

Im Gespräch bleiben. Diskussionsbeitrag zur Methodenkonferenz ‚Privilegientest‘

Verena Meyer und Kim Annakathrin Ronacher

Die Diskussion um Methoden der Privilegienreflexion begleitet auch unser professionelles Handeln als Trainerinnen und Prozessbegleiterinnen. Wir stellen hier einen Ausschnitt unseres Reflexionsgesprächs zur Verfügung.

Kim: Ich freue mich sehr, dass du mich gefragt hast, mit dir gemeinsam einen Beitrag für diese Methodenkonferenz zu schreiben.

Verena: Ich habe sofort an dich gedacht, da wir rund um unsere gemeinsamen Seminare und Fortbildungen schon etliche Gespräche zu diesem Thema geführt haben. Schön, dass wir nun unsere Gespräche fortführen und unsere Auseinandersetzungen hier transparent machen.

Kim: Wenn ich über die verschiedenen Methoden zur Privilegienreflexion nachdenke, dann ist für mich die zentrale Frage: An wen richten sich diese Methoden und wer profitiert davon? Mit dieser Frage setzen sich ja auch die anderen Beiträge zur Methodendiskussion auseinander.

Verena: Oh ja! Und in welches Setting sind sie eingebettet? Denn oft entscheiden wir uns bewusst gegen die Durchführung. Der Lernraum ist einfach begrenzt, wenn wir mit heterogenen Gruppen arbeiten, also mit Gruppen in denen Teilnehmende mit sehr unterschiedlichen Diskriminierungs- und Privilegierungserfahrungen gemeinsam lernen. Beispielsweise als Schwarze Frau, die alltäglich Rassismus und Sexismus erfährt, weiß ich, dass Diskriminierungen mich und andere von strukturellen

und gesellschaftlichen Bereichen ausschließen, bevor ich die Übung durchgeführt habe. Für das Lernen in einer heterogenen Gruppe (hier mit *weißen* Personen) bedeutet dies, dass es einen Wissensvorsprung qua Erfahrungsschatz gibt. Dieses Beispiel ist natürlich auch auf andere Formen der Diskriminierung übertragbar.

Kim: Ja, diese Methoden zielen auf eine Sensibilisierung für Mehrfachprivilegierte ab. Und da finde ich, dass sie auch eine starke Wirkung haben (können). Die Effekte für Personen mit vielfältigen Diskriminierungserfahrungen sind meiner Erfahrung nach jedoch sehr unterschiedlich – aber definitiv keine Stärkung! Und das ist eine Schwierigkeit, wenn diese in heterogenen Gruppen durchgeführt werden. Dennoch habe ich mich bisher immer wieder dafür entschieden, Methoden zur Privilegienreflexion zu machen - und zwar hauptsächlich aufgrund eines Mangels an alternativen Methoden, die Privilegien und Diskriminierungen sowie deren Auswirkungen einfach und niedrigschwellig verstehbar machen. Bei der Methode „Mitte der Gesellschaft“ beispielsweise sehe ich das Potential, dass durch die Positionierungen im Raum Funktionsweisen von Privilegien und Diskriminierung sehr plakativ sichtbar werden.

Mitte der Gesellschaft / Ein Schritt nach vorn

Wir arbeiten mit eigenen intersektionalen Identitätskarten, die verschiedene Dimensionen und Zugehörigkeiten beinhalten. Außerdem führen wir die Methode meistens so durch, dass die Teilnehmenden (TN) im Kreis stehen und dann einen Schritt/ eine Bewegung nach vorne machen, so dass am Ende einige TN im Zentrum des Kreises stehen, andere in der Mitte oder am Rand des Kreises (daher der Name ‚in der Mitte der Gesellschaft‘).

Eine Anleitung für die Methode gibt es u.a. auf dem Portal Intersektionalität [\[Link\]](#).

Viele andere Methoden beruhen ja vor allem auf einer analytisch-kognitiven Auseinandersetzung, das kann für manche Teilnehmende eine Hürde sein (wobei ich damit keinesfalls analytische Auseinandersetzungen abwerten möchte).

