

Zitiervorschlag: Goel, Urmila / Stein, Alice (2012): Mehr als nur ein Machtverhältnis – machtkritische Bildung und Zugänge zu Intersektionalität. URL: www.portal-intersektionalität.de [Datum Zugriff]

Dieser Text steht unter eine Creative Commons Lizenz¹



Urmila Goel und Alice Stein

Mehr als nur ein Machtverhältnis – machtkritische Bildung und Zugänge zu Intersektionalität

Nicht nur in der Wissenschaft, auch im Bereich der außerschulischen und –universitären machtkritischen Bildungsarbeit ist Intersektionalität bzw. die Verflechtung mehrerer Machtverhältnisse oder Kategorien zunehmend ein (explizites) Thema. Vielen Auftraggebenden ist klar, dass der Fokus auf nur ein Machtverhältnis wie Rassismus oder Heteronormativität zu eng ist und die Verflechtungen mit anderen einbezogen werden müssen. Konzepte wie Diversity oder Intersektionalität werden aufgegriffen und Fortbildungen dazu nachgefragt.

Aufbauend auf unserer theoretischen Auseinandersetzung mit Intersektionalität bzw. der Interdependenz von Machtverhältnissen wollen wir in diesem Artikel anhand unserer praktischen Erfahrungen als Trainerinnen diskutieren, welche Herausforderungen machtkritische Bildungsarbeit zu bzw. im Kontext von mehreren verflochtenen Machtverhältnissen für Trainer_innen mit sich bringt.² Um dabei möglichst nah an der Praxis zu sein, entwickeln wir unsere Argumentation anhand eines Fallbeispiels. Dabei wollen wir kein Rezeptbuch für alle möglichen Fälle anbieten, sondern am spezifischen Einzelfall darstellen, welche Arten von Fragen und Herausforderungen auftreten können und wie wir damit umgegangen sind.

Wir werden zuerst das Fallbeispiel vorstellen und daran den Umgang mit Anfragen für Fortbildungen, Trainings etc. diskutieren. Dann stellen wir dar, warum für uns bei machtkritischen Trainings das Verständnis der zugrundeliegenden Machtverhältnisse bzw. ihrer Verflechtungen zentral ist, was unser Verständnis von Intersektionalität bzw. interdependenten Machtverhältnissen ist und welche Konsequenzen dieses Verständnis für die Bildungsarbeit hat. Danach werden wir auf die Bedeutung von Rahmenbedingungen und Gruppendynamiken eingehen, wobei wir

¹ Das Werk steht unter einer Creative Commons Namensnennung-NichtKommerziell-Keine Bearbeitung 3.0 Deutschland Lizenz

² Geprägt sind wir bei unserer Analyse insbesondere von den Sammelbänden Elverich et al. (2009), Schathow und Leiprecht (2009), Melter und Mecheril (2009), Mecheril et al. (2010) und Rosenstreich (2007) sowie unseren Erfahrungen in der machtkritischen Bildungsarbeit. Hieraus haben wir über die Jahre unseren Bildungsansatz entwickelt und entwickeln ihn immer weiter.

insbesondere den Wunsch von Teilnehmenden nach Harmonie und ihren Umgang mit Konflikten thematisieren. Schließlich werden wir auf die Förderung intersektionaler Handlungsfähigkeit eingehen.

„Wir wollen eine Fortbildung zu Diversity“

Die Anfrage(n)

Als Fallbeispiel nutzen wir eine Anfrage für eine zweitägige „Fortbildung zum Thema Diversity“. Sie kam von einer Organisation, die gegen die Ausgrenzung in einem bestimmten Machtverhältnis arbeitet. Im weiteren Verlauf der Anfrage hieß es über ihre Arbeit: *„Seit einiger Zeit versuchen wir eine intersektionale Perspektive in unsere Arbeit zu integrieren.“* Darauf aufbauend wurde der Wunsch an die Fortbildung konkretisiert: *„Die Erprobung einer intersektionalen Perspektive und das Erlernen von Methoden, die einerseits Diversity, andererseits auch Mehrfachzugehörigkeit thematisieren, wären auch die gewünschten Fortbildungsinhalte.“* An dieser Anfrage können wir einige Charakteristika und Unschärfen von Anfragen für machtkritische Bildungsarbeit aufzeigen, die uns immer wieder begegnen:

Erstens ist es unklar, was genau thematisch angefragt wird. Es werden unterschiedliche Begriffe genutzt (hier: Diversity, intersektionale Perspektive und Mehrfachzugehörigkeit), die bestimmte Assoziationen hervorrufen, aber doch ungenau in ihren Bezügen bleiben und unklar lassen, was genau gemeint wird, auf welche Theorien oder Ansätze sich die Anfragenden beziehen. Zweitens liegt ein Schwerpunkt der Anfrage darauf, Methoden zu erlernen. Dieser Fokus impliziert, dass klar ist, worum es thematisch geht und nur noch die Umsetzung zu erlernen bzw. zu verbessern ist. Drittens sind die Ziele für die Fortbildung recht hoch gesteckt, in diesem konkreten Fall sollen innerhalb von zwei Tagen die Perspektive erprobt und Methoden für verschiedene Konzepte erlernt werden. Viertens kommen die Anfragen tendenziell von Auftraggebenden, die eine grundsätzliche Offenheit für das Thema haben, sich bewusst sind, dass sie einen Lernbedarf haben, und sich damit auseinandersetzen wollen. Mit dieser Offenheit und dem Problembewusstsein kommt gerade bei Projekten, die im Antidiskriminierungsbereich arbeiten, häufig das Selbstverständnis einher, dass die eigenen Mitarbeitenden eine grundsätzlich reflektierte und bewusste Haltung in Bezug auf Machtverhältnisse im Allgemeinen haben. Daher bedürfe es keiner grundlegenden Auseinandersetzung mit der eigenen Verstrickung in Machtverhältnisse und der Fokus der Fort- und Weiterbildungen solle auf der Vermittlung „passender“ Methoden liegen. Bewusst überspitzt formuliert: Die ‚Guten‘ fragen uns an, weil sie sich ernsthaft verbessern wollen und betonen gleichzeitig durch die Anfrage, dass sie zu den ‚Guten‘ gehören und sich nicht grundlegend hinterfragen müssen.

Klärungsbedarf

Eine solche Anfrage erfordert als Erstes eine Reihe von Klärungen zwischen Trainer_innen und Anfragenden. Einige davon waren uns im konkreten Fall schon bei der Anfrage bewusst, andere sind uns erst im Verlauf der Fortbildung klar geworden und wir haben uns gewünscht, dass wir sie vorher thematisiert hätten.

Thematisch ist es für uns grundlegend, dass besprochen wird, wofür die Begriffe stehen, die benutzt werden. Im konkreten Fall wollten wir klären, welches Verständnis vom Zusammenspiel mehrerer Machtverhältnisse dieser Anfrage zugrunde lag und was damit das Ziel der geplanten Fortbildung sein sollte. Zudem wollten wir wissen, was der Stand der Auseinandersetzung zum Thema innerhalb der Organisation und insbesondere bei den Teilnehmenden der Fortbildung war, wo sie abgeholt werden konnten und was ein realistischer Lernerfolg für ein Wochenendseminar sein könnte. Im konkreten Fall hieß das für uns, zu erfahren, ob bereits eine ausreichende thematische Auseinandersetzung in der Organisation und bei den Teilnehmenden gegeben war, um an der Umsetzung einer intersektionalen Perspektive in der Arbeit zu arbeiten, oder ob eine intersektionale Perspektive überhaupt erst erarbeitet bzw. weiter entwickelt werden musste.

Bei der Zielklärung versuchen wir herauszufinden, was genau die Teilnehmenden aus einer Fortbildung mitnehmen sollen. Wenn, wie bei der konkreten Anfrage, ein Wunsch nach dem Erlernen von Methoden formuliert wird, ist es unser Anliegen herauszufinden, was genau damit gemeint ist bzw. dem Wunsch zugrundeliegt. Dabei reicht die Spanne von möglichen Zielen vom Erwerb eines Methodenkastens, der ohne weitere Reflexion angewandt werden kann, über das Erarbeiten von Methoden auf der Grundlage einer fundierten Auseinandersetzung mit dem Thema bis zur Suche nach mehr Sicherheit im Thema, die auch auf anderen Wegen als durch die Vermittlung von Methoden möglich ist. Je nachdem was das Ziel ist, werden unterschiedliche Anforderungen an die Trainer_innen gestellt und muss die Trainingskonzeption unterschiedlich sein. Als Trainer_in müssen wir entscheiden, ob wir das gewünschte Ziel mit unseren Kompetenzen erreichen können und wollen.

Für die Konzeption und Durchführung des Trainings ist es für uns auch wichtig, aussagekräftige Informationen über die Rahmenbedingungen der Fortbildung und die Situation der Teilnehmenden in Bezug auf das Fortbildungsthema zu bekommen. So ist es wichtig, mit welchen Konzepten in der Organisation gearbeitet wird, wie die Arbeitskontexte der Teilnehmenden aussehen, was die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit sind, welche Motivation sie für die Arbeit und die Fortbildung haben sowie mit welchen Zielen, Wünschen, Problemen und Sorgen die Teilnehmenden zu der Fortbildung kommen. Bei machtkritischer Bildungsarbeit ist es zudem wichtig zu erfahren, welche Machtverhältnisse in der Arbeit der Teilnehmenden eine Rolle spielen, wie dabei ihre jeweiligen Positionierungen in etwa sind und wo eigene Verstrickungen und Bedarfe mit Bezug zum Thema sein könnten.

