

## Intersektionales Mainstreaming

Elli Scambor & Mart Busche (2009)

In diesem Artikel schlagen wir ein erstes Konzept zur Implementierung eines intersektionalen Ansatzes in die praktische pädagogische Arbeit vor. Wir behandeln *Intersektionales Mainstreaming* als Querschnittsthema und Strategie, vergleichbar der europäischen Richtlinie zum Gender Mainstreaming<sup>1</sup>.

Auch wenn *Intersektionales Mainstreaming* sich nicht auf eine offizielle politische oder administrative Strategie verlassen kann, so versuchen wir dennoch, einen Implementierungsprozess darzustellen, der auf dem Engagement der betroffenen Akteur\_innen basiert. Abgesehen davon kann Intersektionalität ohnehin als Kernthema in allen Entscheidungsprozessen und Arbeitsweisen angesehen werden und liegt in der Verantwortung jeder\_s Einzelnen. Zu entscheiden ist lediglich, ob die Akteur\_innen ein Thema bewusst intersektional behandeln oder ob sie es einfach so auf sich, auf die Kolleg\_innen/Belegschaft und die Klient\_innen zukommen lassen und somit die gesellschaftlichen Realitäten hinnehmen, als wären sie etwas naturgegebenes.

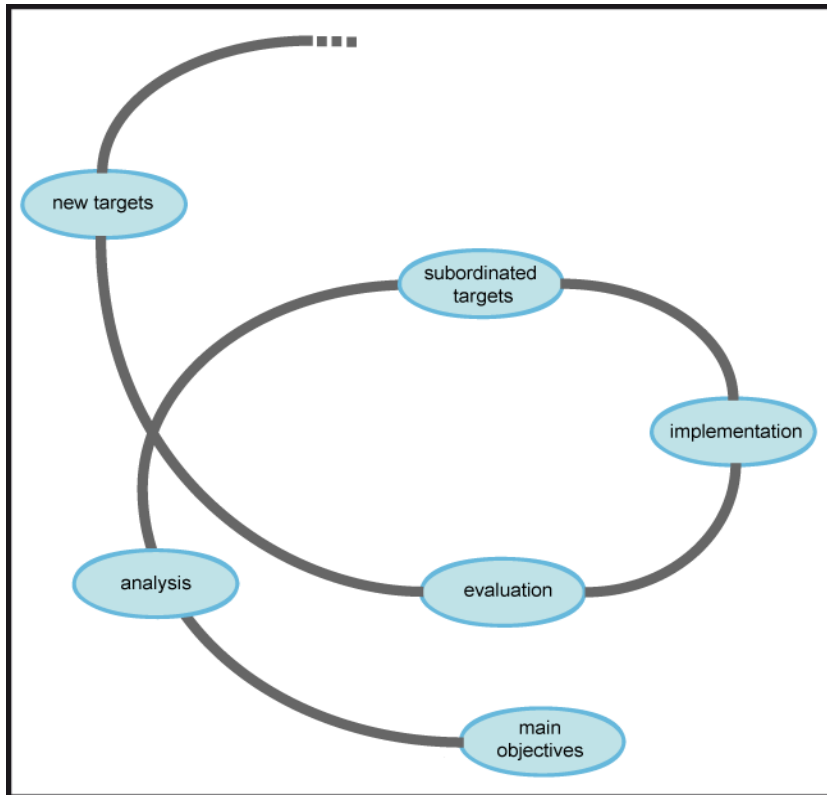
In diesem Artikel werden fünf Kernelemente eines Implementierungsprozesses für *Intersektionales Mainstreaming* beschrieben: Formulierung der Hauptziele, intersektionale Analysen, Beschreibung der Teilziele, Implementierung von Maßnahmen und Evaluation. Diese Schritte sollten nicht als abgeschlossener Prozess angesehen werden, sondern vielmehr als offene Spirale, in der die Evaluierung relevante Ergebnisse für die Weiterentwicklung der Ziele<sup>2</sup> liefert.

Zur Illustration werden wir manche Implementierungsschritte anhand von Beispielen aus unterschiedlichen pädagogischen Settings veranschaulichen, die während des Daphne II Projekts "PeerThink" analysiert wurden.

---

<sup>1</sup> Dieser Artikel basiert auf einem Implementierungsplan für Gender Mainstreaming in der institutionalisierten Kinderbetreuung: Scambor, Elli & Krabel, Jens (2008). Gender Mainstreaming in Early Childhood Education. Poster presented at the international conference on Gender Mainstreaming and gender-sensitive pedagogy in early childhood education (final conference of the EU-project Gender Loops). Berlin, Germany.  
<http://www.genderloops.eu/files/3699beadb445035efa18dae6c06f8fe6.pdf>

<sup>2</sup> Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004). Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept Umsetzung Erfahrung. GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Zu bestellen bei: L&R Sozialforschung. Wien.



**Übersetzung Grafik:**  
 Neue Ziele  
 Teilziele  
 Implementierung  
 Evaluation  
 Analyse  
 Hauptzielsetzungen

Quelle: Scambor & Krabel (2008)<sup>3</sup>

## I. Hauptzielsetzungen

Gender Mainstreaming ist eine europäische Gleichstellungsstrategie, die die Geschlechterperspektive in alle „...Maßnahmen auf allen Ebenen und auf allen Stadien durch die Akteur\_innen, die normalerweise in politischen Entscheidungsprozess beteiligt sind“<sup>4</sup> integriert. Gender Mainstreaming fördert die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Die Gleichstellungsperspektive konzentriert sich auf zwei Aspekte: „die soziale Konstruktion der Geschlechter und die Beziehungen zwischen den Geschlechtern“.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Scambor, Elli & Krabel, Jens (2008). Gender Mainstreaming in Early Childhood Education. Poster presented at the international conference on Gender Mainstreaming and gender-sensitive pedagogy in early childhood education (final conference of the EU-project Gender Loops). Berlin, Germany.

<sup>4</sup> <http://www.genderloops.eu/files/3699beadb445035efa18dae6c06f8fe6.pdf>  
[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/equality/02.\\_gender\\_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage). Übersetzung der Autor\_innen.

<sup>5</sup> [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/equality/02.\\_gender\\_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage)

Es hebt die Tatsache hervor, dass viele politische Aktionen die Geschlechterverhältnisse beeinflussen, ohne sich explizit auf Geschlechterthematiken zu beziehen. Deshalb ist Gender Mainstreaming bestrebt, die Effekte aller Aktionen der implementierenden Organisationen bzw. Institutionen bezüglich Gender zu evaluieren. Das zugrunde liegende Konzept scheint jedoch auf Heteronormativität zu basieren, ein Ansatz, der grundsätzlich von zwei klar definierbaren Geschlechtern ausgeht, kombiniert mit heterosexuellem Begehren. Folglich werden – wenn auch meist unabsichtlich – Menschen benachteiligt, die sich nicht in die heteronormativen Normen<sup>6</sup> einfügen (lassen/wollen).

Das gleiche gilt für Personen und Gruppen, die nicht nur benachteiligt sind in Bezug auf Gender, sondern auch z. B. in Bezug auf Ethnizität oder Klasse: Gender Mainstreaming schafft es nicht, die multikomplexen Lebenssituationen von Menschen zu erfassen, die nicht Teil der „Mainstream“-Gesellschaft oder der dominanten führenden Gruppen sind. Deshalb benötigt die Fokussierung auf Ungleichheit und Marginalisierung in Gesellschaften ein Konzept, das über die Beschränkungen auf Gender als isolierte Einzelkategorie hinausgeht. Walgenbach et al. verweisen auf „Geschlecht als interdependente Kategorie“<sup>7</sup> und versuchen die Frage zu beantworten: Wie können verschiedene Kategorien sozialer Ungleichheiten wie Geschlecht, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Klasse, Alter, Religion und andere Kategorien in analytisch produktiver Weise integrieren werden?<sup>8</sup>

Im Bereich der Gender Studies wird diese Frage mit Referenz zum analytischen Konzept der Intersektionalität und Interdependenz diskutiert.