Verena: Gleichzeitig stellt der Einbezug des eigenen Körpers ein Risiko dar. Das Stehenbleiben und Weiterbewegen im Raum können unter anderem Gefühle des Überlegen- und Ausgeschlossen-Seins ansprechen. Durch die bewusste Körperwahrnehmung besteht die Gefahr, dass schmerzhaftere Erinnerungen und Assoziationen bei Betroffenen aktiviert werden. Je nach Auftrag und Kompetenzspektrum der Trainer*innen ist das in einem Seminarsetting nur bedingt aufzufangen. Hinzu kommt, dass natürlich nicht alle Teilnehmenden ihre Gefühle und Gedanken dazu zum Ausdruck bringen. Für das Lernen auf der Basis von Empfindungen und Emotionen braucht es eine geschützte Umgebung, damit die Teilnehmenden davon ausgehen können, dass sie verstanden und wertgeschätzt werden. Mir ist diese Methode zu begrenzt. Klar, unsere intersektional gestalteten Kärtchen und Fragen erleichtern Teilnehmende mit eigenen Diskriminierungserfahrungen den Zugang zu der Methode. An manchen Stellen erfahren sie dadurch Sensibilisierung für Aspekte, bei denen sie selbst in einer privilegierten Position sind. Doch wie sinnvoll ist die Methode, wenn es ohnehin einen Bezug dazu gibt, wie sich Diskriminierung anfühlt? Lass uns später unbedingt über Alternativen sprechen.

Kim: Wenn du die Identitätskarten ansprichst, fällt mir ein weiterer Aspekt ein, den wir auch immer wieder diskutiert haben. Nämlich inwiefern durch die Identitätskarten und in der Auswertung Diskriminierung reproduziert statt hinterfragt wird. Es gibt Versionen der Methode, bei denen auf den Kärtchen mit den fiktiven Identitäten nur die marginalisierte Identität benannt wird und dominante Zugehörigkeiten - wie *weiß*, ohne Beeinträchtigung, heterosexuell - unmarkiert bleiben. Das finde ich sehr problematisch, denn dadurch werden wieder dominante Normalitätskonstruktionen reproduziert. Aber obwohl wir für unsere

Identitätskärtchen schon relativ komplexe und wenig stereotype Identitäten konstruiert haben, bleibt das Sprechen und Interpretieren dieser Übung in einer stereotypen Logik. Die Methode beruht ja genau darauf, dass die konstruierten Identitäten auf den Kärtchen die inneren Bilder der Teilnehmer*innen aktivieren und sie diese mit ihren Vorstellungen, Annahmen und Assoziationen füllen. Und diese sind vielfach durch rassistische, (hetero)sexistische, klassistische und weitere diskriminierende Stereotype und durch Unwissen geprägt. Und genau diese Stereotype werden dann in der Auswertung – oft unreflektiert, manchmal auch in kritischer Absicht – geäußert.

Verena: Das sehe ich auch als Chance, diese Stereotype kritisch zu hinterfragen und zu bearbeiten (was uns schon oft gut gelungen ist). In Lernräumen, die gemeinsam mit Mehrfachprivilegierten stattfinden sollen, bleibe ich dennoch dabei: Ich möchte keine Seminare gestalten, in denen (wieder) vor allem die Gruppe, die ohnehin strukturell von ihren Privilegien profitiert, etwas lernt!

Ilinda Bendler und Nadine Golly sowie Katharina Debus fokussieren in ihren Texten den Privilegentest. Dort wird mit der eigenen Biographie gearbeitet und nicht wie bei „Mitte der Gesellschaft“ mit einer fiktiven „Identität“. Trotzdem gelten die gleichen Fragen für den Privilegentest: An wen richtet sich die Methode? Wer lernt hier? Wer ist angesprochen?

Kim: In der Methodenbeschreibung zum Privilegentest [\[Link\]](#) wird der Aspekt der Zielgruppe (Teilnehmer*innen mit „tendenzieller Privilegierungserfahrung“) und des Lernziels (Sensibilisierung für Privilegien) angesprochen, gleichzeitig bleibt offen, was dies konkret für die Umsetzung bedeutet. Es ist unmöglich im Vorfeld eines Trainings oder einer Fortbildung

einzuschätzen, ob es sich um Teilnehmer*innen mit „tendenzieller Privilegierungserfahrung“ handelt. Auch sehen wir Menschen ihre Positionierung und ihre damit verbundenen Erfahrungen nicht automatisch an. Als Trainer*innen gehen wir davon aus, dass in jedem Seminar Menschen mit unterschiedlichsten Diskriminierungserfahrungen sitzen. Wenn sich in Fortbildungen und Seminaren mit heterogenen Gruppen die Methoden an den Lebensrealitäten und Lernbedarfen von Mehrfachprivilegierten orientieren, wiederholt sich im Seminar eine gesellschaftliche Schräglage, der ja eigentlich entgegengewirkt werden soll.

Verena: Ja, zugespitzt formuliert: Das ist Diskriminierung! Menschen werden von Bildungsprozessen ausgeschlossen und statt eines Lernraums für alle entsteht schlimmstenfalls ein Verletzungsraum für einige. Sehr inspirierend finde ich in dieser Hinsicht die Analyse von Ilinda Bendler und Nadine Golly. Besonders hat mir gefallen, wie sie die einzelnen Fragen aus dem Test auswerten und besprechen. Es wird sehr deutlich, welche Normalitätsvorstellungen und Zuschreibungen durch den Test bestätigt werden. Ich stehe dem Test sehr kritisch gegenüber.

Kim: Aufgrund dieser Schwierigkeiten finde ich es oft leichter, in getrennten Räumen zu arbeiten. Als *weiße* Trainerin arbeite ich viel in Critical Whiteness-Räumen, also Räumen, in denen nur *weiße* Teilnehmer*innen gemeinsam lernen. Da geht es dann beispielsweise explizit um Privilegienreflexion in Bezug auf Weißsein. In diesem Kontext bieten wir beide gemeinsam Fortbildungen und Trainings an, in denen wir

Privilegiengalerie zu Weißsein

Hier sind verschiedene *weiße* Privilegien im Raum aufgehängt, die TN lesen sich diese in Stille durch. Anschließend Auswertung in der Gruppe.

Soweit wir wissen wurde diese Methode von Mitja Lück-Nnakee entwickelt auf Grundlage der Sammlung *weißer* Privilegien von Peggy McIntosh [Link].

Beschreibung der Methode: Linnemann, Tobias; Ronacher, Kim Annakathrin (2016): "Rassismus und Weißsein, das spielt bei uns keine Rolle"! - Critical Whiteness-Perspektiven auf kulturelle Bildung. In: Gritschke, Caroline; Ziese, Maren (2016): Geflüchtete und Kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld. Bielefeld

gute Erfahrungen mit der Methode „Privilegiengalerie“ machen. Da natürlich die Gruppe der *Weiß*en ebenfalls heterogen ist und darin Menschen unterschiedlich positioniert sind, ist eine intersektionale Perspektive und Haltung auch hier zentral. In unseren Seminaren kommen oft Diskussionen um die Verschränkung von *weißen* Privilegien mit sexistischen, klassistischen, ableistischen und / oder heteronormativen Diskriminierungserfahrungen auf, das finde ich total wichtig und produktiv. Manchmal erleben wir allerdings auch, dass die Thematisierung eigener Diskriminierungserfahrungen dazu führt, der Auseinandersetzung mit eigenen – in dem Fall *weißen* - Privilegien auszuweichen.

Verena: Privilegiensammlungen gibt es ja auch zu anderen Privilegien, zum Beispiel Klassismus, (Hetero)Sexismus, Ableism und anderen Machtverhältnissen. Diese Methoden richten sich explizit an Personen, die in Bezug auf die jeweilige Dimension privilegiert sind. Das bedeutet, dass die Voraussetzung für die Durchführung der Methoden die Arbeit in getrennten Räumen ist. Also Räume, in denen Menschen eine oder mehrere Zugehörigkeiten und Erfahrungen teilen, wie beispielsweise Empowerment-Räume für BPOC, QTIBPOC-Räume, FLIT* Räume, queere Räume oder *weiße* Räume. Aus einer intersektionalen Perspektive stellt sich gleichzeitig immer auch die Frage, anhand von welchen Erfahrungslinien wann welche Gruppentrennungen sinnvoll beziehungsweise möglich sind. Als Empowerment-Trainerin für Menschen mit Rassismuserfahrungen ist dieses Bewusstsein für mich überaus relevant, denn auch sogenannte *safer spaces* bilden eine große Diversität ab. Den absolut sicheren Raum in einem Bildungssetting gibt es meiner Meinung nach nicht und den kann ich als Seminarleitung auch nicht versprechen. Für mich ist die Bezeichnung „*safer*“ total wichtig, denn auch wenn wir Rassismus als Erfahrung teilen, gibt es

