

Coach e.V.

POWER SPACES

Erfahrungs-, Reflexions- und Inspirationsräume der
empowermentorientierten und rassismuskritischen Bildungsarbeit
– Eine Handreichung für die praxisorientierte Arbeit mit
rassismuserfahrenen Menschen



Impressum

Herausgeber

Coach e. V. – Kölner Initiative für Bildung
und Chancengerechtigkeit

Oskar-Jäger-Straße 139 | 50825 Köln

Steuernummer: 217/5951/1434
Finanzamt Köln Nord
VR 14612

Telefon: 0221/ 5 46 56 25
Fax: 0221/ 5 46 56 25

Mail: info@coach-koeln.de
www.coach-koeln.de

Spendenkonto
Bank für Sozialwirtschaft
Kontoinhaber: Coach e. V.
IBAN: DE66 3702 0500 0008 1613 00
BIC: BFSWDE33XXX

V.i.S.d.P. Ahmet Sinoplu

Redaktion

Ferdaous Kabteni
Ahmet Sinoplu
Inès Knothe
Sima Vorkamp

Layout und Design

Ferdaous Kabteni

Illustrationen

Cover: Inès Knothe
Illustrationen im Heft: Cosmaa (Freepik.com)

Lektorat

Charlotte Crocoll
Ferdaous Kabteni

Fotos

© Coach e. V. (sofern nicht anders angegeben)

Vielen Dank an alle, die inhaltlich zu dieser Broschüre beigetragen haben.
Copyright: Das Vervielfältigen dieser Broschüre – auch in Auszügen – ist nur mit ausdrücklicher
Genehmigung von Coach e. V. gestattet.

Diese Broschüre ist im Rahmen des Projektes „Power Spaces - Empowerment Räume für Jugendliche und Multiplikator:innen mit Rassismuserfahrung« entstanden. Das Projekt wurde von der Stadt Köln gemäß der Richtlinien zur Förderung rassismuskritischer Projekte zur Stärkung von Demokratie und Akzeptanz gefördert. Wir danken den Mitarbeiter:innen des Kommunalen Integrationszentrums sowie dem Integrationsrat Köln für die Unterstützung.

INHALT

Vorwort	4
Diversitätsbewusste Bildungsarbeit und Empowerment	6
Was ist Empowerment?	12
Empowerment = Empowerment? Perspektiven aus der Praxis	14
Power und die zwei Seiten von Powersharing	22
„Geld ist nicht alles, sagt man nur, wenn man Geld hat!“	26
Empowerment Retreat Camp 2021	28
Fluide Identität	36
Create. Empowerment through stories, art and exchange.	38
Aufrüttelnde Geschichten	40
Musik als Empowerment	42
Musik für die Seele	44
Healing through Dancing	46
Weitere Beispiele aus der Praxis	47
Podcasting für mehr Chancengerechtigkeit	48
Glossar	50
Endnoten	52

VORWORT

Liebe Leser:innen,

Diversität ist die gesellschaftliche Realität, Diskriminierung und Rassismus jedoch auch. Viele Menschen brauchen geschütztere Empowerment- und Reflexionsräume, die wir im Jahr 2021 für Fachkräfte und Jugendliche schaffen konnten, damit sie sich über ihre Rassismuserfahrungen sowie Handlungsstrategien für den Umgang damit austauschen und stärken konnten.

Wir knüpfen an ein Verständnis von Empowerment an, welches auf der Stärkung von Rassismus betroffenen Menschen ansetzt. Vor diesem Hintergrund gestalten sich Widerstandsformen ebenso komplex, wie Rassismen, Identitäten, Routinen und Strukturen prägen/beeinflussen/strukturieren. Die Entwicklung von Empowerment-Räumen beinhaltet auch die kritische Auseinandersetzung mit heteronormativen sowie kapitalistischen Weltbildern und ist daher intersektional und mehrdimensional.

Betroffene erhielten durch das Projekt „Power Spaces – Empowerment-Räume für Jugendliche und Multiplikator:innen mit Rassismuserfahrung“ Mitgestaltungsmöglichkeiten verschiedener Art, bei denen sie unter anderem ihre Identität stärken und Erfahrungen und Kompetenzen „Peer-to-Peer“ weitergeben konnten. Von kleineren Workshops über Supervisionen bis hin zu größeren Netzwerktreffen wurden dabei verschiedene Bedarfe in unterschiedliche Formate übersetzt. Bei den durchgeführten Angeboten wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden konkrete, geschützte(re) Räume entwickelt, die langfristig bei der Resilienzentwicklung unterstützen sollen. Getragen vom Leitbild, Räume fernab von äußeren Zuschreibungen und defizitorientierter Ansprache zugunsten von Vertrauen und Wertschätzung zu ermöglichen, sollten auf dieser Grundlage Engagierte nachhaltig unterstützt und gestärkt werden. Ein weiteres, umgesetztes Ziel war es, kulturelle und kreative Veranstaltungen zu realisieren und so einen informellen Rahmen zu schaffen, der gemeinsame Erlebnisse und Austausch im Gemeinwesen bietet. Diese Räume und Maßnahmen konnten im Rahmen unserer Empowerment Akademie und dank der Projektförderung umgesetzt werden.

Einige dieser wertvollen Erfahrungsräume werden in dieser Broschüre exemplarisch dargestellt und sollen den Leser:innen eine Vorstellung davon geben, wie divers Empowermenträume in der Ausgestaltung sowie in der Planung und Umsetzung sind.

Eine Vielzahl der in dieser Broschüre zusammengetragenen Beiträge stammen von Teilnehmenden des Empowerment Retreat Camps 2021 (ERC) von Coach e. V.. Die Autor:innen kennen sich aus unterschiedlichen Kontexten und waren auf unterschiedlichen Ebenen im und am ERC involviert. Wir stehen hier nicht rein zufällig zusammen, sondern aus unserer Verbundenheit heraus. Wir schätzen uns sehr glücklich, dass wir in diesem gemeinsamen Heft weiterhin im Geiste und materiell verbunden sind.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, über Coach e. V. hinaus solidarisch mit von Rassismus betroffenen Menschen sowie Menschenrechtsakteur:innen zu sein - und uns gemeinsam für eine gerechtere Gesamtgesellschaft einzusetzen.

Wir wünschen anregende Ideen und wertvolle Erkenntnisse beim Lesen!

Anmerkungen zur verwendeten Sprache

In dieser Broschüre werden unterschiedliche Formen der gendergerechten Schreibweise genutzt, da dies die verschiedenen Autor:innen jeweils unterschiedlich verwenden und begründen sowie um die Vielfalt der unterschiedlichen Schreibweisen darzustellen. So finden Doppelpunkt, Sternchen und Unterstrich in dieser Broschüre Verwendung.

„Mit gendergerechter Schreibweise ist ein Schriftbild gemeint, welches die Gleichstellung der Geschlechter zum Ausdruck bringt. Alternativ können auch die Bezeichnungen gendersensible, geschlechterinklusive, geschlechtsneutrale, geschlechtergerechte sowie nicht-sexistische Schreibweise verwendet werden. Die wesentlichen Richtungen, die eine gendergerechte Schreib- und Sprechweise versucht einzuschlagen, sind die Sichtbarmachung aller Geschlechter sowie eine Neutralisierung der Sprache in Bezug auf die Kategorie Geschlecht.»¹

¹ Vgl. https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Toolbox/UEbersicht_gender



DIVERSITÄTSBEWUSSTE BILDUNGS- ARBEIT UND EMPOWERMENT

Ein Impulsvortrag beim Online-Fundraising-Event „Power Shower: Support Supporters!“ anlässlich des internationalen Tages gegen Rassismus

von John Mukiibi und Ahmet Sinoplu

Der Begriff der Diversität ist in den aktuellen pädagogischen Diskursen und Konzepten sehr weit verbreitet. Dabei fehlt jedoch oft eine vorangehende kritische Auseinandersetzung mit diesem Begriff. „Diversität“ umfasst mehr als das aus der Unternehmensentwicklung bekannte Konzept der „Diversity“. Grundlage der Auseinandersetzung mit Diversität ist in diesem Artikel das übergreifende Verständnis, „diversitätsbewusst“ als eine Dachkonstruktion zu verstehen, „deren tragende Säulen die Perspektiven der Antidiskriminierung, die Intersektionalität und die Subjektorientierung sind.“¹ (vgl. Leiprecht 2008, 438).

Diese Perspektiven fordern auch viele People of Color ein, die die rassistisch strukturierte Gesellschaft und die ihr innewohnenden Machtverhältnisse zum Thema machen sowie Empowerment und Selbstbestimmung in einer pädagogischen Praxis unterstützen, die auf Partizipation, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit ausgerichtet sein sollte. Zunächst werden im Folgenden die drei genannten Säulen skizziert, um anschließend die Gruppe der People of Color näher zu beleuchten und den Empowermentansatz einer diversitätsbewussten Bildungsarbeit von und für People of Color zu beschreiben.

Intersektionalität

Der Ansatz der Intersektionalität als eine Säule einer diversitätsbewussten Perspektive richtet den Blick auf vielfältige Zugehörigkeiten und Differenzlinien sowie deren Beziehungen und Überschneidungen zueinander. Kimberlé Williams Crenshaw, eine US-amerikanische Juristin, prägte den Fachbegriff Intersektionalität (von englisch intersection „Schnittpunkt, Schnittmenge“), die Verknüpfung, Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen von Diskriminierung gegenüber einer Person. Eine Analyse aus dieser Perspektive möchte dazu beitragen, der Einteilung in vermeintlich homogene Gruppen von ‚Wir‘ und ‚die Anderen‘ entlang sozialer Kategorien wie nationaler, ethnischer und/oder kultureller Trennungslinien entgegenzuwirken.²

Der Fokus auf ‚die (kulturell) Anderen‘ wird hierbei ersetzt durch die intersektionelle Perspektive. Mit dem Blick der Intersektionalität können nicht nur verschiedenste Zugehörigkeitskategorien wahrgenommen werden, sondern auch die mit ihnen verbundenen Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen den Menschen. Dabei sind Differenzen nichts ‚Naturgegebenes‘, sondern soziale Konstruktionen, die immer wieder aufs Neue (re-)produziert werden und sehr wirkmächtig sind (vgl. Reindlmeier 2010,

4).³ Mechanismen, die den verschiedenen Differenzlinien gemeinsam sind, wie beispielsweise die Fremdzuschreibung, die Defizitorientierung, die Stereotypisierung, die Homogenisierung, die Essentialisierung und die Hierarchisierung, können mit der intersektionellen, diversitätsbewussten Perspektive sichtbar und für unterschiedliche Adressat*innen zum Thema gemacht werden (vgl. Leiprecht 2008, 434).

Subjektorientierung und Partizipation

Aus der Kritischen Psychologie stammt das Konzept der ‚subjektiven Möglichkeitsräume‘, das beschreibt, „dass das individuelle Subjekt weder als vollständig determiniert noch als völlig losgelöst von den sozialen Bedingungen betrachtet werden kann, sondern in jeweils spezifischen Möglichkeitsräumen handelt“ (Holzkamp 1993, 21).⁴

Dementsprechend finden Menschen bestimmte gesellschaftliche Bedingungen vor und haben deshalb unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und Begrenzungen. Für die gesellschaftliche Partizipation sind im Wesentlichen der Zugang zur formellen und informellen Bildung sowie der Bildungserfolg entscheidend, aber auch Fragen von Staatsbürger-

schaft. In diesem Zusammenhang werden gesellschafts- und herrschaftskritische Bildungsformate, insbesondere im informellen Rahmen, immer bedeutsamer.

Eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit versucht, eine barrierefreie Entfaltungsmöglichkeit in der Bildung zu schaffen und diese wiederum kritisch zu betrachten. Neben der formalen Wissensvermittlung nimmt dabei die informelle Identitätsarbeit einen besonderen Stellenwert ein, bei der die Identitätsbildung als nie abgeschlossen und somit als lebenslanger Prozess angesehen wird. Die Identitätsarbeit ermöglicht außerdem aufzuzeigen, wie Macht und Ordnungssysteme (entlang der Differenzlinien) die Identitätsbildung beeinflussen.

Durch die dynamische Überlappung von Ethnizität, Gender, Klasse und Sexualität bestimmt (vgl. Ha 2009, 52)⁵ ergeben sich folglich unterschiedliche gesellschaftliche Ausgangspositionen. Wenn Subjekte aufgrund zugeschriebener Merkmale ausgegrenzt werden, ergibt sich eine weitere Herausforderung für die Identitätsbildung.

„Wenn man Menschen und Gruppen auf Grund zugeschriebener oder frei gewählter Identität benachteiligt, so bekommt diese Identität unweigerlich hohe Bedeutung. Dann gibt es zwei Möglichkeiten der Reaktion: Assimilieren – wenn man kann – oder Konflikt“ – Reiterer (2009)

Antidiskriminierung als notwendige Perspektive

„Wenn (jungen) Menschen eine Vorstellung von bunter fröhlicher Vielfalt vermittelt wird und nicht darauf eingegangen wird, dass Unterschiedlichkeiten mit Schubladen(denken) und damit auch mit Ausgrenzung und Diskriminierung einhergehen, wird ihnen die Botschaft vermittelt, dass es kein grundlegendes Problem gäbe. Erfahrungen von Nichtzugehörigkeit, Ausgrenzung und struktureller Benachteiligung werden damit genauso wie die Kämpfe verschiedener Gruppen um Gleichberechtigung unsichtbar gemacht oder individualisiert. Sicherlich ist dies meist nicht beabsichtigt und es muss davon ausgegangen werden, dass solche Effekte unintendiert und größtenteils unbemerkt verlaufen. Wir halten es daher für dringend notwendig, die eigenen Projekte und die eigene Haltung immer wieder daraufhin zu betrachten, inwiefern sie eine Perspektive der Antidiskriminierung explizit beinhalten.“⁶ – Winkelmann (2015)

Eine diversitätsbewusste Perspektive weist auf strukturelle Dominanzverhältnisse hin und zielt auf den Abbau von gesellschaftlicher Diskriminierung und Ausgrenzung. Für viele Menschen gehören strukturelle Diskriminierungen zum Alltag und prägen alle Lebensbereiche, unter anderem den Zugang zum Bildungs- und Qualifizierungsbereich. Dabei unterstützen das Leugnen von Differenzen oder Privilegien und eine fehlende Sensibilität hierfür die Aufrechterhaltung dieser Strukturen. Gerade im pädagogischen Bereich werden wirksame Unterschiede häufig nicht gesehen bzw. nicht beachtet. Neben einer persönlichen Sensibilität für Unterschiede bedarf es deshalb der gesellschaftlichen Positionierung sowie der Sichtbarmachung von unterschiedlichen Lebensverhältnissen und Lebensentwürfen.

Die verschiedenen Differenzlinien ermöglichen ungleiche Zugänge zu Ressourcen und sind somit mit unterschiedlichen Privilegien sowie Ausgrenzungserfahrungen verknüpft. Diese Komplexität erschwert, dass institutionelle Schlechterstellung erkannt wird und im Vergleich zur direkten zwischenmenschlichen Ausgrenzung für viele unbemerkt bleibt.

Eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit muss sich folglich zur Aufgabe machen, institutionelle und strukturelle Diskriminierungen im Sinne des horizontalen Ansatzes so zu thematisieren, dass eine Sensibilität und Reflexivität bei allen Akteur*innen entstehen kann. Doch auch die Thematisierung von Formen der Schlechterstellung gestaltet sich je nach Merkmal und Kontext unterschiedlich. Rassistische Einstellungen des rechtsextremen Teils der Gesellschaft können mühelos öffentlich angesprochen werden.

„Hingegen wird der große Teil der Diskriminierung, der in formalen Rechten und organisatorischen Strukturen, Programmen, Regeln und Routinen in zentralen Feldern des sozialen Lebens institutionalisiert ist, ausgeblendet“ – Gomolla (2009)⁷

Mechthild Gomolla fordert dementsprechend eine Erziehungs- und Bildungskultur, die zu einer Auseinandersetzung mit institutioneller Diskriminierung ermutigen soll. Auch müssen politische Instanzen eine führende Rolle übernehmen und berücksichtigen, dass Bildungsungleichheit in keinem politischen Handlungsfeld isoliert bekämpft werden sollte. Mit einzubeziehen ist die integrationspolitische Ebene, die Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik und das Beschäftigungssystem (vgl. Gomolla 2009, 50). Zudem können mehrere Kategorien zusammen zu einer komplexen Ungleichbehandlung führen. Folglich besteht die Herausforderung darin, Exklusion auf einer mehrdimensionalen Ebene zu beleuchten und nicht in einseitigen Erklärungsmustern zu verharren. Die diversitätswisssenschaftliche Bildungsarbeit korrespondiert inhaltlich mit dem Konzept des Syndroms der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF, Heitmeyer, 2010)“, das Einstellungen im Bereich von Rassismus, Rechtsextremismus, Diskriminierung und Sozialdarwinismus in einem Konzept zu erfassen versucht. Dieses Konzept bündelt jedoch lediglich die relevanten Vorurteile in der deutschen Gesellschaft.

Die diversitätswisssenschaftliche Bildungsarbeit hingegen weist darüber hinaus konkret auf die Auswirkungen von Vorurteilen hin, macht die nicht dominanten Kategorien sichtbar, leitet Handlungsstrategien für einen gleichberechtigten Umgang ab und trägt somit zur Subjektbildung der Minorisierten bei. Weiterhin kann diese Form der Bildungsarbeit verhindern, dass minorisierte Gruppen abgewertet werden und mittels kulturalisierenden, geistigen oder körperlichen Defizitzuschreibungen zu den ‚Anderen‘ gemacht werden (Othering) (vgl. Can 2008, 589).⁸ Sie stellt eine sensible Betrachtungsweise in den Vordergrund, bei der die von Diskriminierung Betroffenen nicht ausschließlich als ohnmächtige Opfer angesehen werden und eine Defizitzuschreibung vermieden wird. Folglich wird eine Reproduktion von Herrschaftsverhältnissen weitgehend vermieden. Des Weiteren werden Ressourcen fokussiert und Identitäten unter Einbeziehung von gesellschaftlichen Exklusionsprozessen beleuchtet.

„Die Betonung von Unterdrückung kann allerdings gleichzeitig ein Nachteil sein, zum Beispiel dann, wenn diese Begriffe bei Veränderungsbemühungen in Gestalt pädagogischer Settings (Unterricht, Projekt, Training, Workshop) in personalisierter Weise benutzt werden“

– Leiprecht/Lutz (2009, 187)⁹

Dementsprechend bedarf es einer Haltung, die sich in erster Linie mit der Stärkung marginalisierter Positionen auf unterschiedlichen Ebenen auseinandersetzt.

Empowerment als Prozess der Neugestaltung

Empowerment ist aktuell ein populärer Begriff, der in Fachdiskursen häufig Gebrauch findet. Er wird für die unterschiedlichsten Inklusionsmaßnahmen herangezogen und hat in der praktischen Umsetzung die verschiedensten Facetten, da der Ansatz je nach Kontext unterschiedlich angewandt werden kann. Unter Empowerment wird der Prozess der Mobilisierung der eigenen, noch nicht abgerufenen Ressourcen verstanden. Empowerment ist immer mit Veränderung gesellschaftlicher Machtverhältnisse verbunden und somit als Ausweitung des Machtzugangs und von Handlungsspielräumen unterdrückter Gruppen auf der Grundlage der Selbstbestimmung zu verstehen (vgl. Rosenstreich 2006, 196).¹⁰ Folgende grundsätzliche Merkmale kennzeichnen ein Empowerment, das mit einer positiven bzw. gleichberechtigten Veränderung der Lebensverhältnisse der Adressat*innen einhergeht:

- Empowerment richtet sich an Gruppen, die aufgrund der gesellschaftlichen Machtverteilung Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen erleben,
- Empowerment widmet sich Diskriminierungserfahrungen und setzt sich mit Formen der Mündigkeit zu den eigenen Lebensverhältnissen auseinander,
- die Stärkung der Autonomie, der Selbstbestimmung und die Aneignung der Definitionsmacht stehen bei dem Prozess im Mittelpunkt und
- der Prozess beinhaltet einen ganzheitlichen und biografischen Blick der Adressat*innen.

Somit setzt Empowerment an dem Punkt an, an dem subjektive Erfahrungen in kollektive Prozesse einfließen. Es ist der Versuch, Menschen das zurückzugeben, dessen sie enteignet worden sind, ihnen ein handhabbares Wissen und Verständnis der strukturell bestimmten, biographischen, sozialen und räumlichen Konstruktion ihrer Lebenswirklichkeit zu vermitteln, sie zu „kontextualisieren“ (vgl. Herriger 1997, 111).¹¹ Die subjektiven Lebenserfahrungen werden in einen gemeinsamen Kontext eingeordnet und auf den verschiedenen Ebenen rekonstruiert. Auf politischer Ebene möchte Empowerment als Emanzipationsbewegung eine Umverteilung von Macht, um marginalisierte Gruppen mit mehr politischer Macht auszustatten. Auf individueller Ebene soll Empowerment zu einer autonomen Lebensführung und selbstbestimmten Lebensweise ermutigen und anregen. Dennoch benötigt der Prozess des Empowerments neben der politischen und individuellen Ebene die Selbstreflexion. Die selbstreflexive Ebene dient dem Aneignen von Kompetenzen und dem Wechsel zu neuen Perspektiven im Alltag (vgl. Herriger 1997, 12ff).

Dabei greift der Prozess des Empowerments auf verschiedenste Methoden zurück, wie zum Beispiel auf Körperarbeit, Biographiearbeit, Rollenspiele oder auf den Einsatz von Vorbildern. Jedoch ist der Einsatz von Vorbildern kritisch zu betrachten, da sie leicht dazu verleiten können, unhinterfragt nachgeahmt zu werden. Diesbezüglich müssen auch die Biographien der Vorbilder in Bezug zu gesellschaftlichen Machtstrukturen gebracht werden, um ein Bewusstsein der eigenen gesellschaftlichen Position bei den Adressat*innen zu fördern, anstatt diese unhinterfragt die Identitäten und Biographien der Vorbilder übernehmen zu lassen.

Hier wird auch deutlich, dass den gesellschaftlichen Strukturen im Empowermentansatz eine besondere Rolle zukommt. Eine Auseinandersetzung mit diesen geht mit einer Beschäftigung mit der eigenen Lebenswelt einher. Dafür können spezifische Räume kreiert werden, in denen Bedürfnisse, Aussichten und Anliegen im ersten Schritt thematisiert und im zweiten angegangen werden können. Folglich gestaltet sich Empowerment als Prozess für die Zielgruppe und ihre spezifischen Belange unterschiedlich. Ein allgemeingültiges Empowermentkonzept, das für alle Zielgruppen gelten soll, ist nach unserem Verständnis deswegen nicht möglich. Im Folgenden wird der Ansatz des Empowerments für People of Color exemplarisch skizziert.

People of Color

Der Begriff „People of Color“ (POC) ist im Vergleich zu anderen Bezeichnungen eine Selbstdefinition von Menschen, die den gesellschaftlichen Rassifizierungsprozessen ausgesetzt sind und im Sprachgebrauch als ‚Andere‘ markiert werden. Den Schnittpunkt bilden gemeinsame alltägliche Erfahrungen, die mit dem Begriff sichtbar gemacht werden. Der Begriff „People of Color“ ist ebenso wie „Schwarz“ und „weiß“ eine politische und keine individuelle Beschreibung und markiert Positionen in Machtstrukturen. Die Bezeichnung wurde aus dem anglophonen Raum übernommen und etablierte sich durch folgende Bewegungen und Diskurse: Der Begriff wurde durch den Ausdruck „free people of color“ in der Kolonialzeit und in frankophonen Kolonien durch „gens de couleur libres“ vorgeprägt (vgl. Ha 2009, 51).

„Als politisch-praktisches wie theoretisches Konzept etablierte er sich jedoch erst durch die Schwarze Bürgerrechtsbewegung der 1960er und dann durch die Selbsthilfe-Bewegung der 1970er Jahre in den USA“ – Arndt/Ofuatey-Alazard (2011, 588)¹²

Mittlerweile findet der Begriff POC auch im deutschsprachigen Raum häufiger Verwendung. Hierbei geht es nicht um eine Trennung, sondern um eine Veränderung durch eine gemeinsame Positionierung der Lebensverhältnisse unterdrückter Gruppen. Betrachtet man diese Entwicklung, wird deutlich, dass Menschen aus minorisierten Positionen sich durch die Selbstbezeichnung als People of Color kritisch an gesellschaftlichen Prozessen beteiligen. Demzufolge entsteht ein Moment des Empowerments, der minorisierte Gruppen zu aktiv Handelnden macht. „Dieser Prozess stärkt diejenigen, die sich äußern, aber er stärkt auch andere, die diese Stimme zu hören bekommen und sich damit identifizieren können“ (Rosenstreich 2006, 197). In Bezug auf die Selbstbezeichnung als POC und die Selbststärkung durch Empowerment kommt der Schaffung eigener, geschützter Räume ein besonderer Stellenwert zu.

Räume der Subjektbildung

Räume für People of Color bieten nur bestimmten Merkmalsträger*innen Zugang und dienen dem gegenseitigen Austausch von Erlebtem und Bedürfnissen. In gewissen Bildungssituationen ist es notwendig und hilfreich, Grenzen zwischen Differenzlinien zu ziehen und punktuell geschlossene Gruppen zu bilden, in denen ein gemeinsamer Erfahrungshintergrund vorausgesetzt werden kann (vgl. Rosenstreich 2006, 220). Diese Räume haben zwar keine ausschließende Funktion, dennoch dienen sie, wie schon beschrieben, dem offenen Austausch der gemeinsamen Lebenserfahrungen und bieten diesbezüglich in erster Linie Schutz vor sonst häufig eingeforderten Rechtfertigungen oder Erklärungen. Hier treten Menschen als Subjekte auf, die aktiv ihren eigenen Prozess gestalten, anstatt auf passive Objekte reduziert zu werden. Stereotype können hier durchbrochen werden und die jeweiligen Biografien in Bezug auf die eingeschränkten gesellschaftlichen Entfaltungsmöglichkeiten rekonstruiert werden.

Des Weiteren können sich POC in diesen geschützten Räumen ihrer eigenen Internalisierungen von Bildern etc. bewusst werden, Handlungsstrategien entwickeln und den Umgang mit Kulturalisierungsprozessen, Alltagsrassismus und gefühlter Ohnmacht erlernen oder sich gegenseitig stärken. Dementsprechend ermöglichen geschützte Räume, dass sich POC nicht nur selbst als aktive Subjekte sehen können, sondern auch, dass sie durch ihren Zusammenschluss gesellschaftlich als lautstark für sich selbst sprechende Gruppe wahrgenommen werden (Repräsentationsmacht).

Herausforderungen für gelingende Empowermentprozesse in geschützten Räumen

Bezüglich der POC-Räume ist zu berücksichtigen, dass auch sie nur bedingt Schutz bieten können, da auch in diesen Räumen Machthierarchien reproduziert werden können (vgl. Can 2008, 54). Sobald die minorisierte Position sichtbar ist, wird sie häufig auf verschiedenen Ebenen instrumentalisiert. Hier stellt sich dann zu Recht die Frage, wer von diesem Prozess profitiert. Deswegen muss Empowerment auch immer mit Power-sharing einhergehen, und zwar nicht zwangsläufig allein auf der politischen Ebene. Mit Powersharing ist eine spezielle Bildungsarbeit gemeint, die sich an die konstruierten Mehrheitsgesellschaft richtet, die sich mit gesellschaftlichen (Macht-)Positionen auseinandersetzt und als Querschnittsaufgabe in der heutigen Migrationsgesellschaft verstanden werden soll. Diese Bildungsarbeit stellt sich der Herausforderung, Kulturalisierungen sowie eine Objektivierung von POC nicht zu reproduzieren. Im Bildungsbereich müssen POC-Perspektiven konstruktiv in die Regelsysteme einfließen, um einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz zu etablieren.

Fazit

Schlussendlich versteht sich die diversitätswusste Bildungsarbeit als eine Haltung mit selbstreflexiver Perspektive. Sie richtet ihren Blick auf die eigenen Verstrickungen in Machtverhältnisse, die eigenen verschiedenen Zugehörigkeiten, das eigene (pädagogische) Handeln und dessen (unbeabsichtigte) Effekte. Es geht folglich um eine Haltung, „welche die Komplexität von Zugehörigkeiten vor dem Hintergrund ungleicher Machtverhältnisse sowie der Mehrdimensionalität von internationalen Kontexten berücksichtigt. Wichtigster Bestandteil dieser ist eine Sensibilisierung für unterschiedliche Positionen und Perspektiven, Bedeutungen und Begründungen, welche für ein mehrdimensionales Verständnis des Handelns und Verhaltens Einzelner, der jeweiligen Gruppe und ihrer Dynamiken und der all dies rahmenden Zusammenhänge in konkreten Situationen unabdingbar sind“ (Eisele/Scharathow/Winkelmann 2008, 44).¹³

Außerdem muss die diversitätswusste Bildungsarbeit das Powersharing zum Ziel haben, sonst werden Kulturalisierungen und Stereotypisierungen verfestigt und Rassismus reproduziert sowie Differenzen weiterhin missachtet oder übersehen, was letztendlich auf individueller Ebene zur Essentialisierung führt.

Der Beitrag „Diversitätswusste Bildungsarbeit und Empowerment“ von John Mukiibi und Ahmet Sinoplu stammt aus: A. Drücker, K. Reindlmeier, A. Sinoplu, E. Totter (Hrsg.) (2015). Diversitätswusste (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung (S.31-36). i.A. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA). Düsseldorf. Verfügbar unter https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2015_IDA_Diversitaetsbewusste__internationale__Jugendarbeit.pdf

Zuerst erschienen in: Benbrahim, Karima (Hg.) (2012): Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? Herausgegeben im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA), Düsseldorf

Die Autoren



Ahmet Sinoplu arbeitet neben seiner Tätigkeit als Geschäftsführer bei Coach e. V. als Trainer und Berater, insbesondere zu den Themen Diversität, Diskriminierung, Rassismuskritik, Empowerment, Gewaltprävention und Internationale Mobilität. Er wirkte europaweit als Trainer und Bildungsreferent für diversitätswusste internationale Jugendarbeit. Zuletzt hat er als Projektmanager bei der Deutsch-Türkischen Jugendbrücke gGmbH in Düsseldorf (Eine Initiative der Stiftung Mercator) und als freiberuflicher Projektreferent bei der Robert-Bosch-Stiftung gearbeitet.



John Mukiibi ist Sozialarbeiter (M.A.) und wirkt als ehrenamtlicher Vorstandsvorsitzender bei Coach e. V. sowie als Referent für rassismuskritische und postkoloniale Bildungsarbeit. Er hat langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit, unter anderem im Antidiskriminierungsbüro Köln in Trägerschaft des Vereins „Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V. (ÖgG).



WAS IST EMPOWERMENT?



„Empowerment als Strategie und Instrument will PoC ermutigen und bestärken, sich gegen Rassismus durchzusetzen, indem sie rassistische Machtstrukturen benennen und aufzeigen, Widerstandsformen und Handlungsstrategien gegen diese entwickeln und somit zu einer Veränderung beitragen. Empowerment beinhaltet Prozesse der Ermächtigung. PoC dazu zu befähigen, rassistische Projektionen nicht mehr als Maßgabe ihrer Identität zu sehen.“

- FLEARY, OTOO + GÖTHER* 2009 IN MADUBUKO 2021



EMPOWERMENT FÜR DIE PÄDAGOGISCHE PRAXIS!

- 1. IN RÄUMEN ZU SEIN, IN DENEN DIE EIGENE IDENTITÄT NICHT IN FRAGE GESTELLT WIRD!**
- 2. IN RÄUMEN ZU SEIN, IN DENEN DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN AUSGETAUSCHT WERDEN KÖNNEN**
- 3. SICH DER EIGENEN FÄHIGKEITEN BEWUSST WERDEN**
- 4. EINEN EIGENEN UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG ZU FINDEN**
- 5. ANERKENNUNG ZU FINDEN**
- 6. SICH ZU VERNETZEN**
- 7. SOLIDARITÄT ERLEBBAR ZU MACHEN**
- 8. WISSEN ÜBER DISKRIMINIERUNG ZU ERLANGEN**
- 9. MARGINALISIERTE PERSPEKTIVEN SICHTBAR ZU MACHEN**
- 10. DEN EIGENEN AUSDRUCK ZU FINDEN (Z.B. DURCH KREATIVITÄT)**

EMPOWERMENT = EMPOWERMENT?

Perspektiven aus der Praxis – ein Gespräch unter drei Empowerment-Trainer:innen

von Jinan Dib, Ifeyemi Erdmann und Ahmet Sinoplu

Intro

Das Thema Empowerment scheint aktuell als Querschnittsaufgabe in der pädagogischen Arbeit zunehmend anzukommen. Es gibt verschiedene Fördermaßnahmen, Projekte, Konferenzen und Workshops, sodass Menschen, die negativ von Rassismus und Diskriminierung betroffen¹ sind, vermeintlich viele Ressourcen, Möglichkeiten und diskriminierungssensible und „geschütztere“ Räume haben, sich zu stärken, zu vernetzen und Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zu bearbeiten. Wer seit vielen Jahren in diesem Feld aktiv ist, stellt dennoch fest, dass dadurch weder automatisch mehr Zugänge zu Ressourcen geschaffen werden, noch sich rassistische und diskriminierende Strukturen und Politiken ändern. Dabei ist gleichzeitig festzustellen, dass unter Empowerment Verschiedenes verstanden wird. Einerseits geht es darum, diese Unterschiede zu verstehen, da es mit Blick auf die vielfältigen Zugehörigkeiten und Differenzkategorien entsprechend unterschiedliche Räume bedarf. Andererseits ist es notwendig, das jeweilige Verständnis zu klären, um den Begriff nicht für alle vermeintlichen Empowerment-Maßnahmen inflationär oder sogar konträr zu benutzen. Es ist eben nicht alles Empowerment, wo Empowerment draufsteht.

Es gibt viele verschiedene Empowerment-Trainer*innen und Perspektiven zu den unterschiedlichen Konzepten und Praxen. Es ist wichtig, dass die verschiedenen Perspektiven sichtbar werden und es einen Austausch untereinander gibt. Zu diesem Anlass haben wir, drei Personen, die in der politischen Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen aktiv sind, die Gelegenheit genutzt, um miteinander ins Gespräch zu kommen und einige Fragen zu diskutieren bzw. zu stellen. Schnell wurde dabei klar, dass Menschen mit Rassismuserfahrungen sich vielfältig, persönlich, beruflich und politisch mit den Themen beschäftigen, denn diese gesellschaftlichen Strukturen durchdringen das ganze Leben.

Fangen wir doch mit der einfachen, aber komplexen Frage an: Was bedeutet Empowerment für dich?

Ifeyemi: Empowerment sind für mich all die Dinge, die mich bestärken, mir Kraft geben und mich in meiner Komplexität unterstützen und weiterentwickeln lassen. Das können für mich einzelne Personen sein, Räume, Workshops aber auch Tanz, gutes Essen, Qualitytime mit Herzensmenschen, Natur und vieles weitere mehr. Ich sehe Empowerment als einen lebenslangen Prozess mit verschiedenen Phasen und Bedürfnissen, die bei jedem Menschen anders aussehen können. Es ist tagesform- und kontextabhängig. Was mich heute empowert, kann morgen schon wieder ganz anders aussehen oder mich im Gegenteil sogar triggern. So bestärken mich zum Beispiel nicht jeden Tag die Geschichten anderer Teilnehmenden in Empowerment-Workshops. In meiner ersten Phase meines eigenen Empowerment-Prozesses lag mein Fokus mehr auf gegenseitigem Austausch und Vernetzung. Aus diesen Begegnungen konnte ich neue Kraft und Energie schöpfen und fühlte mich in meiner Wahrnehmung bestärkt. Ein paar Jahre später interessiere ich mich eher für Umgangsstrategien und Selfcare, da mich zu viele Geschichten von anderen eher überfordern. Dazwischen gab es natürlich noch viele weitere Phasen. Der ganze Prozess ist dynamisch, sodass einige Phasen mehrmals wiederkehren können.

¹ *Aus einer rassistuskritischen Perspektive steht niemand außerhalb einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Somit sind alle von Rassismus betroffen. Es gibt jedoch diejenigen, die negativ betroffen sind und Rassismuserfahrungen machen. Und es gibt diejenigen in der Gesellschaft, die positiv betroffen sind und in der Gesellschaft von Rassismus profitieren.*

Selfcare ist für mich ein großer Teil von Empowerment geworden. Ich habe lange gebraucht, um zu verstehen bzw. zu lernen, wie mein Körper auf all meine tägliche Erfahrungen reagiert und zu wissen, was mein Körper dementsprechend braucht. Für sich selbst etwas Gutes zu tun und Zeit für sich zu nehmen, war mir lange sehr fremd. Selfcare in meinen Alltag zu integrieren und als eine Form von politischem Handeln zu sehen, ist zum Teil immer noch eine große Herausforderung. Audre Lorde, eine schwarze Schriftstellerin und Aktivistin, hat das mal so formuliert: „Caring for myself is not self-indulgence, it is self-preservation, and that is an act of political warfare.“²

Ahmet: Empowerment bedeutet für mich aktuell, andere Menschen dabei zu unterstützen, ihre eigenen Stärken und Ressourcen zu entdecken. Sie sollen sich so weiterentwickeln können, dass sie für sich selbst und für die Gesellschaft aktiv werden können, sofern sie es möchten. Ich unterstütze andere dabei, ihre Interessen selbstverantwortlich und selbstbestimmt vertreten zu können. Es geht darum, mehr Machtzugänge und Handlungsspielräume zu erhalten, Selbstwirksamkeit in der Gesellschaft zu erleben und wirksame Partizipationsmöglichkeiten zu erhalten. Dabei ist Empowerment ein Prozess, dessen Strategien und Ziele von den jeweiligen Menschen selbst definiert werden. Empowerment zielt auf die Veränderung gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Mehr soziale Gerechtigkeit ist also ein Ziel. Das ist wichtig, denn die Möglichkeit, z. B. an Entscheidungsprozessen teilzuhaben, ist nicht allen Menschen gleichermaßen gegeben.

Der Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen ist für viele noch längst keine Selbstverständlichkeit. Wohnraum, Einkommen, öffentliche Anerkennung, Bildung oder überhaupt die Versorgung mit passenden Informationen – das sind Themen, die für minorisierte Gruppen besonders wichtig sind. Denn Diskriminierung bremst Menschen ihre Potenziale zu entfalten. Während vielleicht auf einer individuellen Ebene Empowerment erlebt wird, kann es sehr gut sein, dass Unterdrückungsstrukturen systematisch und nachhaltig wirken. Wenn Menschen vielfältige Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung gemacht haben, sind geschützte und vertraute Räume notwendig, in denen, mit Hilfe von Empowerment-Verbündeten, das eigene Selbst gestärkt werden kann. Es ist sehr hilfreich, wenn die Möglichkeit besteht, sich frei und offen mit anderen Betroffenen über Unterdrückungserfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Das gibt mir persönlich immer wieder Kraft, auch wenn es eigentlich gleichzeitig viel Energie kostet, die Leidensgeschichten immer wieder zu hören und zu teilen. Empowerment ermöglicht, die Perspektive von einer individuellen Betroffenheit auf eine kollektive und strukturelle Forderung nach Gleichberechtigung und Anerkennung zu lenken, um auch institutionelle Strukturen und Machtverhältnisse zu beleuchten. Es geht schließlich darum, dass marginalisierte Gruppen sich solidarisch vernetzen können, um sich (auch politisch) gegen Diskriminierung und Rassismus einsetzen zu können.

Jinan: Unter Empowerment verstehe ich den Prozess von Menschen, sich Zugang zu Ressourcen zu verschaffen, um Teilhabe an und (Mit-)Gestaltung von Gesellschaften zu ermöglichen. Dies kann für unterschiedliche Biografien somit auch Unterschiedliches bedeuten. Für mich persönlich war und ist in Hinblick auf die Rassismuserfahrungen, die ich gemacht habe, der Zugang zu Wissen und das Verständnis darüber, wie Rassismus als auch andere Machtverhältnisse funktionieren, noch immer einer der größten empowernden Faktoren in meinem Leben.

Auch Communities verstehe ich als Empowerment. Denn das Wissen, nicht allein zu sein, ist sehr bestärkend. Oft wird einem signalisiert, dass Rassismus doch eher ein persönliches Problem ist, eine Betroffenheit oder Empfindlichkeit, die auch vielleicht gar kein Rassismus ist, sondern vielleicht doch nur ein Missverständnis, ein Zufall, eine Ausnahme, ein Späßchen. Innerhalb der Communities können wir uns organisieren, vernetzen, unterstützen, Wissen (ver-)teilen, Forderungen stellen und im besten Falle auch heilen. Empowerment ist nichts, was ich den Menschen aktiv geben bzw. antun kann. Ich kann Menschen nicht bewusst empoweren, denn ich weiß nicht, was sie gerade in dem Moment brauchen. Ich kann auch keinen „Empowerment-Prozess einleiten“, wie ich das einmal in einem Beratungskontext gehört habe. Das, was mich in einem Moment und in einem Kontext bestärkt, kann in einem anderen Moment unheimlich frustrierend sein. Zudem spielen andere Diskriminierungslinien wie Gender, Sexualität, sozioökonomischer Status oder auch rechtliche Teilhabemöglichkeiten aufgrund von Aufenthaltsstatus oder Nationalität, eine immense Rolle.

² „Für mich selbst zu sorgen ist kein persönlicher Luxus. Es ist Selbsterhalt und damit ein Akt politischer Kriegsführung.“ Audre Lorde 1988.

Empowerment-Erfahrungen und Räume wirken nachhaltig und haben unterschiedliche Bedeutungen. Kannst du dich an dein erstes Empowerment-Training erinnern, woran du selbst teilgenommen hast? Was war das Besondere daran?

Ifeyemi: Mein erster Empowerment-Workshop, an dem ich teilgenommen habe, war im Sommer 2015 an der Universität Köln. Während meines Studiums der Sozialen Arbeit ist mir der Begriff Empowerment in verschiedenen Kontexten begegnet, jedoch nicht in Form eines Empowerment-Workshops für People of Color³. In diesem Workshop machte ich zum ersten Mal die Übung „Die Geschichte meines Namens“. Bei dieser Methode geht es darum, über die Bedeutung und die eigenen Erfahrungen im Alltag mit seinem Namen ins Gespräch zu kommen. Eine wunderbare Methode, die mir in den letzten Jahren immer wieder in Workshops begegnet ist. Das erste Mal war jedoch besonders. Sie eröffnete mir eine neue Perspektive und Verständnis für viele Dinge, für die ich vorher nicht die richtigen Worte hatte. Es war eine sehr erkenntnisreiche, bestärkende und zugleich schmerzhaft Erfahrung, die mir anschließend in Empowerment-Räumen häufig widerfahren und für mich Teil meines Empowerment-Prozesses geworden ist. Neu war für mich, auf einmal einen roten Faden in meinen Erfahrungen zu erkennen. Viele Themen waren mir zwar vorher bewusst, doch auf einmal ergaben sie Sinn zu den Gefühlen, die sie ausgelöst haben. Ich glaube das erste Click-Erlebnis, wenn sich die verschiedenen Puzzleteile zu einem Ganzen zusammenfügen, ist besonders prägend.

Ahmet: Ich erinnere mich sehr gut an zwei Trainings, die für mich nachhaltig wirksam waren und den Unterschied zu anderen Trainings und Workshops aufgezeigt haben. Das erste Training war ein ‚racism awareness/empowerment training‘ mit Sybil Theodora Phoenix, die in England für ihr jahrzehntelanges Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung sehr bekannt ist und verschiedene Preise erhalten hat. Sie hat am Anfang des Trainings schnell deutlich gemacht, dass eine ernsthafte Auseinandersetzung mit Diskriminierung mit einer lebenslangen Aufgabe einhergeht und neben einer individuellen Ebene auch die strukturelle und politische Ebene berücksichtigen muss. Darüber hinaus wurde mir dort klar, wie wichtig die Selbstorganisation ist, um individuell und kollektiv gesellschaftliche Probleme anzugehen. Gleichzeitig wurde ebenfalls deutlich, wie wichtig Verbündete im Kampf gegen Diskriminierung sind und, dass es eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, die nur gemeinsam mit anderen Menschen bearbeitet werden kann.

Das zweite Training hat mich im wahrsten Sinne des Wortes nachhaltig bewegt. Es war ein Empowerment in Motion Workshop mit Sebastian Fleary und Pasquale Virginie Rotter, wo Körper- und Bewegungsarbeit in Empowerment-Prozessen mitberücksichtigt wurde. Hier habe ich zum ersten Mal auch Theater und Tanz sowie andere kreative Zugänge zum Thema nutzen können. Darüber hinaus wurde dabei deutlich, wie wichtig auch Selfcare (Selbstfürsorge-Praxen) in der Antidiskriminierungsarbeit ist. Diese Erkenntnisse und Methodenvielfalt nutze ich selbst auch in meinen Trainings.

Jinan: Das bedeutendste an meinem ersten Empowerment-Workshop, an dem ich teilgenommen habe, war zu realisieren, dass ich nicht alleine bin. Mir war schon vorher bewusst, dass es sich bei Rassismus um ein strukturelles und tief verankertes Problem handelt. Und ich habe mich auch schon vorher hier und da mit anderen Freund:innen, die ebenfalls von Rassismus betroffen sind, ausgetauscht. Aber in einem Raum mit anderen Menschen zu sitzen, die ebenfalls ähnliche Erfahrungen, Verletzungen und Auseinandersetzungen haben und ebenfalls geschütztere Räume suchen, weil sie es satt haben, sich immer und immer wieder erklären zu müssen, war wie eine Befreiung. Meine Gefühle hatten Legitimität. Etwas, das mir vorher immer und immer wieder von anderen abgesprochen wurde. Ich sei zu empfindlich, zu sensibel, zu unlustig, zu übertrieben – in meinem ersten Empowerment habe ich endgültig verstanden, dass es Teil eines rassistischen Systems ist, Rassismuserfahrungen zu individualisieren und den Widerstand dadurch zu delegitimieren. Zudem habe ich verstanden, dass Rassismuserfahrungen auch körperlich wirkmächtig sind, so dass auch ich viel von Körperarbeit, die ich als Teilnehmerin von Empowerment-Workshops erleben durfte, profitieren konnte.

Warum sind Empowerment-Räume wichtig?

Ifeyemi: Empowerment-Räume sind wichtig, um kollektive Rassismuserfahrungen gemeinsam zu reflektieren und zu analysieren. Dabei kann es unterschiedliche Schwerpunkte geben, wie z. B. Erfahrungsaus-

³ Der Begriff People of Color (im Singular Person of Color) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/poc-person-color

tausch, Strategien und Umgangsformen, Körperarbeit, Biografiearbeit, Kreatives wie Spoken Word, Theater, Tanz und vieles mehr. In diesen Safer Spaces⁴ wird den Teilnehmenden Raum gegeben, ihre Identitäten und Erfahrungen zu teilen und sichtbar zu machen. Dabei sind die Methoden, mit denen gearbeitet wird, ein Teil von vielen wichtigen Aspekten. Entscheidend ist jedoch, auch eine Atmosphäre zu schaffen, in der die Teilnehmenden sich wohl bzw. in ihren unterschiedlichen Lebensrealitäten angenommen fühlen und sich öffnen können. Natürlich sind diese Räume nicht frei von Verletzungen, das wäre utopisch. Jedoch geht es um den Umgang mit möglichen Verletzungen. Ziel ist es, möglichst einen machtkritischen Raum zu schaffen, wo wir versuchen, auf verschiedenen Ebenen sensibel zu sein und unterschiedliche „Ismen“⁵ möglichst nicht zu reproduzieren. Ein intersektionaler Ansatz ist hierbei sehr wichtig. Denn unsere Identität besteht aus verschiedenen Teilidentitäten, die uns alle ausmachen und uns in unseren Lebenswelten täglich prägen. Zwar machen die Teilnehmenden häufig ähnliche Rassismuserfahrungen, jedoch können diese auch sehr unterschiedlich sein. Der Austausch darüber kann ein wichtiger Bestandteil von Empowerment-Workshops sein.

Es kann sehr wohltuend sein, in einen Empowerment-Raum zu kommen und seine Identität bzw. Existenz nicht erklären zu müssen, sondern einfach sein zu können, besonders wenn der eigene Alltag mehrheitlich von *weißen* Menschen geprägt ist. Selbst zu bestimmen, wer du bist und nicht fremdbestimmt zu werden, ist auch ein wichtiger Teil von Empowerment-Räumen. Zudem eine Art Community, bzw. Schicksalsgemeinschaft wie Natasha A. Kelly es nennt, zu schaffen, wo man seine Gedanken und Gefühle teilen kann, verstanden wird und in vielen Punkten merkt, nicht allein zu sein mit den Themen. Nicht außer Acht zu lassen ist ein längerfristiges Ziel von Empowerment-Räumen, nämlich irgendwann wieder mit unterschiedlich positionierten Gruppen, gegen Machtstrukturen kämpfen zu können und keine Empowerment-Räume mehr zu brauchen. Aber ich denke, soweit sind wir lange noch nicht.

Ahmet: Empowerment-Räume schaffen oft besondere Orte, an denen von Diskriminierung betroffene Menschen sich im Idealfall in einem „geschützten“ und vertrauten Rahmen austauschen können, ohne dass sie befürchten müssen, ihre Diskriminierungserfahrungen rechtfertigen oder sogar Gegenwehr erfahren zu müssen. Selbstverständlich kann dies auch in solchen Räumen passieren. Dann geht es darum eine konstruktive Auseinandersetzung zu ermöglichen. Gleichzeitig ist es wichtig, nicht nur beim Austausch über Diskriminierungserfahrungen zu bleiben, sondern weitere Schritte zu gehen, um die vielfältigen Diskriminierungserfahrungen aus verschiedenen Blickwinkeln, in unterschiedlichen geschützten Empowerment-Räumen artikulieren, reflektieren und Bewältigungsstrategien entwickeln zu können. Dafür sind praktisch erfahrene und theoretisch versierte Empowerment-Trainer*innen of Color notwendig, die entsprechend zielgruppenspezifische Inhalte und Methoden einsetzen können. Trainer*innen of Color mit unterschiedlichen und vielfältigen Identitäts- und Gruppenzugehörigkeiten können dadurch entsprechende Räume für z. B. People of Color, Schwarze Menschen und Geflüchtete of Color anbieten.

Es ist sehr wichtig Räume zu schaffen, in denen eine wertschätzende Haltung und eine Begegnung voller Respekt, Achtung und Interesse – unabhängig von der eigenen Position – spürbar wird. Es geht darum, die komplexen Identitäten und Zugehörigkeiten hinsichtlich Geschlecht, sozialer Herkunft, Alter, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung oder Behinderung etc. zu berücksichtigen und gleichzeitig bereits vorhandene, individuelle Strategien für den Prozess der Selbstbestimmung, Selbstbefähigung und Selbstwirksamkeit zu unterstützen.

Jinan: Empowerment-Räume sind zudem auch wichtig, um die eigene Energie wieder aufzuladen. Rassismus als gesellschaftliches Phänomen wird nicht aufhören, daher braucht es immer wieder Rückzugsorte, um sich über Erfahrungen und Strategien austauschen zu können oder um auch einfach mal sein zu können. Sie sind auch Wissensräume, denn im Sinne von Knowledge Sharing sehe ich diese Räume auch als Orte, an denen wir Wissen jeglicher Art teilen können. Gleichzeitig sind sie Räume der Vernetzung, es entstehen bundesweite (und teils weitere) Kontakte und es haben sich daraus bereits viele solidarische Netzwerke,

4 *Safer Spaces sind „Orte, an denen Angehörige von Minderheiten (...) sich aufhalten können ohne Angst vor den (leider) üblichen Diskriminierungen (...) haben zu müssen. Sie können (...) sich frei und sicher fühlen. Dazu gehört, dass den ‚Feinden‘ der Zutritt strengstens verwehrt ist.“ (Schimmel 2012).*

www.genderopen.de/bitstream/handle/25595/43/Kaempf_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

5 *Unterschiedliche Diskriminierungsformen (z. B. Rassismus, Sexismus, Klassismus etc. werden auch ‚Ismen‘ bezeichnet. Strukturelle Diskriminierung gegen Personen auf Basis bestimmter konstruierter Eigenschaften sind -ismen. www.femref.uni-oldenburg.de/glossar-2/*

Aktionen, Veranstaltungen und natürlich auch Freund*innen-schaften ergeben. Am wichtigsten ist mir persönlich auch, Empowerment-Räume als Lern- und Reflexionsorte zu verstehen, an denen wir an die Grenzen unserer eigenen Unsicherheiten kommen und diese herausfordern dürfen.

Was ist dir wichtig, wenn du Empowerment-Trainings organisierst?

Ifeyemi: Da ich Empowerment-Workshops ausschließlich für Kinder und Jugendliche anbiete, sind die Rahmenbedingungen oft andere als mit Erwachsenen. Oft finden die Workshops in der Schule statt und somit in Zwangskontexten. Empowerment und Zwang sind schon mal zwei Dinge, die für mich nicht miteinander vereinbar sind. Niemand kann und sollte jemanden zu einem Empowerment-Workshop zwingen. Ich stelle in meinem Workshop jedem*r frei nicht teilzunehmen, ohne jegliche Konsequenzen. Leider werden Empowerment-Workshops für Jugendliche oft in Kontexten der Sozialen Arbeit organisiert, wo die Sozialarbeiter*innen der Meinung sind, die Jugendlichen bräuchten einen solchen Workshop. Diese werden dann in Schulen, Jugendzentren oder anderen sozialen Einrichtungen organisiert, ohne die Jugendlichen mit einzubeziehen.

Dies bringt verschiedene Herausforderungen mit sich: Die meisten Jugendlichen wissen gar nicht, was und warum sie einen Empowerment-Workshop machen sollen. Zweitens, sind es meistens Räume, in denen sich die Teilnehmenden nach dem Workshop weiterhin begegnen müssen, wie z. B. in einer Schulklasse. Dementsprechend können vielleicht Hemmungen, sich zu öffnen entstehen, oder andere Ängste können aufkommen. Manchmal lösen schon allein die Räumlichkeiten einer Schule beklemmende Gefühle aus, da diese mit negativen Erfahrungen oder z. B. struktureller Gewalt verbunden werden. Zudem werden sehr oft nur wenige Zeitstunden für die Workshops eingeplant, sodass keine Nachhaltigkeit gegeben ist. Ein weiteres wichtiges Problem ist, dass Jugendliche wenig partizipativ am Ablauf des Workshop-Programms beteiligt werden. Zentral für mich ist deshalb, wenn ich einen Empowerment-Workshop organisiere, dass die Jugendlichen freiwillig an dem Workshop teilnehmen und partizipativ am Ablauf beteiligt werden.

Jinan: Empowerment-Workshops sind nicht alle gleich. Es kommt immer auf die Zielgruppe an, wie bei jedem anderen Workshopkonzept. Das, was alle Empowerment-Räume und somit auch Workshops verbindet, ist, dass sich Menschen mit einer bestimmten Erfahrung in einem geschützteren Raum befinden. In einem Empowerment-Raum gehen wir davon aus, dass wir die Erfahrung von Rassismus nicht erklären müssen, sondern dass diese Erfahrung bei allen als vorausgesetzt gilt. Als Trainerin eines Empowerment-Workshops ist mir dabei wichtig mitzudenken, dass wir – trotz kollektiver Rassismuserfahrungen – nicht alle aus derselben Position sprechen, verschiedene Differenzlinien, Privilegien und Deprivilegien wirkmächtig, unterschiedliche Bildungsgrundlagen und möglicherweise auch unterschiedliche Definitionen von Rassismus vorhanden sind. Dies erfordert also die Transparenz darüber, dass auch Empowerment-Räume keine machtfreien und somit konfliktfreien Räume sind, sondern im Idealfall höchstens machtkritisch sein können.

Des Weiteren ist die Transparenz wichtig, dass Empowerment-Workshops auch negative Gefühle auslösen können. Während der Wunsch und oft auch die Erwartungshaltung an einem Empowerment-Workshop ist, dass es ein Raum zum Wohlfühlen ist, aus dem ich gestärkt rauskomme, ist dies nie garantiert. Im Gegenteil kann ein Empowerment-Workshop, besonders in Hinblick auf Biografiearbeit, auch für einige Teilnehmende sehr belastend sein, sodass negative Erinnerungen hochkommen, im schlimmsten Falle eine Retraumatisierung⁶ stattfinden kann. Daher ist die Gestaltung des Rahmens eines solchen Workshops eine der wichtigsten Grundlagen. Dies kann bereits vor dem eigentlichen Workshop starten. So ist eine E-Mail an alle Teilnehmende mit einigen Informationen eine gute Strategie in den Kontakt mit allen zu treten. Den Teilnehmenden können bereits erste Informationen zum Schwerpunkt des Workshops oder zu organisatorischen Aspekten gegeben werden und anders herum besteht bei Bedarf die Möglichkeit, vorab Kontakt mit mir aufzunehmen. Mir ist es zudem auch wichtig, immer wieder an die Eigenverantwortlichkeit zu appellieren. Wenn wir im besten Fall einen machtkritischen Raum schaffen können, dann kann es natürlich auch in einem Empowerment-Workshop zu Konflikten und Verletzungen kommen. Konflikte müssen nicht vermieden werden, sondern können – bei Bedarf natürlich – immer angesprochen werden. So sensibel und achtsam wir sein müssen und wollen, können wir dennoch nie wissen, was genau wann und wie irritierend oder verletzend für wen sein

6 Mehr zum Themenkomplex und weitere Literaturhinweise: Kilomba, Grada (2008): *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism*. Unrast. Yeboah, Amma (2017): *Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland*. In: Fereidooni K., El M. (Hrsg.): *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Springer VS, Wiesbaden

kann. Daher ist es mir wichtig, dass wir Zeit für einen gemeinsamen und intensiven Einstieg haben, um zu klären, was sich die Teilnehmenden von dem Empowerment-Workshop, den sie besuchen, wünschen und gleichzeitig auch abzufragen, was sie selber bereit sind, für solch einen gelingenden Raum zu tun.

Ahmet: Bei Empowerment-Workshops geht es mir einerseits darum, Raum für einen Austausch über Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zu schaffen, wo Betroffene sich über individuelle Strategien und das Wissen gegen Diskriminierung austauschen können. Andererseits geht es auch darum, die Teilnehmenden als Handelnde zu stärken und ihnen verschiedene Möglichkeiten anzubieten, wie sie sich vernetzen und aktiv werden können. Wenn ich mit Jugendlichen arbeite, nutze ich dafür verschiedene kreative Methoden. Mit Erwachsenen geht es oft auch darum herauszufinden, wo und wie gemeinsame Aktivitäten umgesetzt werden können, wo es Finanzierungsmöglichkeiten und Netzwerke gibt. Schließlich ist es mir wichtig, eine besondere Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung erfahrbar zu machen.

Ifeyemi: Wahrscheinlich gibt es heutzutage so viele unterschiedliche Konzepte für Empowerment-Workshops wie Sand am Meer. Viele Empowerment-Workshops werden in pädagogischen Settings angeboten, die auch wieder begrenzte Rahmenbedingungen und Möglichkeiten haben. Das beginnt bei der Antragstellung für die Finanzierung von Empowerment-Workshops. Um finanzielle Mittel akquirieren zu können, müssen bestimmte Fachbegriffe verwendet werden, die oft mit dem politischen Auftrag und der Haltung von Empowerment sehr wenig zu tun haben. Hingegen werden die politischen Selbstbezeichnungen und Begriffe oft weggelassen, um nicht im Auswahlverfahren ausgeschlossen zu werden. Zudem werden die Bedarfe und Wünsche der Zielgruppe oft nicht bei der Konzeptentwicklung berücksichtigt, sondern pädagogische Fachkräfte lassen ihre Beobachtungen in die Antragsstellung einwirken. So kommt es oft vor, dass *weiße* pädagogische Fachkräfte die Inhalte und Planung von Empowerment-Workshops für People of Color vornehmen und im Nachhinein entsprechende Teamer*innen suchen, die diese umsetzen sollen.

Zu hinterfragen wäre, ob besonders *weiße* Pädagog*innen die notwendigen Kompetenzen besitzen, um diese spezifischen Workshop-Konzeptionen zu gestalten. Denn nicht überall wo Empowerment drauf steht ist auch Empowerment drin. Für viele Pädagog*innen ist Empowerment ein Synonym für Selbstermächtigung und eins von vielen pädagogischen Werkzeugen. Die aus aktivistischen Communities geschaffene politische Dimension findet dabei wenig Beachtung. Dies wird dadurch deutlich, dass die Perspektive und Bedarfe der Zielgruppen außen vor bleiben und die Inhalte und Abläufe kaum partizipativ erarbeitet werden. Kann und sollte Empowerment nicht von der Community für die Community gegeben werden? Und wenn dies nicht der Fall ist, kann man dann überhaupt von Empowerment sprechen? Gibt es Möglichkeiten wie Empowerment-Workshops von Beginn der Planung bis zur letztendlichen Durchführung, im Sinne von und für Personen of Color durchgeführt werden können? Ein weiterer wichtiger Aspekt wäre in diesem Zusammenhang, wer die Empowerment-Workshops durchführt. Da Empowerment-Trainer*in kein geschützter Begriff/Beruf ist, kann sich im Prinzip jede*r Empowerment-Trainer*in nennen und Trainings durchführen.

Ahmet: Die Frage, wer überhaupt für wen warum Empowerment-Trainings und Konzepte anbietet kann/sollte, sollten wir unbedingt bei einem weiteren Gespräch vertiefen. Auch mit Blick auf Verbündeten-Arbeit und Power-Sharing (Macht teilen) gibt es m. E. noch viel Klärungsbedarf, da viele *weiße* Pädagog*innen und Aktivist*innen oft verunsichert sind, wenn ihnen deutlich gemacht wird, dass es in erster Linie um Selbstermächtigung und Selbstbefreiung von People of Color geht und niemand jemand anderen empowern kann und sie sich auch mal zurückhalten dürfen. Gerne können Räume, Privilegien und Ressourcen geteilt werden, um strukturell diskriminierte und unterdrückte Menschen zu unterstützen. Allerdings entscheiden dabei People of Color dann selbst, was für sie selbst hilfreich ist. Ich persönlich denke, dass unterschiedliche Akteure in der Empowerment-Arbeit sich viel mehr vernetzen müssten, damit Erfahrungen geteilt und Strukturen weiter aufgebaut und etabliert werden können. Eine Art Empowerment-Akademie oder ein Empowerment-Netzwerk könnte da eine nachhaltige Struktur bieten. Es gibt regional und bundesweit vielfältige Initiativen und Netzwerke, die es in irgendeiner Form zu verbinden gilt. Die politischen Kämpfe werden oft nur individualisiert geführt. Empowerment beginnt erst mit der individuellen Selbststärkung im Rahmen von Empowerment-Workshops und Initiativen und kann schließlich nur auf einer gesellschaftspolitischen Ebene nachhaltige und notwendige Veränderungen schaffen.

Outro

Im Rahmen dieses Artikels haben wir uns schwerpunktmäßig mit Empowerment auseinandergesetzt. Allerdings ist es unerlässlich, dass parallel zu Empowerment-Prozessen von People of Color, wirksame Prozesse und Maßnahmen für *weiß* positionierte Menschen organisiert werden. Einen Austausch zwischen unterschiedlichen Empowerment-Trainer*innen wollen wir auch in Zukunft weiter fortführen. Was wir im Rahmen unseres Gespräches festgestellt haben ist, dass sehr viele Empowerment-Trainer*innen ihre Empowerment-Aktivitäten freiberuflich umsetzen oder als Aktivist*innen unentgeltlich wirken. Nur wenige Trainer*innen können im Rahmen von geförderten Personalstellen und sicheren Personalstrukturen Empowerment-Prozesse gestalten. Oft sind die Beschäftigungsverhältnisse befristet und prekär, was verhindert, dass die entsprechenden Organisationen ernsthafte Prozesse der diversitätsbewussten und diskriminierungssensiblen Öffnung umsetzen können. Rassismuskritische, diskriminierungssensible und empowermentorienteerte Pädagog*innen erleben immer wieder, dass ihre kritischen Positionen unerwünscht sind, sodass dadurch ihre Weiterentwicklung und auch die Organisationsentwicklung gebremst werden.

Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass aktuell mehr denn je eine hohe Gefahr der Entpolitisierung und Individualisierung der Empowerment-Prozesse eintreten kann. Denn das kann passieren, wenn durch die Fluktuation von Empowerment als geförderte Workshops und temporäre pädagogische Projekte vermeintlich die Nachfragen bedient werden und es scheinbar genügend Angebote gibt, die jedoch nicht genutzt werden, da sie aufgrund von mangelnder Partizipation bei der Konzeption an den Bedarfen der Zielgruppen vorbei gehen. Ähnlich wie bei anderen Trends (Interkulturelle Öffnung, Diversity, Inklusion) werden die Akteur*innen der Jugendarbeit und Erwachsenenbildung das Thema als ausreichend bedient sehen, sobald irgendwann genügend Workshops und Räume angeboten wurden. Wenn jedoch Empowerment-Prozesse von etablierten Organisationen und Personen nicht benutzt werden, um auch für die eigenen Strukturen machtkritische und transformative Prozesse zu initiieren, wird Empowerment nur ein weiterer Begriff sein, den es aktuell zu bedienen gilt, aber eine reale und nachhaltige Veränderung kaum stattfinden wird. Ein Abbau von diskriminierenden Strukturen und Gesetzen ist somit noch lange nicht garantiert. Es ist unerlässlich, immer wieder darauf hinzuweisen, dass auch diejenigen, die in den vorhandenen rassistischen Strukturen privilegiert werden und profitieren, ihre gesellschaftliche Position reflektieren müssen. *Weiß* positionierte Menschen brauchen ebenfalls Räume, um ihre Privilegien zu reflektieren und um Strategien und nachhaltige Handlungsmöglichkeiten zu finden, sich aktiv gegen Rassismus einsetzen zu können. Auch diese Prozesse müssen in den Strukturen verankert werden. Darüber hinaus wäre natürlich auch eine Re-Politisierung von Sozialer Arbeit dringend notwendig, da Empowerment ohne politische Dimension an Grenzen stößt. Es braucht viel mehr als nur Empowerment-Räume – besonders da diejenigen, die die Empowerment-Räume gestalten und besuchen, nicht diejenigen sind, die von den Machtpositionen und Privilegien profitieren. Gleichzeitig und abschließend sei hier auch noch die Notwendigkeit von selbst-organisierten, informellen und nicht pädagogisierten Räumen für Empowerment, politische Kämpfe und Forderungen genannt. Denn die Herausforderung ist eine gesamtgesellschaftliche Angelegenheit, nicht ausschließlich eine pädagogische.

ÜBER DIE AUTOR:INNEN

Jinan Dib ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für interkulturelle Bildung und Entwicklung an der TH Köln. Zuvor war sie viele Jahre als Referentin in einer Antidiskriminierungsstelle tätig und in NRW sowie bundesweit mit den Schwerpunkten der Bildung, Fachberatung und Vernetzung betraut. Zudem ist sie freiberuflich als politische Bildungsreferentin im Kontext der rassismuskritischen und empowermentorientierten Bildungsarbeit tätig.

Ifeyemi Erdmann ist Sozialarbeiterin und arbeitet als Beraterin bei Coach e.V. in Köln. Außerdem ist sie Systemische Beraterin und Empowerment-Trainerin für BIPoC's.

Ahmet Sinoplu (siehe S. 11)



DIESER BEITRAG ERSCHIEN ZUERST IN

Jagusch, B./Chehata, Y. (Hrsg.) (2020): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte - Positionierungen - Arenen. Weinheim: Beltz/Juventa. https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/42940-empowerment_und_powersharing.html

LITERATURHINWEISE

- Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht: Kerben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Unrast.
- Can, Halil (2011): Demokratiewerk und Empowerment gegen Diskriminierung und Rassismus in selbstbestimmten People of Color-Räumen. In: Castro Varela, Maria do Mar/ Dhawan, Nikita (Hrsg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Münster: LIT. S. 245–259.
- Chebu, Anne (2014): Anleitung zum Schwarz sein. Münster: Unrast.
- Eggers, Maureen Maisha/Kilomba, Grada/Piesche, Peggy/Arndt, Susan (Hrsg.) (2005): Mythen, Masken und Subjekte – Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster: Unrast.
- El-Tayed, Fatima (2016): Undeutsch. Die Konstruktion des Anderen in der postmigrantischen Gesellschaft. Bielefeld: transcript.
- Ergün, Mutlu (2010): Kara Günlük. Die geheimen Tagebücher des Sesperado. Münster: Unrast.
- Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hrsg.) (2006): Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Münster: Unrast.
- Fereidooni, Karim/El, Meral (2017): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS.
- Ha, Kien Nghi et al. (2007): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: Unrast.
- Herriger, Norbert (2002): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2004): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Wiesbaden: Springer
- Leiprecht, Rudolf (2008): Eine diversitätsbewusste und subjektorientierte Sozialpädagogik. In: neue praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik. Ausgabe 04/2008. S. 427–439.
- Kilomba, Grada (2008): Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism. Unrast: Unrast.
- Mecheril, Paul/Castro, Varela, Mario do Mar/Inci, Dirim u. a. (2010): Migrationspädagogik. Weinheim/Basel: Beltz.
- Oguntoye, Katharina/Opitz, May/Schultz, Dagmar (1992): Farbe bekennen. Afrodeutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Frankfurt am Main: S. Fischer.
- Piesche, Peggy (2013): Euer Schweigen schützt euch nicht. Audre Lorde und die Schwarze Frauenbewegung in Deutschland. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- Rommelspacher, Birgit (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- Sezgin, Hilal (Hrsg.) (2011): Manifest der Vielen. Berlin: Blumenbar.
- Sinoplu, Ahmet/Winkemann, Anne (2010): free in MOVE ON. Diversitätsbewusste Reflexionen rund um eine internationale Begegnung zu Hip – Hop, Vielfalt und Diskriminierung mit sogenannten benachteiligten Jugendlichen. In: IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. (Hrsg.) (2010): Forum Jugendarbeit International, Bonn. S. 90–104.
- Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus. Gütersloh: Bertelsmann.
- Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus – Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: transcript.
- Tudor, Alyosxa (2014): From [al'manja] with love. Trans/feministische Positionierungen zu Rassismus und Migrations. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.
- Weiß, Anja (2001): Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag. (2. Aufl. Springer VS, 2013).
- Yeboah, Amma (2017): Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Fereidooni K., El M. (Hrsg.) Rassismuskritik und Widerstandsformen. Springer VS, Wiesbaden.



POWER UND DIE ZWEI SEITEN VON POWERSHARING

Ein Impulsvortrag beim Online-Fundraising-Event „Power Shower: Support Supporters!“ anlässlich des internationalen Tages gegen Rassismus

von Yasmine Chehata

Ich beginne mit der ersten Seite von Powersharing – als die andere Seite von Empowerment. Entlang von Differenzlinien werden Menschen gesellschaftliche Positionen zugewiesen, wo die eine Seite der Differenz als normal fungiert, als „das Normale“ in einer Gesellschaft angesehen wird. Rassismus ist die Unterscheidung anhand von Nation, Ethnie oder Kultur – also die Unterscheidung von natio-ethno-kulturell zugehörigen Mitbürger*innen und vermeintlich nicht Zugehörigen. Die Unterscheidung und Abwertung der einen Position und die Aufwertung der anderen begründeten Handlungen, um bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen auszuschließen. Das ist Teil des strukturellen Rassismus. Rassismus sichert damit der ausschließenden Gruppe einen privilegierten Zugang zu Ressourcen – *weiß* sein ist also die systematisch privilegierte Position.

Der Ansatz des Powersharing richtet sich an all diejenigen, die in rassistischen Strukturen privilegiert sind. Es ist

1. der bewusste Umgang mit den eigenen Privilegien,
2. das Interesse, diese Strukturen hin zu einer gerechteren Verteilung zu verschieben und
3. umfasst Powersharing – konkrete Handlungen von Menschen mit Privilegien, die sich aus einer Position der Verantwortlichkeit heraus für eine Umverteilung von Ressourcen und Zugängen einsetzen.

WELCHE POWER LIEGT DEM GANZEN ZUGRUNDE?

Macht wird ganz verschieden verstanden. Für die einen ist es Unterdrückung und Unterwerfung, für die anderen ein konstruktives Element von Gesellschaften. Manchmal ist sie Freiheit, manchmal ist sie Zwang. Für die einen bedeutet Macht gemeinsames Handeln, für die anderen bedeutet sie Kampf, usw.

Ich möchte heute dazu auffordern, einem beweglichen Machtbegriff zu folgen, einem Verständnis von Macht, das unterschiedliche Erscheinungsformen annehmen kann. Warum ist das wichtig? Sofern Empowerment und Powersharing als Gegensatzpaare verstanden werden, so liegt darin eine Vorstellung von Macht, die besagt, dass die einen die Macht besitzen, die anderen nicht – die einen Macht abgeben (Powersharing), die anderen sich selbst ermächtigen (Empowerment). Schnell verfallen wir mit dieser Dualität in eine Vorstellung von Macht, die hierarchisch ist, – also nur von oben nach unten verläuft.

Empowerment ist vielschichtig und kann als Prozess der Ausweitung von Machtzugängen und damit von Handlungsspielräumen deprivilegierter Gruppen auf der Grundlage von Selbstdefinition und Selbstbestimmung verstanden werden. Empowerment ist auch ein Prozess, in dem minorisierte, migrantisierte, colorisierte Menschen – man könnte sagen Menschen, die bestimmte Privilegien strukturell verwehrt bekommen – mehr Macht erlangen um ihre Perspektiven und Interessen, ihre Belange selbstbestimmt zu formulieren, zu vertreten oder zu erkämpfen. Empowerment ist auch ein dekoloniales, Community-orientiertes Konzept zur Selbstermächtigung, Heilung und (Wieder-)Aneignung von Handlungsmacht von Menschen, die Rassismus ausgesetzt sind.¹⁵

Empowerment kann also viel sein, aber nicht alles. Es ist vor allem eine Frage, warum wir uns ermächtigen: Das spezifische an Empowerment lässt sich über das Warum beschreiben: Wir ermächtigen uns, um eine Gegenstimme zu eben jener Normalität zu erheben, von der ich eben gesprochen habe. Diese Form des Empowerments ist mehr als Well-being. Es ist der Grund, warum „Empowerment schmerzt“, wie Mai-Anh Boger¹⁶ schreibt. Empowerment der einen und das Powersharing der anderen – so verschieden die Positionen darin sind, – es gibt ein geteiltes **Ziel: Machtumverteilung.**

Warum wir diese Vorstellung besser ablegen sollten, möchte ich an einem Beispiel zeigen. Denn auch eine geringere, vielleicht schwächere Gegenmacht kann einer vermeintlichen Übermacht viel Schaden zufügen. Also auch einem/ einer vermeintlich schwachen Gegner*in fällt damit eine große Bedeutung und damit Macht zu. Die Black Power-Bewegung, Schwarze Feminist*innen, die Wiege(n) des Empowerments, haben genau das bewiesen. Oder, wie Byung-Chul Han (2014)¹⁷ formuliert:

„Auch die ganz Schwachen können ihre Ohnmacht in Macht umschlagen lassen, indem sie geschickt von den kulturellen Normen Gebrauch machen.“

Gleichzeitig braucht es privilegierte Positionen, die bereit sind, ihre Privilegien einzusetzen, um diese Machtumverteilung zum Leben zu erwecken. Aber wir haben Glück, denn Macht als beweglich zu verstehen, heißt auch, dass es kein Limit von Macht gibt. Sie ist nicht begrenzt oder ein Kuchen, der geteilt werden muss und irgendwann aufgebraucht ist. Menschen können machtvoll handeln, Macht innehaben, ohne dass andere ihrerseits Macht abgeben. Und trotzdem ist Powersharing als Machtumverteilung die Geste privilegierter Menschen, ihr Anteil daran, eine gerechtere Welt zu schaffen, indem sie die privilegierten Zugänge teilen oder auf sie verzichten. Ja, es braucht Powersharing von strukturell privilegierten Menschen und *weißen* Institutionen.

Es ist aber nicht die Geste des Gebens, die dieses Powersharing als bewegliche Macht auszeichnet, sondern die des Verzichts. Es ist die Freiheit des systematischen Verzichts. Hier könnte man Mai-Anh Bogers „Warum Empowerment schmerzt“ erweitern um „warum auch wahrhaftiges Powersharing schmerzt“.

Damit möchte ich zur zweiten Seite von Powersharing kommen und noch mal bei Empowerment beginnen. Denn beim Empowerment ist es nicht nur eine Frage, warum Empowerment? (also eine Gegenstimme zu dieser gewaltvollen Normalität zu sein) und auch nicht nur eine Frage, worauf Empowerment zielt (das Überleben, die Notwendigkeit einer gerechteren Welt, der Heilung, des Durchatmens usw.), sondern auch eine Frage des wies. Wie kommen wir dorthin?

Wenngleich Menschen gesellschaftlich bestimmte Positionen der strukturellen Privilegierung und Deprivilegierung zugewiesen werden, haben auch BIPOC Privilegien, haben sie erworben, sich erstritten oder erkämpft. Wir alle haben Privilegien, wenn wir nicht nur überleben, sondern leben. Daher ist es essentiell, dass wir (*Anmerkung der Autorin: Ich schreibe positioniert als Woman of color, heißt in geschwisterlicher Verbundenheit geteilter Rassismuserfahrungen und Wissensbestände*) uns nicht nur empowern, sondern aktiv Powersharing betreiben.

Power Shower – Support Supporters!

Dieser Beitrag entstand im Rahmen der Online-Spendenveranstaltung «Power Shower – Support Supporters!» Eine Spendenaktion gegen Rassismus mit verschiedenen fachlichen und künstlerischen Inputs. Ein Ziel der Veranstaltung bestand darin, die „Powerbank“ von Menschen mit Rassismuserfahrungen im antirassistischen Engagement nachhaltig aufzutanken, das heißt auf nachhaltige Strategien der Resilienz zu schauen und Empowerment Räume gezielt umzusetzen. Die Spenden

wurden für die Initiative 19. Februar Hanau und für die Initiative Herkesin Meydani – Platz für alle gesammelt. Die Initiative 19. Februar Hanau setzt sich durch ihr antirassistisches Engagement für Aufklärung und gegen das Vergessen des rechtsterroristischen Anschlags in Hanau ein; die Initiative Herkesin Meydani – Platz für alle möchte ein antirassistisches Mahnmahl an der Keupstrasse in Köln errichten.

Kooperationspartner:innen der Spendenaktion

Coach e.V., Integrationshaus e.V., TD-Plattform e.V., Kurt & Maria Dohle Stiftung

Mit Yasmin Chehata und musikalischen Beiträgen von Zainab Lax, Joël Joao Nguele, Kutlu Yurtseven (Microphone Mafia)



Peggy McIntosh schrieb 1988:

„Da neben Hautfarbe und Geschlecht weitere Vorteilssysteme im Spiel sind, müssen wir auch erforschen, was es im Alltag bedeutet, Vorteile aufgrund anderer Faktoren zu haben: Alter, Ethnie, physische Fähigkeiten, Nationalität, Religion und sexuelle Orientierung.“¹⁸

In anderen Worten: Auch rassistisch diskreditierbare Menschen können privilegiert sein! Ich kann strukturell einer deprivilegierten Bevölkerungsgruppe zugehörig sein, aber im konkreten Leben Privilegien genießen oder mich privilegiert fühlen, trotz widrigster Umstände. Oder ich kann gar genau durch diese Zugehörigkeit Privilegien haben – das Privileg hier zu sitzen, zu sprechen...

Diese Privilegien sollten wir nicht nur nutzen, sondern teilen. In diesem Sinne ist Powersharing nicht Machtumverteilung, sondern Machtteilen – unsere Macht teilen. Powersharing ist kein Privileg der privilegierten Position. Macht ist beweglich. Mit Macht-teilen meine ich aber nicht nur unseren Einfluss zu nutzen. Macht ist nicht gleichzusetzen mit Einfluss, denn Einfluss kann machtneutral sein. Byung Chul-Han schreibt hierzu:

„Eine Macht, die keinen Einfluss auszuüben vermag, ist gewiss keine Macht. Aber der Einfluss hat nicht immer die Struktur einer Macht. (...)Er kann punktuell stattfinden, während die Macht ein Phänomen des Raumes wäre.“¹⁹

Damit möchte ich gerne meinen nächsten Gedanken zu **POWER** teilen. Wenn ich am Anfang gesagt habe, dass wir einen beweglichen Machtbegriff brauchen, dann sollte diese Vorstellung von Power auch räumlich sein. Damit meine ich keinen Raum aus Material, sondern einen Raum, den man sich eher als Gravitations-system als eine Gesamtordnung vorstellen sollte, innerhalb dessen sich diffuse Kräfte zu einem Gebilde versammeln – zu einem Kontinuum. Das heißt räumliche Macht ist überindividuell. Diese Power funktioniert nicht über Ursache und Wirkung, sondern sie ist räumlich in dem Sinne, dass eine Handlung einen Sinn erhält.²⁰

Macht verbindet sich mit Sinn. So entstehen viele Räume der Macht, die sich in Teilen stützen, aber manchmal auch im Widerstreit oder im Kampf zueinander stehen. Wenn wir nur zufällig hier wären, dann hätte dies hier keinen Sinn. Wir als Einzelne nehmen nur dann an einem Sinn teil, wenn wir auf irgendeine Art und Weise aufeinander bezogen sind. Wir kennen uns vielleicht nicht und trotzdem existieren wir heute hier als eine Art Kollektiv. Als Betroffene, als Mitfühlende, als Mahnende, als Wütende, als Kämpfende, als Trauernde - als solidarisches Kollektiv. Der Sinn ist also eine Frage des sich aufeinander beziehen. Wir müssen uns aufeinander beziehen, damit Widerstand, das Ermahnen und Erinnern an rassistische Gewalt und an rassistische Normalitäten einen Sinn erhält. Das Aufeinanderbezogensein ist also angewiesen auf einen Sinnhorizont, ein Beziehungsnetz, das größer ist als ich, als wir hier.

Dieses bewegliche und räumliche Verständnis von Macht erklärt, warum es dieses Wir gibt; es hat einen Sinn und ist damit machtvoll. Sinn ist Macht. Macht ist ein Raum, der trägt, bejaht, legitimiert. Macht gewinnt daher nur an Stabilität, wenn sie Sinn schafft. Macht ist Sinn. Macht stiftet Bedeutsamkeit. Die Menschen in Solingen, Rostock, Mölln, Nürnberg, Köln, Halle, Hanau, uvm. - sie stiften Bedeutsamkeit.

Wenn wir Macht als räumlich verstehen, dann verstehen wir, wieso es nicht die Orte selbst sind, wie aber aus Orten machtvolle Räume werden können. Power ist überindividuell und überörtlich und sie ist angewiesen auf einen Sinnhorizont. Das hier ist wie viele Initiativen ein Mosaik, ein Teil eines Gebildes. Mosaik sind Teil jener räumlichen Macht, von der ich vorhin sprach: einen Raum, den man als Gravitationssystem, als eine Gesamtordnung verstehen kann, innerhalb dessen sich Kräfte zu einem Gebilde versammeln, zu einem Kontinuum. Das ist Macht, das ist Power. Und dieses Verständnis von Power – beweglich und räumlich – ist wichtig, damit wir sehen, wie stark und wichtig, wie sinnhaft unser eigenes Powersharing ist. Denn dieses unser Powersharing ist die Handlung, die den Sinn begründet.

Dieses Verständnis ist auch wichtig, weil sie sich von Gewalt unterscheidet. Macht ist nicht Gewalt. Gewalt findet punktuell statt, wie Han formuliert:

„Gewalt kann sich nicht verräumlichen. Gewalt ist ein Zeichen der Ohnmacht. (...) Die Gewalt kann raumgreifend sein, aber sie ist nicht raumschaffend.“²¹

Das bedeutet: Macht ist nicht böse, es ist die Gewalt. Hannah Arendt schreibt,

„Was niemals aus den Gewährläufen kommt, ist Macht.“²²

Die räumliche Macht hingegen beruht nicht auf Gewalt, sondern auf dem Willen, oder genauer auf einem gemeinsamen Willen, der ein Handlungs-Kontinuum hervorbringt.²³ Sie ist also nicht nur Gegen-Macht – sie ist ihre eigene Macht... des Erinnerns, des Mahnens, des Sprechens, des Sichtbar werden, des am Leben bleiben und überleben. Die Toten mahnen uns zu leben - aber nicht Leben als reiner Selbsterhalt, sondern als ein, ‚über uns hinausgehen‘.

Ich möchte gerne mit den inspirierenden Worten von Byung Chul-Han enden:

„Macht ist das Vermögen des Lebendigen, bei vielfacher Verwicklung ins Andere sich nicht zu verlieren, sich durch negative Spannungen hindurch zu kontinuieren. Sie ist die Möglichkeit der Selbstbejahung trotz innerer und äußerer Verneinung.“²⁴

Macht entsteht, wann immer sich Menschen zusammentun, gemeinsam handeln und einen Sinnhorizont entstehen lassen. Macht entspringt also unserer Fähigkeit, nicht nur einfach etwas zu tun, sondern auch uns mit anderen zusammenzuschließen. Also tut, unterstützt, spendet, damit das Zusammentun möglich wird, aber vielleicht – danach – schließt euch an, schließt euch zusammen.

Denn die Gewalt ist ein einsamer Akt – Macht, POWER ist es nicht.



Die Autorin

Yasmine Chehata lehrt und forscht an der Technischen Hochschule Köln. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Soziale Arbeit, Jugendarbeit und Jugendpolitik, Migration, Rassismuskritik und Empowerment.

„GELD IST NICHT ALLES, SAGT MAN NUR, WENN MAN GELD HAT!“

– CHEFKET²⁵

Hinweise zum Fundraising für Migrant*innenselbstorganisationen und Neue Deutsche Organisationen

von Ahmet Sinoplu

Migrant*innen(selbst)organisationen (MO) und Neue Deutsche Organisationen (NDO) sind bundesweit und lokal mit vielfältigen Initiative, Vereinen und Projekten ein wesentlicher Bestandteil des zivilgesellschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik Deutschland und bilden damit eine wichtige Säule für die gelebte Demokratie. Einerseits erhalten diese Akteur*innen immer häufiger auch die Möglichkeit, öffentliche Fördermittel zu beantragen, um allerdings oft nur zeitlich befristete (Modell)Projekte zu realisieren. Andererseits fehlt in der Regel eine (anschließende) strukturelle Förderung, sodass das Engagement selten nachhaltig gesichert werden kann. Regelmäßige Kürzungen führen dazu, dass bestehende Projekte und Initiativen auf der Strecke bleiben. Ehrenamtliches Engagement alleine kann die notwendige Arbeit der vielfältigen Akteur*innen nicht sichern. Es ist deshalb besonders wichtig, dass seitens der Politik, Stiftungen und weiteren Entscheidungsträger:innen noch mehr in das zivilgesellschaftliche Engagement von MO und NDO investiert wird.

Für die unterschiedlichen Organisationen, die sich in der Regel mit begrenzten Mitteln über Projektarbeit finanzieren, ist es dazu noch empfehlenswert, sich mit Fundraising auseinanderzusetzen, um eine eigene Finanzierungsstrategie zu entwickeln. Hierzu gehört auch Öffentlichkeitsarbeit. Der Zeitaufwand ist zunächst zwar sehr hoch und stellt eine große Herausforderung für die verschiedenen Initiativen dar. Dennoch lohnt es sich, denn es können mit Hilfe von verschiedenen Förderinstrumenten nachhaltige Finanzierungsstrukturen und Förderpartnerschaften aufgebaut werden. Dadurch kann die Arbeit der Initiativen gesichert werden.

*Die Voraussetzung für ein erfolgreiches Fundraising ist, die eigene Arbeit, Vision und Mission eindeutig und prägnant als Botschaft darzustellen und potenzielle Förderpartner*innen damit zu überzeugen. Gleichzeitig gilt es dann auch, die Projekte entsprechend der vorgegebenen Förderrichtlinien umzusetzen.*

Es gibt eine Vielzahl von Fundraising-Möglichkeiten

Neben der Förderung durch öffentliche Mittel (z.B. Kinder- und Jugendförderplan für Jugendprojekte) können Projekte und Initiativen auch über private Mittel (z.B. Stiftungen) sowie Spenden und andere Unterstützungsleistungen (z.B. im Rahmen von Kooperationen mit Unternehmen) umgesetzt werden. Insbesondere bei Stiftungen gibt es sehr unterschiedliche Fördermöglichkeiten und -richtlinien. Es ist sehr empfehlenswert, lokale und bundesweit aktive Stiftungen zu finden, die für eine Förderung der eigenen Arbeit in Frage kommen. So ist es z.B. möglich über „Stiftungssuche“, eine umfangreiche Online-Navigationshilfe zum deutschen Stiftungswesen, gezielt potenzielle Förderstiftungen für eine Förderpartnerschaft zu finden (<https://stiftungssuche.de/>).

Es empfiehlt sich in jedem Fall, zuerst die Internetseiten und Förderrichtlinien der Stiftungen zu studieren und die Stiftungen persönlich zu kontaktieren, um dann erst einen schriftliche Antrag einzureichen. Vielleicht wird auch ein lokaler Stiftungstag veranstaltet, der die Gelegenheit bietet, die Verantwortlichen der Stiftungen persönlich kennenzulernen. Neben den überzeugenden Projektideen und Konzepten sind nämlich Kontakte und Netzwerke ebenfalls sehr wichtig. Abschließend seien hier noch als mögliche Finanzierungsquellen Förderprogramme von Lotterien (z.B. Aktion Mensch, Postcode Lotterie), Geldauflagen (Verfügungen von Richter:innen oder Staatsanwaltschaft) sowie Sponsoringleistungen von Unternehmen genannt.

MEHR ZUM THEMA FUNDRAISING

Literatur und Links

Fact Sheet - Money is power! Förderpolitik für Migrant*innenorganisationen (MO) und Neue Deutsche Organisationen (NDO). neue deutsche organisationen, Potsdamer Straße 99, 10785 Berlin
www.neue-deutsche-organisationen.de

Praxishilfe Fundraising für das Bundesprogramm „Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ (BFSFJ, 2015)

Erfolgreich Fördermittel einwerben. Tipps und Tricks für das Schreiben von Projektanträgen. Daniel Pichert. Arbeitshilfen für Selbsthilfe- und Bürgerinitiativen Nr. 42. Verlag Stiftung Mitarbeit, Bonn, 2015

Fördermittelakquise: Projektanträge schreiben. Ein Leitfaden für Migrantorganisationen (Der Paritätische Gesamtverbandes, 2013)

Mittel erfolgreich einwerben – Fundraising für Migrantorganisationen (Der Paritätische Gesamtverband, 2014). Ein Arbeitsheft mit Checklisten und Übungen für MO, die gern mit Fundraising beginnen wollen.



EMPOWERMENT RE



TRANSFORMATION

COMMUNITY

SELFCARE

POWERSHARING

EMPO

RETREAT CAMP 2021



NATUR

RESILIENZ

POWERSPACES

MUSIK

WERMMENT

EMPOWERMENT RETREAT CAMP

Ein Wochenende in der Natur speziell für BIPoC* Fachkräfte und Multiplikator:innen aus den sozialen Bereichen

von Ferdaous Kabteni

Im November 2021 richtete ein siebenköpfiges Projektteam von Coach e.V. ein ganz besonderes Wochenende für eine Gruppe von vierzig Personen auf dem Gut Alte Heide in Wermelskirchen aus. Der Plan, einen Power und Safer Space für rassismuserfahrene Menschen aus den sozialen Bereichen zu schaffen, ging dabei gänzlich auf. Über Altersgrenzen hinweg brachte das erste Empowerment Retreat Camp (ERC) von Coach e.V. einen heilsamen Ort der Gemeinschaft, der Entspannung und des Lernens hervor und wurde zu einer unvergesslichen Erfahrung.

Warum es eines Retreat Camps speziell für BIPoC* Teilnehmende in sozialen Berufen bedarf

Im Allgemeinen gehen soziale Berufe mit starken mentalen und/oder körperlichen Belastungen der Mitarbeitenden einher, welche je nach Branche und Profession variieren können. Eine Studie über die psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018 von Bauknecht und Wesselborg stellt heraus:

Die deutliche steigende psychische Erschöpfung in den „systemrelevanten“ sozialen Interaktionsberufen erfordert dringende Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten. Die strukturellen Defizite und die Arbeitsbedingungen müssen politisch aufgegriffen werden, um die Attraktivität der Berufe zu steigern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Gesundheitsfördernde Programme sollten auf betrieblicher und individueller Ebene die besonderen psychosozialen Anforderungen in den sozialen Interaktionsberufen berücksichtigen und Kompetenzen zum Konflikt- und Emotionsmanagement anbahnen. Zudem sollten sie dazu anregen das berufliche Selbstverständnis in den sozialen Interaktionsberufen zu reflektieren und die Notwendigkeit einer gesundheitsförderlichen Work-Life-Balance, u. a. durch das Einhalten konsequenter Erholungsphasen, hervorheben.

– Bauknecht und Wesselborg²⁶

Hier knüpft die Idee hinter dem ERC an, nämlich zusätzliche Angebote für rassismuserfahrene Menschen in sozialen Berufen anzubieten. Oftmals fehlt es an Safer- und Empowermenträumen speziell für BIPoC* Mitarbeitende, also Menschen, die sich durch ihre Profession direkt oder indirekt mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen befassen bzw. Rassismus beruflich ausgesetzt sind. Ebendiese Erfahrungs- und Austauschräume zu schaffen, da setzt das ERC an. Eine der Teilnehmenden des ERC beschreibt den Bedarf an solch alternativen Angeboten mit folgenden Worten:

„Es gibt so viel Raum, einfach auf seine Bedürfnisse zu achten, auf die wir im Alltag sonst gar nicht achten. Das ist so wichtig, wenn wir überlegen, dass wir mit Menschen zusammenarbeiten und immer so gepolt sind, zu schauen, was sind gerade Bedürfnisse meiner Klient:innen, meiner Besucher:innen, der Jugendlichen, mit denen wir zusammenarbeiten, und wie wichtig es ist, sich selbst zu checken und zu besinnen, um überhaupt diese Kraft generieren zu können, weil wir einfach in unseren Teams und an den Stellen, an denen wir arbeiten, diejenigen sind, die das alles zusammenhalten müssen. Wir sind einfach so sehr im Funktionieren drinnen. Das ist mir dieses Wochenende so bewusst geworden, dass ich immer funktioniere, auch in den Momenten, in denen ich eigentlich denke, ich nehme mich mal zurück und die sich vielleicht im ersten Moment auch so anfühlen. Das ist trotzdem irgendwie auch auf Abrufmodus sein und immer die Gedanken an bestimmte Eventualitäten zu haben.

Vom Kopf her abschalten gibt es so wenig.“

Safer Spaces sind notwendig und wichtig. Dies wurde im Laufe des Retreats durch die Dankbarkeit und Wertschätzung der Anwesenden und auch bereits im Vorfeld deutlich. Allein das Ankündigungsposting, das im September 2021 via Social Media veröffentlicht wurde, schlug breite Wellen und generierte viele Interaktionen und Interessensbekundungen. In der darauffolgenden offiziellen Bewerbungsphase registrierten sich über hundert Menschen über das Anmeldeformular. Dieses große Echo verdeutlicht, wie enorm der Bedarf an solchen Räumen ist. Umso schwerer fiel es, nicht allen Interessierten eine Teilnahme am Camp ermöglichen zu können.

Die Organisation und Umsetzung eines solchen Camps gehen mit großen personellen und finanziellen Ressourcen einher, die nur teilweise über die Förderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Stadt Köln im Rahmen des Projektes „Powerspaces – Empowerment Räume für Jugendliche und Multiplikator:innen mit Rassismuserfahrung“ finanziert werden konnten. Umso wichtiger war es, auch langjährige Kooperationspartner:innen von Coach e. V., wie das Gut Alte Heide, ein Seminarhaus im ländlichen Wermelskirchen, und die Kurt und Maria Dohle Stiftung von der Idee zu begeistern und dankenswerterweise als Förder:innen zu gewinnen. So konnte dieses Event allen Teilnehmenden sogar kostenlos ermöglicht werden.

Partizipation ist gefragt

Das Besondere an der Organisation des Camps war, dass einerseits bereits ein Rahmen mit Referent:innen zu verschiedenen Slots und Themen vorgegeben war. So bildeten die Themen mentale Gesundheit, Selfcare, Kunst, Lesung, Musik, Yoga und weitere das Rahmenprogramm. Andererseits hatten alle Teilnehmenden die Möglichkeit, sich im Voraus oder vor Ort aktiv als Mitwirkende am ERC einzubringen. Dafür wurde das Barcamp- bzw. Open Sessions-Format genutzt. Beim Camp wurden die Retreaters also aktiv eingeladen, sich, ihre Themen und Interessen auf die Tagesagenda zu bringen. So kamen verschiedene Bedarfe nach Räumen z.B. für FLINTA* oder die Idee für eine spontane Jamsession zustande. Diese Sessions fanden beim ERC statt:

- Körperarbeit & Gesang | Melli Erzuah
- Yoga & Meditation | Nely Daja
- Mini-QualiTeaTime Flohmarkt | Sara Nodjavan
- Empowerment durch Musik | Zainab Lax
- Wohnzimmerkonzert | Shavu Nsenga
- Tanz und Film als Ausdrucksform | Ulla Al-Hamad und Sima Vorkamp
- Konflikte navigieren | Cuso Ehrich
- Parenthood | John Mukiibi & Eden Kirchner
- Buchlesung & Open Session | Emilene Wopana Mudimu
- Money is power | Canan Tekin & Ahmet Sinoplu
- Supervision | Steven Li
- Climate Justice | Dodo
- Musik | Mr. Biatsch
- Erlebnispädagogik für Kinder | Mohamed Mbaye

Bei den vielen tollen Angeboten galt gleichzeitig auch die Devise: Alles kann mitgenommen werden, muss aber nicht! Auszeiten, Ruhe und spontane Spaziergänge im Wald waren unbedingt erlaubt und erwünscht. Denn der Sinn und Zweck eines Retreats liegt schließlich bei der Entspannung. So war es den Teilnehmenden zum Beispiel freigestellt, in den Tag mit Yoga und Meditation zu starten oder eben nicht. Die frühen Vögel, die sich dann doch zum morgendlichen Yoga trafen, kamen in den Genuss von Vinyasa Yoga in Kombination mit Katonah-Elementen, Yin Yoga sowie Meditation und Schreibübungen. Den Yoga-Praktizierenden wurde damit ein Raum geboten, in dem sie ihre Balance und ihr Wohlbefinden herstellen konnten.

Das ERC wurde durch musikalische Klänge getragen und man kann sagen, dass der Musik insgesamt eine besondere Rolle zugetragen wurde. Angefangen vom Willkommensabend, wo die Gäst:innen zu selbstkomponierter Musik der Neo-Soulsängerin Shavu Nsenga mitsingen und mitwippen durften. Die Sängerin, Referent:in der politischen Bildungsarbeit und Aktivistin verarbeitet durch ihre Musik Geschichten aus der Diaspora, aus Community und Sister*hood und der eigenen Auseinandersetzung mit Gefühlswelten. Auch die Musiktherapeutin und Multiinstrumentalistin Zainab Lax holte mit dem Ansatz der Community Music Therapy interessierte Workshop-Teilnehmende musikalisch ab. Auch Laien konnten neue Instrumente kennenlernen und sich durch prompte, improvisierte Jamsessions gemeinsam ausprobieren und in den musikalischen Dialog gehen.

Beim Angebot Körperarbeit und Gesang mit Melli Erzuah wurde der Fokus hingegen auf die Stimme gelegt und Methoden aus der Chorarbeit genutzt, um sich zu zentrieren, an die eigene Energie heranzukommen und den inneren Kompass zu kalibrieren. So konnten Teilnehmende ihren Emotionen freien Lauf lassen und die Verbindung zu sich sowie zueinander stärken. Beim Screening mit Ulla Al-Hamad stellte die Künstlerin und Tänzerin zwei ihrer Filme vor, welche die Themen Tanz in Verbindung mit Natur, emotionale Zustände in Beziehungen etc. behandelten. So konnte den Zuschauenden Tanz als künstlerische Ausdrucksform und Mittel zur Kreativität näher gebracht werden. Cem Yildirim gab zum Thema Musik folgendes Feedback zurück:

„Für mich waren die Musik-Sessions am heilsamsten. Ich habe selbst auch ein Keyboard und das hat jetzt irgendwie noch einmal den Prozess angestoßen weiter zu üben, weil ich es länger nicht gemacht habe. Durch die Musik-Sessions wurden mir Tools mitgegeben, mit denen ich mich selbst stärken, meine Ressourcen reaktivieren, und schauen kann, woher ich meine Kraft auch besser im Alltag und im Berufsleben ziehen kann.“

– Cem Yildirim

Nicht unerwähnt wollen wir die spontan entstandenen tänzerischen und musikalischen Zusammenkünfte lassen. Ein schönes Zitat über die Bedeutung von Musik und Empowerment stammt von John Mukiibi, einem weiteren Teilnehmenden des ERC:

„Empowerment kann viel sein. Für mich persönlich, habe ich gemerkt, ist Empowerment, sowohl in der Supervision zu sitzen als auch am Mikrofon Musiktexte von 1993 zu rappen und einen Soul Train Line Dance mit den Menschen hier zu fabrizieren. Für mich war Empowerment, schöne Gespräche beim Essen zu haben. Empowerment ist vielfältig und deshalb auch schwer zu definieren. Aber letztendlich hat Empowerment hier die unterschiedlichen Facetten gehabt, deshalb gibt es keine eindeutige Antwort. Letztendlich war es ein Empowerment-Raum. Es ist der Raum, den wir definiert haben.“

– John Mukiibi

Weitere kulturelle Beiträge leisteten Emilene Wopana Mudimu, die als eine von zwanzig Autor:innen am Buch „Schwarz wird großgeschrieben“ über Rassismus, Sexismus und weitere Diskriminierungsformen, erfüllten Lebensrealitäten, erträumten Zielen und Zukunftsvisionen mitgeschrieben hat. Mit der Lesung wurde ein Raum geschaffen, der die Lebensrealitäten der Anwesenden anerkannte und zur anschließenden Reflexion einlud. In dem darauffolgenden Open Mic-Format konnte jede:r geplant oder spontan das Rampenlicht für seine Kunstform nutzen. Beispielsweise nutzte Dodo die Gelegenheit, um die Zusammenhänge zwischen dem Kolonialismus und Klimakrise aufzuführen und aus der gleichnamigen Broschüre „Kolonialismus und Klimakrise – über 500 Jahre Widerstand“, welche Dodo mitgestaltet hat, vorzulesen. Aus dem Beitrag heraus bildete sich später eine spontane Gesprächsrunde zum Thema Climate Justice, die die Verstrickung von Kolonialismus und Klimakrise diskutierten.

Gekonnt klimatisch genutzt haben Canan Tekin und Ahmet Sinoplu den nahegelegenen Wald, um in den Austausch über individuelle, strukturelle und politische Perspektiven zum Thema Geld, Förderungen, Ressourcen und Empowerment zu gehen. Mit der Perspektive von Geld als Instrument, das bewusst genutzt werden kann, um Möglichkeitsräume zu schaffen, kamen Wanderlustige beim Spazieren im Wald auf ihre Kosten und konnten sich weiter untereinander kennenlernen.

Überhaupt wurde dem Thema Vernetzung während des ERC sehr viel Raum gegeben. Angefangen bei der Anreise, wo Teilnehmende untereinander Mitfahrgelegenheiten organisierten und somit bereits vorab die Möglichkeit erhielten, sich auf der Fahrt kennenzulernen. Auch der Mini-QualiTeaTime-Flohmarkt, der liebevoll von Sara Nodjavan hergerichtet und organisiert wurde, entwickelte sich im Laufe des ERC zu einer regelrechten Tausch- und Entspannungsoase. Gäst:innen konnten hier bildlich und wörtlich in den Austausch gehen und neben alten Lieblingsstücken, Kleidern, Büchern, