

# Methodenkonferenz Privilegentest

KOMMENTAR VON KATHARINA DEBUS – 02.12.2018

In diesem Kommentar gehe ich zunächst auf Potenziale und Fallen der Beschäftigung mit ‚Privilegien‘ ein (1) und diskutiere im Folgenden einerseits Potenziale und Risiken einer Methode (bekannt u.a. als ‚Wie im richtigen Leben‘ oder ‚Ein Schritt nach vorn‘), die sich anhand von Rollen mit Privilegien und Diskriminierung beschäftigt (2) und andererseits zwei Varianten des Privilegentests, der den Blick auf die Privilegierungs- und Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden wendet (3).

Dem Format (und der Bezahlung) eines Methoden-Kommentars entsprechend, arbeite ich nur wenige Belege und Texthinweise ein, nämlich dann, wenn ich Gedanken direkt von Menschen übernehme. Eine wissenschaftliche Arbeit zur entsprechenden Fragestellung mit mehr Belegen und Verweisen wäre sehr wünschenswert, aber leider in diesem Kontext nicht leistbar. Daher sind auch Autor\*innen überrepräsentiert, die in meinem Themenfokus Geschlecht Teil meines alltäglichen Repertoires sind oder mit denen ich enger zusammengearbeitet habe.<sup>1</sup>

## 1 Beschäftigung mit Privilegien

### 1.1 Potenziale der Beschäftigung mit Privilegien

In verschiedenen sozialen Bewegungen, Communities und akademischen Kreisen hat sich ein Perspektivwechsel durchgesetzt, der Ungleichheitsverhältnisse als relational begreift. Infolgedessen wird der Blick nicht nur auf die jeweils Diskriminierten gelenkt, auch das Verhalten, Denken und Fühlen der im jeweiligen Verhältnis Privilegierten gerät in den Blick. Aktuell wird die Debatte im deutschsprachigen Raum oft im Kontext von Critical Whiteness geführt, aber die Beschäftigung mit männlichen, bürgerlichen, nicht-behinderten, heterosexuellen, cis-geschlechtlichen etc. Privilegien greift ebenfalls auf eine lange Geschichte zurück. Relativ selten ist mir in diesen Auseinandersetzungen die Beschäftigung mit goj/nicht-jüdischen Privilegien begegnet.

Eine relationale Perspektive auf Ungleichheitsverhältnisse räumt mit der Illusion auf, es gäbe eine relativ neutrale ‚normale‘ Mehrheit, die mit Diskriminierung und Ungleichheit nichts zu tun habe und auf der einen Seite einer diskriminierten Minderheit gegenüber steht (‚Opfer‘ oder auch ‚Verursacher\*innen ihres eigenen Unglücks‘) und auf der anderen Seite devianten Täter\*innen.

---

<sup>1</sup> Darüber hinaus fließen viele Gedanken ein, die ich in Diskussionen entwickelt habe, unter anderem mit Vivien Laumann, Olaf Stuve, Iven Saadi, Andreas Hechler, Thomas Viola Rieske, Zara Pfeiffer, Ines Pohlkamp, Annita Kalpaka und Andreas Foitzik. Herzlichsten Dank für die vielen anregenden Gespräche!

Der relationale Blick eröffnet die Erkenntnis, dass gesellschaftliche und intersektionale Ungleichheitsverhältnisse uns alle hierarchisieren, ob wir wollen oder nicht. In diesem Sinne gibt es keine neutrale Position. Auch Weiße, die es gut meinen und sich um nicht-diskriminierendes Verhalten bemühen, sind Teil rassistischer Verhältnisse, und zwar auf der privilegierten Seite, ebenso wie auch wohlmeinende Männer Teil von Sexismus sind etc.

In diesem Kontext steht der Begriff der ‚Privilegien‘. Er macht es möglich, die Bedingtheit der eigenen Lebensverhältnisse auch der im jeweiligen Themenfeld bevorteilten zu erfassen. So wird sichtbar, dass beispielsweise wirtschaftlicher oder schulischer Erfolg nicht einfach nur auf der eigenen, möglicherweise überlegenen Leistungsfähigkeit beruht. Vielmehr wird durch die Beschäftigung mit Privilegien begreifbar, dass selbst bei gleicher Leistungsfähigkeit manche Menschen günstigere Bedingungen für Erfolg vorfinden als andere Menschen, und dass auch die Kriterien für Leistungsfähigkeit von vorne herein so funktionieren, dass sie Menschen mit bestimmten Sozialisationen begünstigen und andere benachteiligen. Außerdem kann thematisierbar werden, dass es manche Privilegien wie z.B. Reichtum nur auf Kosten anderer Menschen gibt.

Es wird bei einer Beschäftigung mit Privilegien auch klar, dass den jeweils Privilegierten ihre Privilegien oft gar nicht bewusst sind, sondern normal erscheinen. Das kann zu Empörung führen, wenn ein Privileg geteilt oder abgegeben werden soll. Dem steht gegenüber, was Pierre Bourdieu in Bezug auf Geschlecht, als den ‚Scharfblick der Ausgeschlossenen‘ beschreibt, also dass Frauen besser verstehen, wie Männlichkeit funktioniert als es Männer selbst tun (Bourdieu 2005). Ansätze, die sich mit Privilegien beschäftigen, wertschätzen das Wissen der im jeweiligen Verhältnis diskriminierten Gruppen und machen Privilegierten Erkenntnisse über die Begrenztheit ihrer Realitätswahrnehmungen und Normalitätsannahmen zugänglich und ermutigen sie/uns, zuzuhören.

Darüber hinaus macht ein Blick auf die Relationalität von Ungleichheitsverhältnissen deutlich, dass es im Sinne einer gerechteren Gesellschaft nicht reicht, nur an den Lebensbedingungen der jeweils diskriminierten ‚Anderen‘ zu schrauben, sondern dass sich auch Dinge auf Seiten der Privilegierten verändern müssen. Es wird deutlich deutlich, dass es nicht ausreicht, einfach nur nicht ‚böse‘ zu sein, sondern dass aus einer Ablehnung von Diskriminierung auch gesellschaftsveränderndes Handeln folgen muss. Dies wird oft unter dem Stichwort ‚Privilegien abgeben‘ verhandelt. Dem Empowerment der Diskriminierten steht dann das Power Sharing, also das Macht-Teilen, der Privilegierten gegenüber. Die jeweils Privilegierten werden in die Verantwortung genommen.

Die Auseinandersetzung mit Privilegien und Diskriminierung macht auch das Trennende zwischen Menschen deutlich, die diskriminiert bzw. privilegiert werden. Durch die strukturelle Zuweisung verschiedener Positionen in einer von Ungleichheitsverhältnissen geprägten Gesellschaft bleibt die Begegnung auf Augenhöhe eine Utopie – eine, für die es sich zu kämpfen lohnt.

## 1.2 Mögliche Fallen eines Fokus auf Privilegien

An verschiedenen der oben beschriebenen Erkenntnisse und Potenziale der Debatte um Privilegien lassen sich auch Risiken und Nebenwirkungen festmachen. Ich verstehe die folgenden Ausführungen so, dass sie für Fallen in der Auseinandersetzung mit Privilegien sensibilisieren sollen, aber dabei nicht das Kind mit dem Bade ausschütten. Es geht vielmehr um die Frage, wie die Analysekategorie ‚Privilegien‘ in aus meiner Sicht produktiver Weise genutzt werden kann. Dabei ist, inspiriert von Annita Kalpaka (u.a. 2003) meine Messlatte für theoretische und praktische Ansätze zum Umgang mit Ungleichheitsverhältnissen die Frage, wo dieser Ansatz hilfreich für einen Kampf gegen Diskriminierung sein kann und wo er diese Kämpfe eher erschwert.

Ein Risiko der Beschäftigung mit der gesellschaftlichen Zuweisung von Privilegien bzw. Diskriminierung besteht darin, alles auf Struktur zu reduzieren und subjektives Handeln dabei aus dem Blick zu verlieren. Aus meiner Sicht geht ein Mensch nicht auf in der ihm\* ihr zugewiesenen strukturellen, gesellschaftlichen Position. Das subjektive Handeln ist ebenfalls von Gewicht. In diesem Sinne profitieren aus meiner Sicht zwar alle Männer von Sexismus und alle Weißen von Rassismus, sie/ wir sind damit aber nicht automatisch sexistisch oder rassistisch. Dafür ist aus meiner Sicht ihr/ unser Handeln entscheidend, unter anderem die Frage, ob sie/ wir solidarisch und gleichheitsorientiert mit der ihnen/ uns zugewiesenen gesellschaftlichen Position umgehen. Wenn die Auseinandersetzung mit Privilegien das subjektive Handeln aus dem Blick verliert und ernsthafte (mehr oder minder erfolgreiche) Versuche solidarischen Handelns gleichsetzt mit ignorantem oder intentional diskriminierendem Verhalten, geht sie das Risiko ein, fatalistisch zur Aufrechterhaltung der aktuellen Zustände beizutragen. Wie gesagt: Es geht mir hier um Differenzierung und darum, Menschen nicht auf ihre strukturelle Position zu reduzieren, nicht darum, Kritik zu unterbinden. Solidarische Kritik ist aus meiner Sicht notwendig für alle Veränderungsbemühungen gegen Ungleichheitsverhältnisse.

Neben der zu berücksichtigenden Komplexität zwischen gesellschaftlicher und subjektiver Positionierung, plädiere ich auch dafür, in der Beschäftigung mit Privilegien Gruppen nicht dichotom zu homogenisieren. Die meisten Menschen sind selbst innerhalb eines Ungleichheitsverhältnisses entlang einiger Linien privilegiert und entlang anderer Linien diskriminiert. Obendrein funktionieren die Ungleichheitsverhältnisse intersektional, es machen also fast alle Menschen Privilegierungs- und Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Anteilen. Ich habe dafür das Bild eines Kaleidoskops, je nachdem, wie sich das Kaleidoskop dreht, ordnen sich die Teilchen neu an und das Bild verändert sich. Davon kann einer\* schon mal schwindelig werden, ich finde an dieser Stelle den Begriff des geschlechtsbezogenen Schwindelgefühls (gender vertigo) von Raewyn Connell inspirierend und auf andere Ungleichheitsverhältnisse und Intersektionalität erweiterbar.

Ich halte es für notwendig, diese Spannungsverhältnisse und diesen Schwindel auszuhalten bzw. als Erkenntnisquelle nutzbar zu machen und nicht im Sinne einer dichotomen Trennung zwischen Privilegierten und Diskriminierten scheinbar aufzulösen. Das hilft aus meiner Sicht nicht weiter, Realität zu verstehen und noch viel weniger, Bündnisse zu schließen, um diese Realität weiter zu

entwickeln. Umgekehrt greift es aber ebenfalls zu kurz, die Strukturen, die Hierarchien, die manifeste Ungleichheit einfach subjektivistisch in gefällige Vielfalt aufzulösen.

Inspirierend finde ich die ersten Zeilen eines Gedichts von Pat Parker:<sup>2</sup>

**For the White Person Who Wants to Know  
How to Be My Friend<sup>3</sup>**

The first thing you do is to forget that i'm black.  
Second, you must never forget that i'm black.

**Für die Weiße, die wissen möchte, wie  
sie meine Freundin sein kann<sup>4</sup>**

Erstens: Vergiss, dass ich schwarz bin.  
Zweitens: Vergiss nie, dass ich schwarz bin.

Es geht aus meiner Sicht um einen Balance-Akt. Annita Kalpaka arbeitet mit einem in der taz gefundenen Zitat zum Seiltanz, das ich in dieser Hinsicht ein hilfreiches Bild finde:

*„Seiltänzer leben gefährlich. Dauernd sind sie vom Absturz bedroht. [...] Am gefährlichsten ist für sie der Zustand maximaler Stabilität. Würden sie den erreichen, fielen sie vom Seil wie eine Kartoffel. Seiltänzer müssen ihre Balancierstange in Unruhe halten. Mit fortwährender Bewegung und Gegenbewegung überlisten sie das Fallgesetz. Nur indem sie ihren Schwerpunkt Schritt für Schritt aus sich heraus nach vorn verlagern, also gehen, sichern sie ihre Existenz. Seiltänzer sind zur Bewegung, ja sogar zur eleganten Bewegung, verurteilt. Die Sicherheit des festen Standpunkts ist für sie tabu. Es wäre ihr Ende. Der Absturzgefahr entkommen sie einzig durch Unsicherheit. Und noch etwas: Seiltänzer dürfen nicht auf ihre Füße starren. Sie brauchen den Blick zum Horizont, denn der ist, rein physiologisch gesehen, eine Funktion des Gleichgewichtssinns und Bedingung der Aufrichtung.“*

Reinhard Kahl (1995): Lob des Seiltänzers. In: „Die Tageszeitung“ – TAZ Nr. 4587 vom 04.04.1995, S. 16. Zitiert nach Kalpaka (2009), S. 163.

In diesem Sinne ist aus meiner Sicht die Beschäftigung mit Privilegien dann hilfreich, wenn sie über der Beschäftigung mit dem Trennenden nicht das Verbindende und die möglichen gemeinsamen Kämpfe aus dem Blick verliert und wenn sie in der Auseinandersetzung mit den derzeitigen Verhältnissen immer wieder auch die Augen auf den Horizont des Utopischen richtet und schon jetzt daran arbeitet, Augenhöhe herzustellen, wo und wie es geht, nur nicht durch Verleugnung.