weitere Erfahrungen, die uns vielleicht trennen. Für den Empowerment-Raum bedeutet dies, dass uns die Rassismuserfahrungen verbinden und die Stärkung für den Umgang damit im Vordergrund steht und erst mal nicht irgendwelche Privilegien. Es geht um Selbstbemächtigung, darum Kraftquellen zu identifizieren und Heilungsprozesse zu gestalten. Meiner Erfahrung nach erleichtert eben diese Grundlage, für die Lebenswelten anderer sensibel, offen und achtsam zu sein. So entsteht ein sehr respektvoller Umgang (auch mit weiteren Formen der Diskriminierung), was in Räumen mit *weißen* Teilnehmenden eher verhindert wird, da Erfahrungen abgewertet werden oder zumindest die berechtigte Sorge davor besteht. In Empowerment-Seminaren zum Beispiel für Fachkräfte of Color der Sozialen Arbeit habe ich beobachtet, dass ich mir etliche Schleifen mit Methoden zur „Sensibilisierung“ sparen kann, weil die ja leider schon durch die eigenen Erfahrungen da ist. Um zu vermitteln, wie Diskriminierungen wirken und funktionieren, benötige ich kein zweitägiges Seminar. Vielmehr geht es in diesem Kontext darum, wie ich meine Arbeit weiterhin gut machen kann- in einem Arbeitsfeld, in dem Rassismus und andere Formen von Diskriminierung strukturell verankert sind. Deshalb sind diese Räume überaus wichtig, nicht nur zur Stärkung sondern auch zur Professionalisierung. Ich fände es übrigens großartig, wenn es auch Gelder für die Weiterentwicklung unserer Arbeit als Empowerment-Trainer*innen gäbe. Leider passiert das noch viel zu viel ehrenamtlich und selbstorganisiert. Davon profitieren dann Diskussionen wie diese hier über Privilegien.

Kim: Ja, stimmt. Die Frage danach: Wo gehen eigentlich welche Ressourcen hin? Und für diese Diskussion hier gelten die gleichen Frage, wie wir sie eben in Hinblick auf die einzelnen Methoden gestellt haben: An wen richtet sich die Methodendiskussion, wer lernt, wer profitiert? Heißt das, dass die

nächste Methodendiskussion idealerweise zu Empowerment-Ansätzen ist?! Gleichzeitig frage ich mich dann sofort, inwiefern das Format der öffentlichen Diskussion überhaupt passt, um Empowerment-Ansätze zu diskutieren. Als queere Person kenne ich diese Frage vor allem aus LGBTQI*-Zusammenhängen, wenn es darum geht, welche Auseinandersetzungen wie öffentlich geführt werden. Welche Risiken sind damit verbunden, Themen aus queeren safer spaces in Räumen (digital wie real life) zu teilen, in denen nicht-queere Personen beteiligt sind? Und wir haben uns bei unserem Gespräch für diese Methodendiskussion ja auch immer wieder gefragt, für wen schreiben wir, wer wird das lesen, welche Aspekte nehmen wir in den Text auf, welche eher nicht.

Verena: Jetzt haben wir über die Möglichkeiten von getrennten Räumen gesprochen. Aber was machen wir, wenn wir heterogene Gruppen haben? Das ist ja manchmal einfach gegeben (lacht).

Kim: Das stimmt (lacht). Ich finde es gibt einfach viel zu wenig Methoden, die einen Einstieg in die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Privilegien ermöglichen und sich dabei an den Lernwegen von allen Teilnehmenden orientieren – also sowohl Stärkung in Bezug auf eigene Diskriminierungserfahrungen als auch Sensibilisierung für eigene Privilegien ermöglichen.