*“Das Konzept der Intersektionalität wurde entwickelt als Antwort auf die Unfähigkeit verschiedener Einzelanalysen von struktureller Ungleichheit, komplexe Wechselbeziehungen zwischen Formen der Unterdrückung wahrzunehmen. Ein Beispiel: Während multikulturelle Verfechter\_innen der „Rassen“gleichheit möglicherweise innerhalb ihrer eigenen Minderheitsgruppe die Geschlechterungleichheiten nicht in ausreichendem Maße anerkennen, erkennen eventuell feministische Fürsprecherinnen der Geschlechtergleichheit auf ähnliche Weise nicht an, auf welche*

---

<sup>6</sup> Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hrsg.) (2007). Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

<sup>7</sup> Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007). Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

<sup>8</sup> a.a.O., S. 7.

*Arten sich rassistische Stereotypisierungen auf die Erfahrungen mit Geschlechterungleichheit von unterschiedlichen Frauen auswirken.“<sup>9</sup>*

Der Begriff Intersektionalität wurde von der Schwarzen Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw geprägt. Ihre Analyse der Anti-Diskriminierungsgesetze in den USA zeigten die Tatsache auf, dass diese Gesetze auf die Unterstützung von weißen Frauen und Schwarzen Männern ausgerichtet waren. Die besondere Situation von Schwarzen Frauen blieb unbeachtet. Crenshaw benutzte eine geometrische Metapher (einen geografischen Kreuzungspunkt), wenn sie vom Einfluss sich überschneidender Systeme sprach, von intersektionalen Erfahrungen Schwarzer Frauen oder anderer multipler Identitäten.<sup>10</sup> Dieses Konzept übersteigt die einfache Kumulation von Kategorien, die einen speziellen Menschen oder eine Gruppe von Personen (z. B. Türkisch, Frau, Arbeiter\_innen-Klasse) bezeichnen sollen. Vielmehr zeigt es auf, dass Personen von Unterdrückungsmechanismen in sehr unterschiedlicher Weise betroffen sein können. Ein Beispiel dazu: Sexismus betrifft nicht alle Frauen in der gleichen Weise; die Position eines Individuums, ihre soziale Lage, hat beispielsweise einen entscheidenden Einfluss auf die Art, wie das Individuum von Sexismus betroffen ist: Die Weise, in der ein deutsches, muslimisches Mädchen mit türkischem Familienhintergrund möglicherweise von ihren Lehrer\_innen verdächtigt wird, die Entscheidung, ein Kopftuch zu tragen, nicht als selbsttätiges handelndes Subjekt sondern auf Druck ihres Vaters oder Bruders getroffen zu haben, ist eine komplett andere Art von Sexismus als z. B. die Situation, in der eine weiße, deutsche, christliche, heterosexuelle, Mittelklasse-Frau mit dem Vater ihres Kindes über die Aufteilung der Kindererziehung kämpfen muss.

Das Konzept der Intersektionalität bietet ein analytisches Werkzeug, das es uns ermöglicht, die Überschneidung von Kategorien wie Gender, Ethnizität, Klasse und andere Kategorien und die Hervorbringung von unterschiedlichen Mechanismen der Diskriminierung zu analysieren, zu erkennen und in adäquater Weise darauf zu reagieren. Leslie McCall hat ein Analysewerkzeug entwickelt, um die Komplexität zu studieren, “die auftaucht, wenn sich der Gegenstand Analyse erweitert und multiple

---

<sup>9</sup> Squires, Judith (2008). *Intersecting Inequalities: Reflecting on the Subjects and Objects of Equality*. *The Political Quarterly*, Vol. 79, Nr. 1, S. 55. Übersetzung der Autor\_innen.

<sup>10</sup> Crenshaw, Kimberle (1995). *Race, reform and retrenchment: Transformation and legitimation in antidiscrimination law*. In: Crenshaw, Kimberle et al. (Hg.): *Critical race theory. The key writings that formed the movement*. New York.

Dimensionen des sozialen Lebens und damit multiple Kategorien der Analyse umfasst.“<sup>11</sup> Sie hat drei Ansätze vorgeschlagen, die „hauptsächlich definiert sind durch die Haltung gegenüber den Kategorien, d.h. wie sie analytische Kategorien verstehen und benutzen, um die Komplexität von Intersektionalität im sozialen Leben zu untersuchen.“<sup>12</sup> Diese Ansätze sind nicht antagonistisch, sondern können in komplementärer Weise benutzt werden – sie zeigen nur die verschiedenen Prioritäten auf.

- *Der antikategoriale Ansatz (anticategorical approach)* basiert auf der Dekonstruktion von analytischen Kategorien. Kategorien zu produzieren, bedeutet Unterschiede und Ungleichheit zu produzieren. Soziales Leben wird als zu komplex angesehen, um feste Kategorien zu bilden. Dieser Ansatz begegnet der Nachfrage nach Komplexität am weitgehendsten. Er beleuchtet z. B. die Notwendigkeit, nicht immer über Frauen und Männer zu reden, wenn es um Geschlechterverhältnisse geht, da dies Menschen ausschließt, die sich zum einen nicht in eine Position als entweder eindeutig Mann oder Frau einordnen können oder wollen, und es bedient außerdem homogenisierte Kategorien, die den sozialen Normen anhaften und deswegen verdächtig sind, Ungleichheit zu erzeugen. Vielmehr zielt dieser Ansatz darauf ab, mit der Komplexität von sozialen Realitäten umzugehen und soziale Normen bis zu dem Punkt zu dekonstruieren, an dem klar wird, dass fixierte Identitäten ein Mittel von Unterdrückung, Verkürzung und Ausschluss sind.

- *Der intrakategoriale Ansatz (intracategorical approach)* wird als der “zweite” Ansatz beschrieben, “weil er konzeptionell in der Mitte des Kontinuums zwischen dem ersten Ansatz, der Kategorien zurückweist, und dem dritten Ansatz, der diese strategisch benutzt, liegt”.<sup>13</sup> Dieser Ansatz bietet die Möglichkeit, sich auf die spezifische soziale Gruppen an relevanten intersektionalen Überschneidungspunkten zu konzentrieren, die vernachlässigt werden, z. B. auf die konkrete Situation von schwulen Männern mit türkischen Migrationshintergrund in Deutschland, oder auf die Situation von arbeitssuchenden, alleinerziehenden Frauen aus der Arbeiter\_innen-Klasse usw.

---

<sup>11</sup> McCall, Leslie (2005). Managing the Complexity of Intersectionality. In: Journal of Women in Culture and Society. Vol. 30. Nr. 3. S. 1772. Übersetzung der Autor\_innen

<sup>12</sup> A.a.O., S. 1773 Übersetzung der Autor\_innen

<sup>13</sup> A.a.O., S. 1773 Übersetzung der Autor\_innen

- Der *interkategoriale Ansatz (intercategorical approach)* – am Ende des Kontinuums – benötigt den Gebrauch von existierenden sozialen und analytischen Kategorien, um die Ungleichheiten zwischen sowohl sozialen Gruppen als auch „sich verändernden Konfigurationen“ von Ungleichheit zu vergleichen und zu dokumentieren. Ein Beispiel hierfür ist der Vergleich unterschiedlicher Ausgangssituationen von Frauen mit und ohne legalen Status in einer Gesellschaft oder beispielsweise von weiblichen und männlichen arbeitslosen Menschen.

Um den Effekt spezifischer Strukturen, politischer Maßnahme oder pädagogischer Aktivitäten auf die Situation von Menschen [(potentielle) Belegschaft, Klient\_innen usw.] zu evaluieren, ist es wichtig, die Ansätze der intersektionalen Analysen im Gedächtnis zu behalten und bei der Planung von Aktivitäten mit einzubeziehen – also Intersektionalität zu „mainstreamen“.

Der Implementierungsprozess des *Intersectional Mainstreaming* braucht eine klare Definition der Hauptzielsetzungen, konkretisiert für ein bestimmtes Interessensfeld. Die Projektpartner\_innen von „PeerThink“, einem Daphne II Projekt (2007 – 2009), haben die folgenden Hauptziele für Gewaltpräventionsarbeit mit Jugendlichen entwickelt: PeerThink zielt darauf ab, eine Basis für die Gewaltprävention mit Jugendlichen aufzubauen, die die Querverbindungen von Kategorien wie Gender, Ethnizität, Bildungshintergrund und anderen sozialen Strukturen systematisch reflektiert. Um eine effektive Anti-Gewaltarbeit zu leisten, müssen die Beziehungen zwischen den multiplen sozialen Dimensionen systematisch miteinbezogen werden: Die Analyse von gewaltfördernden Situationen passiert „intersektional“, die entsprechende Gewaltprävention ebenso. Dieser neue Ansatz wurde während einer zweijährigen Projektphase getestet und evaluiert.<sup>14</sup>

Am Anfang des PeerThink-Projekts waren wir auf der Suche nach pädagogischen und gewaltpräventiven Projekten, die zur Komplexität des intersektionalen Ansatzes passen. Hierfür mussten wir die Frage der sich gegenseitig beeinflussenden und überschneidenden Kategorien in einen analytischen Rahmen transferieren, der komplex, aber immer noch überschaubar ist.