Grundsätzlich halten wir es für wichtig, den eigenen Ansatz für machtkritische Bildungsarbeit den Anfragenden offen zu legen und zu diskutieren, ob dieser zu den Vorstellungen der Auftraggebenden passt. So ist es für uns, zum Beispiel, wichtig darzustellen, dass wir aus prinzipiellen Überlegungen heraus (siehe nächster Abschnitt) keinen fertigen Methodenkasten anbieten, sondern zuerst mit den Verständnissen und Verstrickungen der Teilnehmenden arbeiten, um deren Haltung zum Thema und ihr Verständnis der Machtverhältnisse weiter zu entwickeln.

Uns scheint es auch wichtig, als Trainer_in zu thematisieren, dass es bei machtkritischen Trainings um die Auseinandersetzung mit Diskriminierungen und Ausschlüssen geht und dies nicht abstrakt und theoretisch bleiben kann. Wenn es das Ziel des Trainings ist, individuelles Handeln

zu erlernen, um zum Beispiel bei (Re)Produktionen von Ausschlüssen intervenieren zu können, dann muss das Training auch auf der individuellen Handlungsebene ansetzen. Es ist daher wichtig, bereits bei der Klärung der Anfrage deutlich zu machen, dass es bei der Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen unweigerlich auch zu einem Sprechen über Diskriminierungen, Gewalt und Verletzungen kommt und dies auch Diskriminierungserfahrungen und Ungleichheiten unter den Teilnehmenden aufruft. Durch die Auseinandersetzung werden die Befindlichkeiten Einzelner, das unterschiedliche Positioniert-Sein Einzelner in Machtverhältnissen sowie Marginalisierungen innerhalb der Gruppe thematisiert. Zudem werden damit zusammenhängende Arbeitsweisen, Haltungen und Dynamiken sichtbar. Diese Prozesse können schmerzhaft sein und zu Konflikten und Disharmonie führen, die im Rahmen des Trainings nicht immer vollständig bearbeitet und aufgelöst werden können. Die Auseinandersetzung mit Macht, Differenz und Diskriminierung ist immer auch eine Auseinandersetzung mit dem Eigenen, dem eigenem Machtvoll-Sein, dem eigenen Marginalisiert-Sein, eigenen Verletzungen und Gefühlen wie Schuld, Angst und Scham. Die Auftraggebenden und die Teilnehmenden müssen darauf vorbereitet sein und bereit sein, damit umzugehen.

Im konkreten Fall haben wir in Reaktion auf die Anfrage ein langes Gespräch mit den Anfragenden darüber geführt, was genau angefragt wird, was die Anforderungen an die Trainer_innen sind und ob wir zum Auftragsprofil passen würden. Dabei haben wir etliche der oben angesprochenen Punkte besprochen und einige leider nicht. Zwischen den Auftraggebenden und uns wurde genug Übereinstimmung hergestellt, dass wir nicht nur den Auftrag angenommen, sondern ihn auch bekommen haben und mit der Entwicklung eines Konzeptes und dessen Umsetzung beginnen konnten.

Worum geht es eigentlich? – Das eigene Verständnis klären und schärfen

Eine machtkritische Haltung (weiter) entwickeln

Ziel machtkritischer Trainings, auch jener, die die Verflechtungen mehrerer Machtverhältnisse in den Blick nehmen, soll es unserer Überzeugung nach sein, die machtkritische Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden zu stärken. Dafür notwendig – aber nicht ausreichend – ist ein theoretisches Verständnis der Machtverhältnisse, hilfreich – aber nicht ausreichend – sind methodische Kenntnisse, absolut unerlässlich ist eine machtkritische Haltung. Eine solche Haltung aufzubauen und immer weiterzuentwickeln, ist die Grundlage dafür, dass Menschen Situationen machtkritisch einschätzen, darauf aufbauend situationsgerecht handeln und auch (eigenes) problematisches Handeln erkennen und ändern können.

Für das Entwickeln einer machtkritischen Haltung ist es wichtig, zu wissen, was genau ich kritisiere, was ich verändern und erreichen will. Ich muss ein Verständnis für das Machtverhältnis bzw. die Verflechtung von Machtverhältnissen entwickeln, muss dies für mich ausformulieren und auf konkrete Situationen anwenden können. Machtkritische Bildungsarbeit muss daher die theoretischen Grundlagen und Analysefähigkeit vermitteln (vgl. Elverich und Reindlmeier 2009, 28-29 sowie Mecheril und Melter 2010, 174-175). Diese sind auch für die Anwendung von Methoden notwendig, da diese immer theoretische Grundannahmen enthalten (vgl. Elverich und

Reindlmeier 2009, 27-28) und Bildungsarbeiter_innen diese erkennen müssen, um die Methoden gezielt einsetzen und fundiert durchführen und auswerten zu können. Wenn Trainer_innen Methoden mit unzureichendem theoretischem Wissen umsetzen, kann dies zur gewaltvollen (Re)Produktion von Machtverhältnissen führen, wie zum Beispiel Reindlmeier (2009) darstellt. Daher verweigern wir uns in unseren Trainings dem bloßen Vermitteln von Methoden und legen den Fokus auf die Entwicklung einer machtkritischen Haltung sowie auf die machtkritische Analyse von Situationen und Methoden.

Zum Entwickeln einer machtkritischen Haltung reicht allerdings ein theoretisches Verständnis von verschiedenen Machtverhältnissen und deren Verflechtungen sowie die Fähigkeit, diese erkennen und zusammendenken zu können, nicht aus. Machtkritische Handlungsfähigkeit bedarf zusätzlich der Fähigkeit, sich selbst in den Machtverhältnissen und ihren Verflechtungen zu verorten. Die eigenen Verstrickungen, die eigenen machtvollen und marginalisierten Positionierungen müssen reflektiert werden, um die eigene Rolle in der (Re)Produktion von Machtverhältnissen und eigene Verletzlichkeiten erkennen zu können. Nur so kann eine positionierte Aufmerksamkeit für Ausschlüsse und (Re)Produktionen von Machtverhältnissen erreicht werden, können positionierte Interventions- und Widerstandsmöglichkeiten erlernt werden. Aus diesem Grund ist es für uns wichtig, in den Trainings theoretisches Lernen immer wieder mit den sozialen Positionen der einzelnen Teilnehmenden in Verbindung zu bringen.

Was steckt hinter den Begriffen?

In der konkreten Anfrage irritierte uns die gemeinsame Verwendung der drei Begriffe Diversity, intersektionale Perspektive und Mehrfachzugehörigkeit, die auf unterschiedliche Konzepte verweisen (können).

Der Begriff Diversity ruft unter anderem das unternehmerische Konzept Diversity Management (vgl. Schenk 2008, 158-163) auf, das die ‚Vielfalt‘ der Mitarbeitenden als etwas Gegebenes annimmt, die Differenzen festschreibt und sie für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens (aus)nutzen will. In diesem Verständnis setzt sich der Begriff nicht mit Machtverhältnissen und sozialen Ungleichheiten auseinander, sondern macht diese ökonomisch verwertbar. Bildungsansätze wie *Eine Welt der Vielfalt* scheinen, zumindest in der Selbstdarstellung online,³ den Diversity-Begriff in ähnlicher Weise für den Non-Profit-Bereich zu benutzen: „*Unterschiede und Vielfalt als Bereicherung erleben*“⁴ scheint ein zentrales Ziel zu sein, „*Chancen und Potentiale*“ sollen genutzt werden⁵ und für Unternehmen und Verwaltung wird „*Nutzen durch kreative Kraft heterogener Teams*“⁶ angeboten. Die Grundannahmen⁷ erwähnen zwar institutionelle Diskriminierungen, scheinen aber die Verstrickung in strukturelle Machtungleichheiten nicht

³ Vgl. die Darstellung von *Eine Welt der Vielfalt* auf der Webseite <http://www.ewdv-berlin.de/index.php> (10.05.12).

⁴ <http://www.ewdv-berlin.de/index.php?menuitem=2> (10.05.12)

⁵ <http://www.ewdv-berlin.de/index.php?menuitem=1> (10.05.12)

⁶ <http://www.ewdv-berlin.de/index.php?menuitem=2&submenu=50> (10.05.12)

⁷ <http://www.ewdv-berlin.de/seiten/ewdv/ansatz.html> (10.05.12)

weiter zu thematisieren. Ein solcher Machtungleichheiten stabilisierender und Differenzen fest-schreibender Begriff von Diversity steht unserem Ansatz entgegen. Dass der Begriff Diversity auch machtkritisch genutzt werden kann, zeigt allerdings Rosenstreichs (2007) Analyse von Diversity Trainings.

Der Begriff intersektionale Perspektive wiederum verweist auf wissenschaftliche Debatten, die in Deutschland vor allem in den Gender Studies stattfinden. Die letzten Jahre sind durch einen regelrechten Hype um Intersektionalität mit unzähligen Publikationen geprägt. Dabei werden unterschiedliche Genealogien des Begriffs erzählt (vgl. Walgenbach 2007, Chebout 2011 sowie Binder und Hess 2011), wobei allerdings immer Crenshaws (1989 und 1991) zentrale Bedeutung in der Prägung des Begriffs und Konzepts betont wird. Der Begriff Intersektionalität wird zur Zeit mit durchaus unterschiedlichen Verständnissen genutzt, die von politisch-emanzipativen Ansätzen, die Intersektionalität als eine Perspektive betrachten (vgl. Crenshaw 1989 und 1991 sowie Erel et al. 2008), bis zu eher mechanistischen Analyserastern (vgl. Winker und Degele 2009) reichen. Wenn der Begriff intersektional verwendet wird, dann ist klar, dass es darum geht, Mehreres gleichzeitig zu betrachten. Was genau betrachtet werden soll (Kategorien oder Machtverhältnisse, welche Kategorien und Machtverhältnisse etc.) und wie diese miteinander verbunden sind (verflochten oder additiv, hierarchisch oder gleich etc.), bleibt aber unklar.

Mit dem Begriff Mehrfachzugehörigkeit beziehen sich die Anfragenden vermutlich auf dessen Verwendung im aktivistischen Kontext in Berlin (siehe z.B. LesMigraS undatiert). Als Mehrfachzugehörige bezeichnet LesMigraS *„Personen, die sich unterschiedlichen Communities zugehörig fühlen, und aufgrund dessen mehrere Diskriminierungen erleben (z.B. Transphobien, Homophobien und Rassismen)“* (LesMigraS undatiert, 2). Dabei bezieht sich LesMigraS auf das Konzept der Mehrfachdiskriminierung, distanziert sich aber von dem Fokus auf Diskriminierung: *„Bei der (Selbst-)Bezeichnung als Mehrfachzugehörige stehen für uns jedoch nicht Diskriminierungserfahrungen im Vordergrund, vielmehr möchten wir vielfältige Identitäten und ihre spezifischen Erfahrungen betonen“* (LesMigraS undatiert, 2). Ziel dieses Konzeptes ist es für LesMigraS nicht nur, eine Kategorie bzw. Diskriminierung in den Fokus zu nehmen, sondern vielfältige Identitäten und Erfahrungen zu berücksichtigen: *„Lesbische und bisexuelle Frauen und Trans* erfahren Diskriminierung nicht nur aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Als Person haben sie immer auch eine Herkunft, eine Hautfarbe, einen Körper mit einer bestimmten Befähigung oder Beeinträchtigung, eine (oder mehrere) Genderidentität(en)“* (LesMigraS undatiert, 1). Nicht eindeutig ist bei diesem Zugang allerdings, ab wann von einer Mehrfachzugehörigkeit gesprochen wird. Fällt bereits die Kombination von Frau und lesbisch darunter, auch wenn die Person sonst den privilegierten Kategorien weiß, normbefähigt etc. entspricht? Zudem ist unklar, ob die Identitäten additiv oder verflochten verstanden werden.

Die kurze Diskussion der Mehrdeutigkeit bzw. Unschärfen der drei Begriffe zeigt, dass der Bezug auf bestimmte Begriffe nicht ausreicht, um sich bei einer Anfrage das Verständnis, die Haltung und Ziele der Auftraggebenden zu erschließen.

Unser Verständnis von Intersektionalität

Begrifflich sind wir nicht festgelegt. Wir sprechen von Intersektionalität, intersectionality, verflochtenen oder interdependenten Machtverhältnissen – je nach Person und Kontext.

Zentral für unser Verständnis ist aber, dass es um das Zusammenwirken mehrerer Machtverhältnisse geht. Uns interessieren also Differenzen oder verschiedene Kategorien nicht an sich, sondern als Ergebnis von ungleichen Machtverhältnissen. Die Machtverhältnisse verstehen wir dabei nicht als additiv wirkend, sondern als miteinander verflochten und sich gegenseitig bedingend. Unterschiedliche Diskriminierungsmechanismen können in unserer Überzeugung weder hierarchisiert noch einfach gleichgesetzt werden. Die jeweilige Wirkmächtigkeit der Machtverhältnisse muss kontextspezifisch betrachtet werden. Zudem gehen wir nicht von festgeschriebenen Identitäten, sondern von vielschichtigen, instabilen, ambivalenten, aber nicht willkürlichen Identitäten und Zugehörigkeiten aus. Diese dekonstruktivistische Perspektive ist für uns verbunden damit, die Wirkmächtigkeit von (zugeschriebenen) Identitäten und Zugehörigkeiten anzuerkennen. Auf die individuelle Ebene schauen wir in ihrem Bezug zu gesellschaftlichen Ungleichheiten und strukturellen Rahmenbedingungen, ohne aber die individuelle Handlungsfähigkeit innerhalb dieses Rahmens zu leugnen.

Intersektionalität ist für uns nicht ein Instrument oder Analyseraster, sondern eine Perspektive auf das Zusammenleben von Menschen. Dabei verstehen wir diese gerade in der machtkritischen Bildungsarbeit als politisch und nicht rein beschreibend. Es geht uns darum, Ungleichheiten zu thematisieren und zu bekämpfen.

Dabei beziehen wir uns unter anderem auf die Theoretisierungen und Kämpfe von USamerikanischen schwarzen Frauen, insbesondere auf den Ansatz von Crenshaw (1989 und 1991). Grundlegend für die Entwicklung des intersektionalen Ansatzes war hier die Einsicht, dass Frauen nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch als rassistisch markierte Andere sowie aufgrund ihrer Klassenzugehörigkeit unterdrückt werden. Kategorien wie die Frauen, die Schwarzen oder die Unterschicht sind immer in sich vielfältig und können nicht als Einheit betrachtet werden.

In unserer Analyse und Bildungsarbeit sind uns zwei Aspekte von Intersektionalität besonders wichtig: Erstens, zu analysieren, welche sozialen Positionierungen durch das Zusammenwirken von mehreren Machtverhältnissen unsichtbar werden. Zweitens, zu betrachten, welche Auswirkungen und Möglichkeiten ambivalente Positionierungen haben.

Ausblendungen fokussieren

Das Konzept von Intersektionalität, wie es insbesondere von Crenshaw (1989 und 1991) entwickelt wurde, kann dazu genutzt werden, zu analysieren, wie bestimmte Bevölkerungsgruppen aus dem Fokus der Betrachtung fallen und ihnen Rechte vorenthalten werden. Wenn Personen in mehreren Machtverhältnissen marginalisiert werden, dann gehören sie innerhalb von Gruppen, die durch eine Marginalisierung definiert werden, wieder zu den Marginalisierten (z.B. schwarze Frauen in der Gruppe der Frauen oder in der Gruppe der Schwarzen). Sie haben es daher schwerer, mit ihren spezifischen Anliegen Gehör zu bekommen. Mit diesem Ansatz können

auch Ausblendungen in identitätspolitischen Kämpfen und Bewegungen (zum Beispiel in der Frauenbewegung oder der Lesben- und Schwulenbewegung) sichtbar gemacht und thematisiert werden. Es kann aufgezeigt werden, wie Differenzen auch in Gruppen, die sich mit eigenen Marginalisierungserfahrungen auseinandersetzen, ausgeblendet werden und damit Gewalt (re)produziert wird.

Der Fokus Ausblendungen ist besonders sinnvoll in privilegienkritischen Trainings (vgl. Goel 2011, 28-30) von Gruppen, die selber Marginalisierungserfahrungen haben und verstehen wollen, wie sie trotzdem auch an Ausgrenzungsprozessen beteiligt sind – so zum Beispiel für die Gruppe, die uns im Fallbeispiel angefragt hat. Der Fokus eignet sich auch für Empowerment-Trainings (vgl. Rosenstreich 2009) in Gruppen, die in mehreren Machtverhältnissen marginalisiert sind und dadurch einen analytischen Zugang zur Beschreibung ihrer Erfahrungen bekommen können.

Ambivalente Positionierungen betrachten

Die Analyse verflochtener Machtverhältnisse ermöglicht nicht nur, das Zusammenkommen mehrerer Marginalisierungen zu analysieren, sondern auch die Gleichzeitigkeit von Marginalisierungen und Privilegierungen in unterschiedlichen Machtverhältnissen in den Blick zu bekommen und zu analysieren (vgl. Goel im Erscheinen). Rommelspacher (1998: 23) führt aus, dass durch Modernisierungsprozesse der *„Sitz der Macht [...] weniger klar auszumachen“* ist, *„die Machtverhältnisse [...] unübersichtlicher und unsichtbarer“* werden und die Machtverhältnisse sich nicht (mehr) in eine Rangordnung bringen lassen. In den meisten sozialen Interaktionen lassen sich die aufeinandertreffenden Menschen nicht pauschal als machtvoller bzw. machtloser klassifizieren, auch wenn dies mit Blick auf ein bestimmtes Machtverhältnis durchaus eindeutig scheinen kann. Das Erkennen der Uneindeutigkeit von relationalen Positionierungen kann produktiv für die Analyse von machtvollen Interaktionen sein. So lässt sich, zum Beispiel, analysieren, wie Individuen ihre Marginalisierung in bestimmten Machtverhältnissen durch Privilegien in anderen (zumindest teilweise) versuchen auszugleichen. Zum Verständnis der Wirkungsweisen von unterschiedlichen Machtverhältnissen sowie deren Stabilität ist daher ein genauer Blick auf ambivalente Positionierungen hilfreich.

Auch dieses Verständnis von verflochtenen Machtverhältnissen kann produktiv genutzt werden in Trainings mit Teilnehmenden, die zumindest in einem Machtverhältnis marginalisiert sind (was für die meisten Gruppen der Fall ist, da es Gruppen von ausschließlich Privilegierten in Trainings kaum gibt – vgl. Goel 2011, 29-30). Mit diesem Zugang können die Marginalisierungserfahrungen der Teilnehmenden ernst genommen und gleichzeitig ihre Beteiligung an Ausgrenzungsverhältnissen analysiert und reflektiert werden. Die Fokussierung ambivalenter Positionierungen ermöglicht so eine Kombination von privilegienkritischem Training mit Empowerment.