Verena: In unseren Seminaren zu Intersektionalität hat bislang das Identitätsmolekül als Einstiegsmethode gut

Identitätsmolekül

Die TN bekommen die Aufgabe, in Einzelarbeit ihre fünf derzeit wichtigsten Zugehörigkeiten & Identitäten in Form eines Moleküls zu notieren. Es folgt eine Auswertung in Tandems und dann in der Gesamtgruppe, in der es um die Reflexion der einzelnen Zugehörigkeiten und deren Bedeutung im Kontext von Diskriminierung und Privilegien geht. Ergänzende Fragen, die wir den TN oft für die Einzelarbeit mitgeben:

- Was sagt mein Molekül über Diskriminierung aus?
- Was sagt mein Molekül über Empowerment aus?

Die Methode wurde von der Anti-Defamation-League entwickelt. Soweit wir wissen sind die ersten deutschsprachigen Versionen von „Eine Welt der Vielfalt“ und „Kinderwelten“ entwickelt worden. Wir arbeiten meist mit der Anleitung der Anti-Bias-Werkstatt, online finden sich viele verschiedene Versionen der Methode.

funktioniert. Diese selbstreflexive Übung kann sehr unterschiedlich genutzt werden und eignet sich auch für Teilnehmer*innen, die an verschiedenen Punkten ihrer Auseinandersetzungen stehen. Da sie erst als Einzelarbeit gemacht wird und mit den Fragen, die wir dazu stellen, kann sie außerdem als Self-Empowerment (auch in heterogenen Gruppen) genutzt werden.

Kim: Vor einiger Zeit haben wir die Methode „Pressekonferenz Deluxe“ (weiter-)entwickelt und jetzt schon einige Male durchgeführt. Ich finde, die ist super, gleichzeitig ist das eine sehr analytisch-kognitive Übung. Ich bin auf der Suche nach Methoden, die einen Basic-Einstieg in das Lernen zu Diskriminierung und Privilegien ermöglichen, der eben nicht nur beziehungsweise vor allem kognitiv ist.

Verena: Das ist dann wohl ein Dilemma oder etwas, das wir beim Lernen in solchen Räumen

in Kauf nehmen müssen. Da alles, was nicht „kognitiv“ ist, in erster Linie mit Assoziationen, Gefühlen und Körperwahrnehmungen arbeitet, ist es einfach schwierig in einer heterogenen Gruppe. Wie wir zu bestimmten Begriffen, Aussagen, Bildern usw. fühlen ist sehr stark davon abhängig, ob ich von Diskriminierung profitiere oder nicht. Gefühle und Körperhaltungen sind ja da und die sind weder richtig noch falsch! Ich merke, dass ich in Empowerment-Kontexten viel selbstverständlicher mit körperorientierten Methoden arbeite. Mir fehlen da einfach noch einige die Tools für die körperzentrierte Arbeit in heterogenen Gruppen. Dennoch gibt es kleine Dinge, die wir zur Körperwahrnehmung in unsere Seminare einbauen. Da

Pressekonferenz Deluxe

In Kleingruppen erarbeiten die TN für eine (fiktive) Pressekonferenz mit Journalist*innen, was Intersektionalität bedeutet. Anhand von verschiedenen Medien, z.B. Clips, Texte, Songs, etc. arbeiten die TN zu der Frage, welche Aspekte von Intersektionalität jeweils darin sichtbar und welche Kernaussagen getroffen werden. Anschließend präsentieren sie ihre Ergebnisse bei der Pressekonferenz. Wichtig für die Auswahl der Medien: Die Beiträge haben Empowerment als Grundlage und die Protagonist*innen/ Autor*innen gehen von ihrem eigenen Erfahrungshintergrund aus.

Diese Methode habe ich, Verena, als Pressekonferenz bei Dileta Fernandes Sequeira kennen gelernt. Wir haben gemeinsam daraus die Pressekonferenz Deluxe entwickelt, die verschiedenen Medien, Clips, Textausschnitte etc. verwendet.

haben wir beide unter anderem ganz viel von unserer gemeinsamen Kollegin Pasquale Virginie Rotter gelernt. Beispielsweise „Schreiben ohne Absetzen“ zu der Frage „Was geht dir durch den Kopf und durch den Körper?“ oder kleine Körper- und Wahrnehmungsübungen zur Fokussierung zwischendurch. Diese kurzen Übungen sind Hilfen, um den Teilnehmenden zu ermöglichen, bei sich zu bleiben. Das allein macht schon sehr viel mit der Lernatmosphäre im Hinblick auf Wertschätzung.

Kim: Mir fallen jetzt noch die Clips und Filme ein, die wir immer wieder in unseren Seminaren nutzen. Zum Beispiel den TED-Talk von Chimamanda Ngozi Adichie [\[Link\]](#), den wir sowohl in unseren Workshops zu Intersektionalität/ Diversity als auch in Workshops zu Rassismus zeigen. Gerade weil

Rede von Chimamanda Ngozi Adichie: The Danger of a Single Story

Ein Vorschlag, wie mit der Rede in Seminaren gearbeitet werden kann, findet sich in der Broschüre „Rassismus als Terror, Struktur und Einstellung. Bildungsbaustein NSU-Komplex“ von empower und dem Mobilien Beratungsteam gegen rechts in Hamburg auf S. 29-30 [\[Link\]](#)

Adichie in ihrer Rede sehr klar und mit Beispielen über Machtverhältnisse, Diskriminierung und Privilegien und deren Auswirkungen spricht (und das, ohne dabei diese Begriffe zu verwenden) finde ich die Rede gut auch für einen Einstieg in Seminaren.

Verena: Ich liebe Filme und Clips! Vor allem solche, die mich emotional berühren und inspirieren wie die Rede. Richtig gut finde ich auch den Clip „Microaggressions are like mosquito-bites“ [\[Link\]](#). Der eignet allerdings eher erst zum Seminarende hin. Schön finde ich, dass der erstens sehr kunstvoll animiert ist, zweitens sehr deutlich macht, wer Diskriminierung erfährt und wer nicht, und drittens Betroffenen vermittelt: Das was dir alltäglich passiert ist nicht deine Schuld. Hey, du bist okay so wie du bist!

Aber ob Methoden, Übungen oder Clips - letztendlich kommt es dann doch auf das Seminarsetting an. Also wie viel Zeit haben wir? Wer ist die Zielgruppe? Welche Aufträge haben wir von Auftraggeber*innen und Teilnehmenden bekommen? Ich finde es schwierig, eine Methode ohne Kontext zu besprechen, denn es kommt auf so viele Faktoren an, damit eine Methode für Anleiter*innen und Teilnehmer*innen „funktioniert“. Deswegen arbeiten wir prozessorientiert. Dabei ist es uns besonders wichtig, an den Lern- und Erfahrungsrealitäten der Teilnehmenden anzuknüpfen. Wenn wir Erwartungen und Anliegen abfragen und da schon feststellen, dass die Gruppe an ganz anderen Punkten steht, nehmen wir das ernst und ändern nochmal eine Methode. Wir haben dann mehrere Methoden vorbereitet, wenn wir uns nicht sicher sind, mit wem wir es zu tun haben.

Kim: Diesbezüglich haben wir viel aus unserer gemeinsamen Weiterbildung bei Annita Kalpaka und Andreas Foitzik mitgenommen. Neben der Frage, welche Risiken und welche Chancen mit einer Methode verbunden sind, braucht es immer ein „auf die Methode hinarbeiten“, sprich: Was brauchen die (alle) Teilnehmer*innen vorab, um eine Methode gut mitmachen zu können? Was bereitet sie darauf vor?