---

<sup>14</sup> <http://www.peerthink.eu/peerthink/content/view/12/30/lang,en/>

## II. Intersektionale Analyse

Während des Projektes haben wir vier zentrale Bereiche der pädagogischen Praxis identifiziert, in welchen intersektionale Verfahren im Sinne einer komplexen Analyse von sozialen Kategorien, ihren Überschneidungen und Effekten in den pädagogischen Prozessen realisiert werden sollen:

1. institutionelles/organisatorisches Bezugssystem
2. Belegschaft
3. Teilnehmer\_innen
4. Inhalt und Methoden

Das "Mainstreaming" von Intersektionalität muss man sich als Prozess vorstellen: ein Prozess in dem sich eine Organisation (ein Programm, Module etc.) mit einer vorherrschenden hegemonialen Kultur (z. B. überwiegend weiße, männliche, heterosexuelle Praktiken und Werte), die Ausschlüsse produziert und Diskriminierung aufrecht erhält, in eine Organisation verwandelt, die mit diesen Praktiken kritisch umgeht oder diese sogar auf einer individuellen und strukturellen Ebene in Richtung weniger Dominanz und mehr sozialer Gerechtigkeit verändert. Dies bedeutet, dass nicht nur Leute in der Organisation von solch einem Prozess profitieren, sondern auch die Gesellschaft. Der Prozess wird mit Sicherheit einige Zeit benötigen, aber wenn es darum geht, ein besseres Ergebnis und eine gute Praxis zu entwickeln, wird sich dieser Aufwand auszahlen.

Im Zuge unserer PeerThink-Recherchen haben wir vier zentrale Bereiche für intersektionale Analyse in Organisationen identifiziert. Bei den analysierten Organisationen handelte es sich vor allem um Institutionen im pädagogischen Bereich: Jugendclubs, Weiterbildungsakademien, Bildungsstätten, etc. Intersektionale Verfahren sind grundsätzlich in allen Organisationsformen anwendbar. Es ist beispielsweise auch möglich, den Ansatz an Schulen und Universitätsfakultäten anzuwenden. Die folgende Auswahl relevanter Organisationsbereiche ist weder eine komplette Sammlung noch eine gebrauchsfertige Anleitung für die Implementierung. Es handelt sich dabei vielmehr um eine Struktur, die die verschiedenen Analyseebenen aufzeigt. Die Analyse bildet eine wichtige Basis für weitere Implementierungsschritte.

## 1. Institutionelles/organisatorisches Bezugssystem

Ein zentraler Bereich in der Analyse von Organisationen ist die Allokation monetärer Ressourcen (*finanzielle Ausstattung und Infrastruktur*). Grundlegende Fragen dazu können lauten:

- Sind ausreichend finanzielle Mittel für Verwaltung und Organisation vorhanden?
- Ist die Organisation mit genügend Ressourcen ausgestattet (Materialien, Räume, etc.) um gute Bedingungen für die Teilnehmenden zu schaffen (z. B. Was braucht es, um Prozesse der migrantischen Selbstorganisation oder Mädchenarbeit zu unterstützen?) ?
- Wurden die Teilnehmer\_innen gefragt, was sie brauchen?
- Ist ein angemessenes Budget für die pädagogische Arbeit, für intersektionale Konzeptentwicklung und Verwaltung sowie für Supervision vorhanden?
- Wie wirken sich das finanzielle Budget und die Infrastruktur auf Leute mit unterschiedlichen Subjektpositionen aus (Bsp.: Mädchen mit Migrationshintergrund aus der Türkei)?
- Was kann getan werden um Verzerrungen („bias“) zu vermeiden bzw. zu reduzieren?

Ein weiterer zentraler Analysebereich ist die Verteilung von zeitlichen Ressourcen. Entsprechende Fragen dazu können beispielsweise lauten:

- Sind Projekte von angemessener Dauer haben, sodass weitgehende *Planungssicherheit* gewährleistet werden kann ?
- Sind Projekte langfristig installiert bzw. werden sie ausschließlich reaktiv (in Notfällen) durchgeführt?
- Ist die Organisation an Nachhaltigkeit interessiert oder werden vor allem kurzzeitig bestimmten Trendthemen (wie Gewalt in Videospielen) behandelt? Wenn ja. Was kommt nach dem Trend?

Selbstverständlich ist die Art der Projektförderung ausschlaggebend dafür, ob der finanzielle Rahmen eine langfristige Konzeptentwicklung und eine einfühlsame Implementierung ermöglicht (Ausnahme: Projekte mit unabhängiger Grundlagenförderung). Hierbei handelt es sich um eine (nicht nur, aber dennoch relevante) politische Frage bezüglich der Wichtigkeit, die pädagogischen Projekten von der politischen Seite entgegen gebracht wird. Wie – so können wir weiter fragen -



beeinflusst diese Situation die intersektionalen Machtverhältnisse? Und was können wir dagegen tun? Fundraising kann manchmal eine Option sein, um gute Projekte zu sichern.

Die Philosophie einer Organisation bildet einen weiteren zentralen Analysebereich.

- Wie tritt die Organisation öffentlich auf? Welcher Organisationsstil wird transparent? Welche Hierarchie-Kultur prägt die Organisation und deren öffentliches Auftreten (Rollen, Wortwahl, Homepage, etc.)?
- Welche Disparitäten lassen sich in der Verteilung von Ressourcen auf ProjektnehmerInnen feststellen? Lassen sich privilegierte Personen(gruppen) ausmachen? Was kennzeichnet diese Personen(gruppen)?
- Wie viel Macht und Entscheidungskompetenz liegen z. B. in den Händen von freiberuflichen Mitarbeiter\_innen? Über wie viel Entscheidungskompetenz verfügen Menschen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen?
- Lassen sich ungleiche Bedingungen und Behandlungen von Menschen mit unterschiedlichen sozialen Merkmalen (z.B. Gender, soziale Lage, Migrationshintergrund) innerhalb einer Organisation ausmachen? Wie können Ungleichheiten reduziert bzw. ausgeglichen werden?

Sollte innerhalb einer Organisation bereits ein Prozess der *Organisationsentwicklung* realisiert werden, dann kann dies eine gute Gelegenheit sein, um den intersektionalen Ansatz einzuführen. Organisationsentwicklung kann Fragen beinhalten wie:

- Sind Weiterbildungsmaßnahmen eine normale Unterstützung für die Angestellten?
- Wird ein Organisationsentwicklungsplan realisiert, der auf intersektionale Ziele und Maßnahmen ausgerichtet ist und alle relevanten Ebenen der Organisation umfasst, wie bspw. Personalentscheidungen, Seminare, Kursinhalte u.ä.?

Hierbei kann es hilfreich sein, sich an Implementierungsmodellen des „Managing Diversity“-Ansatzes und der Gender Mainstreaming – Strategie zu orientieren.

Der letzte Punkt in diesem Abschnitt bezieht sich auf die Form von pädagogischen Projekten, die von der Organisation ausgeführt werden: Kurzzeit-Pädagogik, soziale Gruppenarbeit, Schulprojekte und andere Formen bieten unterschiedliche Möglichkeiten und Grenzen. |

- Ist die Art der Maßnahme/des Projekts für die pädagogische Zielsetzung angemessen?
- Sind die Projekte im Programm der unterstützenden Organisation gut eingebettet?
- Wird mithilfe dieser Projekte die Lebenswirklichkeit der Teilnehmenden erreicht?

