds)

- Materialzusammensetzung,
- Elternarbeit,
- Kommunikation und
- Raumgestaltung.

Hier wird beispielsweise mit Puppen als Sprachrohr gearbeitet, die Gestaltung des Klassenraums vorurteilsbewusst gestaltet (z.B. Hinweise auf Familiensprache der Kinder, Bücher, Bilder mit vielfältigen Menschenbildern, Cd's aus verschiedenen Ländern uvm. Elternarbeit wird als wichtig angesehen.

Beispiele für vorurteilsbewusste Kinderbücher unter:
www.situationsansatz.de/vorurteilsbewusste-kinderbuecher.html

Beispiele zur Anti-Bias Arbeit im Unterricht

„Kinder nehmen schon sehr früh Unterschiede wahr, wie zum Beispiel ein Kind ist schwarz. Hier ist die Aufgabe der PädagogInnen die Kinder über Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufmerksam zu machen und darauf hinweisen wie manche Bemerkungen das Gegenüber reduziert und verletzt.“ (Stangl, Internetquelle)

Bei Trainings mit einer Klasse sollten folgende Kompetenzen bei den SchülerInnen entwickelt und gefördert werden:

- Wertschätzung für Andere
- Verständnis von und Umgang mit Vorurteilen
- Bewusstsein der eigenen Kultur
- Akzeptanz anderer Kulturen
- Umgang mit Diskriminierung
- Fähigkeit, sich in andere (kulturelle) Verhaltensweisen (z.B. Bräuche) hineinzusetzen
- Wertfreier Umgang mit Andersartigkeit
- Eigenverantwortung für das eigene Handeln
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten usw.

Das Training bezieht sich auf das eigene Erleben und die **eigenen Erfahrungen und Einstellungen**. Das Erarbeiten der Übungen der einzelnen Person ist unumgänglich. Kinder und Jugendliche sollen ein Gefühl für Ungerechtigkeiten entwickeln und von Erwachsenen angeregt werden ihre eigenen Umwelten zu reflektieren, indem diskriminierende Zustände aufgedeckt und thematisiert werden und so ein Gefühl für Ungerechtigkeiten entwickelt wird.

„Wenn Kinder verstehen, dass es Spaß macht verschieden zu sein und erkennen, dass Unterschiede existieren, ist ein nächster Lernschritt Ungerechtigkeiten wahrzunehmen. Wenn in einem Schulbuch ausschließlich deutsche, weiße Familien (Mutter, Vater, Kind) vorkommen, kann das zum Anlass genommen werden die Klasse zu fragen, ob dieses Bild der Realität entspricht“ (Reimann 2011, Internetquelle)

Klassenverbundenheit soll durch gemeinsames Erleben erhöht werden und die Jugendlichen sollen einen Einblick in die Lebenswelt der MitschülerInnen erhalten und dadurch ein verbessertes Sozialverhalten der SchülerInnen untereinander zur Folge haben.

Freiwilligkeit bei den Trainings ist ein wichtiges Kriterium, sowie ein **geschützter Rahmen** (nichts Gesagtes verlässt den Raum) ist wichtig.

Konkret kann das heißen, dass die Klassengemeinschaft gemeinsam Lösungen für die ungerechte finden soll und diese auch bestenfalls gemeinsam und aktiv tragen soll. (z.B. Ansprechen von Problemen, gemeinsames Schreiben verfassen usw.)

Beispiele für Workshop mit SchülerInnen

Erster Schritt wäre das (tiefere) Kennenlernen des Gegenübers, mit ihm/ihr ins Gespräch kommen und sich über Gemeinsamkeiten oder Unterschiede austauschen

Z.B. Familie

Familie als Beispiel für Unterschiede und Gemeinsamkeiten innerhalb und zwischen verschiedenen Kulturen:

- Wie wird Familie überhaupt definiert? Wer gehört aller zur Familie? (z.B. nur die Leute die unter einem Dach leben oder weiter gedacht? Haustiere sind Familienmitglieder? Patchworkfamilien, traditionelles Familienbild ...)

- Nicht die „ÖsterreicherInnen“ haben eine einzige bestimmte Familienstruktur und die „TürkInnen“ eine Andere, entgegengesetzte. Auch hier gibt es ganz große Unterschiede und Vielfalt. Austausch über die eigene Familienstruktur – welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es? Kulturell voreingenommene Bilder hinterfragen und auflösen.