Konsequenzen für die Bildungsarbeit

Sowohl beim Blick auf die Ausblendungen als auch auf die ambivalenten Positionierungen interessieren uns nicht die Kategorien an sich, sondern die Machtverhältnisse, die diese Kategorien

produzieren, ihnen Bedeutung zuweisen und durch die Kategorien (re)produziert werden. Auch beim Blick auf das Individuum geht es uns also um die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen die Individuen zu Subjekten und in verschiedenen Machtverhältnissen positioniert werden, und dadurch ihre spezifische Handlungsfähigkeit bekommen. In Verhandlungen mit Auftraggebern ist daher grundlegend zu klären, ob dieser Zugang dem Anforderungsprofil entspricht oder nicht bzw. ob das Anforderungsprofil in diese Richtung erweiterbar ist oder nicht. Eingeschlossen in unser Verständnis von Intersektionalität ist zudem, dass es hier um politische Kämpfe und die Veränderung von Gesellschaft geht. Auch hier muss geklärt werden, ob Auftraggebende damit einverstanden sind.

Es muss zudem den Teilnehmenden ermöglicht werden, ihr eigenes Verständnis von Intersektionalität zu klären und weiter zu entwickeln (vgl. Elverich und Reindlmeier 2009, 57). Dafür muss ein Raum geschaffen werden, in dem sich Teilnehmende ihrer Zugänge klar werden und diese formulieren können. Zudem muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden, ihr Vorverständnis weiter zu entwickeln, zu erweitern oder zu verändern (vgl. Mende und Müller 2009, 10). Dazu müssen ihnen auch Analyseperspektiven, denen sie bisher nicht begegnet sind, angeboten werden. Die Schwierigkeit besteht hierbei darin, den Teilnehmenden zwar neue Optionen zur Analyse anzubieten, ihnen aber nicht vorzuschreiben, wie sie für ihren Kontext Intersektionalität fassen sollten (vgl. Elverich und Reindlmeier 2009, 56).

In der zweitägigen Fortbildung des Fallbeispiels haben wir einen halben Tag darauf verwendet, dass die Teilnehmenden ihr eigenes Verständnis formulieren und in der Diskussion mit den anderen weiter klären. Unsere Rolle lag darin, diesen Prozess zu gestalten, zu hinterfragen und zu ordnen sowie kurze theoretische Inputs mit unserem Verständnis anzubieten. Die Herausforderung hierbei bestand insbesondere darin, dass die Teilnehmenden mit sehr unterschiedlichen Graden der Auseinandersetzung zum Thema in die Fortbildung kamen, unterschiedlich mit Fachbegriffen vertraut waren und unterschiedlich in moralische Diskurse zum Thema verstrickt waren. Die Auseinandersetzung mit den Konzepten war zudem herausfordernd, da mit dem Sprechen über Macht unterschiedliche soziale Positionierungen innerhalb der Gruppe zum Thema wurden und weitgehend unbewusste Gruppendynamiken in den Fokus kamen. Reaktionen der Teilnehmenden hierauf waren unter anderem Widerstand, dominantes Redeverhalten und Schweigen.

Harmonie und Konflikt – die Teilnehmenden und Machtkritik

Rahmenbedingungen klären

Wir sind davon überzeugt, dass Bildungsarbeit nicht unabhängig von dem konkreten Auftrag, den jeweiligen Rahmenbedingungen und der spezifischen Zusammensetzung der Teilnehmenden geplant werden kann. Der Kontext bestimmt, sowohl was das Ziel eines Trainings sein sollte als auch welches Vorgehen am besten geeignet ist, um dieses zu erreichen. Die Rahmenbedingungen können die Bildungsarbeit unterstützen, sie können sie aber auch verhindern oder sogar verunmöglichen (vgl. Rosenstreich 2009, Reindlmeier 2009, Busche und Pohlkamp 2009, 289).

Daher ist es wichtig, diese schon bei der Anfrage zu klären, unterstützende Rahmenbedingungen einzufordern und bei unzureichenden Rahmenbedingungen abzusagen.

Dabei geht es auch um die Rahmenbedingungen des Trainings selber: an welchem Ort findet es statt, wie sind die Räumlichkeiten, zu welchem Zeitpunkt und mit welchem Zeitbudget ist das Training angesetzt, haben sich die Teilnehmenden aktiv für die Teilnahme entschieden, ist es ihnen nahe gelegt worden oder sind sie gar verpflichtet teilzunehmen. Wichtig sind hierbei auch die Arbeitsbedingungen der Trainer_innen: müssen diese alleine arbeiten oder im Team, wie ist das Team zusammengestellt, wie viel Vorbereitungszeit gab es, ist das Honorar ausreichend, stehen die Auftraggebenden hinter ihnen, welchen Bezug haben sie zu den Teilnehmenden. All dies beeinflusst, wie das Training durchgeführt werden kann und welche Dynamiken sich ergeben.

Gruppendynamiken

Beim Fokus auf die Verflechtung mehrerer Machtverhältnisse ist zudem zu berücksichtigen, welche Bedeutung das Thema Intersektionalität im Leben und Engagement der Teilnehmenden hat: Müssen sie sich alltäglich bzw. in ihrem Arbeitskontext mit den Verflechtungen von Machtverhältnissen aktiv auseinandersetzen? Erleben sie diese vor allem als problematisch oder als bereichernd? Wie bedeutend ist die Auseinandersetzung mit dem Thema in diesem Moment für sie? Gibt es gerade andere Probleme bzw. Themen, die ihre Aufmerksamkeit so sehr beanspruchen, dass sie sich auf andere Themen kaum einlassen können? Im Fallbeispiel merkten wir bald, dass wir uns mit diesen Fragen im Vorfeld zu wenig auseinandergesetzt hatten. Zwar wussten wir, dass sich die Teilnehmenden ehrenamtlich gegen das Machtverhältnis, in dem sie selber marginalisiert waren, engagierten und in ihrer Arbeit mit anderen Machtverhältnissen konfrontiert wurden. Uns war aber nicht ausreichend klar, dass sie in Bezug auf ihre eigene Marginalisierung in der von ihnen angeleiteten Bildungsarbeit immer wieder Verletzungen ausgesetzt waren. Uns wurde daher erst im Laufe der Fortbildung klar, dass es notwendig war, zunächst ihre eigene Verletzlichkeit in ihrer Tätigkeit anzuerkennen.

Für die Gruppendynamiken im Training ist auch die Zusammensetzung der Gruppe der Teilnehmenden entscheidend (vgl. Rosenstreich 2009, 219-220). Die Teilnehmenden dürfen nicht als homogene Gruppe angesehen werden. Die Trainer_innen müssen sowohl die verbindenden Gemeinsamkeiten unter den Teilnehmenden als auch die Unterschiede zwischen ihnen wahrnehmen. Bei machtkritischer Bildungsarbeit zu Intersektionalität ist insbesondere zu beachten, wie die Teilnehmenden sich in Bezug auf Marginalisierungen und Privilegierungen in verschiedenen Machtverhältnissen gleichen oder unterscheiden. Um (Re)Produktionen von Ausgrenzungserfahrungen möglichst im Blick haben zu können, ist es wichtig wahrzunehmen, ob es Teilnehmende gibt, die in Bezug auf ihre Marginalisierung innerhalb der Gruppe weitgehend isoliert sind und dadurch bei der Thematisierung der zugrundeliegenden Machtverhältnisse besonders in den Fokus kommen (können) (vgl. Rosenstreich 2009, 205). Die Zusammensetzungen von Gruppen, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede dürften dabei in der Regel recht komplex sein. In unserem Fallbeispiel waren alle Teilnehmenden über die gemeinsame Marginalisierung in dem Machtverhältnis verbunden, gegen das sie sich gemeinsam einsetzten. Sie nahmen allerdings

auch in diesem Machtverhältnis unterschiedliche marginalisierte Positionen ein. Gegenüber den Teilnehmenden ihrer Bildungsarbeit wiederum waren sie in einem anderen Machtverhältnis gemeinsam privilegiert. In einem dritten Machtverhältnis waren sie schließlich unterschiedlich positioniert, wobei der Großteil der Gruppe dabei in einer privilegierten Position war. Die Gruppe zeichnete sich so sowohl durch Homogenität als auch Heterogenität aus, wobei in unserer Wahrnehmung die Gemeinsamkeiten von den meisten mehr wahrgenommen bzw. betont wurden als die Unterschiede.

Die eigene Positionierung der einzelnen Teilnehmenden in Bezug auf die verschiedenen Machtverhältnisse, die Rahmenbedingungen des Trainings und des Projekts, in dem sie tätig sind, sowie die relative Positionierung der Trainer_innen in den Machtverhältnissen zu ihnen, bestimmen den Zugang zum Thema Intersektionalität, beeinflussen die spezifischen Fokussierungen von Machtverhältnissen und Verflechtungen sowie Aus- und Einblendungen von unterschiedlichen Machtverhältnissen und ihren Verflechtungen. Die jeweils spezifischen Verletzlichkeiten und die spezifische Suche nach Anerkennung können Zugänge ermöglichen und Abwehr mobilisieren. All diese Faktoren bestimmen die Atmosphäre und Herausforderungen der Trainings, ermöglichen Zugänge, errichten Barrieren. Daher ist es wichtig, eine Offenheit für diese Faktoren zu entwickeln, möglichst viel davon (auch schon im Vorfeld) zu erfahren und damit produktiv umzugehen.

Die Rolle von Harmonie

In unserer Bildungsarbeit treffen wir immer wieder auf einen großen Wunsch nach Konfliktfreiheit und Harmonie in der eigenen Gruppe und im Lernkontext. In unserer Beobachtung möchten gerade jene, die sich für eine gerechtere Welt einsetzen, sich im Bildungskontext in einem Raum bewegen, der für sie verletzungsfrei und sie würdigend ist. Gerade jene, die sich engagiert gegen Machtverhältnisse einsetzen, welche sie selber marginalisieren, suchen Räume der Zugehörigkeit, des Vertrauens und Schutzes (vgl. Goel 2005). Sie wollen sich in ihren Gruppen wohlfühlen und eine Gemeinsamkeit spüren, die ihnen in anderen Kontexten verwehrt wird. Sie brauchen einen sicheren Rückzugsort, um Kraft (nicht nur) für ihre Arbeit zu sammeln. Zudem werden Gruppen, deren Mitglieder sich gut verstehen, die harmonisch sind, nicht nur als angenehm, sondern auch als besonders effektiv erlebt, weil es wenig Konflikte gibt, die von dem ablenken, was als wichtige Arbeit angesehen wird.