## 2. Pädagogische Belegschaft

Zur Analyse der pädagogischen Belegschaft schlagen wir eine strukturelle und eine Teamanalyse vor: die **strukturelle Analyse** konzentriert sich auf das Thema *Gesellschaft und Arbeitsteilung*:

- Wer macht einen Großteil der pädagogischen Arbeit? (Für Deutschland lässt sich sagen, dass die meisten Pädagog\_innen weiß, deutsch, heterosexuell und weiblich sind.)
- In welchen Bereichen arbeiten vorwiegend Männer, in welchen finden sich eher Frauen (Gender)? (So sind z. B. in Deutschland weniger als 5% der Angestellten in Kindergärten männlich.)

Durch solche und ähnliche Fragen zu strukturellen Bedingungen der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung in einer Gesellschaft werden zumeist interessante Disparitäten bezogen auf Geschlechtergerechtigkeit, Chancenverteilung, Rassismus und andere Themen deutlich.

Deshalb ist die Frage der Repräsentation für pädagogische Teams von großer Bedeutung: Repräsentieren die Teams bzw. die Pädagog\_innen bestimmte soziale Formationen, Gruppierungen, Zugehörigkeiten (in Bezug auf Religion, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, Gender, Aussehen, Klasse, Bildung, Familienstand, Elternschaft, Kleidung etc.)? Teilnehmer\_innen können sich identifizieren oder sie können irritiert oder verwirrt werden, wenn sie in pädagogischen Teams mit anderen Wirklichkeiten konfrontiert werden als z. B. in der Schule. Dies kann Material für Diskussionen und individuelle und kollektive Reflexionsprozesse liefern.

Die Pädagog\_innen bieten verschiedene Sprechpositionen an, sie können beispielweise einen traditionellen, christlichen Blick auf die Homosexuellen-Ehe werfen oder sie bringen, bezogen auf dieses gesellschaftliche Thema, eine offene und liberale Haltung zum Ausdruck. Auch die Zusammenarbeit der Teams ist von Bedeutung: Wie verläuft die Arbeitsteilung? Gibt es bestimmte Besonderheiten, die zu „einfachen Zuweisungen“ von Themen zu Personen führen (z.B.: Sind Menschen mit homosexueller Orientierung

damit „naturgemäß“ für das Thema Homosexualität und Homophobie zuständig, während Heterosexualität als „normal“ angesehen werden)?

Die Auseinandersetzung mit und Sensibilisierung für die eigenen gesellschaftliche Position, sowie die damit verbundenen Privilegien bzw. Nachteile aller Teammitglieder ist eine unerlässliche Voraussetzung dafür, Reflexionsprozesse in der Arbeit mit Jugendlichen in Gang zu setzen und zu moderieren.

Die Sensibilisierung der Pädagog\_innen muss von der Organisation als ein notwendiger Teil der pädagogischen Arbeit anerkannt und vorangetrieben werden. Die Ressourcen dafür (Wissen, Zeit, finanzielle Mittel) sollten in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt werden.

### **3. Teilnehmer\_innen und die Haltung gegenüber den Teilnehmer\_innen**

Dieser Bereich umfasst vor allem die Perspektive auf Teilnehmer\_innen und die Interaktionen mit ihnen. Grundsätzlich sollte eine intersektionale Pädagogik **keine Perspektive auf die persönlichen Defizite** einnehmen, d. h. die Teilnehmer\_innen sollten nicht als pädagogische Objekte betrachtet werden, denen bestimmte Fähigkeiten oder Eigenschaften fehlen: Alle Teilnehmenden haben im Laufe ihrer Sozialisation Handlungsweisen erlernt, die die Bezugnahme auf ihre jeweils spezifischen Umgebungen ermöglichen und das „Überleben“ gewährleisten. Aktionsstrategien sollten daher nicht als defizitäre Strategien kritisiert werden. Vielmehr sollten die Teilnehmenden als kompetente Akteur\_innen akzeptiert werden, selbst dann, wenn ihr Verhalten manchmal problematisch erscheint.

Um Stereotypisierung zu vermeiden, sollte ein intersektionaler pädagogischer Ansatz darüber hinaus **identitätskritisch** angelegt sein. Was bedeutet das? Identität sollte als eine strategische Option gesehen werden und nicht als widerspruchsfreie Wahrheit. Wenn man z.B. mit Rassismus oder anderen strukturellen Mechanismen der Unterdrückung konfrontiert wird, kann es hilfreich sein, einen gewissen Stolz auf die Zugehörigkeit zu einer Gruppe zu entwickeln, die im gesellschaftlichen „Mainstream“ abgewertet wird („Black is beautiful“<sup>15</sup>, „Gay Pride“). Es kann durchaus produktiv sein, soziale Kategorien zur Verdeutlichung von sozialen Hierarchien und Ungleichheitsverhältnissen heranzuziehen. Gleichzeitig ist es jedoch wichtig, einen kritischen Blick auf Identitäten und Zugehörigkeiten zu werfen, um Prozesse von

---

<sup>15</sup> Damit ist nicht die Zugehörigkeit zur Christlich-Demokratischen Union (CDU) gemeint, die diesen Slogan für eine Werbekampagne benutzte.

Einschluss und Ausschluss zu vermeiden bzw. zu reduzieren, die persönliche Wahlmöglichkeiten und Freiheiten einschränken bzw. verhindern und Menschen sanktionieren, die nicht den jeweiligen Gruppennormen entsprechen.

Dasselbe gilt in Bezug auf **Selbstdarstellungen**: So kann es hilfreicher sein, die Gründe und den strategischen Nutzen für ein bestimmte **Selbstdarstellungen** verstehen zu wollen, anstatt diese von vorne herein auf einer moralischen Ebene zu verurteilen, weil sie z. B. gewalttätige Aspekte beinhaltet. (Vermeintlich) **Paradoxe Praktiken** können mit dem gleichen Ansatz dekodiert werden: Jemand, der sich einer ethnisierten Minderheitengruppe zugehörig fühlt, kann sich z. B. einerseits als Teil der Mehrheitsgesellschaft begreifen, wenn es in einer Situation nützt, und sich in einer anderen Situation – ebenfalls aus Gründen der Stärkung der eigenen Position oder aus anderen Gründen- von dieser distanzieren. Es kann sehr hilfreich sein Teilnehmer\_innen zu ermutigen, bewusst und strategisch Gebrauch von Identitäten und sozialen Zugehörigkeiten zu machen, anstatt sie als etwas „naturgegeben“ zu akzeptieren, das entweder komplett bejaht oder abgelehnt werden muss.

Aus diesem Grunde ist auch die Fähigkeit, verschiedene Perspektiven anzunehmen, für die professionelle Tätigkeit von großer Bedeutung (**Multi-Perspektivität**). Dennoch meint dies aber nicht, dass dort, wo Unterdrückung und Diskriminierung evident werden, nicht eingegriffen werden muss. Es ist immer noch unerlässlich einen klaren Standpunkt zu den (Re)Produktionen von sozialen Hierarchien zu entwickeln und zu zeigen.

Zentrale Fragen in einem pädagogischen Ansatz, der sich an den **Ressourcen und Interessen** der Teilnehmer\_innen orientiert, sind:

- Was möchten die Teilnehmer\_innen wissen?
- Was bringen sie mit (Themen, Kompetenzen, Ideen, Lebensstile ...)?
- Was sind ihre sozialen Positionen?
- Kann ihnen das Team Unterstützung oder Verbesserungen anbieten? An welchen Stellen?

Bei allem sollte das Geben von **Anerkennung** eine Kernfähigkeit sein, besonders für Kompetenzen, die in der Gesellschaft nicht besonders anerkannt sind (wie eine marginalisierte Sprache sprechen können, nicht-hegemoniale Traditionen kennen etc.) sowie für Verhalten, das zur Verteidigung der eigenen Interessen in einer emanzipatorischen Weise verwendet werden kann. Es geht darum, Ressourcen

wahrzunehmen, die vielleicht eine andere Kanalisierung benötigen, anstatt sie als ein Defizit anzusehen.

