

# **VORURTEILE DISKRIMINIERUNG ZIVILCOURAGE**

**Vom bewussten  
Wahrnehmen zum aktiven  
Handeln mit dem  
ANTI-BIAS-ANSATZ**

**DSA Mag.a Dr.in Eva Fleischer  
28. 4. 2015**

# Inhalte

- **Entwicklungsgeschichte und Ziele des Anti-Bias-Ansatzes**
- **Grundannahmen, Haltung und Arbeitsweise des Ansatzes**
- **Raum für Fragen**

# Anti-Bias?

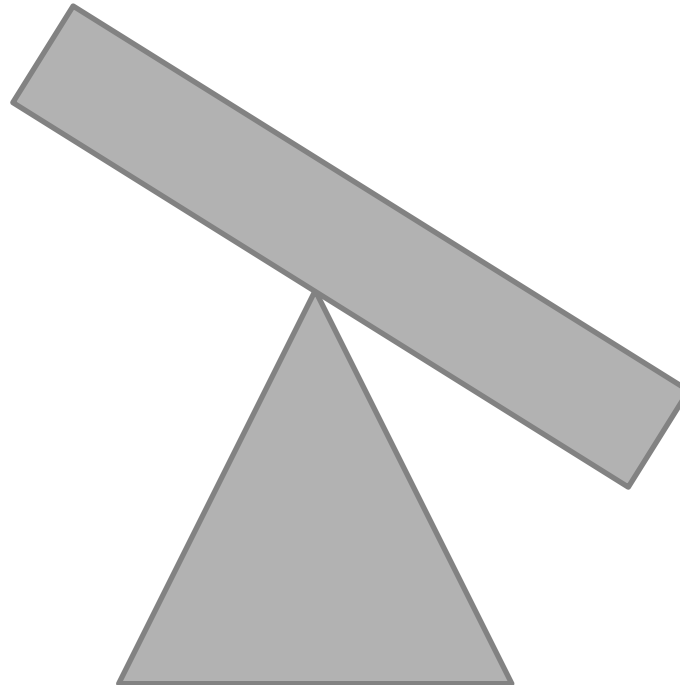
**Bias =**

**Vorurteil**

**Einseitigkeit**

**Voreingenommenheit**

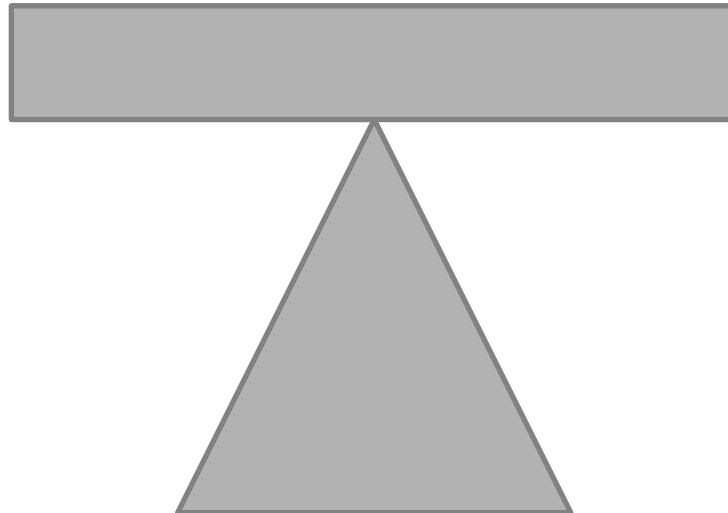
**Schiefelage**



# Anti-Bias?

**Anti =**            **hinterfragen**  
                         **ablegen**  
                         **etwas dagegen tun**

**Anti-Bias = das aktive Wirken gegen eine Schiefelage**



# Warum Anti-Bias?

- in USA und Südafrika entwickelt aus der Erfahrung, dass mit der Abschaffung offen rassistischer Gesetze der alltägliche, kulturelle und auch institutionelle Rassismus nicht verschwunden ist
- das gilt auch für Österreich:
  - Es gibt Antidiskriminierungsgesetze, dennoch werden z. B. türkischstämmige ÖsterreicherInnen, MigrantInnen, Frauen, Menschen mit Behinderungen in Alltag und Beruf benachteiligt.
  - Es gibt aber auch diskriminierende Gesetze, die Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (z. B. Wahlrecht, Zugang zu Berufen) benachteiligen.
  - Flüchtlingen und MigrantInnen ohne Aufenthaltsgenehmigung werden Grundrechte wie z. B. Bildung, medizinische Versorgung und Bewegungsfreiheit vorenthalten.

# Warum Anti-Bias?

- Diskriminierung ist für alle schlecht, weil eine Gesellschaft und auch eine Organisation die Erfahrungen, Fähigkeiten und Perspektiven aller braucht.
- (Post-)Moderne Gesellschaften vereinen viele verschiedene Kulturen, Subkulturen, Lebensstile, Berufe etc. in sich und können sich Diskriminierung nicht erlauben.
- Diskriminierung hat aber auch Auswirkungen auf die Privilegierten – Angst, Scham und Schuld sind die Kehrseite von Privilegierung.

# Anti-Bias Ansatz – Entstehung in den USA

- Beginn in den 1980er in den USA in der Kleinkinderziehung durch Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Philips am Pacific Oaks College (Kalifornien)
- Handlungsfeld: Elementarpädagogik (Kindergarten/ Krippe)



# Anti-Bias USA

- Ausgangspunkt: Kritik an bestehenden interkulturellen und antirassistischen Ansätzen in der Erziehung (Multikulturalität, Farbenblindheit, statisches Kulturverständnis)
  - Ansätze mit einer einseitigen und defizitorientierten Blickrichtung, wo der Blick sich auf „die anderen“ richtet und keine Selbstreflexion stattfindet
  - Differenzbetonte Ansätze: die Konzentration richtet sich auf vermeintlich kulturelle Unterschiede, Zugehörigkeiten werden hergestellt und anderen zugewiesen (doing ethnicity)
  - Differenzausblendende Ansätze (Farbenblindheit): Hier wird ignoriert, dass Menschen in der Gesellschaft nicht gleich behandelt werden und auch unterschiedlich dargestellt / repräsentiert werden

# Weiterentwicklung

- Weiterentwicklung in Südafrika nach dem Ende der Apartheid – Adaptierung für Jugend- und Erwachsenenbildung/Soziale Arbeit durch ELRU Early Learning Resource Unit
- D/Ö: Ende der 90er Jahre kommt der Ansatz durch das Projekt "Vom Süden lernen" nach Deutschland, 2010 nach Österreich
- Deutschland: verschiedene Netzwerke + Einzelpersonen
- Österreich: (informelle) Netzwerke, Profitbereich + Einzelpersonen



# Ziele von Anti-Bias-Arbeit

- **auf der persönlichen Ebene**

- Selbstreflexion: sich eigene Erfahrungen mit Differenz und Diskriminierung bewusst machen
- Vorurteilsbewusstsein: sich eigene Vorurteile bewusst machen, um diese zu überwinden
- Differenzbewusstsein: Menschen in ihrer Verschiedenheit anerkennen, ohne Vorannahmen über die Art der Unterschiede zu treffen
- „die Menschen aus den Schubladen in unseren Köpfen herauslassen“

- **auf der zwischenmenschlichen Ebene:**

- Empathie und Offenheit: anderen Menschen zuhören, ihre Perspektiven verstehen lernen, den eigenen Standpunkt aus Erfahrung begründen
- nicht-diskriminierend handeln: Diskriminierung erkennen und vermeiden lernen

# Ziele von Anti-Bias-Arbeit

- **auf der gesellschaftlichen Ebene:**
  - sich aktiv gegen Diskriminierung einsetzen
  - über soziale Gruppen und Kulturen hinweg enger und gleichberechtigter zusammenarbeiten



# Anti-Bias in Deutschland / Österreich

- Anti-Bias-Werkstatt
  - Projekte im Bereich Erwachsenenbildung, Globales Lernen, Elementarerziehung (Kinderwelten)
  - <http://www.anti-bias-werkstatt.de>
- Anti-Bias-Netz
  - Projekte im Bereich Elementarerziehung und Schule (Starke Kinder machen Schule), Globales Lernen
  - <http://www.anti-bias-netz.org/>
- Anti-Bias.at
  - Schwerpunkt: Personalentwicklung, Diversity
  - Plattform für den bewussten Umgang mit unbewussten Vorurteilen
  - <http://www.anti-bias.at>

# Grundannahmen I

- **Diskriminierung betrifft alle Menschen**
  - JedeR Mensch ist schon einmal diskriminiert, d. h. unfair behandelt, benachteiligt worden, und sei es als Kind durch Erwachsene.
  - JedeR Mensch hat schon einmal diskriminiert, und sei es unbewusst durch die Nutzung unfairer Vorteile(Privilegien).
  - Diskriminierungsformen haben aber unterschiedlich schwere Auswirkungen, je nach institutioneller und gesellschaftlich-kultureller Verankerung.