Aus einer intersektionalen Perspektive ist aber klar, dass jede Gruppe, selbst dann, wenn sie sich durch Gemeinsamkeit definiert, auch durch Unterschiede geprägt wird. Die einzelnen Gruppenmitglieder bringen nicht nur unterschiedliche biographische Erfahrungen mit, sie sind auch in den verschiedenen Machtverhältnissen unterschiedlich positioniert. Die Imagination von allumfassender Gemeinsamkeit, von der Abwesenheit unterschiedlicher Interessen und von Harmonie untereinander kann daher nur aufrecht erhalten werden, wenn die Unterschiede und Konflikte innerhalb der Gruppe verleugnet bzw. verdrängt werden (vgl. Cohen 1985, Barth 1996, Goel

2007).⁸ Verleugnung oder Verdrängung kann auf vielfache Weise erfolgen. Zum einen kann das Thematisieren von Ungleichheiten und Konflikten tabuisiert werden, zum anderen können Personen, die die Harmonie stören, aus der Gruppe raus gehalten werden. In jedem Fall aber wird vermieden, zu stark verunsichernde Konflikte zu thematisieren und auszutragen. Machtkritisches Handeln muss daher auch immer kritisch nachfragen, wie Harmonie hergestellt wird, welche Funktionen sie erfüllt und wen sie ausschließt.

Machtkritische Trainings zu Intersektionalität müssen daher auch Konflikte thematisieren, mit Disharmonien arbeiten, den Wunsch nach Harmonie kritisch hinterfragen und dabei unterstützen, Konflikte als produktiv zu erleben (vgl. Pech 2009, 87). In unserem Fallbeispiel störten wir die Harmonie der Gruppe insbesondere dadurch, dass wir unterschiedliche Positionierungen und Machtungleichheiten innerhalb der Gruppe sichtbar werden ließen. Dies stellte die imaginierte Gemeinsamkeit in Frage und verursachte Widerstand gegen uns. Mehrere Teilnehmende – in unserer Wahrnehmung vor allem jene, die dachten oder wollten, dass sie alle gleich seien – erlebten dieses Sichtbarmachen als gewaltvoll und thematisierten dies. Jene Personen, die schon vorher die Gruppe als heterogen wahrgenommen hatten, schienen den Konflikt hingegen als produktiv zu erleben. Wir waren an einem kritischen Punkt in der Fortbildung angekommen, es zeigte sich, dass erprobte Umgangsweisen mit Konflikten fehlten⁹ und es bestand die Gefahr des Scheiterns. Ein_e Teilnehmende_r kam am nächsten Tag nicht wieder.

Dieses Beispiel zeigt, dass das Hinterfragen von Harmonie und das Thematisieren von Konflikten auch für die Trainer_innen herausfordernd sind. Zu allererst müssen auch die Trainer_innen selbst die Disharmonie aushalten können, sie müssen damit umgehen können, dass ein Konflikt im Raum steht, dass Verletzungen vorkommen können und dass sie auch selber das Ziel von Angriffen werden können. So wurden wir im konkreten Fall von einigen der Teilnehmenden als inkompetent und gewaltvoll angegriffen und es bedurfte einiger Kraft auf unserer Seite, darauf professionell und für die Gruppe produktiv zu reagieren. Trainer_innen müssen auch damit umgehen können, dass es unter Umständen nicht möglich ist, für alle Teilnehmenden einen Raum zu schaffen, in dem sie sich wohlfühlen. Gesellschaftliche Machtungleichheiten werden auch innerhalb von Trainings (re)produziert und können nicht einfach aufgelöst werden. Dabei gilt für uns das Prinzip der Parteilichkeit. Wir sehen unsere Aufgabe darin, insbesondere für die Menschen, die innerhalb der Gruppe strukturell marginalisiert sind, Schutz zu bieten. Das kann dazu führen, dass wir Menschen in einer privilegierteren Position, die sich durch unser Vorgehen verletzt fühlen, nicht ausreichend Unterstützung bieten können. Auch dies gilt es für die Trainer_innen auszuhalten, ohne die Verletzung zu legitimieren.

Zum anderen muss die Irritation der Harmonie als ein mögliches Lernziel in der Trainingskonzeption bereits berücksichtigt und ein passendes methodisches Vorgehen entwickelt werden. Beim Hinterfragen der Rolle von Harmonie können eine Reihe von Themen bearbeitet werden: Es

⁸ Zur weiteren Analyse könnte hier das Hegemoniekonzept von Ernesto Laclau und Chantal Mouffe hilfreich sein. Vielen Dank an Kathleen Heft für diesen Hinweis.

⁹ Eine vorherige Fortbildung zum Umgang mit Konflikten wäre sicher hilfreich gewesen, z.B. mit dem Trainingsansatz *Betzavta* (vgl. Monreal 2002), in dem Entscheidungsprozesse innerhalb von Gruppen und der Umgang mit Konflikten reflektiert werden.

kann der Wunsch hinterfragt werden, sich mit Ausblendungen zu befassen bzw. gegen Ausschlüsse aktiv zu werden. Es kann diskutiert werden, was Effektivität ist, wie sie hergestellt wird und welche Konsequenzen welches Verständnis von Effektivität hat. Es kann analysiert werden, wie viel Harmonie notwendig ist, damit der Informationsfluss innerhalb der Gruppe funktioniert. Es kann gefragt werden, wie viel Kritik Einzelne an der Gruppe haben dürfen, damit sie und die Gruppe noch arbeitsfähig sein können. Es kann thematisiert werden, welche Konflikte angesprochen werden können und welche tabuisiert sind. Hierzu gehört auch eine Auseinandersetzung damit, welche Barrieren (ungewollt) aufgebaut werden und wie eine größere Barrierefreiheit hergestellt werden könnte. Die Auseinandersetzung mit solchen Fragen wird der Gruppe viele Informationen über ihr zugrundeliegendes Selbstverständnis, ihre Funktionsweisen sowie implizite Ein- und Ausschlüsse eröffnen und ihr ermöglichen, mit diesen bewusster umzugehen.

Es muss allerdings mit den Auftraggebenden und den Teilnehmenden geklärt werden, inwiefern das Lernziel Irritation der Harmonie angemessen ist. Dafür muss ehrlich abgeschätzt werden, wie viel Thematisierung und Austragen von Konflikt die Gruppe aushalten kann. Wie viele Ressourcen haben die einzelnen Teilnehmenden und die Gruppe als Ganzes, um damit umzugehen? Dies ist gerade dann eine wichtige Frage, wenn die Teilnehmenden ihre Arbeit nicht oder schlecht bezahlt machen und so schon überlastet sind. Davon hängt ab, wie sehr sie den von ihnen geschaffenen Raum des Rückzugs und Komforts ein bisschen weniger komfortabel für sich und zugänglicher für andere machen (wollen und) können.

Fehlerfreundlichkeit

Der Wunsch nach Harmonie und die starke Abwehr gegen den Umgang mit Konflikten entspringt auch dem moralischen Festschreiben von richtig und falsch, von Schuld und Unschuld (vgl. Goel im Erscheinen). In unseren Trainings werden wir immer wieder damit konfrontiert, dass Teilnehmende etwas ‚richtig‘ machen wollen, sie Angst haben etwas ‚falsch‘ zu machen oder ‚Schuld‘ zu sein. Sie wollen Anleitungen für das ‚Richtigmachen‘ und können es schwer ertragen, wenn sie damit konfrontiert werden, dass es keinen ‚richtigen‘ Weg gibt und auch sie (ungewollt) ‚Falsches‘ machen. Die Welt scheint emotional immer wieder eingeteilt zu werden in die ‚Guten‘, die alles ‚richtig‘ machen und ‚unschuldig‘ sind, und die ‚Schlechten‘, die es ‚falsch‘ machen und ‚Schuld‘ auf sich laden. Gerade diejenigen, die sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen, wollen auf der Seite der ‚Guten‘ sein und sich nicht ‚schuldig‘ fühlen. Wenn sie dann innerhalb eines Trainings mit eigenen Verstrickungen in die (Re)Produktion von Machtverhältnissen konfrontiert werden, kommen schnell Gefühle des ‚Falschmachens‘ und des ‚Schuldigseins‘ hoch. Dies führt zum einen dazu, dass sich die Teilnehmenden dann in ihre eigene Gefühlswelt versenken und die analytischen Ansätze, die ihnen geboten werden, nicht mehr verfolgen können. Zum anderen führt es häufig zu stillem oder auch lautem Widerstand gegen die Trainer_innen. Dieser erfolgt häufig auch bei denen, die die eigene Marginalisierung nicht ausreichend anerkannt sehen bzw. meinen, dass, wenn sie selber in einem Machtverhältnis marginalisiert sind, sie nicht in einem anderen Gewalt ausüben können. Auch bei diesen Teilnehmenden kann das Gefühl aufkommen, zu ‚Unrecht‘ ‚angeklagt‘ zu werden.

Um diese Blockaden und Widerstände aufbrechen zu können, bedarf es nicht nur einer generellen Konfliktfähigkeit der Teilnehmenden und Trainer_innen sondern auch der Anerkennung, dass alle (auch ich selbst) ‚Fehler‘ machen können und dies nicht ein Charakterfehler ist. Auf ‚Fehler‘ ist nicht mit Schuldzuweisungen zu reagieren, sie sind stattdessen als Aufforderung zu verstehen, aus ihnen zu lernen und einen besseren Weg zu suchen. Deshalb versuchen wir in unserer Bildungsarbeit das Prinzip der Fehlerfreundlichkeit (in Anlehnung an Mecheril 2004, 129-130) umzusetzen. Dabei geht es uns nicht darum, dass alles möglich ist und toleriert werden muss. Es geht auch nicht um eine klare Definition von Fehlern und Nicht-Fehlern. Vielmehr geht es darum, dass ein Raum der Auseinandersetzung geschaffen werden soll, in dem es möglich ist, zwar etwas ‚Falsches‘ zu machen, dieses dann aber noch zu berichtigen ist. Mecheril (2004, 129-130) nutzt hier das Bild eines Minenfelds, in dem ein Fehltritt lebensgefährlich ist und auf jeden Fall verhindert werden muss. In einem Minenfeld ist Fehlerfreundlichkeit keine Option. Wenn wir es aber schaffen, die Minen zu räumen, dann können wir auch mal einen Fehltritt machen, ohne dass dies gleich ‚tödlich‘ endet. Unser Ziel ist es daher im Bildungskontext einen Raum zu schaffen, in dem die (Re)Produktion von Machtverhältnissen bzw. ungewolltes verletzendes Handeln oder Sprechen bearbeitbar ist. Es geht nicht darum, dieses Verhalten als unproblematisch darzustellen, sondern darum, die Konsequenzen des Verhaltens möglichst gering zu halten und durch die Bearbeitung des ‚Fehlers‘ machtkritisches Handeln in der Zukunft besser zu ermöglichen. An der Schaffung eines fehlerfreundlichen Raumes müssen sich sowohl die Trainer_innen als auch die Teilnehmenden gemeinsam beteiligen. Hierfür ist es notwendig, dass zum einen alle von der Fehlbarkeit aller anwesenden Personen (inklusive der Trainer_innen) ausgehen und dies auch immer allen klar ist. Zum anderen muss allen bewusst sein, dass vorkommende (Re)Produktionen von Machtverhältnissen thematisiert werden müssen und alle gemeinsam dafür zu sorgen haben, dass hervorgerufene Verletzungen bearbeitet werden.

Fehlerfreundlichkeit kann nur gelingen in einer Atmosphäre der Kritikfreundlichkeit und der Bereitschaft aller, Disharmonie auszuhalten. Zudem bedarf sie einer positiven Anerkennung von Ambivalenz als etwas Selbstverständlichem, das nicht völlig aufgelöst werden kann (vgl. Goel im Erscheinen). Auch Ambivalenz muss ausgehalten werden, um mit ihr produktiv umzugehen. Rosenstreich (2009, 195) formuliert für intersektionale Bildungsarbeit:

„Die Umsetzung [...] in der Bildungsarbeit geht nicht ohne Widersprüche und Ambivalenzen von statten. Mein Anliegen ist nicht, diese aufzulösen, denn ich glaube nicht, dass dies möglich ist. Vom genaueren Hinschauen und Ernstnehmen der mehrschichtigen Dilemmata erhoffe ich mir, mehr Handlungsfähigkeit für die komplexe – und durchaus brüchige – gesellschaftliche Realität zu gewinnen. Meine Ausführungen sind somit als Plädoyer für kritische Selbstreflexion und mehrdimensionales Denken in der Bildungsarbeit zu verstehen.“

Schließlich muss auch vermieden werden, dass sich die Teilnehmenden und Trainer_innen zu viel von einem Training erwarten (vgl. Rosenstreich 2009, 229). Ein konkretes Seminar ist nur ein kleiner Eingriff in einem langen Prozess von Auseinandersetzung und geschieht in einem Kontext, der von zahlreichen Machtverhältnissen und Zwängen gekennzeichnet ist. Eine zweitägige Fortbildung kann Anregungen geben, aber nicht die Welt verändern.

Konsequenzen für Trainings

Da die Rahmenbedingungen und die Zusammensetzung der Teilnehmenden die Möglichkeiten und Dynamiken in einem Training bestimmen, halten wir es für notwendig, eine Trainingskonzeption immer spezifisch für den jeweiligen Kontext, die Rahmenbedingungen, Teilnehmenden und das Ziel zu entwickeln sowie im Training selbst flexibel auf die Dynamiken einzugehen. Jede Fortbildung braucht damit eine individuelle Vorbereitung und Flexibilität.

Zudem ist es notenwendig, im Training das eigene Vorgehen transparent zu machen. Es muss thematisiert werden, welche Rolle Harmonie, Konflikt, Gewalt und Macht auch innerhalb der Bildungsarbeit spielen. Die Teilnehmenden sollten darin unterstützt werden, mit Konflikten produktiv umzugehen und gemeinsam einen fehlerfreundlichen Raum zu schaffen. Zudem braucht es den Mut der Trainer_innen zu Disharmonie und zum Nicht-(immer)-Geliebt-Werden.

Etlliches davon haben wir im Fallbeispiel versucht, schon am ersten Abend der Fortbildung zu thematisieren. Das reicht aber natürlich nicht aus, damit sich die Teilnehmenden dessen während der ganzen Fortbildung bewusst sind, daher wiederholten wir unseren Ansatz immer dann, wenn es uns nötig erschien. Zudem hatten wir einen halben Tag der Fortbildung dafür eingeplant, dass sich die einzelnen Teilnehmenden und die Gruppe als Ganzes mit ihren eigenen Verstrickungen in verflochtene Machtverhältnisse auseinandersetzen, dass sie eigene (implizite) Normen aufdecken und auf ihre (ausgrenzenden) Konsequenzen hinterfragen.

Handlungsfähigkeit fördern

Wir hatten zu Beginn des Artikels ausgeführt, dass für uns die Entwicklung einer machtkritischen intersektionalen Haltung grundlegend für eine intersektionale machtkritische Handlungsfähigkeit ist. Daher hatten wir uns im Fallbeispiel auch geweigert, den Schwerpunkt auf das Erlernen von Methoden zu legen. Die Arbeit am eigenen Verständnis und die Reflexion der eigenen Positionierung in verflochtenen Machtverhältnissen stellen nicht nur den Kern dieses Artikels sondern auch unserer Fortbildungen dar. Nichtsdestotrotz versuchen wir auch in unseren Trainings, zum Ende die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu thematisieren. Wie tief dies geschehen kann, hängt von der Zeit ab, die zur Verfügung steht. Im Fallbeispiel gaben uns die zwei Tage ausreichend Zeit, auch auf die Handlungsebene zu gehen. Nachdem wir am Freitagabend den Ansatz unseres Vorgehens dargestellt hatten und ins Thema eingestiegen waren, arbeiteten wir am Samstagvormittag am Verständnis von Intersektionalität und begleiteten am Samstagnachmittag die Reflexion der eigenen Verstrickungen und der Bedeutung für den eigenen Arbeitskontext. Den Sonntagvormittag und frühen Sonntagnachmittag reservierten wir für die Handlungsebene.

Je nach Kontext, Grad der Auseinandersetzung und Interesse der Teilnehmenden bieten wir unterschiedliche Trainingsinhalte für die Handlungsebene an. Erstens ist es möglich, intensiver daran zu arbeiten, wo Intersektionalität in der eigenen Arbeit relevant wird, welche Handlungsfelder es gibt und wie diese angegangen werden können. Alternativ können bestehende Methoden diskutiert werden, ihre Anwendbarkeit im konkreten Kontext überprüft werden und sie für diesen weiter entwickelt werden. Es ist auch möglich, das Entwickeln von eigenen intersektionalen Methoden zu begleiten. Schließlich bieten wir an, Interventionsmöglichkeiten in Konfliktsituationen zu üben. Im Fallbeispiel haben wir den Sonntag dafür reserviert, mit

Methoden des Forumtheaters (Boal 1989) an konkreten Situationen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden zu arbeiten und das Repertoire der Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Methodenkompetenzen

Es gibt verschiedene Trainings- bzw. Fortbildungsansätze, die explizit mit mehreren Kategorien oder Machtverhältnissen arbeiten. Neben dem bereits erwähnten *Eine Welt der Vielfalt* sind dies nach unserer Kenntnis insbesondere *Anti-Bias* (vgl. Schmidt et al. 2009) und *Social Justice* (vgl. Czollek und Weinbach 2008). Auch *Betzavta* (vgl. Monreal 2002) eröffnet Möglichkeiten, um eine intersektionale Perspektive zu entwickeln. In der Praxis kommt es häufig vor, dass einzelne Methoden aus diesen unterschiedlichen Ansätzen in Trainings benutzt werden. Da, wie Elverich und Reindlmeier (2009, 28) ausführen, „*Methoden und Übungen immer auch theoretische Vorannahmen enthalten, die jedoch in den meisten Fällen nicht expliziert werden*“, ist die Entscheidung für einen Ansatz bzw. eine spezifische Methode etwas, das bewusst und auf der Grundlage der Auseinandersetzung mit diesen theoretischen Vorannahmen geschehen sollte. Dies sollte auch dann geschehen, wenn die Vertreter_innen eines Ansatzes behaupten, dass dieser theorieelos sei. Bestimmte Annahmen stecken hinter jeder Methode, auch wenn sie nicht unbedingt als solche formuliert sind. Methoden sollten nicht einfach aus ihrem Kontext genommen und unreflektiert eingesetzt werden, da sie dann die eigenen Bildungsziele untergraben können (vgl. Reindlmeier 2009).

Rosenstreich (2007 und 2009) bietet Diskussionen von Methoden, die mehrere Machtverhältnisse zusammen denken wollen. Sie plädiert ganz eindeutig für mehrdimensionale Ansätze, zeigt aber auch eine Reihe von Problemen auf. Garske (2009, 158-163) fasst die zentralen Punkte von Rosenstreichs (2007) Kritik zusammen: Erstens bestehe die Gefahr, dass in der methodischen Umsetzung die Machtverhältnisse als additiv und nicht als verflochten und sich gegenseitig bedingend dargestellt würden. Zweitens erfolge häufig eine willkürliche Auswahl der zu betrachtenden Kategorien und der Eindruck könne entstehen, dass die betrachteten Kategorien problemlos ausgetauscht werden könnten. Drittens sei die Auswahl häufig nicht ganz willkürlich, sondern politisch motiviert und bestimmte Machtverhältnisse würden konsequent ausgeblendet. Viertens gebe es eine Tendenz, den Fokus auf Unterdrückung und Diskriminierung zu legen und darüber Widerstand und Privilegien zu dethematisieren. Fünftens liege den Methoden häufig ein essentialisierendes Verständnis von Identität zugrunde und es gebe keinen Raum, Identität als etwas Prozesshaftes und Veränderliches zu verstehen. Sechstens bestehe die Gefahr, marginalisierte Positionen als Andere festzuschreiben und Menschen in dieser Position zum Lernobjekt von Menschen in privilegierten Positionen zu machen. Siebtens thematisierten viele Methoden Macht nur auf einer individuellen und nicht auf einer gesellschaftlichen Ebene. Ungleiche Machtverhältnisse und ihre Relevanz auch für den Trainingskontext würden häufig nicht behandelt. Achtens komme es immer wieder dazu, dass sich unterscheidende Diskriminierungserfahrungen gleichgesetzt oder relativiert würden.

In Abgrenzung von diesen möglichen Abweichungen von einer intersektionalen machtkritischen Perspektive fordert Rosenstreich (2007, 153-156), dass multidimensionale Ansätze Differenz dekonstruieren sollten und gleichzeitig wirkmächtige Differenzen anerkennen müssen. Sie plädiert dafür, zur Destabilisierung von Identitäten beizutragen und gleichzeitig (strategische) Identitäten

als Orte des Widerstands und als einen Startpunkt für Empowerment und Power Sharing (vgl. Rosenstreich 2009) zu nutzen.

Schlussfolgerungen

Eine intersektionale Perspektive fördern

Zentrales Anliegen unserer Trainings und Fortbildungen ist es, die Teilnehmenden in dem Prozess, eine machtkritische Haltung (weiter) zu entwickeln, zu unterstützen. Dafür muss in Auseinandersetzung mit anderen Perspektiven das eigene Verständnis von Intersektionalität geschärft und weiter entwickelt werden. Auf dieser Basis kann im Training erarbeitet werden, wie die Verflechtungen von Machtverhältnissen für die Teilnehmenden in ihrem spezifischen Lebens- und Arbeitskontext relevant sind und die eigenen Verstrickungen in verflochtene Machtverhältnisse (weiter) erkannt werden. Dies ermöglicht dann die Auseinandersetzung mit und Entwicklung von konkreten Handlungsoptionen.

Wenn sich Trainer_innen gegen ein abstraktes Theorieseminar entscheiden und dafür, die Teilnehmenden als in die Machtverhältnisse verstrickt anzusprechen, muss dies sehr eng an ihrer Lebensrealität bzw. ihrem Arbeitsalltag ansetzen. Es muss erarbeitet werden, welche Verflechtungen von Machtverhältnissen für sie besonders relevant sind, in welchen Situationen diese sichtbar werden und wie diese fassbar gemacht werden können. Das Training sollte an dem ansetzen, was gerade für die Teilnehmenden relevant und bearbeitbar ist. Störungen und Themen, die aufkommen, müssen direkt bearbeitet werden. Immer wieder müssen die eigenen Verantwortlichkeiten geklärt und die Dynamiken in der Gruppe reflektiert werden. Eine Transparenz über das Vorgehen und über Unklarheiten sollte hergestellt werden. Die Ziele sollten dabei nicht zu hoch gesteckt und als Schritt innerhalb eines längeren Prozesses verstanden werden.

(Über)Forderungen

Vieles von dem, was wir in Bezug auf machtkritische Bildung zu Intersektionalität für wichtig halten, sind Forderungen, die nicht nur für den Themenbereich verflochtene Machtverhältnisse relevant, sondern überhaupt bei machtkritischen Trainings zu berücksichtigen sind. Die jeweilige Ausgestaltung und Relevanz unterscheiden sich allerdings. Kurz zusammengefasst, argumentieren wir, dass die Bildungsarbeit lange vor dem Training beginnt. Bereits bei der Reaktion auf eine Anfrage werden die Grundlagen für den Erfolg oder Misserfolg eines Workshops gelegt. Vieles muss geklärt werden, insbesondere, ob die Angebote der Trainer_innen zu dem Anforderungsprofil der Auftraggebenden passen und letztere die Trainer_innen in ihrem Zugang unterstützen. Zudem müssen eine realistische Zielsetzung vereinbart und passende Rahmenbedingungen verabredet werden. Desweiteren argumentieren wir, dass für jeden Kontext ein passendes Trainingskonzept entwickelt werden muss. Um Handlungsfähigkeit herzustellen (sowohl im Training für die Teilnehmenden als auch in der Qualifizierung der Trainer_innen), halten wir es für unerlässlich, dass eine machtkritische Haltung auf der Basis von theoretischen Zugängen (immer weiter) entwickelt wird und dass dann auf dieser Basis kritisch mit Methoden umgegangen werden kann. Zudem halten wir es für wichtig, dass sowohl die Trainer_innen als auch die

Teilnehmenden produktiv mit Konflikten umgehen können und sich daran beteiligen, einen fehlerfreundlichen Raum zu schaffen.

Diese kurze Zusammenfassung unserer Forderungen an gute machtkritische Bildungsarbeit zu Intersektionalität zeigt schon, dass dies eine Überforderung der Trainer_innen bedeutet und zwar in vielfältiger Hinsicht: Zum einen erfordert es einen hohen Grad an Kompetenzen, Selbstreflexion und Lernbereitschaft auf Seiten der Trainer_innen. Zum anderen erfordert es für jedes Training einen sehr großen Zeitaufwand, der in der Regel von den Auftraggebenden nicht ausreichend bezahlt wird. So kommt zu den Forderungen eine weitere hinzu: Trainer_innen müssen mit den Überforderungen umgehen können, den Arbeitsaufwand für ein einzelnes Training realistisch anpassen und für bessere Rahmenbedingungen (inklusive besserer Bezahlung) eintreten. Sie müssen auch für sich selbst Fehlerfreundlichkeit ermöglichen.

Intersektionalität zu abstrakt?

Im Fallbeispiel wurden wir für die *„Erprobung einer intersektionalen Perspektive und das Erlernen von Methoden, die einerseits Diversity, andererseits auch Mehrfachzugehörigkeit thematisieren“* angefragt. Aufgrund dieser Formulierung sowie des Gefühls, dass eine grundlegende Verständnisklärung notwendig sei, und der Gespräche mit den Auftraggebenden haben wir eine Fortbildung allgemein zu Intersektionalität konzipiert und durchgeführt. Das war gewünscht und hat sicher auch etwas gebracht. Im Laufe der Fortbildung haben wir aber immer mehr das Gefühl bekommen, dass ein anderer Zugang viel relevanter für die Teilnehmenden gewesen wäre. Wir hätten vermutlich mehr bewegen können und die Handlungsfähigkeit mehr stärken können, wenn wir das Machtverhältnis X, das für die Gruppe, deren Mitglieder in dem Machtverhältnis Y selbst marginalisiert waren, gerade besonders relevant war und zu Konflikten führte, in den Mittelpunkt der Fortbildung gestellt hätten.

Das Machtverhältnis X, in dem die meisten von den Teilnehmenden privilegiert waren, erlebten sie in der von ihnen angeleiteten Bildungsarbeit immer wieder konflikthaft und ihnen fehlten häufig befriedigende Handlungsmöglichkeiten. Auch innerhalb ihrer Gruppe lag in diesem Machtverhältnis X ein latenter Konflikt, der zu bearbeiten war und innerhalb der Fortbildung zu Konflikten und Abwehr geführt hat. Wenn wir an diesen konkreten Konfliktpunkten angesetzt hätten, hätte die Fortbildung weit handlungsorientierter sein können. Der Schwerpunkt Intersektionalität hat die Bedürfnisse der Gruppe nur ungenau beschrieben, die allgemeine Beschäftigung mit dem Konzept Intersektionalität war weit weg von den konkreten Problemen und eignete sich dafür, diese auf Distanz zu halten. Wir hätten konkret zum Machtverhältnis X arbeiten, das Verständnis hierfür schärfen und eine machtkritische Haltung dazu fördern sollen. Dabei hätten natürlich auch die Verflechtungen von X mit weiteren Machtverhältnissen (nicht nur Y, es war mindestens ein drittes Machtverhältnis wichtig in dem Kontext) thematisiert werden müssen. Denn gerade die Verbindungen zwischen den Machtverhältnissen haben die Spezifik der Konflikte und der Handlungsmöglichkeiten ausgemacht. Der Zugang wäre aber nicht über das Konzept der Intersektionalität erfolgt, sondern über eine intensive Auseinandersetzung mit dem Machtverhältnis X, das im Zentrum der Konfliktwahrnehmung stand.

Wir hätten Intersektionalität als Perspektive und nicht als Thema der Fortbildung wählen sollen.

Die Autorinnen

Urmila Goel, Berlin, freiberufliche Kultur- und Sozialanthropologin und Trainerin mit den Themenschwerpunkten Rassismus, Migration, Heteronormativität und interdependente Machtverhältnisse. Als Gastprofessorin für Interdependenzen am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin hat sie verschiedene Lehrveranstaltungen zu machtkritischer Bildung durchgeführt. Als Trainerin hat sie unter anderem Train-the-Trainer-Fortbildungen zu rassismuskritischer, heteronormativitätskritischer und intersektionaler Bildungsarbeit durchgeführt. Sie hat an einer viermoduligen Fortbildung zum Betzavta-Training teilgenommen. Mehr Informationen zur Person, Forschung, Publikationen und Trainings auf <http://www.urmila.de/>.

Alice Stein, Berlin, Sozial- und Theaterpädagogin, Trainerin und Bildungsreferentin zu machtkritischer Bildung und Empowerment. Mitarbeiterin im Projekt ‚Queer Leben‘. Als Trainerin konzipiert und hält sie Fortbildungen und Workshops für Jugendliche und Erwachsene, Multiplikator_innen und Trainer_innen zu Machtkritik, Rassismus, Privilegien, Weißsein, Empowerment sowie zum Einsatz theaterpädagogischer Methoden und Methoden der Biografiearbeit in machtkritischen Reflektionsprozessen. Als Lehrbeauftragte des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin führte sie im Rahmen des Mentoring-Programms ‚Gender goes Praxis‘ Empowerment-Seminare für die Studierenden durch.

Bibliographie

- Barth, Frederik (1996), „Ethnic Groups and Boundaries“, in: John Hutchinson und Anthony D. Smith (Hrsg.), *Ethnicity*, Oxford: Oxford University Press, 75-82.
- Binder, Beate und Sabine Hess (2011), „Intersektionalität aus der Perspektive der Europäischen Ethnologie“, in: Sabine Hess, Nikola Langreiter und Elisabeth Timm (Hrsg.), *Intersektionalität revisited – Empirische, theoretische und methodische Erkundungen*, Bielefeld: transcript, 15-52.
- Boal, Augusto (1989), *Theater der Unterdrückten*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Busche, Mart und Ines Pohlkamp (2009), „Gendertrainings als Praxis der politischen Bildung. Ein Beitrag zu mehr (Geschlechter-)Emanzipation?!“, in: Mende, Janne und Stefan Müller (Hrsg.) (2009), *Emanzipation in der politischen Bildung. Theorien – Konzepte – Möglichkeiten*, Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 275-298.
- Chebout, Lucy (2011), „Wo ist Intersectionality in bundesdeutschen Intersektionalitätsdiskursen? – Excerpte aus dem Reisetagebuch einer Traveling Theory“, in: Smykalla, Sandra und Dagmar Vinz (Hrsg.), *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity*, Münster: Westfälisches Dampfboot, 46-60.
- Cohen, Anthony P. (1985), *The Symbolic Construction of Community*, London: Routledge.
- Crenshaw, Kimberlé (1989), „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“, in: *The University of Chicago Legal Forum*: 139-167.
- Crenshaw, Kimberlé (1991), „Mapping the Margins. Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color“ in: *Stanford Law Review* 43 (6): 1241-1299.
- Czollek, Leah Carola und Heike Weinbach (2008), *Lernen in der Begegnung – Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings*, 2. Auflage, Düsseldorf: ida, 6-33.
- Elverich, Gabi, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hrsg.) (2009), *Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*, Münster: Unrast, 2. Auflage.
- Elverich, Gabi und Karin Reindlmeier (2009), „‘Prinzipien antirassistischer Bildungsarbeit’ – ein Fortbildungskonzept in der Reflexion“, in: Elverich, Gabi, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hrsg.), *Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*, Münster: Unrast, 2. Auflage, 27, 62.
- Erel, Umut, Jin Haritaworn, Encarnación Gutiérrez Rodríguez und Christian Klesse (2008), „On the Depoliticisation of Intersectionality Talk. Conceptualising Multiple Oppressions in Critical Sexuality Studies“, in: Kuntsman, Adi und Esperanza Miyake (2008), *Out of Place. Interrogating Silences in Queerness/ Raciality*, York: Raw Nerve Books, 265-292.
- Garske, Pia (2009), „Politische Bildung und die Interdependenz gesellschaftlicher Ungleichheiten“, in: Mende, Janne und Stefan Müller (Hrsg.) (2009), *Emanzipation in der politischen*

- Bildung. Theorien – Konzepte – Möglichkeiten, Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 155-179.
- Goel, Urmila (im Erscheinen), „Ein Plädoyer für Ambivalenzen, Widersprüchlichkeiten und Mehrdeutigkeiten“, in: Paul Mecheril, Susanne Arens, Claus Melter, Oscar Thomas-Olalde und Elisabeth Romaner (Hrsg.), Migrationsforschung als Kritik?, Wiesbaden: VS Verlag.
- Goel, Urmila (2011), „Rassismus- und privilegienkritische Bildungsarbeit“, in: Diana Grundmann und Bernd Overwien (Hrsg.) (2011), weltwärts pädagogisch begleiten, Kassel: Kassel University Press, <http://www.unikassel.de/hrz/db4/extern/dbupress/publik/abstract.php?978-3-86219-198-7> (28.05.12), 24-31.
- Goel, Urmila (2007), "'Kinder statt Inder' – Normen, Grenzen und das Indernet", in: Christine Riegel und Thomas Geisen (Hrsg.), Jugend, Zugehörigkeit und Migration – Subjektpositionierung im Kontext von Jugendkultur, Ethnizitäts- und Geschlechterkonstruktionen, Wiesbaden: VS Verlag, 163-181.
- Goel, Urmila (2005), "Fatima and theinder.net – A refuge in virtual space", in: Angelika Fitz, Merle Kröger, Alexandra Schneider und Dorothee Wenner (Hrsg.), Import Export – Cultural Transfer – India, Germany, Austria, Berlin: Parthas Verlag, 201-207.
- LesMigraS (undatiert), Was ist Mehrfachdiskriminierung?, http://www.lesmigras.de/tl_files/lesmigras/kampagne/LesMigraS_Mehrfachdiskriminierung.pdf (12.04.12).
- Mecheril, Paul (2004), Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim: Beltz.
- Mecheril, Paul, María do Mar Castro Varela, İnci Dirim, Annita Kalpaka und Claus Melter, (2010) (Hrsg.), Migrationspädagogik, Weinheim: Beltz.
- Mecheril, Paul und Claus Melter (2010), "Gewöhnliche Unterscheidungen. Wege aus dem Rassismus", in: Paul Mecheril et al. (Hrsg.): Migrationspädagogik, Weinheim: Beltz, 150-178.
- Melter, Claus und Paul Mecheril (2009), Rassismuskritik Band 1 – Rassismustheorie- und forschung, Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.
- Mende, Janne und Stefan Müller (2009), „Einleitung“, in: Mende, Janne und Stefan Müller (Hrsg.) (2009), Emanzipation in der politischen Bildung. Theorien – Konzepte – Möglichkeiten, Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 5-17.
- Monreal, Guido (2002), Der Bildungsansatz ‚Betzavta‘ zwischen Moralerziehung und politischer Bildung, unveröffentlichte Diplomarbeit, Freie Universität Berlin.
- Pech, Ingmar (2009), „Whiteness – akademischer Hype und praxisbezogene Ratlosigkeit? Überlegungen für eine Anschlussfähigkeit antirassistischer Praxen“, in: Elverich, Gabi, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hrsg.), Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Münster: Unrast, 2. Auflage, 63-94.
- Scharathow, Wiebke und Rudolf Leiprecht (2009), Rassismuskritik Band 2 – Rassismuskritische Bildungsarbeit, Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.

- Reindlmeier, Karin (2009), „'Alles Kultur?' – Der ‚kulturelle Blick‘ in der internationalen Jugendarbeit“, in: Elverich, Gabi, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hrsg.), Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Münster: Unrast, 2. Auflage, 235-262.
- Rommelspacher, Birgit (1998), Dominanzkultur – Texte zu Fremdheit und Macht, 2. Auflage, Berlin: Orlanda.
- Rosenstreich, Gabriele Dina (2007), „The Mathematics of Diversity Training: Multiplying Identities, Adding Categories and Intersecting Discrimination“, in: Anne Broden und Paul Mecheril (Hrsg.), Re-Präsentationen – Dynamiken der Migrationsgesellschaft, Düsseldorf: ida, 131-160, <http://www.ida-nrw.de/html/Re-Praesentationen.pdf>.
- Rosenstreich, Gabriele (2009), "Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops", in: Elverich, Gabi, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hrsg.), Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Münster: Unrast, 2. Auflage, 195-231.
- Schenk, Christian (2008), "Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity Management – Gleichstellungspolitische Praxen im Lichte der Geschlechterforschung", in: Nina Degele (Hrsg.), Gender/Queer Studies, Paderborn: W. Fink, 149-165.
- Schmidt, Bettina, Katharina Dietrich und Shantala Herdel (2009), „Anti-Bias-Arbeit in Theorie und Praxis – kritische Betrachtung eines Antidiskriminierungsansatzes“, in: Scharathow, Wiebke und Rudolf Leiprecht (Hrsg.), Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit, Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 154-170.
- Walgenbach, Katharina (2007), „Gender als interdependente Kategorie“, in: Walgenbach, Gabriele Dietze, Antje Hornscheidt und Kerstin Palm (Hrsg.), Gender als interdependente Kategorie – Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, Opladen: Barbara Budrich, 23-65.
- Winker, Gabriele und Nina Degele (2009), Intersektionalität – Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld: transcript.