#### **4. Inhalt und Methoden**

Die Inhalte in der Arbeit mit Jugendlichen sollten unter anderem auf deren *Interessen* aufbauen, denn das Formulieren und Durchsetzen von Interessen ermöglicht ihnen, das Realisieren von Entscheidungsprozessen zu erlernen und es kann zur Erhaltung der Aufmerksamkeit beitragen. Da es nur wenige Orte gibt, an denen Menschen über ihre *Alltagserfahrungen mit Ausschlüssen* und strukturellen Diskriminierungen (wie Rassismus) sprechen können, können diese als zentrales Thema aufgegriffen werden. In *individuellen Biographien* können *strukturelle Benachteiligungen* sichtbar werden und deswegen macht es Sinn, komplexe Themen wie strukturelle Diskriminierung mit den Biographien der Teilnehmer\_innen zu verknüpfen. Ein gute Atmosphäre und ein vertrauensvolles Klima sind für solche Diskussionen unerlässlich, auch wenn Themen wie Rassismus, Sexismus, Homophobie, Migration, globale Biographien, postkoloniale Geschichte etc. alltäglich erlebt werden können. Dennoch sollten Pädagog\_innen vorsichtig sein und die Erfahrungen der Teilnehmer\_innen nicht instrumentalisieren, um sie in der Folge mit „objektiven Wahrheiten“ zu konfrontieren, sondern eher mit den existierenden Erfahrungen in der Gruppe in einer verständnisvollen Weise arbeiten.

Im PeerThink Projekt haben wir nicht *die* intersektionalen Bildungsmethoden schlechthin gefunden, denn es sind eher die vorsichtige und bedachte Art des Anleitens und eine nicht stereotypisierende Haltung, die den Unterschied machen. Ebenso wichtig ist die kritische Reflexion der Pädagog\_in bezüglich der eigenen Position in der Gesellschaft als auch ihre\_seine Wahrnehmung der Gruppe und einzelnen Teilnehmer\_innen. Dies wird daran deutlich, wie die Fachkräfte auf die Beiträge und Interventionen der Teilnehmenden reagiert, wie sie\_er Fragen formuliert, Input vermittelt, etc. und hängt sehr von den Zielen ab, die erreicht werden sollen.

### III. Formulierungen von intersektionalen Zielen<sup>16</sup>

Basierend auf den Ergebnissen der intersektionalen Analyse können in einem dritten Schritt konkrete und verständliche Ziele formuliert werden. Wir schlagen eine Differenzierung zwischen langfristigen und kurzfristigen Zielen vor. An dieser Stelle des Prozesses müssen auch Evaluationskriterien für kurzfristige Ziele definiert werden.

Um intersektionale Ziele zu entwickeln, muss der intersektionale Ansatz für ein bestimmtes Interessenfeld konkretisiert werden. Die Projektpartner\_innen von PeerThink haben folgende Bedingungen für die intersektionale Gewaltprävention entwickelt:

#### Hauptschwerpunkt der intersektionalen Kategorien

Was sind die relevanten Kategorien im Bereich der intersektionalen Gewaltprävention? Auch wenn die Gewichtung von Kategorien in engem Zusammenhang mit politischen und kulturellen Bedingungen steht, so gibt es übereinstimmende Resultate unserer Analysen, die Erwähnung finden sollten. PeerThink-Forscher\_innen aus allen teilnehmenden Ländern (Slowenien, Italien, Deutschland, Frankreich, Österreich) sind zu dem Fazit gekommen, dass die Kategorien *Gender*, *Migration/Ethnizität* und *Klasse* einen besonderen Einfluss auf Peer-Gewalt haben, da die grundlegenden gesellschaftlichen Strukturen und politischen Interventionen durch diese Kategorien geformt werden.<sup>17</sup> Das folgende Beispiel zeigt, wie sich ein Projekt der Wichtigkeit der sich überschneidenden Kategorien in der Gewaltprävention angenommen hat.

#### PeerThink Beispiel

---

<sup>16</sup> Es gibt eine Vielzahl von Arten, wie die folgenden Begriffe in der Literatur verwendet werden, deshalb werden hier die Definitionen aufgezählt, die innerhalb des Artikels verwendet werden:

**Zielsetzung:** Allgemeine und abstrakte Ebene, die "Mission" des Projekts

**Zweck:** etwas spezifischer als Zielsetzungen, aber immer noch auf einer abstrakten Ebene. Zielsetzungen können in ihrem Spezifizierungsgrad variieren.

**Evaluationskriterien:** Ein Merkmal des Evaluierungsobjektes (noch theoretisch, nicht empirisch), um zu entscheiden, ob bestimmte Ziele erreicht worden sind.

**Indikatoren:** Operationalisierung von theoretischen Kriterien. Eine Aussage oder eine Zahl können zum Indikatoren assigned werden, um zu entscheiden, ob die Kriterien erfüllt worden sind, der Schwellenwert erreicht worden ist etc.

**Dimension:** Eine Kategorie, die ähnliche Indikatoren enthält.

<sup>17</sup> Klinger, Cornelia (2003). Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2003): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster. S. 14 – 48.

*M.IK.E – Migration.Interculture.Empowerment* (Migration.Interkulturalität.Empowerment) ist ein Projekt, das sich auf Empowerment als Hauptansatz in der Arbeit mit jungen Migrant\_innen konzentriert. Es wurden die folgenden Projektziele in Hinblick auf die politische und soziale Grundstruktur in der Gesellschaft entwickelt: Die Bedingungen für die soziale und politische Partizipation von Migrant\_innen müssen durch Empowerment und Einschluss gestärkt werden, Ghettoisierung soll vermieden und die Fähigkeit zur Kommunikation und Problemlösung sollen gefördert werden.

Auf der sozialen Ebene unterstützt M.IK.E die Inklusion von Jugendlichen mit Migrations-Hintergrund auf mehrfache Weise:

- durch Sensibilisierung der Jugendlichen für ihre eigenen Belange,
- durch Unterstützung der Kommunikation und Mediation zwischen den Jugendlichen
- durch Kooperation und Vernetzung mit Institutionen, die gewaltpräventiv mit Jugendlichen arbeiten

Der Projektinhalt bezieht sich auf die gesellschaftlichen und strukturellen Hintergründe der intersektionalen Kategorien "Kultur", "Generation", "soziale Position/Marginalisierung". Veränderungen in den Geschlechterrollen zwischen den Kulturen werden als wichtige Herausforderungen innerhalb des Migrationsprozesses gesehen, vor allem bezüglich des Auftretens von Gewalt. Im Bestreben, verschiedene Männlichkeitsmodelle anzubieten, fokussiert M.IK.E kulturell unterschiedliche Erwartungen an hegemoniale Männlichkeit. Die männliche Ernährerrolle sowie die Erwartung, dass Frauen und Kinder sich unterordnen, werden kritisch diskutiert. Gleichzeitig werden andere Männlichkeitsbilder wie etwa betreuende Männlichkeiten durch Vorbilder eingeführt. (Weitere Details in Kapitel 2 „Good Practice“).

### **Wechselwirkung zwischen verschiedenen intersektionalen Kategorien**

Das Konzept der Intersektionalität bietet ein analytisches Werkzeug für interdependente soziale Kategorien. Die Überschneidung von Kategorien (z. B. Migration/Gender) und Dominanzstrukturen (Rassismus/Sexismus) stellt den Schwerpunkt des Konzeptes dar. Soziale Positionen (intersektionale Verortungen) verschiedener gesellschaftlicher Gruppen werden innerhalb sich überlappender Kategoriensysteme ausgehandelt. Das Konzept vermeidet deshalb Verkürzungen auf Identitäten, die nur von einer einzelnen Kategorie bestimmt werden, und konzentriert sich auf multiple Identitäten.

### **PeerThink Beispiel**

“respect – come together”, ein Projekt in Bremen (Deutschland) zeigt die Überschneidung von Kategorien und Dominanzstrukturen.

“respect” macht Seminare (3-5 Tage) mit 14 bis 17-jährigen Schüler\_innen aus Schulen in sozial benachteiligten Stadtteilen. “respect” setzt sich mit den Dominanzstrukturen Patriarchat und Rassismus auseinander. Zudem wird soziale Klasse unter dem Begriff sozialer Benachteiligung betrachtet. Das Verstehen von Rassismus beinhaltet ein Verstehen von Kulturalisierung und Ethnisierung als rassistische Mechanismen/Strategien: z. B. wird die Tatsache, dass Jugendliche mit türkischem Hintergrund (zweite Generation) immer noch als Nicht-Deutsche gesehen werden und deshalb von sozialer Partizipation (Bildung, Arbeit, Politik) ausgeschlossen werden, auffällig oft mit der These gerechtfertigt, sie würden an einer anderen „Kultur“ festhalten, welches also eine (kaum) verschleierte rassistische Argumentation darstellt, die auf der Annahme von Abstammung basiert.

Während der Seminare betrachtet “respect” die Wechselwirkung dieser sozialen Kategorien (und anderen) auf unterschiedlichen Ebenen:

1. Die Struktur: Gender als Kategorie strukturiert die Arbeit von “respect” insofern, als dass in Mädchen- und Jungengruppen gearbeitet wird.
2. Die Themen: Gender, Heterosexismus und Rassismus erhalten durch die Themen, an denen die Gruppen arbeiten, ein besonderes Gewicht. So kann etwa die alltägliche rassistische Diskriminierung von Schüler\_innen fokussiert werden, Homosexualität/Heterosexualität oder die Geschichte des Rassismus.
3. Das Team: Das “respect-Team” ist ein transkulturelles Team. Die Mitglieder haben unterschiedliche Hintergründe in Bezug auf Kultur, Gender und Sexualität. In der Zusammensetzung der Teams wird Wert darauf gelegt, dass Teammitglieder mit und ohne migrantischem Hintergrund zusammenarbeiten.

“respect” arbeitet auf allen drei Ebenen der von Leslie McCall<sup>18</sup> strukturierten Analyse-Zugänge im Intersektionalitätsansatz:

“respect” arbeitet *anti-kategorial* in dem Sinne, dass den Schüler\_innen offene, flexible Identitäten angeboten werden und dass keine Bezugnahme auf essentialistische Identitätskonzepte erfolgt.

---

<sup>18</sup> McCall, Leslie (2005). Managing the Complexity of Intersectionality. In: Journal of Women in Culture and Society. Vol 30. No 3.



“respect” arbeitet in einer *intra-kategorialen* Weise – und eventuell ist dies sogar das Hauptaufgabenfeld ihrer Arbeit – in dem Sinne, dass sie die Diversität jeder „homogenen“ Gruppe deutlich machen.

“respect” arbeitet *inter-kategorial*, da sie die hegemoniale Machtverhältnisse zwischen gesellschaftlichen Gruppen einblenden, wie z. B. die Dichotomien des Geschlechtersystems.

### **Reduzierung von Dominanzstrukturen?**

Kategorien wie Gender, Klasse, Migration/Ethnizität formen grundlegende Strukturen in gesellschaftlichen Systemen und haben einen bedeutenden Einfluss auf die Möglichkeiten der individuellen Lebensgestaltung. Deshalb muss strukturelle Dominanz entlang dieser Kategorien sowohl im Analyseprozess als auch beim Formulieren von intersektionalen Zielen fokussiert werden.

Walgenbach (2007)<sup>19</sup> beschreibt *strukturelle Dominanz* als die Reproduktion von interdependenten Kategorien in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern, die einen grundlegenden kulturellen Einfluss auf das Leben der Individuen haben. Walgenbach benutzt den Begriff „*Dominanz*“, denn dieser beschreibt die strukturellen Charakteristiken von Machtverhältnissen (die mehr umfassen als Machtverhältnisse zwischen zwei Individuen). Das bedeutet, dass die Verteilung von Macht in einer bestimmten Gesellschaft und auf der globalen Ebene nach spezifischen gesellschaftlichen Merkmalen, wie den bereits genannten Kategorien, organisiert ist und damit die Fluidität und die Verhandelbarkeit von Machtverhältnissen zwischen zwei prinzipiell gleichgestellten Individuen verloren hat.

Dominanzverhältnisse sollten nicht auf kulturelle Aspekte von Gesellschaften reduziert werden, vielmehr werden sie durch historisch und sozial kontextualisierte Strukturen und Ausbeutungsbeziehungen hervorgebracht. Wenn wir von strukturellen Dominanzverhältnissen ausgehen, dann wissen wir, dass benachteiligte Gruppen mit hoher Wahrscheinlichkeit vorrangig in bestimmten Schulen, bestimmten Stadtgebieten, bestimmten Arbeitsmarktsegmenten usw. angetroffen werden. Das bedeutet, dass strukturelle Ungleichheit auf verschiedenen Gesellschaftsebenen reproduziert wird: Soziale Strukturen (z. B. Arbeitsverteilung, Wohlstandsregulierungen), Institutionen (z. B. Schule, Familie, Armee), symbolische Ordnungssystem (z. B.

---

<sup>19</sup> Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007). Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich. S. 55 ff.

Anerkennungspraktiken, Normen und Werte), sozialen Praktiken (z. B. Interaktionen, Distinktion, Gewalt) und Subjektformationen (z. B. Identität, Autonomie, sozial-psychologische Prozesse).<sup>20</sup>

Intersektionale pädagogische Arbeit sollte diese Strukturen niemals als gegeben ansehen, sondern ihren Einfluss auf die jeweilige Situation analysieren. In welcher Weise – so ließe sich fragen - wird Gewalt in spezifischen Gesellschaftsschichten gefördert oder wodurch werden spezifische Gewaltformen sichtbarer und verurteilbarer als andere? Grundsätzlich setzt intersektionale pädagogische Arbeit dort an, wo die Ressourcen einer benachteiligten Populationsgruppe auf emanzipatorische Weise fokussiert werden. Einfach Anpassung an gegebene Verhältnisse ist kein Ziel intersektionaler Arbeit.

### **Framing-Prozesse**

Die Analyse der Rahmenbedingungen eines bestimmten Projektes erfordert die Beschreibung des Kontextes auf nationaler und lokaler Ebene. Nationale Besonderheiten sollten transparent gemacht werden, soweit sie zum Verstehen der intersektionalen Ziele benötigt werden. Die Hauptzielsetzungen sollen vor dem Hintergrund gegenwärtiger Diskurs über Intersektionalität und Diversität und in Verbindung mit dem Interessensfeld erläutert werden. Eine Kurzbeschreibung des lokalen Kontextes, in dem die ausgewählten Beispiele angesiedelt sind, soll sich auf die Hauptziele des Projekts konzentrieren.

Myra Marx Ferree hat ein dynamisches intersektionales Framing-Modell<sup>21</sup> zur Analyse von Rahmenprozessen der Geschlechterverhältnisse dargestellt. Dieses Modell analysiert den Kontext eines bestimmten Themas, in dem es sich auf die Kräfte konzentriert, die Ungleichheit produzieren. Der Hauptfokus in diesem dynamischen Modell liegt auf der Interaktion zwischen Prozessen, die die Aufmerksamkeit für verschiedene Identitätskategorien umverteilt und diese gegebenenfalls sogar destabilisiert:

---

<sup>20</sup> Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007). Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

<sup>21</sup> Dieses Modell wurde auf der Konferenz "Celebrating Intersectionality? Debates on a multi-faceted Concept in Gender Studies" präsentiert. Die Konferenz fand an der Goethe Universität Frankfurt im Januar 2009 statt.

*Die Sprache der Intersektionalität beruft sich auf "Rasse, Klasse und Geschlecht" als Dimensionen von Ungleichheit, die in ihrer Zusammenwirkung Kraft entfalten, aber historisch haben amerikanische Ideen von Ungleichheit die politische Signifikanz der Klassenverhältnisse verschleiert und stattdessen alle Formen von Ungleichheit durch die Linse von „race“ (Rasse) betrachtet. Implizit wird deshalb, wenn der amerikanische Ansatz für europäische Intersektionalitätsforschung übersetzt wird, den Kategorien „race“, Ethnizität und Nationalität als dynamische und interaktive Kräfte mehr Aufmerksamkeit gewidmet als anderen Kategorien. Aber dieser einseitige Transfer belebt weder die Wahrnehmung von Klassenungerechtigkeiten in den USA, noch fordert er in der europäischen Politik einen Kurswechsel in der Klassenpolitik in Richtung eines kulturellen Kampfes gegen soziale Ausschlüsse heraus. In diesem zunehmend „rassialisierten“ Kampf übernimmt Geschlechtergleichheit eine besondere symbolische Bedeutung und Feministinnen sind polarisiert an der Frage, wie es weitergehen soll. (Myra Marx Ferree (2009): Intersectional framing: The implications of American and European Ansatzes for feminist politics. Conference Abstract. Übersetzung der Autor\_innen)*

Es ist also wichtig, wenn man sich eines bestimmten Themas annimmt, die diskursive Dynamik in Gesellschaft und Politik in Bezug auf die verschiedenen involvierten Kategorien zu analysieren, um nicht an einem herrschaftsstabilisierenden Projekt teilzunehmen, in dem ein Dominanzmechanismus gegenüber einem anderen bevorzugt wird.

#### **IV. Implementierung von Maßnahmen**

Die Implementierung der Maßnahmen hängt sehr von der Zieldefinition ab. Es ist ein anderer Prozess, wenn eine Organisation "intersektional" in Bezug auf ihre Grundstruktur, ihr System, ihre Rahmenbedingungen, die Belegschaft, den Umgang mit den Teilnehmer\_innen und dem Projektinhalt werden möchte oder aber beispielsweise Antworten auf die Frage sucht: „Wie kann unsere Organisation die lokalen Migrant\_innen-Kinder ohne Schulabschluss unterstützen?“. Im ersten Fall ist ein kompletter Restrukturierungsprozess der

Organisation nötig, für den professionelle Unterstützung durch Externe empfohlen wird, während im zweiten Fall die Organisationsmitglieder selbst aktiv werden können. Die Prozessplanung ist in beiden Fällen erforderlich, um das Resultat nicht dem Zufall zu überlassen. Konkrete Prozesspläne bilden ein wesentliches Fundament für die Implementierung von Maßnahmen, erleichtern die Konzentration auf konkrete Schritte in der Projektumsetzung sowie die Auswertung und Evaluation der Maßnahmen.

### **PeerThink Beispiel**

Während der PeerThink-Projektphase hat sich eine Organisation, die unter anderem für Fachkompetenz in der gendersensiblen Jugendarbeit ausgewiesen ist, entschieden, ihre Arbeit in Richtung Intersektionalität zu verändern. Sie haben ihre Hauptziele wie folgt definiert:

- Diversität sollte ein zentrales Anliegen der Personalentwicklung werden (mehr nicht-weiße, nicht-christliche und nicht-heterosexuelle, männliche Mitglieder),
- alle Angestellten sollten für den „Critical Whiteness“-Ansatz sensibilisiert werden,
- Weiterbildungsangebote zu anti-rassistischen Themen sollten verstärkt wahrgenommen werden
- und dieser Wandel sollte in den Materialien der Organisation deutlich gemacht werden.

Zur Realisierung dieses Vorhabens haben die verantwortlichen Personen gemeinsam die für die Durchführung dieses Projekts vorhandenen Ressourcen analysiert. Auf diese Weise wurden z. B. Personen aus der näheren Umgebung in das Projekt eingebunden, die die Projektverantwortlichen dabei unterstützen konnten, „Critical Whiteness“ - Seminare zu organisieren und neue weiterführende Bildungskurse durchzuführen. Eine Bedarfsanalyse für die Kursteilnahme wurde im Vorfeld durchgeführt. Die Teambesetzung bereitete Schwierigkeiten: Es war beispielsweise schwierig einen nicht-weißen, nicht-

christlichen oder nicht-heterosexuellen Pädagogen zu finden. Es fühlte sich seltsam an, potentielle Kollegen in der Anwerbephase auf Grund ihrer Zugehörigkeiten oder kategorialen Charakteristiken zu „objektifizieren“. Die Anwerbung wurde per e-mail gemacht und die Aufgabe der umsichtigen Formulierung hatte sensibilisierende Effekte: Es wurde notwendig, die eigenen Stereotype zu reflektieren, um sie nicht zu reproduzieren. So wurde beispielsweise durch das Lesen der Anzeige versucht, sich in die Position der\_des Lesenden hineinzusetzen. Die Belegschaft hat sich regelmäßig getroffen, der Projektfortschritt wurde kontrolliert und verschiedene Methoden der Selbstevaluierung wurden getestet.

Im Zuge der Evaluierung wurden die Zielerreichung sowie Erfolge in der Projektdurchführung beurteilt und reflektiert. Neue Ziele wurden abgeleitet, so wurde es z. B. als ein Problem beschrieben, dass die gendersensible Sichtweise manchmal in den anti-rassistischen Seminaren verloren gegangen ist. In der Folge wurde ein neuer Weiterbildungskurs mit unterschiedlichen Modulen geplant, der beide Themen in Kombination beinhalten sollte.

## **V. Evaluation<sup>22</sup>**

Die Abfolge der Aktivitäten *Hauptzielsetzung, intersektionale Analyse, Formulierung von intersektionalen Teilzielen, Implementierung von Maßnahmen* und *Evaluation* wurde als idealtypischer Ansatz zur Realisierung von *Intersektionalem Mainstreaming* beschrieben. All diese Schritte sind miteinander verbunden. Die Definition der Hauptzielsetzung und die Analyse der Ausgangslage in Bezug auf Ungleichheiten bilden eine wesentliche Basis für die Entwicklung von intersektionalen Teilzielen. Die Planung und Implementierung von neuen Prozessen und Maßnahmen muss sich auf diese Ziele beziehen und die Ergebnisse und Einflüsse sollten/müssen in Bezug auf die beschlossenen Ziele (post-Interventionsanalyse) evaluiert werden. Neue Ziele können aus den Resultaten dieser Evaluation entwickelt und in die Praxis überführt werden.

---

<sup>22</sup> Beitrag von Christian Scambor, Men's Counselling Center Graz

Evaluationsforschung ist im Grunde genommen die Anwendung von wissenschaftlichen Methoden um ein Konzept, einen Prozess, ein Produkt oder ein anderes Evaluationsobjekt zu beschreiben und zu bewerten. Wenn man sich die Literatur ansieht, so gibt es viele Klassifikationen von Evaluationen (vgl. z. B. Wottawa & Thierau, 2003; Stufflebeam, 2001; Rossi, Lipsey & Freeman, 2004). Evaluationsklassifikationen beziehen sich z. B. auf das zur Diskussion stehende *Objekt* (Konzept-, Prozess- und Produktevaluation), auf die *Rolle*, die eine Evaluation in einem Veränderungsprozess spielt (formative oder summative Evaluation), oder auf die *Methoden*, die benutzt werden (qualitative, quantitative, gemischte Modelle). Generell besteht eine Evaluation aus zwei Hauptkomponenten: dem beschreibenden Teil und einem evaluierenden Teil, der sich auf das „Evaluationsobjekt“ bezieht. Konsequenterweise spielen die Kriterien, die benutzt werden um ein Evaluationsobjekt zu beurteilen, eine zentrale Rolle. Die Definition dieser Kriterien ist eine Art „werte-orientierte“ Übereinkunft, je nachdem was die Akteur\_innen als wichtige Charakteristika für das Konzept, den Prozess oder das Produkt erachten (z.B. kann solch ein Kriterium „maximale Diversität der Teilnehmer\_innen“ in einer Lerngruppe sein). Wenn diese Kriterien einmal definiert worden sind, können sie in Hinblick auf die *Indikatoren* (z. B. „Die Teilnehmenden sollen mindestens aus drei verschiedenen nationalen Gruppen kommen.“) spezifiziert werden. Innerhalb der Evaluation werden diese Indikatoren benutzt um zu beurteilen, ob das Evaluationsobjekt diese festgelegten Merkmale hat bzw. in welchem Ausmaß das Kriterium getroffen wurde (z. B. „Die Lerngruppe, die gebildet wurde, bestand aus fünf verschiedenen nationalen Gruppen.“). Soweit es Intersektionalität betrifft, müssen Kriterien und Indikatoren auf eine multi-dimensionale Weise definiert werden (z. B. nationaler Hintergrund x Gender x Religion x ...), um die verschiedenen Aspekte mit einzubeziehen.

Das folgende Evaluationsmodell wurde als Beispiel aufgrund seines besonderen Nutzens im Bereich der Projektevaluation ausgesucht.

Das Konzept der „Qualitativen Evaluation“ (Mayring, 2002)<sup>23</sup> kann sowohl als externe wie auch als interne Evaluierungsstrategie benutzt werden. Die wichtigsten Merkmale des Ansatzes sind diese:

---

<sup>23</sup> Mayring, Philipp (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung: Weinheim und Basel.

- Qualitative Evaluation beurteilt nicht nur im Nachhinein die Resultate eines Projektes, sondern versucht auch Verbindungen aufzubauen, um Einzelfälle beschreiben zu können.
- Es können immer neue Ziele/Evaluationskriterien/Indikatoren definiert werden. Gründe und Argumente werden angeführt, warum diese Veränderungen als bedeutsam eingeschätzt werden.
- Fachleute aus der Praxis sollen an der Evaluation teilnehmen.
- Die Praktiker\_innen geben eine offene, integrale Abschlussbewertung ab, um die Eindrücke von den Veränderungen, die in der Praxis aufgetreten sind, zusammenzufassen.
- In den Prozessbeschreibungen werden alle Veränderungen mit ihren Begründungen sowie der Abschlussbewertung zu einer finalen qualitativen Evaluation durch die Evaluator\_innen zusammengestellt. Die anfänglichen Zielsetzungen und Ziele werden mit den letztendlichen Resultaten verglichen, in dem alle notwendigen Änderungen miteinbezogen werden.

Wie gezeigt wurde, ist dieser Ansatz für eine Evaluation von unterschiedlichen Teams angemessen. Die Ziele können für die Länder- oder Organisations-Zielsetzungen etc. spezifiziert werden. Der Ansatz kann auf multi-professionelle Teams, Forscher\_innen und Leute aus der Praxis angewandt werden. Er ist flexibel und berücksichtigt, dass auf Grund von variierenden Umständen die detaillierten Zielsetzungen variieren können (aber nicht die übergeordnete Zielsetzung).

Verschiedene Methoden können genutzt werden, z. B. tägliche Untersuchungen der eingeführten Maßnahmen in verschiedenen Bereichen. Videogestützte Beobachtung von bestimmten Workshopteilen erlaubt eine distanzierte Analyse und Reflexion durch die Beobachter\_innen, die so nicht störend eingreifen. Ideen, Reflektionen, Erfahrungen und Änderungen können in einem Forschungs-Tagebuch kontinuierlich gesammelt werden. Aktionsforschung bietet die Möglichkeit, die tägliche Arbeit systematisch zu analysieren.<sup>24</sup> Die Verbindung von Aktion und Reflektion ermöglicht es den Pädagog\_innen neue pädagogische Aktivitäten anzustreben.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Altrichter, Herbert & Posch, Peter (2007). *Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht* (4. Aufl.). Bad Heilbrunn.

<sup>25</sup> Mühlegger, Gerda (1999). *Aktionsforschung im Rahmen von Fortbildungen zum Thema „Geschlechtssensible Pädagogik“*. Wien.

## Fazit

Mit der offenen Spirale des Implementierungsprozesses für *Intersektionales Mainstreaming* (einschließlich Formulierung der Hauptzielsetzungen, intersektionale Analyse, Zielformulierung, Implementierung von Maßnahmen und Evaluation) haben wir versucht, das komplexe Theoriemodell in ein für die Praxis handhabbares Modell mit klar vorgegebenen Schritten herunterzubrechen. Da die praktische Realisierung der intersektionalen Analyse immer noch in den Kinderschuhen steckt – was auch auf das Mainstreaming der intersektionalen Perspektive in allen wissenschaftlichen Bereichen zutrifft – ist dies als erste Annäherung zu begreifen, in der wir herauszufinden versuchen werden, was nützt. In diesem Bereich können pädagogische Institutionen als lernende Institutionen angesehen werden, da sie den Freiraum öffnen zum Agieren, Reflektieren und Evaluieren von kritischen, prozessorientierten und kreativen Wegen (Schanz 2006, 113, in Leiprecht 2008, 96).<sup>26</sup>

Angelehnt an Gender Mainstreaming als „top down“ Ansatz, der den Angestellten auf den unteren Ebenen nicht die ganze Verantwortung für eine Organisationsveränderung zuweist, deren Partizipation aber vorsieht, eröffnen wir eine Perspektive, um einen multidimensionalen Ansatz wie Intersektionalität in den Mainstream einzuführen.

Das Engagement einer Person ist wertvoll, aber es braucht viel mehr als dieses Engagement für die Veränderungen eines ganzen (Organisations-)Systems. Somit sollten alle Entscheidungsträger\_innen die Perspektive der Intersektionalität als eine „Linse“ benutzen, mit Hilfe derer die möglichen Resultate einer Entscheidung analysiert werden, bevor diese umgesetzt wird (Impact Analyse). Gleichstellungsansätze wie Gender Mainstreaming oder Managing Diversity können vielversprechende Anknüpfungspunkte für einen komplexeren Ansatz bieten, der versucht, die multikomplexen Realitäten von unterschiedlichen betroffenen Leuten einzufangen. Die europäischen Regulierungen zu Anti-Diskriminierung sind ein weiterer wichtiger Meilenstein, der uns den Rücken stärkt auf dem Weg zu mehr sozialer Gerechtigkeit.

---

<sup>26</sup> Leiprecht, Rudolf (2008): Von Gender Mainstreaming und Interkultureller Öffnung zu Managing Diversity. Auf dem Weg zu einem gerechten Umgang mit sozialer Herkunft als Normalfall in der Schule. In: Seemann, Malwine (Hrsg.): *Ethnische Diversitäten Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und schulischer Praxis. Beiträge zur Geschlechterforschung*. Oldenburg: BIS. 95-112



## LITERATUR

Altrichter, Herbert & Posch, Peter (2007). Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht (4. Aufl.). Bad Heilbrunn.

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004). Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept Umsetzung Erfahrung. GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. On order: L&R Sozialforschung. Wien.

Council of Europe (1998). Gender mainstreaming Conceptual framework, methodology and presentation of good practices Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)

[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/equality/02.\\_gender\\_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage)

Crenshaw, Kimberle (1995). Race, reform and retrenchment: TransFormulierung and legitimation in antidiscrimination law. In: Crenshaw, Kimberle et al. (Hg.): Critical race theory. The key writings that formed the movement. New York.

Ferree, Myra Marx (2009). Intersectional framing: The implications of American and European Ansatzes for feminist politics. Conference Abstract: "Celebrating Intersectionality? Debates on a multi-faceted Concept in Gender Studies". January 22 and 23, 2009. Goethe University Frankfurt.

Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hrsg.) (2007). Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden.

Klinger, Cornelia (2003). Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2003): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 14 – 48.

Leiprecht, Rudolf (2008): Von Gender Mainstreaming und Interkultureller Öffnung zu Managing Diversity. Auf dem Weg zu einem gerechten Umgang mit sozialer Herkunft als Normalfall in der Schule. In: Seemann, Malwine (Hrsg.): Ethnische Diversitäten Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und schulischer Praxis. Beiträge zur Geschlechterforschung. Oldenburg: BIS. 95-112

Mayring, Philipp (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung: Weinheim und Basel.

McCall Leslie (2005). Managing the Complexity of Intersectionality. In: Journal of Women in Culture and Society. Vol 30. No 3. 1771-1780.

Mühlegger, Gerda (1999). Aktionsforschung im Rahmen von Fortbildungen zum Thema „Geschlechtssensible Pädagogik“. Wien.

Rossi, Peter H./Lipsey M.W., Freeman H.E. (2004). *Evaluation: A Systematic Ansatz*. Thousand Oaks, London, New Delhi.

Scambor, Elli & Krabel, Jens (2008). Gender Mainstreaming in Early Childhood Education. Poster presented at the international conference on Gender Mainstreaming and gender-sensitive pedagogy in early childhood education (final conference of the EU-project Gender Loops). Berlin, Germany.  
<http://www.genderloops.eu/files/3699beadb445035efa18dae6c06f8fe6.pdf>

Squires, Judith (2008). Intersecting Inequalities: Reflecting on the Subjects and Objects of Equality. *The Political Quarterly*, Vol. 79, No. 1, January-March. 53 – 61.

Stufflebeam, Daniel L. (2001, spring). Evaluation models (*New Directions for Evaluation*, no. 89). San Francisco (CA), Jossey-Bass.

Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/ Palm, Kerstin (2007). Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen & Farmington Hills.

Wottawa, Heinrich/Thierau, Heike (2003). Lehrbuch Evaluation. Bern.

## **LINKS**

[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/equality/02.\\_gender\\_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage)

<http://www.peerthink.eu/peerthink/content/view/12/30/lang.en/>