Darüber hinaus ist für mich das Arbeiten in Teams mit unterschiedlicher Positionierung ganz zentral – sowohl als Qualitätsstandard als auch als Tool, um beispielsweise Zugänge zu Methoden zu erweitern. Eine Multiperspektivität im Team ist eine wichtige inhaltliche und methodische Grundlage unserer Arbeit. Und wir erleben ja auch in unseren Seminaren, wie wichtig das ist und was das eröffnet. Allerdings gibt es gelegentlich auch Anfragen, bei denen nur ein*e Trainer*in bezahlt wird. Abhängig vom Kontext und Auftrag entscheiden wir, wie wir mit solchen Anfragen umgehen. Bspw. Seminare zu Rassismus für eine Gruppe, in der

Teilnehmende mit und ohne Rassismuserfahrungen gemeinsam lernen, gebe ich als *weiße* Trainerin grundsätzlich nicht alleine.

Verena: Positionierung soll aber nicht bedeuten, einen Katalog mit Positionierungen runterzurasseln, sondern Informationen, die für den Lernprozess der Teilnehmer*innen förderlich sein könnten, an entsprechenden Stellen zu teilen.

Kim: Bloß nicht diesen Katalog, das finde ich äußerst problematisch. Bei Mehrfachprivilegierten wie mir bekommt das schnell etwas von „Beichte“. Vor allem wenn überhaupt nicht gesagt wird, welche Bedeutung meine Positionierung und meine Privilegien für mein jeweiliges Arbeiten und meine Haltung haben.

Verena: Ich mag unseren Einstieg in Seminare. Dort benennen wir, wie wir zu diesen Themen gekommen und was jeweils unsere Bezüge sind. Zum einen schafft dies eine Vertrauensbasis und wir werden sichtbarer und greifbarer – als Menschen und als Trainer*innen. Zum anderen ergeben sich Anknüpfungspunkte für die Teilnehmenden und wir sind bereits mitten im Thema.

Jetzt sind wir beim Seminareinstieg gelandet und könnten noch endlos weiterreden. Doch auch das schönste Gespräch neigt sich irgendwann dem Ende zu. Kim, Was sind deine abschließenden Gedanken zu dieser Methodenkonferenz? Was nimmst du mit und was beschäftigt dich, wenn du auf unser Gespräch zurückblickst?

Kim: Bisher habe ich die Methode „In der Mitte der Gesellschaft“ gelegentlich in Seminaren angewendet, zwar mit einem Unbehagen und Fragezeichen, aber ich habe sie gemacht. Nach unserem gemeinsamen

Nachdenken und Diskutieren möchte ich diese in heterogenen Gruppen nicht mehr durchführen. Ich freue mich sehr über unseren Austausch – ich fand das inspirierend und produktiv! [und frage mich dabei gleichzeitig: war das hier jetzt ein Austauschraum, in dem es uns gelungen ist, dass Personen unterschiedlicher Positionierungen – aka du und ich - gleichermaßen von dem Austausch und dem Prozess profitieren? Das haben wir vorhin ja als Anspruch an unsere Bildungsräume formuliert.] Wir hatten uns immer wieder vorgenommen, die Methoden zur Privilegienreflexion mal in Ruhe zu diskutieren, aber dann fehlte im vollen Arbeitsalltag oft doch die Zeit. Und jetzt war das ein toller Anlass für den Austausch dazu. Das gemeinsame Nachdenken über unsere Arbeit begleitet uns ja auch in unseren Seminaren. Ich empfinde die Komplexität, die Tiefe und die gleichzeitige Leichtigkeit sowohl unserer Reflexionen als auch unserer Praxis als sehr besonders. Das ist ein Geschenk - danke dafür! Verena, was sind deine Gedanken, vielleicht ja auch Erkenntnisse zum Abschluss?

Verena: Erst einmal danke ich dir für unser schönes und konstruktives Gespräch! Ich finde es toll, wie unverkrampft wir uns über diese Themen austauschen und dass wir an vielen Stellen trotz der Schwere des Inhalts lachen konnten - und darin liegt für mich eine besondere Qualität unserer Zusammenarbeit. Ich freue mich, dass wir heute ein paar Knoten lösen konnten und bin schon sehr gespannt, welche Aspekte dieses Gespräches in unsere nächste Seminarplanung einfließen werden. Unser gemeinsames Arbeiten und die Formen unserer Reflexion schätze ich sehr. Und zu deiner Frage kann ich dich nur auf dein *weißes* Privileg zurückwerfen und dir sagen: Du kannst nicht alles von mir erfahren!

(Kim und Verena: lachen)