Eine weitere Frage in der Beschäftigung mit Privilegien finde ich die implizite oder explizite Zielsetzung. Erkenntnisse über die Bedingtheit der eigenen Situation und über Funktionsweisen gesellschaftlicher Ungleichheit sind aus meiner Sicht zentral für die Entwicklung von Veränderungsstrategien im Großen und im Kleinen. Eine Analyse der eigenen Verstricktheit, der oft unbewussten Muster des eigenen Umgangs mit der zugewiesenen gesellschaftlichen Position, der handlungsleitenden Normalitätsannahmen, Gefühle, Ängste, Werte, Ziele etc. ist aus meiner Sicht notwendig. Notwendig, um einerseits eigenen Verhaltens- und Denkweisen auf die Spur zu kommen, die – entgegen bester Absichten – Ungleichheitsverhältnisse reproduzieren oder

---

<sup>2</sup> Vielen Dank an Andreas Foitzik, der mich mit diesem Gedicht bekannt gemacht hat.

<sup>3</sup> <http://condor.depaul.edu/mwilson/multicult/patparker.htm>, letzter Abruf 01.12.2018.

<sup>4</sup> [https://paritaet-bw.de/fileadmin/user\\_upload/Fachbereiche/Migration/Interkulturelle\\_Oeffnung/Interkulturelle\\_Trainings\\_fuer\\_die\\_MitarbeiterInnen\\_des\\_Paritaetischen/Der\\_PARITAETische\\_BW\\_2008\\_03\\_03\\_doku\\_fortbildungen\\_dpwv.pdf](https://paritaet-bw.de/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/Migration/Interkulturelle_Oeffnung/Interkulturelle_Trainings_fuer_die_MitarbeiterInnen_des_Paritaetischen/Der_PARITAETische_BW_2008_03_03_doku_fortbildungen_dpwv.pdf), letzter Abruf 01.12.2018.

stabilisieren. Notwendig aber auch, um Bewusstsein über die Potenziale des eigenen Handelns, die eigene Handlungsmächtigkeit, die eigene Handlungsfähigkeit zu erlangen. Für all dies ist die Beschäftigung mit Privilegien hilfreich.

Problematisch wird sie aus meiner Sicht, wenn sie ins subjektivistische, personalisierende, individualisierende abgeleitet. Wenn sich die Beschäftigung auf die Frage und das Ziel verengt: Gehöre ich zu den Guten? In Bildungsarbeit und Aktivismus dreht sich dann unter Umständen alles nur noch um die Frage, was ich sagen und tun muss, um von den anderen als guter Mensch (an-)erkannt zu werden. Ich assoziiere zu daraus resultierenden Praxen Bilder von Schuld, Erbsünde, Buße und Beichte. Zum Teil wird daraus abgeleitet eine eigene Handlungsunfähigkeit benannt (als xyz darf ich zu abc gar nichts sagen und keine Bildungsarbeit machen), deren Beichte vielleicht Anerkennung bringt, aber nichts an den bestehenden Zuständen ändert. Für die Veränderung gesellschaftlicher Verhältnisse braucht es aus meiner Sicht etwas anderes.

Zudem sollte meines Erachtens differenziert werden zwischen Privilegien auf Kosten anderer, die abgeschafft werden sollten, und Dingen, die zur Zeit Privilegien sind, aber eigentlich allen zugänglich sein sollten. So sollte meines Erachtens z.B. niemand Definitionsmacht über Andere oder eine privilegierte Behandlung auf dem Arbeitsmarkt erfahren. Es sollten aber aus meiner Sicht alle einen guten Zugang zu ökonomischen Ressourcen und Wohnraum haben, mit der\*dem\*den Liebsten ihre Zuneigung auch in der Öffentlichkeit zeigen können und im Schwimmbad ihren Körper so viel oder wenig bedecken, wie sie wollen. Daraus folgt für mich, dass bei manchen Privilegien die Zielrichtung klar ist: Sie sollten abgegeben werden. Bei denen, die aus meiner Sicht alle haben sollten, wird es in Bezug auf Strategien komplexer: Sollen auf dem Weg zu einem Zustand, wo alle dieses Recht haben, manche es erstmal abgeben, um für Gleichheit zu sorgen? Soll also zunächst die Situation für alle nach unten angeglichen werden? Gibt es Alternativen?

Die Beschäftigung mit Privilegien kann dazu dienen, Realität zu verstehen und Ziele zu formulieren, die allen zugänglich sein sollen. Wenn sie überdies genutzt wird, Handlungspotenziale und die Verantwortung von Privilegierten zu identifizieren und weiterzuentwickeln, unter anderem entlang der Frage von Power Sharing und Bündnissen, dann kann diese Beschäftigung sehr hilfreich sein für gesellschaftliche Veränderungsbemühungen. Dazu gehört m.E. auch die Erkenntnis, dass hegemoniale Systeme hegemonial sind, weil sie in uns allen drin stecken. Der Versuch, sie zu verändern, wird daher immer wieder mit Scheitern und mit ungewollt herrschaftsstabilisierenden Handlungsweisen einhergehen. Das wiederum liegt oft nicht an der Dummheit, Verblendung oder Böswilligkeit derer, die sich um Veränderungen bemühen, sondern an der Stabilität und Integrationsfähigkeit dieser Herrschaftsverhältnisse.<sup>5</sup> Weiterführend ist es aus meiner Sicht, solche Erfahrungen solidarisch-kritisch und kritisch-solidarisch in neue Erkenntnisse und das

---

<sup>5</sup> Dieser Gedanke geht auf einen Vortrag von Hito Steyerl mit in etwa dem Titel ‚Rassismus und Murphy’s Law‘ zu Anfang der 2000er Jahre zurück, der mich damals sehr inspiriert hat.

Weiterentwickeln des eigenen und kollektiven Handelns zu überführen, anstatt in Diskurse um Schuld und Scham.

Zu einer vertieften kritischen Auseinandersetzung mit Programmen, die weniger gesellschaftliche Veränderung und Handeln fokussieren, sondern vor allem die Veränderung der Teilnehmenden, empfehle ich einen Text von Annita Kalpaka (2003), in dem sie sich mit Veranstaltungen im Kontext Rassismus und interkulturelle Trainings beschäftigt, aus dem meines Erachtens aber viele Transfers in andere Felder möglich sind. Ich fand ihn an vielen Stellen provozierend und augenöffnend. Eine Beschäftigung mit der Kritischen Psychologie zu Gedanken über Lernen und das Verhältnis zwischen Individuum und Struktur fand ich ebenfalls sehr inspirierend, um damit meine eigene Bildungsarbeit zu befragen (Markard 2009; Haug 2003; Debus 2014, 2015).

## **2 ‚Wie im richtigen Leben‘, ‚Ein Schritt nach vorn‘ etc. – Arbeit zu Diskriminierung und Privilegien anhand von Rollen**

Ich zäume an dieser Stelle das Pferd dieser Methodenkonferenz von hinten auf und gehe zunächst auf die in meinem Umfeld häufiger genutzten Methoden ein, die gesellschaftliche Hierarchisierungen anhand der Arbeit mit Rollen deutlich machen. Das Setting der Methode ist bis auf wenige Details das Gleiche, auch wenn die Methode unter sehr unterschiedlichen Namen unterwegs ist (Wie im richtigen Leben, ein Schritt nach vorn, Car Park, Speerspitze der Gesellschaft...):

Die Teilnehmenden bekommen (meist) zufällig zugewiesene Rollen und müssen entsprechend von Fragen, die gesellschaftliche Ungleichheit sichtbar machen sollen, entscheiden, ob sie als ihrer Rolle diese Frage mit ‚ja‘ beantworten und entsprechend einen Schritt nach vorne gehen bzw. einen äquivalenten Abstand nach vorne rollen können, oder ob sie an ihrem Platz bleiben müssen. Am Ende spiegeln die räumlichen Positionen der Teilnehmenden gesellschaftliche Ungleichheit.

Die verschiedenen Versionen der Methode unterscheiden sich unter anderem darin, wie die Rollen konstruiert werden, ob sie vorher konstruiert sind oder ob die Merkmale zufällig gelost und zusammengesetzt werden, welche Ungleichheits-Fragen gestellt und welche Ungleichheitsverhältnisse durch die Konstellation Rollenkonstruktion und Fragestellungen thematisiert werden.

Im Team von Dissens – Institut für Bildung und Forschung haben wir diese Methode viel diskutiert, ausgelöst durch eine Scheiterns-Erfahrung in einer Fortbildung, die auch deutlich gemacht hat, dass wir die Methode sehr unterschiedlich anwenden und unterschiedliche Ziele damit verfolgen. Ich selbst habe sie seit den frühen 2000ern viel in der Jugendbildung und später in der Pädagog\*innen-Bildung eingesetzt. Eingeflossen sind in diese Überlegungen aber auch verschiedene Diskussionen, die ich außerhalb unseres Teams geführt habe, sowie Erfahrungen als Teilnehmerin.

Neben den oben beschriebenen Variationen gibt es zwei aus meiner Sicht grundsätzlich verschiedene Ausrichtungen der Methode. Diese beschreibe ich im Folgenden getrennt:

## 2.1 Variante Perspektivwechsel und Empathie

In einer Variante sollen sich die Teilnehmenden in ihre Rolle einfühlen, oft werden sie auch aufgefordert, sich eine Geschichte zu der Person auszudenken. Sie werden zur Identifizierung aufgefordert, sollen diese aber zunächst nicht aufdecken. Sie hören die Ungleichheitsfragen und sollen entsprechend still ihre Schritte gehen bzw. stehen bleiben. Am Ende erzählen alle in ihrer Position, welche Rolle sie haben. Vorher oder nachher werden sie gefragt, wie sie sich gefühlt haben während sie gegangen sind oder nicht gehen konnten und wie sich das Endergebnis für sie anfühlt.

Für einen Einsatz gegen Ungleichheit sind auf Seiten von Privilegierten meines Erachtens Empathie und Perspektivwechsel für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen notwendig und Empörung über die Verhältnisse. Ein wichtiger Schritt im Empowerment von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen wiederum ist die gesellschaftliche Bedingtheit eigener Scheiternserfahrungen zu verstehen, anstatt diese zu individualisieren und darüber Empörung zu entwickeln. Beides kann diese Methode in einem gewissen Umfang leisten.

Und damit sind auch Risiken verbunden: Entlang eigener Privilegierungen kann die Methode unter Umständen eher paternalistisches Mitleid denn Solidarität auslösen, gerade weil die Handlungsfähigkeit und Stärke von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen im Setting der Methode kaum sichtbar werden. Ich kenne eine Erzählung, wo ein Teilnehmer mit Flucht- und Rassismuserfahrungen den geheimen Lehrplan der Methode unterlaufen hat. Er hatte eine seiner realen Lebenserfahrung sehr ähnliche Rolle gezogen und ging bei jedem Schritt nach vorne. In der Auswertung kontextualisierte er, dass er diese Schritte nur mit viel Kampf gehen konnte, dass er sich aber nicht auf eine Position der Handlungsunfähigkeit festlegen lassen wollte, weder im richtigen Leben noch in der Methode.<sup>6</sup> Der Teilnehmende hat sich hier in einer Wendung der Methode Handlungsfähigkeit angeeignet. Gleichzeitig funktionierte dann das Ziel der Visualisierung gesellschaftlicher Ungleichheit nicht mehr.

Das wiederum verweist auch auf eine andere Schwierigkeit dieser Variante der Methode: Oft unterschätzen Teilnehmende in Feldern, in denen sie privilegiert sind, die Diskriminierungserfahrungen ihrer Rolle. Dann stehen beispielsweise ein Geflüchteter, eine Lesbe etc. ganz vorne.

Dies ist eine schwierige Situation für mindestens die Leitung und Teilnehmende mit entsprechenden Diskriminierungserfahrungen. Die Leitung hat nun die Wahl, entweder Gesichtsverlust zu erzeugen und die Person/Rolle nach hinten zu schicken, unter Umständen indem alle Schritte nochmal einzeln durchgesprochen werden, oder einfach nur verbal einen Widerspruch auszudrücken. Beschämung ist aber ein fragwürdiges Mittel der herrschaftskritischen Bildungsarbeit. Wenn die Leitung nichts sagt, kann ein Bild stehen bleiben, das bestimmte Diskriminierungsformen unterschätzt.

---

<sup>6</sup> Ich danke Olaf Stuve für diese Erzählung. Die beschreibenden Worte sind meine.

Das wiederum kann besonders schlimm für Teilnehmende sein, die dieser Personengruppe (sichtbar oder unsichtbar) angehören. Schlimmstenfalls kommuniziert ihnen das, dass sie überempfindlich sind, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Wenn sie sich sicher sind, dass ihnen Diskriminierung widerfährt und dass das entstandene Bild falsch ist, stehen sie vor der Wahl, den Gruppenfrieden zu wahren oder zu widersprechen. Wenn sie auf eigene Erfahrungen verweisen wollen, müssen sie sich dafür unter Umständen mit einem unsichtbaren Merkmal outen, und sie machen sich verletzlich. Oder aber sie thematisieren ihre eigene Betroffenheit nicht und argumentieren auf einer strukturellen Ebene. Wenn dann die Leitung nicht eingreift, steht unter Umständen Aussage gegen Aussage in einer scheinbar legitimen Meinungsverschiedenheit.

Alternativ kann die Leitung auch die Frage in die Gruppe geben, ob ihnen das Bild so stimmig erscheint. Sie kann kontextualisieren, dass Ungleichheit heute in mancher Hinsicht sehr sichtbar und in anderer Hinsicht verdeckt und unsichtbar abläuft. Sie kann dadurch Gefühle von Beschämung relativieren, wenn an einigen Stellen korrigiert und Wissen vermittelt wird. Und sie kann diese Erfahrung mit der Gruppe positiv wenden, indem sie die Frage unsichtbarer Diskriminierung als Lerngegenstand anbietet.

Dennoch bleibt als weiterer Schwachpunkt, dass Teilnehmende am Ende der Aufstellung oft Aussagen tätigen wie ‚Jetzt weiß ich endlich wie das ist, das ist ja heftig.‘ Es ist immer ein Risiko der Arbeit mit Rollen und Rollenspielen, dass Teilnehmende den winzigen Einblick, den sie methodisch erhalten haben, als repräsentativ für das Ganze überschätzen. Hier muss die Leitung meines Erachtens zumindest relativierend kontextualisieren.

## **2.2 Variante Wissensvermittlung**

Völlig anders funktioniert die Methode, wenn der Fokus auf Wissensvermittlung liegt. Dann bietet es sich an, von Anfang an die Rollen offenzulegen und nach jedem Schritt kurz auszuwerten und im Zweifelsfall wissensvermittelnd zu korrigieren. Das Framing Wissensvermittlung und die immer sofortige Korrektur vermindern das Risiko von Gesichtsverlust im Verhältnis zur anderen Variante, obwohl es dennoch herausfordernd sein kann für Teilnehmende mit einem allwissenden Selbstbild.

Die Methode in dieser Form eignet sich zur Wissensvermittlung über Details unterschiedlicher Diskriminierungsformen und ermöglicht, diese im Endbild sowohl intersektional als auch im Verhältnis zueinander zu sehen.

Gleichzeitig wird die Zwischenauswertung umso komplexer und zeitaufwändiger, desto mehr Ungleichheitsverhältnisse in die Rollen einbezogen werden. Insgesamt dauert der Teil, in dem alle gehenden Teilnehmenden (im Unterschied zu Rollstuhlfahrer\*innen) stehen müssen, wesentlich länger, was wiederum die Menge der bearbeitbaren Fragen reduziert.

Außerdem lassen bestimmte Teilnehmende sich nur korrigieren, wenn die entsprechende Diskriminierung mit wissenschaftlichen Studien belegt werden kann. Das bedeutet höheren

Recherche- und Dokumentations-Aufwand für die Seminarleitung, wenn sie diesem Bedürfnis entsprechen bzw. diesen Widerstand reduzieren will.

Empathie- und Perspektivwechsel-Aspekte funktionieren wesentlich schlechter in diesem kognitiveren Zuschnitt. Empörungspotenziale bestehen aber auch in dieser Variante – spätestens wenn die Leitung durch eine eigene Aussage die Tür für Empörungsgefühle öffnet.

### **2.3 Intersektionalität**

Beide Methodenzuschnitte haben das Potenzial, ein breites Bild intersektionaler Ungleichheit aufzuspannen. Sie können auch zeigen, dass sich an der selben Alltagssituation unterschiedliche Diskriminierungseffekte in unterschiedlichen Ungleichheitsverhältnissen ergeben können, die Verbindungen und Verschiedenheit aufzeigen. Je nach Fragen-Auswahl kann die Methode auch für unterschiedliche Ebenen von Diskriminierung sensibilisieren (z.B. Lohnarbeit, Wohnungsmarkt, Übergriffe, diskriminierende Schimpfwörter, politische Diskurse, soziale Distanz, Repräsentanz in Schulbüchern/Medien etc.).

Gleichzeitig liegt hier auch die Begrenztheit der Methode: Aufgrund zeitlicher Einschränkungen kann sie nicht alle Diskriminierungsverhältnisse repräsentativ abbilden. In vielen Varianten sind Aspekte von Sexismus, Rassismus und Klassismus vertreten, wenn auch nicht in allen wichtigen Dimensionen. Zum Teil sind auch Ableismus, Heterosexismus und die Diskriminierung von Trans\* in mehr oder weniger ausgeprägter Form berücksichtigt, Inter\*-Diskriminierung ist wiederum nicht so leicht unterzubringen. Antisemitismus ist gar nicht so einfach, über Übergriffe auf der Straße hinaus (z.B. mit einer Rolle mit sichtbarer Kippa), in das Setting zu integrieren – ich habe das über Themen wie ‚Angriffe für die Politik eines Staates, in dem Du nicht lebst‘ oder ‚Verfolgung von Vorfahr\*innen‘ versucht. Verschwörungstheorien über die eigene Gruppe könnten ein weiterer Zugang sein. Adultismus und Ageismus kenne ich in keiner Variante, falls ich nichts vergessen habe, dafür müssten unterschiedliche Altersgruppen integriert werden. Und natürlich ließe sich die Liste der zur berücksichtigenden Verhältnisse noch erweitern. Fragen zu Nachteilen aufgrund der Familie (Widerfahrnisse häuslicher oder sexualisierter Gewalt in der Familie, psychische Erkrankungen in der Familie, Alleinerziehend-Sein, Tod und Brüche in der Familie etc.), die auch massive Effekte auf gesellschaftliche Chancen haben, läuft noch zusätzlich quer zur ganzen Diskussion um Ungleichheit, Privilegien und Diskriminierung und ist in diesem Methoden-Setting kaum zu berücksichtigen.

Hier stößt die Methode also an prinzipielle Grenzen intersektionaler Methoden und Herangehensweisen: Das Verhältnis von Fokus und Vermittelbarkeit einerseits und gesellschaftlicher Komplexität andererseits. In diesem Sinne kann Intersektionalität aus meiner Sicht immer nur ein Ziel bleiben, dem wir uns weitmöglich anzunähern versuchen, das aber in den meisten Fällen nie völlig eingelöst werden kann.

Das spezifische Problem dieser Methode im allgemeinen Spannungsfeld intersektionaler Methoden ist das Endbild: Durch Komplexitätsreduktion kann es nicht abbilden, welches Diskriminierungsver-

hältnis wie schlimm ist. So kommt es aber bei den Teilnehmenden oft an. Einerseits sollte ich mich als Leitung daher darum bemühen, möglichst viele Ungleichheitsverhältnisse in der Fragensauswahl relativ gleichmäßig zu gewichten. Zum anderen muss ich meines Erachtens relativierend eingreifen, wenn ein Bild entstehen könnte, welches Ungleichheitsverhältnis das schlimmste ist, und das auf der Meta-Ebene besprechen. Dann kann auch daraus ein interessanter Lerngegenstand werden.

Wichtig finde ich im Übrigen, auch Empörung über die Situation von Menschen anzubieten, die sich im Mittelfeld bewegen, die also beispielsweise ‚nur‘ als Frauen diskriminiert werden. In der unten beschriebene Variante hat das Andreas Foitzik in Bezug auf Sexismus getan, und ich war überrascht, welchen Unterschied dieser Perspektivwechsel aus Leitungsmund emotional bei mir gemacht hat. Es geht m.E. um einen fundamentalen Widerspruch und eine Verbündung gegen jegliche Form von Diskriminierung, nicht eine Normalisierung bestimmter Verhältnisse gefolgt von othern-dem Mitleid für die, die vielfach betroffen sind. Es geht darum, sich selbst in die Verhältnisse hineinzudenken und Verantwortung zu übernehmen. Genau diese Verantwortungsübernahme ist für mich dann der nächste Schritt nach der Methode: Idealerweise zunächst die Arbeit dazu, wie ich in diese Verhältnisse verstrickt bin, auf jeden Fall ein Austausch zu eigenen Einflussmöglichkeiten.

### **3 Privilegentest – Arbeit zu den eigenen Privilegien und Diskriminierungswiderfahrnissen**

Die Methode Privilegentest, wie sie von Daniela Hrzán und Susanne Baer auf der Grundlage von Barbara Lesch McCaffry beschrieben wurde, geht einen Schritt weiter. Hier geht es um die Beschäftigung mit eigenen Diskriminierungs- und Privilegierungs-Erfahrungen. Die Teilnehmenden stellen sich in eine Reihe und bekommen die Aufgabe, die folgenden Ungleichheitsfragen in Bezug auf ihr eigenes Leben durch Schritte vorwärts bzw. rückwärts zu beantworten, sie sollen sich dabei so lange es geht an den Händen halten. Dazu soll es ein paar Beobachter\*innen geben. Die Fragen sind ähnlich zu den oben beschriebenen Methoden, aber subjektiver formuliert und es gibt auch Fragen, die sich auf die Eltern, Peergroup etc. beziehen, hier einige Beispiele:

- *Wenn Ihre Vorfahren nicht aus Deutschland kommen, treten Sie einen Schritt zurück.*
- *Wenn Sie je mit Schimpfworten bezeichnet worden sind wegen Ihrer Rasse, Ethnizität, Nationalität, Schichtzugehörigkeit, Ihres Geschlechts oder sexuellen Orientierung, treten Sie einen Schritt zurück.*
- *Wenn in Ihrem Zuhause Menschen anderer Hautfarbe oder Herkunft je als Bedienstete, als Gärtnerinnen oder Gärtner, als Putzhilfen o.Ä. gearbeitet haben, treten Sie einen Schritt vor.*
- *Wenn Sie in einer Gegend aufgewachsen sind, in der es Prostitution, Drogenhandel usw. gab, treten Sie einen Schritt zurück.*
- *Wenn Sie je versucht haben, Ihr Aussehen oder Ihr Ihnen selbst vertrautes Verhalten zu ändern, um nicht verurteilt oder lächerlich gemacht zu werden, treten Sie einen Schritt zurück.*
- *Wenn Ihnen von Ihren Eltern je gesagt worden ist, dass Sie schön, schlau und fähig sind, treten Sie vor.*<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> <https://www.blickwechsel-potsdam.de/app/download/13178677396/Privilegentest.pdf?t=1469980660>.  
Download am 01.12.2018. Die ursprüngliche Methodenbeschreibung ist leider nicht mehr abrufbar.

Die Auswertung wird in den mir bekannten Methodenbeschreibungen nur kurz beschrieben – es soll um Beobachtungen der Beobachter\*innen und Gefühle der Teilnehmenden gehen.

Auch in oben beschriebenen Varianten der Methode mit Rollen wird zum Teil eine zweite Runde durchgeführt, in der die Teilnehmenden die Fragen, die sie vorher mit Blick auf ihre Rolle beantwortet haben, nun für ihr eigenes Leben beantworten sollen. Die Fragen sind dann entsprechend der Rollen-Methode tendenziell struktureller angelegt und ich kenne keine Variante, in der zu Beginn Hände gehalten werden sollen.

Zu meinem eigenen Erfahrungshintergrund: Die Original-Methode Privilegedtest habe ich bislang weder durchgeführt noch angeleitet. Ich habe aber an einer zweiten Runde der oben beschriebenen Methoden-Variante teilgenommen im Rahmen einer Train-the-Trainer-Weiterbildungsreihe von Annita Kalpaka und Andreas Foitzik unter dem Titel ‚Übung soziale Positionierung‘ teilgenommen und werde diese Erfahrungen hier einfließen lassen.

Mein erster Impuls beim Lesen der Methode Privilegedtest und bei der Teilnahme an der 2. Runde der Übung soziale Positionierung war, dass ich es falsch fand, das überhaupt anzuleiten. Ich fand es vorhersehbar, dass an der Methode vor allem die Teilnehmenden lernen würden, die selbst relativ viele Privilegien haben, während die, die am Ende hinten stehen, vor allem nochmal auf ihre Diskriminierungen und Nachteile hingewiesen würden. Ich hatte Zweifel an Möglichkeiten, diese Erfahrung empowernd zu wenden.

In der Situation, als ich an der Übung soziale Positionierung teilgenommen habe, ist es zunächst genau so gekommen. Die Methode war sehr erhellend für in diesem Fall mehrheitsdeutsche Teilnehmerinnen (die Gruppe war meines Wissens komplett weiblich und, wenn ich richtig erinnere, hatten alle einen akademischen Abschluss), die sich ihrer Privilegien vor allem im Rassismus nicht bewusst waren. Ganz hinten landeten die Teilnehmenden, die von Rassismus und familiär von Klassismus betroffen und dazu noch Berufsanfängerinnen, also u.a. frisch mit Arbeits- und Wohnungssuche beschäftigt waren. Da war relativ viel Schmerz und Wut im Raum. Und ich habe die Leitung dafür kritisiert, die Methode so gemacht zu haben.

Die Seminarleitung hat die Teilnehmenden dann entsprechend des Seminarthemas in zwei Gruppen geteilt, eine die im Feld Rassismus privilegiert ist und eine, die dort Diskriminierungserfahrungen macht. Da ich in der mehrheitsdeutschen Gruppe war, weiß ich nicht, was genau in der anderen Gruppe passiert ist. Aber es scheint, wenn ich die Erzählungen richtig erinnere, Annita Kalpaka gemeinsam mit den Teilnehmerinnen gelungen zu sein, daraus einen Empowerment-Prozess entstehen zu lassen. Wenn ich richtig erinnere, war die Fragestellung der Arbeit in den getrennten Gruppen, was den Kontakt mit der jeweils anderen Gruppe schwer mache. Das ganze fand in der Mitte der Weiterbildungsreihe statt, es war nicht die erste Gruppenteilung nach dieser Trennlinie und es gab Erfahrungen miteinander, auf die zurückgegriffen werden konnte.