# Grundannahmen II

- **Jede\_r hat Vorurteile**
  - Sie dienen zum Teil der Orientierung und der Vereinfachung. Sie müssen aber immer wieder sich bewusst gemacht und gezielt hinterfragt werden
  - Vorurteile können auf der Basis von Macht zu diskriminierendem Verhalten führen
  - Vorurteile und Verhalten sind gelernt, in der Gesellschaft als Ideologien institutionalisiert und durch Machtstrukturen gestützt
- **Diskriminierung ist nicht ein individuelles Verhaltensproblem, es müssen unterschiedliche Ebenen der Diskriminierung analysiert werden**
  - Interaktionelle Ebene - Handeln in der Begegnung
  - Institutionelle Ebene – Regeln, Normen, Gesetze
  - Ideologisch-diskursive Ebene – Medien, Bilder

# DISKRIMINIERUNG

<ul style="list-style-type: none"><li>• Unterscheidung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• anhand von (zugeschriebenen) Merkmalen</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bewertung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• durch eine „Mehrheit“</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ungleichbehandlung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• in vergleichbaren Situationen</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gleichbehandlung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• trotz unterschiedlicher Voraussetzungen</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• unzulässiger Grund</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ungerechtfertigt, nicht angemessen, nicht objektiv</li></ul>

# Diskriminierungsmodell

(vgl. Schmid 2009, 180)

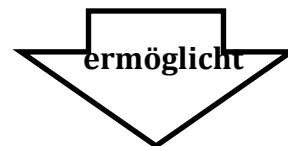
## I. DIFFERENZIERUNG

(Vorannahmen, Vorurteile, Stereotype, Normen, Werte...)

+

## II. MACHT

(Privilegien, Fähigkeiten, Ressourcen...) -  
situative Macht + gesellschaftliche Position



## III. DISKRIMINIERUNG

(interaktionelle, institutionelle, ideologische Ebene)

G  
E  
S  
E  
L  
L  
S  
C  
H  
A  
F  
T  
L  
I  
C  
H  
E  
R  
...

...  
G  
L  
O  
B  
A  
L  
E  
R  
K  
O  
N  
T  
E  
X  
T

# Exkurs: Ebenen der Diskriminierung

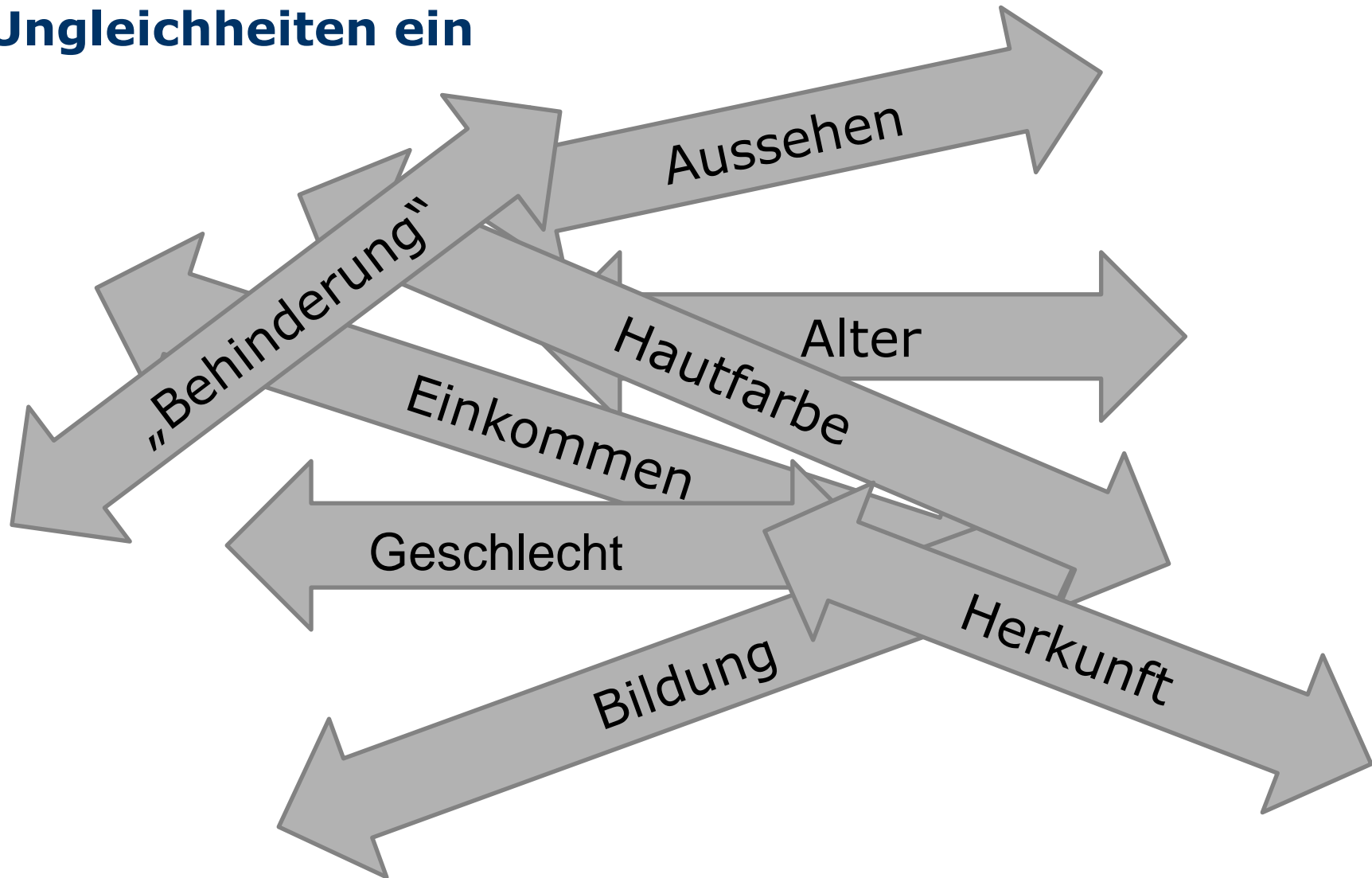
- Diskriminierung auf der „individuell/persönlichen“ Ebene ist,
  - wenn ein Schuldirektor zu Eltern mit einem Kind mit einer Behinderung sagt, dass sich die Umbauten für die Schule, um diese barrierefrei zu machen wegen eines Kindes nicht lohnen würden.
- Um Diskriminierung auf der „strukturellen/institutionellen“ Ebene handelt es sich,
  - wenn für die Ausbildung als Volksschullehrer\_in Eignungstests zur körperlichen Fitness durchgeführt werden
  - wenn es in einer Kantine für Personen, die muslimische bzw. jüdische Essensregeln beachten, keine Angebote vorhanden sind,
  - wenn Informationsmaterialien einer Erziehungsberatungsstelle ausschließlich in deutscher Sprache verfasst sind und implizit davon ausgehen, dass die Adressat\_innen weiblich sind
- Diskriminierung auf der „ideologisch/diskursiven“ Ebene ist,
  - wenn in Massenmedien im Zusammenhang mit Personen mit Einschränkungen ausschließlich von deren mangelnder Belastbarkeit und zusätzlichen Kosten die Rede ist

# Grundannahmen III

- **Jede\_r ist Objekt und Subjekt von einer Reihe von Differenzierungen / Zuordnungen zu sozialen Gruppen**
- **Diskriminierung wird nicht hierarchisiert**
- **Diese Differenzierungen haben unterschiedliche Auswirkungen in unterschiedlichen Kontexten und sind unterschiedlich wirkmächtig**
- **Als Konsequenz hat jede\_r spezifische Erfahrungen mit Diskriminierung und Dominanz / Privilegien**
  - Bevorzugter Zugang zu Ressourcen
  - Gesellschaftliche Institutionen arbeiten im Sinne des eigenen Kollektivs
  - Kann sich der sozialen Norm zugehörig fühlen
  - Kann eigene Werte universell ansehen
  - die eigene Position als „natürlich gegeben“ ansehen
  - Bleibt den Privilegierten oft unbewusst (Walgenbach 2010)

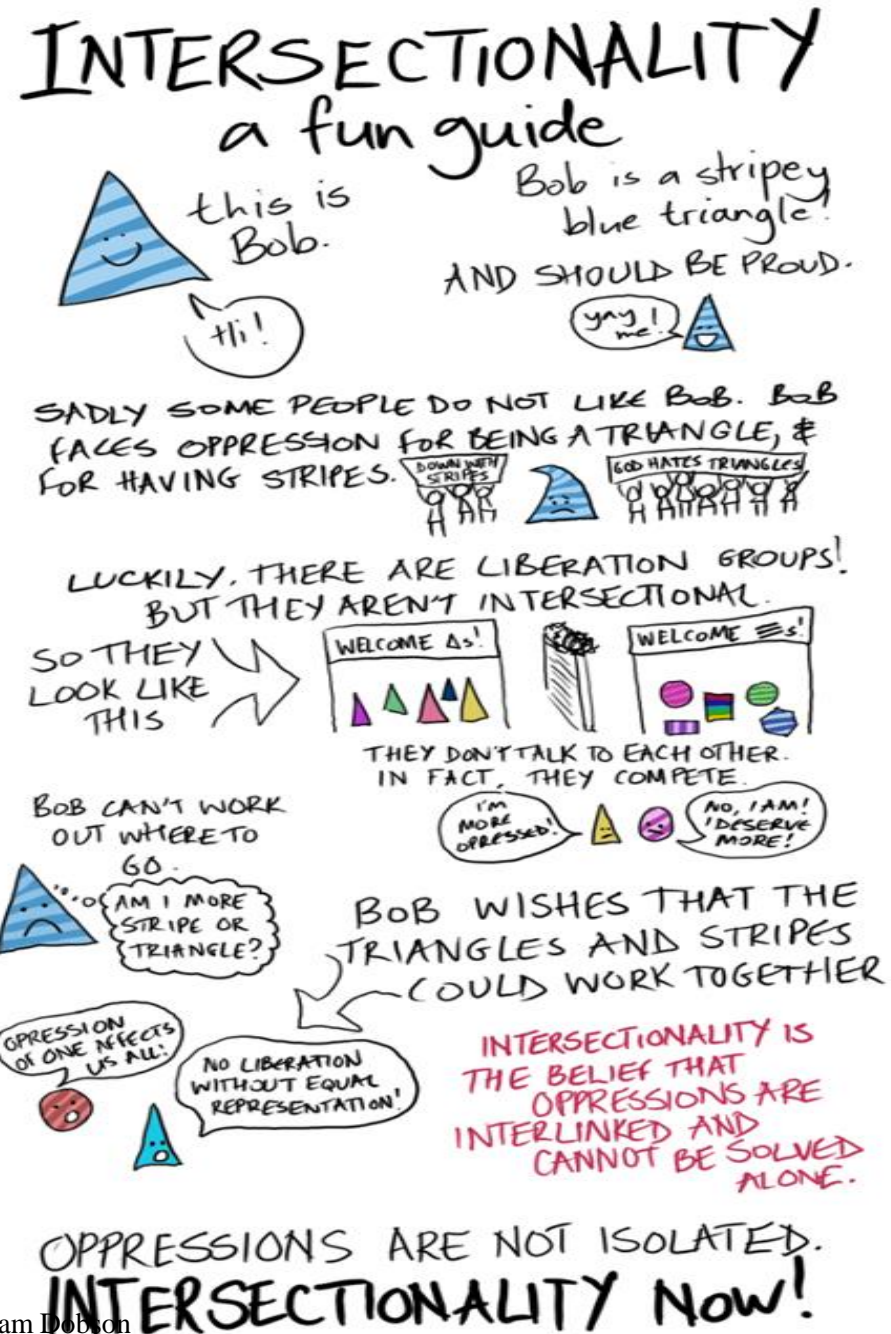
# Exkurs: Anti-Bias ist intersektional

- **Anti-Bias bezieht alle Machtverhältnisse und Ungleichheiten ein**



# Von der Mehrfach-diskriminierung zur Intersektionalität

- ‚Intersectionality‘ 1987
- Kimberlé Crenshaw
  - Metapher Straßenkreuzung, Hintergrund: US Anti-Diskriminierungsgesetze mit ausschließenden Kategorien
- Keine einfache Addition bzw. Subtraktion, sondern komplexes Zusammenwirken und gegenseitige Abhängigkeiten – „interdependente“ Kategorien (Walgenbach 2005)



# Beispiel EU-MIDIS 2011

## europaweite Befragung von Migrant\_innen

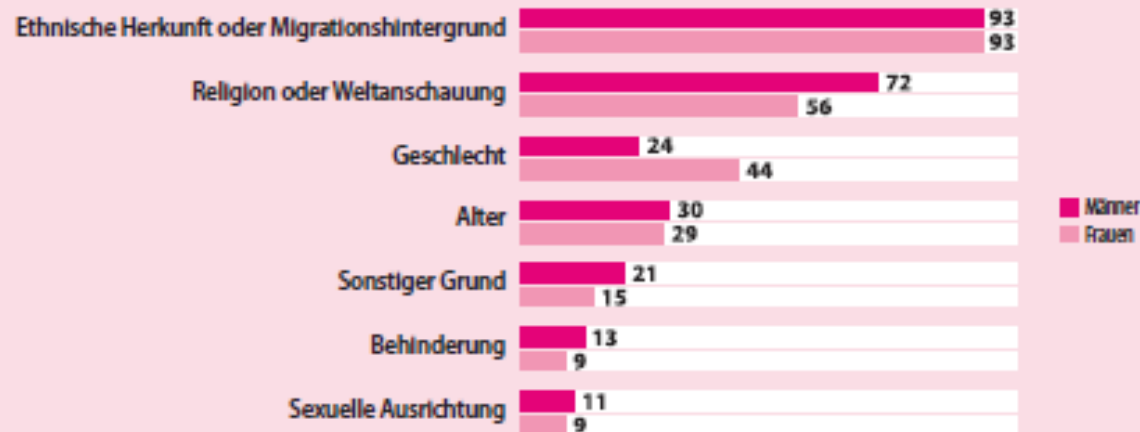
- **Jede vierte befragte Person aus einer ethnischen Minderheit oder Zuwanderergruppe gab an, sich in den letzten zwölf Monaten aus mindestens zwei der folgenden Gründe diskriminiert gefühlt zu haben: ethnische Herkunft bzw. Migrationshintergrund, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Alter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder „sonstige“ Gründe.**
- **„Sichtbare Minderheiten“ – d. h. Menschen, die sich äußerlich von der Mehrheitsbevölkerung unterscheiden – fühlen sich häufiger und aus einer ganzen Reihe von Gründen diskriminiert als andere Minderheiten. Roma oder Menschen afrikanischer Herkunft geben beispielsweise an, häufiger diskriminiert zu werden als Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien, aus Russland oder Mittel- und Osteuropa**
- **Sozioökonomische Benachteiligung ist ein weiterer Faktor, der zu Diskriminierung beiträgt. Im Durchschnitt gehörten 46 % der Befragten, die angaben, Opfer von Diskriminierung geworden zu sein, zum Quartil mit dem niedrigsten Einkommen in dem betreffenden EU-Mitgliedstaat. (EU-MIDIS 500 – 1.500 Befragte pro Land)**

# Diskriminierungsgründe

- **Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit bzw. Zuwanderergruppe ist die am häufigsten erlebte Form der Diskriminierung unter Angehörigen ethnischer Minderheiten und Zuwanderergruppen, noch vor Diskriminierung aufgrund des Alters oder Geschlechts.**
- **Doppelt so viele Frauen wie Männern aus ethnischen Minderheiten bzw. Zuwanderergruppen gaben an, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein.**

Abbildung 6

EU-MIDIS – Gründe für die Diskriminierung bei Befragten, die aus mehreren Gründen diskriminiert wurden, letzte 12 Monate (in %)

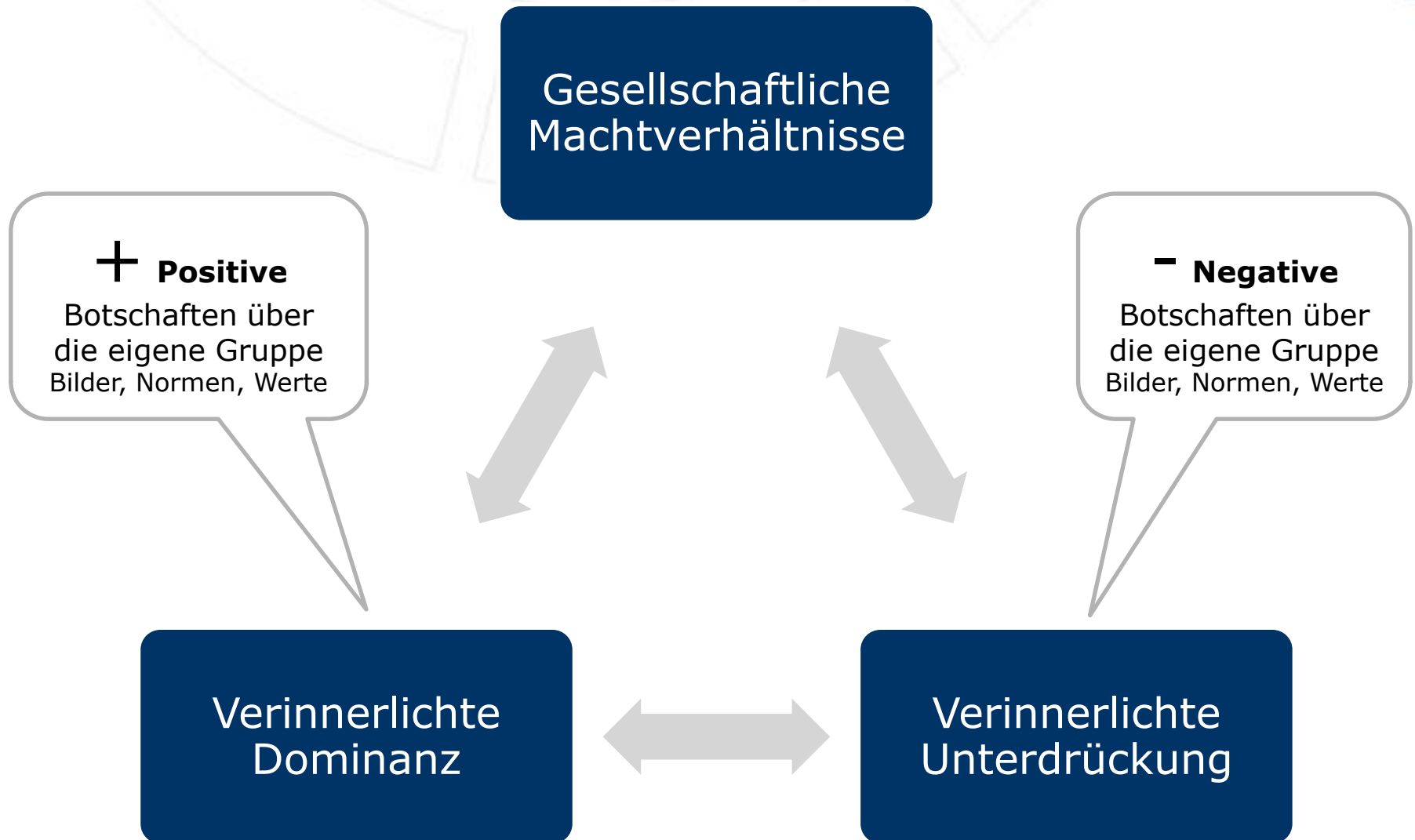


EU-MIDIS-Frage A2 (siehe Kasten 5)

Anmerkung: Die Summe der Prozentsätze ergibt nicht 100, da die Befragten mehrere Diskriminierungsgründe angeben konnten.

# Grundannahmen IV

- **Diskriminierung wird im Zusammenhang von individueller Einstellung und sozialem Kontext gesehen**
- **Beschuldigungsfreier Raum, aber nicht wertfrei**  
⇒ Empathieentwicklung ↔ Schuldgefühle
- **Es geht nicht um Moralisierung und Beschämung, sondern um Verstehen und Reflexion, Öffnung der Denkräume und das Aushalten von unterschiedlichen Positionen, neuen Erfahrungen und die Umwandlung in neue Handlungsoptionen**
- **Ziel ist, die eigene Position innerhalb von Machtverhältnissen zu reflektieren**



# Auseinandersetzung mit internalisierten Machtverhältnissen

- Das Modell der verinnerlichteten Unterdrückung/verinnerlichteten Dominanz unterscheidet fünf Verhaltensmuster.
- Beispiele:

Verinnerlichte Dominanz	Verinnerlichte Unterdrückung
Entmündigende und/oder schädigende Hilfe Schuld, Scham oder Überlegenheitsgefühle im Hintergrund	Abgabe von Verantwortung / im System mitspielen Manipulation / Erwecken von Schuldgefühlen bringt kurzfristige Vorteile
Schuldzuweisungen an die Benachteiligten	System verantwortlich machen / Passivität
Unterschiedliche Zugehörigkeiten / Lebensrealitäten ignorieren Farbenblindheit	Eigene Zugehörigkeiten / Lebensrealitäten ablehnen und verleugnen Vorherrschende Bewertungsmuster werden übernommen, Aufwertung der anderen Lebensrealitäten

# Anti-Bias und die Praxis

## Anti-Bias-“Brille“ als Instrument zur Analyse und Reflexion

- **wenn Daten erhoben und ausgewertet werden sollen**
  - z. B. Datenerhebung mit Rücksicht auf intersektionale Fragestellungen, erheblicher Mangel an Basisdaten in Bezug auf Geschlecht, Ethnizität, Schicht/ Milieu
  - z. B. Mechanismen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Unterdrückung mitberücksichtigen
- **wenn Theorien und deren Anwendungen analysiert werden sollen**
  - z. B. der Sozialen Arbeit, Psychotherapie, Psychologie, Soziologie, Politikwissenschaft

# Anti-Bias und die Praxis

## Anti-Bias-“Brille“ als Instrument zur Analyse und Reflexion

- **wenn es darum geht, Konzepte zu entwickeln und Sozialplanung zu gestalten**
  - z. B. wie kann partizipative Sozialplanung aussehen, die Angehörige unterschiedlicher Gruppen miteinbezieht? (Riegel 2012)
- **wenn politische Strategien, Maßnahmen und Instrumenten bewertet werden sollen,**
  - z. B. was kann interkulturelle Öffnung von Einrichtungen heißen, wer wird wie adressiert? Welche Zugangshürden bestehen für unterschiedliche Gruppen? Welche Auswirkungen haben politische Maßnahmen für Adressat\_innen unter einer intersektionellen Perspektive? (vgl. Rommelspacher 2009)

# Anti-Bias-Arbeit

- ist eine persönliche Haltung und ein lebenslanger Lernprozess
- ist ein umfassender Ansatz vergleichbar mit Gender Mainstreaming, d. h. auch Organisationsentwicklung
- ist ein Ansatz zur politischen Bildung
- hat als utopische Vision eine Gesellschaft, vorurteilsbewusst ist und frei von Diskriminierung ist
- Basiert auf dialogischem Lernen und prozessorientiertem Arbeiten
- Ziel: vorurteilsbewusstes und diskriminierungsfreies Handeln (Empowerment und Powersharing)  
(vgl. Schmidt, Dietrich, Herdel 2009, Rosenstreich 2006)

# Anti-Bias-Weg

- bei sich selbst und im eigenen Wirkungskreis anfangen (z. B. Familie, FreundInnen, Betrieb, Verein)
- andere nicht belehren, sondern mit gutem Beispiel vorangehen
- aus der eigenen Erfahrung sprechen, aus der eigenen Erfahrung lernen
- langsam gehen, damit alle mitkommen können
- es gibt keine Fehler, keine Angst vor Fettnäpfchen!

# Anti-Bias ist für alle da

- es gibt erprobte Anti-Bias-Übungen und Trainings für Kleinkinder, Schüler\_innen, Jugendliche und Erwachsene
- Anti-Bias beruht auf erfahrungsorientiertem, kognitivem und emotionalem Lernen
- Anti-Bias richtet sich an alle Menschen gleichermaßen in ihrer Rolle als Diskriminierte und als Diskriminierende

# Schritte der Anti-Bias Arbeit im Seminarskontext

1

- Selbstreflexion eigener Erfahrungen, Hintergründe und Gefühle – die eigene Haltung bewusst machen, Erfahrungen erinnern

2

- Austausch mit anderen - Perspektivenwechsel vornehmen, Diskriminierung emotional begreifen, Strukturen erkennen

3

- Entwicklung von Handlungsalternativen - aktiv werden, Bündnisse schaffen, Muster aufbrechen

„Ungleiche Machtverhältnisse bedrohen die Menschlichkeit aller – die der Benachteiligten wie auch die der Privilegierten. Daher ist es in unser aller Interesse, unsere Gesellschaften von Rassismus und allen anderen Formen institutionalisierter Diskriminierung zu befreien“  
Louise Dermin-Sparks

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!  
**[eva.fleischer@mci.edu](mailto:eva.fleischer@mci.edu)**

# LITERATUR

- Agentur der Europäischen Union für Grundrechte: EU-Midis, Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Luxemburg (EU-MIDIS, Bericht der Reihe "Daten kurz gefasst"). Online verfügbar unter [http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu\\_midis\\_dif5-multiple-discrimination\\_de.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu_midis_dif5-multiple-discrimination_de.pdf), zuletzt geprüft am 17.10.2013
- Bergmann, Werner: Vorurteile .  
[http://www.bpb.de/publikationen/6MVHPR,7,0,Was\\_sind\\_Vorurteile.html#art7](http://www.bpb.de/publikationen/6MVHPR,7,0,Was_sind_Vorurteile.html#art7) Abruf 76- 5. 2009
- Castro Varela, Maria do Mar; Koop, Ute; Mohamed, Sabine; Ott-Gerlach, Gisela; Thaler, Lisa (2012): "...Nicht so greifbar und doch real". Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungs-erfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\* in Deutschland. Hg. v. LesMigraS Antigewalt - und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. Berlin. Online verfügbar unter [http://www.lesmigras.de/tl\\_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20%28Dokus,Aufsaeetze...%29/Dokumentation%-20Studie%20web\\_sicher.pdf](http://www.lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20%28Dokus,Aufsaeetze...%29/Dokumentation%-20Studie%20web_sicher.pdf).
- Crenshaw; Kimberlé (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In: *Stanford Law Review* 43 (6), S. 1241–1299. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/1229039>.
- Degele, Nina; Winker, Gabriele: Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. [Elektronic resource]. Hamburg. Online verfügbar unter [http://www.tu-marburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet\\_Mehrebenen.pdf](http://www.tu-marburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet_Mehrebenen.pdf).
- Derman-Sparks, Louise; A.B.C. Task Force (2000): Anti-bias curriculum. Tools for empowering young children. 11. Aufl. Washington D.C: Nat. Assoc. for the Education of Young Children.
- Dern, Susanne; Zöller Ulrike (2012): Diskriminierungsrisiken im Beratungsalltag. In: *Widersprüche* 32 (126), S. 93–105.
- Early Learning Resource Unit (ELRU) (1997) (ed.): Shifting Paradigms. Using an anti-bias strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context. Lansdowne, South Africa.
- Europahaus Aurich; Anti-Bias-Werkstatt (Hg.) (2007): Demokratie verstehen und leben. Methodenbox; Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Europahaus. Aurich.
- Europäische Kommission (2007): Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften.

# Literatur

- Fleischer, Eva; Lorenz, Friederike: Differenz(ierung)en, Macht und Diskriminierung in der Sozialen Arbeit? Neue Perspektiven mit dem Anti-Bias-Ansatz. In: soziales\_kapital. wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit. Nr. 8 (2012) / Rubrik "Sozialarbeitswissenschaft" / Standortredaktion Innsbruck. Printversion: <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/245/386.pdf>
- Gramelt, Katja: Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. Wiesbaden: VS 2010.
- Hermanus, Beryl (Early Learning Resource Unit) (2011): Anti-Bias Days (Reviews-Moments-Outlooks). Vortrag am 09.10.2011 während der Anti-Bias-Tage an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: Signs: Journal of Women in Culture and Society 30 (3), S. 1771–1799.
- Schmidt, Bettina (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Leiprecht, Rudolph/ Meinhardt, Rolf (ed.), Oldenburg: Schriftenreihe des IBKM an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Schmidt, Bettina; Dietrich, Katharina; Herdel, Shantala (Anti-Bias-Werkstatt) (2009): Anti-Bias-Arbeit in Theorie und Praxis - kritische Betrachtung eines Antidiskriminierungsansatzes. In: Wiebke Scharathow und Rudolf Leiprecht (Hg.): Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verl. (Reihe Politik und Bildung, 48), S. 154–170.
- Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops. In: Gabi Elverich, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt am Main: IKO-Verl. für Interkulturelle Kommunikation (Internationale Beiträge zu Kindheit, Jugend, Arbeit und Bildung, 14), S. 195–231.
- Verloo, Mieke (2006): Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. In: *European Journal of Women's Studies* 13 (3), S. 211–228.
- Yuval-Davis, Nira (2006): Intersectionality and Feminist Politics. In: *European Journal of Women's Studies* 13, S. 193–209.