(vgl. forum 2008, S.34f)

„Beim Austausch über Erfahrungen und Meinungen zum Thema Familie können die unterschiedlichsten Erkenntnisse zum Thema Familie können die unterschiedlichsten Erkenntnisse im Gespräch erlangt werden. Die Auseinandersetzung ist wichtig für das Bewusstwerden, dass z.B. allein schon bei dem Begriff `Familie` alle dasselbe Wort benutzen, aber jeder etwas anderes damit meint.“ (forum 2008, S.35)

Z.B. Namen:

Jedes Kind hat einen Namen - von hier aus könnten beispielsweise auch Unterschiede und Gemeinsamkeiten besprochen werden:

- Welche Erfahrungen habt ihr mit eurem Namen gemacht? Unterschiedliche Erfahrungen mit dem eigenen Namen: Jemand wird gehänselt, manche Namen werden immer falsch ausgesprochen, einige sind stolz auf ihren Namen, manche Namen haben eine Bedeutung, manche Namen haben einen Bezug zu einer geliebten Person usw.

- Besprechen der unterschiedlichen Wahrnehmungen von Namen usw.

Z.B. Gruppenzugehörigkeit:

1. Überlegen welchen Gruppierungen man selbst hinzugehört (Familie, Schulklasse, Sportteam, kulturelle Gruppen, Nationenangehörigkeit, Geschlecht, ...)

2. Welche Eigenschaften, Hobbies, Interessen, Werte verbinden mich mit Menschen aus dieser Gruppe?

3. Austausch über die Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen mit MitschülerInnen.

→ Zumeist sieht man hier, dass man vielen verschiedenen Gruppierungen angehört und dass man Gruppen angehört wo Menschen dabei sind, mit denen man sonst wenig zu tun hat

4. Eine der aufgelisteten Gruppen ausgewählt und typische Charakteristika dazu gesammelt und sich mit einer MitschülerIn der gleichen Gruppe hierzu austauschen

→ Gruppenmitglieder ein und sich mit derselben Gruppe haben ganz unterschiedliche Ansichten und Einstellungen. Dadurch wird bewusst, dass eine Eigenschaftenzuordnung zu einer Gruppe nicht möglich ist und dadurch auch Vorurteile abgebaut werden können.

5. Weiterer Schritt könnte sein, dass die SchülerInnen sich 2-3 Gruppierungen aussuchen, welche sie für sich als Wichtigste sehen. Was könnten Vorurteile gegenüber diesen Gruppierungen sein und wie fühlt es sich an diese Diskriminierungspunkte zu hören/spüren?

Anti-Bias Trainings mit MultiplikatorInnen (TrainerInnen und LehrerInnen) liegt der Schwerpunkt nicht nur bei der persönlichen Erfahrung, sondern auch bei der Vermittlung von Methoden und Inhalten für SchülerInnen

Weitere didaktische Lernmaterialien und Methoden finden Sie in:
FiPP e.V. – Fortbildungsinstitut für pädagogische Praxis (2011): **Wie Vielfalt Schule machen kann. Handreichung zur Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz an Grundschulen.** Berlin
Download unter:
http://www.fippev.de/t3/uploads/media/wie_vielfalt_schule_machen_kann_skms2011_mit_anhang.pdf

Was sind Probleme/ Herausforderungen der Anti-Bias Arbeit?

Meist werden eher kurzfristige, einzelne Anti-Bias (Stunden)Seminare in Klassen abgehalten. Um wirklich nachhaltig zu wirken sollte Vorurteilsbewusstsein aber in der ständigen und täglichen Arbeit mitgedacht und immer wieder reflektiert und miteinbezogen werden (Verankerung im Curricular, Leitbild der Schule usw.) verankert sein.

Oft ist es auch der Fall das Anti-Bias Arbeit anlassbezogen aufbereitet wird und „nur“ auf eine Gruppe von Menschen (meist „die Anderen“) gerichtet ist, anstatt die gesamten Strukturen der gesamten Organisation Schule zu reflektieren

„Wir verstehen die spezifische Bedeutung und Herausforderung für Anti-Bias-Arbeit an Schulen darin, die organisationsspezifischen diskriminierenden Praxen (institutionelle Ebene) und institutionalisierten Wissenshaushalte (ideologischdiskursive Ebene) von Schule in ihrer Bedeutung für, Auswirkung auf und Abhängigkeit von individuellen Haltungen, Interaktions- und Kommunikationsformen aller Mitglieder einer Schule kritisch zu analysieren.“(vgl. Gomolla / Radke 2002).

Machtstrukturen spielen hier auch eine Rolle, denn es gibt keine Machtneutralität zwischen Lehrkräften und SchülerInnen (aufgrund der Funktion als Lehrperson). Daher muss diese (Macht)Positionierung auch immer wieder reflektiert und sensibel damit umgegangen werden.

Quellenangaben

- **Anti-Bias-Werkstatt** (2010): Anti-Bias-Ansatz. Eine Einführung. Internetquelle unter: www.anti-bias-werkstatt.de/ [letzter Zugriff: 02.10.2014]
- **Bergmann, Werner** (2005): Was sind Vorurteile. in: Informationen zur politischen Bildung, 5
- **Brockhaus** (2010): der große Brockhaus in einem Band. 4. Aufl. Gütersloh/München: Brockhaus in der wissenmedia GmbH,
- **Derman-Sparks, Louise** (2001): Anti-Bias-Arbeit mit kleinen Kindern in den USA. März 2001
- **DuVal, Patrick** (2014): „Identität und Diversität im nationalen (Bildungs-)Kontext: Geschichtsunterricht in Frankreich und den Niederlanden – Beispiele/Gegenbeispiele für Österreich? Referat. Fachtagung: Diversitätskompetenz in Bildungseinrichtungen: Identitäten in der Migrationsgesellschaft. Salzburg 2014

- **FiPP e.V.- Fortbildungsinstitut für pädagogische Praxis** (o.J.): Was ist der Anti-Bias-Ansatz. Internetquelle unter: www.fippev.de/t3/fileadmin/fippev/userdaten/PDF/Anti-Bias-Ordner/Was_ist_Anti-Bias_Erlaeuterungen.pdf [letzter Zugriff: 02.10.2014]
- **FiPP e.V. – Fortbildungsinstitut für pädagogische Praxis** (2011): Wie Vielfalt Schule machen kann. Handreichung zur Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz an Grundschulen. Berlin.
Download unter:
www.fippev.de/t3/uploads/media/wie_vielfalt_schule_machen_kann_skms2011_mit_anhang.pdf [letzter Zugriff: 13.10.2014]
- **Forum** (2008): Anti-Bias. Bewusster Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung. Forum 1-2/2008, S. 32-39
- **Gomolla, Mechthild** (2005): Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem.
- **Gramelt, Katja** (2010): Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- **IKUD Seminare – Inter-Kultur und Didaktik** (o.J.): Stereotyp und Vorurteil – Definitionen und Begrifflichkeiten. Internetquelle unter: www.ikud.de/glossar/stereotyp-und-vorurteil.html [letzter Zugriff: 09.10.2014]
- **ISTA- Institut für den Situationsansatz – Fachstelle Kinderwelten** (2004): Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung – Einführung in Zielen und Prinzipien. Materialien zu Zielen und Prinzipien.
- **ISTA- Institut für den Situationsansatz – Fachstelle Kinderwelten** (2004): Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung. Einführung in Ziele und Prinzipien. 2004. Internetquelle unter:
www.situationsansatz.de/files/texte%20ista/fachstelle%20kinderwelten/kiwe%20pdf/Ziele_und_Prinzipien_VBUE.pdf [letzter Zugriff: 09.10.2014]
- **Reimann, Lisa** (2011): Vorurteile, Ausgrenzung und Diskriminierung – eine präventives Aufgabenfeld in einer inklusiven Schule. Welche Handlungsoptionen bietet der Anti-Bias-Ansatz im gemeinsamen Unterricht? Internetquelle unter:
<http://bidok.uibk.ac.at/library/reimann-vorurteile.html> [letzter Zugriff: 02.10.2014]
- **Schmidt, Bettina/Winkelmann, Anne** (o.J.): Der Anti-Bias-Ansatz an Schulen, Internetquelle unter: www.zag-berlin.de/antirassismus/archiv/52antibias.html [letzter Zugriff: 23.09.2014]
- **Schmidt, Bettina** (2007): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen – Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit. Bislang unveröffentlichte Diplomarbeit. Oldenburg
- **Stangl, Werner** (o.J.): Pädagogik der Vielfalt – barrierefreier Zugang zur Bildung, Internetquelle unter <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/ERZIEHUNG/Paedagogik-Bildung-Vielfalt.shtml> [letzter Zugriff: 23.09.2014]