Sehr eindrücklich ist mir unsere Auseinandersetzung über die Methode in der gemischten Gruppe in Erinnerung. Annita Kalpaka wies mich in meiner Erinnerung darauf hin, dass sie in Bezug auf Teilnehmende mit Diskriminierungserfahrungen die zentrale Frage nicht finde, wie ich sie am besten schützen könne, sondern wie diese das Seminar zum Lernen nutzen könnten. Ich habe mich ertappt gefühlt, dass meine Schutz-Impulse vielleicht paternalistisch motiviert sein könnten und – entscheidender –, dass ich damit Teilnehmenden Lerngelegenheiten versage und in Einheiten zu Rassismus (im Unterschied zu Geschlecht) tatsächlich meist die Privilegierten als Lernende im Blick hatte, während ich die anderen vor allem schützen wollte. Ich schätze die Impulse sehr, die ich von Annita in Bezug auf meine Bildungsarbeit erhalten habe. Vieles, was ich heute in Seminaren zu Diskriminierung mache, ist inspiriert von solidarisch-kritischen Anregungen, die sie mir im Seminar-Setting und anderen Kontexten mit auf den Weg gegeben hat. Die Wende von ‚Wie schütze ich Teilnehmende mit Diskriminierungserfahrungen?‘ zu ‚Wie kann ich Teilnehmenden mit Diskriminierungserfahrungen gute Lernangebote machen?‘ war dafür sehr entscheidend.

Gleichzeitig habe ich selbst entlang von Sexismus in einem Seminar erlebt, wie Diskriminierungserfahrungen bei mir in sehr unguter Weise aufgerufen und wiederholt wurden, und wie daran die teilnehmenden Männer sehr viel gelernt haben. Ich empfand an der Situation höchstens empowernd, zu lernen wie ich bei zu großen Zumutungen mich mit anderen Teilnehmenden verbünden und ein Seminar sprengen kann. Solche Erfahrungen will ich meinen Teilnehmenden (und auch mir selbst) ersparen.<sup>8</sup>

Außerdem hat die gute Bearbeitung der Methode in der oben beschriebenen Situation in einer Konstellation funktioniert, in der sich eine Empowerment-Einheit in getrennten Gruppen anschließen ließ, weil sich die Aufteilung in der Gruppe tendenziell an einem Merkmal festmachen ließ, das von einer Leitung geteilt wurde. In einer komplexeren Merkmalskonstellation gäbe es sicherlich auch Ansätze – zum Beispiel die Gruppe nach ihrer Position im Endbild der Methode aufzuteilen –, es wäre schätzungsweise dennoch noch komplexer, eine gute Aufarbeitung zu ermöglichen.

Mein Fazit ist, dass ich trotz der im oben beschriebenen Seminarkontext gelungenen empowernden Wendung diese Methode selbst so nicht durchführen würde. Mir ist das Risiko des ‚Lernens-auf-Kosten-von‘ zu hoch und ich finde es aufgrund des Methodenaufbaus kaum möglich, Teilnehmenden Selbstregulierungs-Angebote zu machen, also z.B. sich zum Teil rauszuziehen oder den eigenen Fokus selbst zu wählen. Aufarbeitung von und Raum für Schmerz gehört aus meiner Sicht zentral zu Empowerment dazu, aber ich ziehe Settings vor, in denen mehr Selbstregulation möglich ist. Vielleicht ist aber auch ein Teil meiner Abwehr davon motiviert, mir selbst die entsprechenden

---

<sup>8</sup> Ich finde es relevant, immer wieder selbstreflexiv zu überdenken, welche methodisch-didaktisch-konzeptionellen Entscheidungen ich als Seminarleitung treffe, um Teilnehmenden gutes Lernen zu ermöglichen bzw. sie zu schützen, und bei welchen bzw. in welchem Maße es um meinen eigenen Selbstschutz oder Komfort geht. Auch Selbstschutz oder Selbstsorge sind legitime Anliegen, sie sollten aber möglichst nicht durch die Hintertür kommen und (un)bewusst mit Fürsorge gegenüber den Teilnehmenden begründet werden.

Auseinandersetzungen und die hohe Verantwortung darin nicht zumuten zu wollen. Möglicherweise vertue ich damit Lern-Chancen, die bei einem weniger vorsichtigen Vorgehen möglich wären. So hat die oben beschriebene Situation es möglich gemacht, die Bedeutung von Differenz innerhalb der Gruppe zu thematisieren, während das vorher von einem Teil der in Rassismus Privilegierten abgewehrt worden war. Ich glaube nach dieser Erfahrung schon, dass es legitime Gründe geben kann, die Methode so durchzuführen, aber dazu gehört dann eine hohe Kompetenz der Aufarbeitung.

Es stellt sich dabei auch die Frage, ob alle Diskriminierungserfahrungen in der Gruppe in den Fragen abgebildet sind oder ob sich Teilnehmende nicht gesehen fühlen, bspw. als Alleinerziehende, deren Leben gerade ziemlich hart ist, die aber aufgrund der eher auf die klassischen Diskriminierungsverhältnisse ausgerichteten Fragen in der Methode ziemlich privilegiert erscheint.

In der Variante Privilegien-Test wird zudem zum Teil nicht nach Diskriminierungserfahrungen gefragt, sondern nach Fakten (z.B. Eltern nicht in Deutschland geboren, Privatschul-Besuch etc.), die dann eindeutig in eine Privilegierungs- oder Diskriminierungsrichtung gedeutet werden (Schritt nach vorn oder zurück). Nicht alle Teilnehmenden fühlen sich damit richtig beschrieben, nicht nur aus Verleugnung, sondern weil Diskriminierung zum Teil komplexer funktioniert, und z.B. ein Elternteil aus einem anderen Land sich positiv anfühlen und auch strukturell positiv auswirken kann oder die Privatschule (z.B. Internat oder Schule für sog. schwer erziehbare Kinder) vielleicht eine traumatisierende Erfahrung mit schwerwiegenden Folgen für das weitere Leben war. Hier wird von der Leitung/Methodenkonzeption eine Festschreibung vorgenommen, die im Konflikt zur begründeten Erfahrung der Teilnehmenden stehen kann. Diese Problematik ist leider auch in meiner eigenen Variante nicht gelöst, auch wenn ich an einigen Stellen daran gebastelt habe (s.u.).

### **3.2 Fragebogen-Variante**

Dennoch finde ich insbesondere in der Arbeit mit Pädagog\*innen die selbstreflexive Beschäftigung mit eigenen Privilegien wichtig. Insbesondere im Feld Schule kann so besser verstanden werden, wie viele Faktoren dazu beitragen können, dass bestimmte Schüler\*innen weniger erfolgreich sind als andere. Und die Methode kann für Probleme sensibilisieren, die unsichtbar bleiben, aber die Lerngelegenheiten vieler Schüler\*innen beeinträchtigen. Ich finde das insbesondere deshalb im Feld Schule wichtig, weil die Entscheidung für das Lehramt oft leichter von Menschen getroffen werden kann, die sich in der Schule zumindest irgendwie ganz ok gefühlt haben. Dadurch entsteht eine relative Homogenität des Umfelds und es wird oft von den eigenen Erfahrungen auf die der Schüler\*innen geschlossen. Dies kann schnell den Blick von Lehrkräften auf die Herausforderungen, das Scheitern und die Rebellionen der Schüler\*innen in einer Form strukturieren, die pädagogischer Unterstützung nicht zuträglich ist. Aber selbstverständlich gilt das auch weit über das schulische Feld hinaus für andere pädagogische Praxis-Felder. Es macht also Sinn, dass sich Pädagog\*innen mit den eigenen Privilegien beschäftigen, um eine Sensibilität im Umgang mit Menschen zu entwickeln, die diese Privilegien nicht haben, und um mit aller Kraft daran zu arbeiten, jene Privilegien, die nicht auf Kosten anderer gehen, allen Adressat\*innen zugänglich zu machen.

Es macht auch umgekehrt Sinn, als Pädagog\*in eigene Diskriminierungserfahrungen aufzuarbeiten, Diskriminierung und ungerechte Behandlung nicht zu normalisieren und die eigenen Kompensationsstrategien nicht auch von anderen zu erwarten. An dieser Auseinandersetzung können Teilnehmende wachsen und dann auch anderen Wachstum und Empowerment ermöglichen. Allerdings ist das ein riskanter Prozess, der zutiefst destabilisierend wirken kann und daher Vertrauen und aus meiner Sicht auch Optionen der Intensitäts-/Selbst-Regulation benötigt.

Ich habe daher eine Fragebogen-Version aus dem Privilegien-Test entwickelt,<sup>9</sup> die einerseits mehr Themen abdeckt (also beispielsweise auch die oben genannten Familienthemen, Antisemitismus, Ost-West etc.). Es geht dann nicht mehr nur um gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse im engeren Sinne, sondern auch um andere Faktoren, die Lernchancen etc. beeinträchtigen können. Sie hat damit für mich ein anderes Ziel als zum Beispiel die Methode ‚Wie im richtigen Leben‘/ ‚Ein Schritt nach vorn‘, bei der es mir um ein Verstehen von Herrschaftsverhältnissen geht.

Andererseits soll die Fragebogen-Variante mehr Selbstregulation ermöglichen und im Aufbau *Einzelarbeit – selbstgewählte Kleingruppen – Plenum* zumindest relative Vertrauensräume für die Auswertung jenseits der Großgruppen-Konstellation bieten.

Sie hat dennoch das Manko, dass die Fragen viel Schmerz aufrufen können, umso mehr durch ihre Menge. Daher stelle ich in der Anleitung klar, dass Teilnehmende mit vielen/starken Diskriminierungs- bzw. Gewalterfahrungen sich bewusst für oder gegen die Bearbeitung entscheiden sollen. Ich habe die Methode schon lange nicht mehr angewandt, weil ich ein Alternativ-Angebot entwickeln wollte, eine Beschäftigung mit empowernden und stärkenden Erfahrungen im eigenen Leben, und dazu noch nicht gekommen bin. Und sicherlich auch weil in meinen Weiterbildungsreihen der letzten Jahre andere Themen mehr obenauf lagen. Ich war insofern ziemlich überrascht jetzt bei der Recherche nach der ursprünglichen Variante häufig auf Versionen und Abwandlungen meiner eigenen Variante zu stoßen und zu sehen, wie viel sie genutzt wird. Ich fühle mich geehrt.

Die Male, die ich die Methode selbst genutzt habe, gab es immer interessante Prozesse in der Gruppe. Zum Teil wurden sich Teilnehmende erwartungsgemäß über das Ausmaß der eigenen Privilegien bewusst und haben darüber reflektiert, was das für die eigene Arbeit bedeutet. Zum Teil konnten auch Teilnehmende ihre Selbstwahrnehmung als entweder ziemlich privilegiert oder ziemlich diskriminiert nochmal weiter entwickeln und sehen, in welchen Themen sie wo verortet sind und Knackpunkte entdecken, an denen sie weiter arbeiten wollten – einerseits in Richtung eines empowernden Umgangs mit eigenen Diskriminierungserfahrungen und andererseits in Richtung Selbstreflexion über eigene Privilegien und deren pädagogische Relevanz.

---

<sup>9</sup> <http://portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenpool/intersektionalitaet/2012/privilegentest/> [Zugriff 01.12.2018].

Es wurde aber auch klar, dass die Punkte-Summe am Ende eine Messbarkeit und Vergleichbarkeit suggerieren kann, die faktisch weder möglich noch hilfreich ist. Dem muss deutlich entgegen gearbeitet werden. Außerdem habe ich das Feedback bekommen, dass manche Fragen schwer für Menschen zu bearbeiten sind, die mit nur einem Elternteil aufgewachsen sind. Da braucht es Weiterentwicklung. Das Feedback der zu geringen Abbildung von Antisemitismus habe ich aufgenommen, aber auch da kann immer noch einiges verbessert werden. Nicht zuletzt bleibt das Risiko paternalistischen Mitleids. Es sollten also kompensierend Handlungsstrategien und die Stärke, die im Umgang mit einer diskriminierten Position steckt, sichtbar gemacht werden.

Abschließend ist für mich zentral, in beide Richtungen zu schauen, also auf Privilegierungs- und Diskriminierungserfahrungen, Raum für Emotionen zu geben, für Empörung, Trauer, Wut etc., und das Ganze solidarisch aufzufangen. Das hat bislang immer wichtige Prozesse in der Gruppe und bei den Einzelnen ausgelöst. Im Anschluss ist es mir wichtig, einen Transfer in Richtung Handlungsfähigkeit zu machen, damit das Ganze nicht zu einem Bravo-Psycho-Test für Fortgeschrittene wird, sondern in eine anti-diskriminierende Richtung gewendet werden kann. Das braucht Zeit – es handelt sich also nicht um eine Methode, die nebenbei genutzt werden kann.

## Literatur

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Debus, Katharina (2014): Rechtsextremismus als Suche nach Handlungsfähigkeit? Subjektive Funktionalität von Verhalten als Ausgangspunkt von Rechtsextremismusprävention. In: dies./Laumann, V. (Hrsg.): Rechtsextremismus, Prävention und Geschlecht.

Vielfalt\_Macht\_Pädagogik. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 61–99.

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_302.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_302.pdf) [Zugriff: 01.12.2018].

Debus, Katharina (2015): Du Mädchen! Funktionalität von Sexismus, Post- und Antifeminismus als Ausgangspunkt pädagogischen Handelns. In: Hechler, A./Stuve, O. (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. Opladen: Barbara Budrich, S. 79-99.

Haug, Frigga (2003): Lernverhältnisse. Selbstbewegungen und Selbstblockierungen. Hamburg: Argument.

Kalpaka, Annita (2003): Stolpersteine und Edelsteine in der interkulturellen und antirassistischen Bildungsarbeit. In: Stender, W./Rohde, G./Weber, T. (Hrsg.): Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit Projekterfahrungen und theoretische Beiträge. Frankfurt/M.: Brandes & Apsel, S. 56–79.

Kalpaka, Annita (2009): Institutionelle Diskriminierung im Blick. Von der Notwendigkeit Ausblendungen und Verstrickungen in rassismuskritischer Bildungsarbeit. In: Rassismuskritische Bildungsarbeit, S. 25–40.

Markard, Morus (2009): Einführung in die Kritische Psychologie. Hamburg: Argument.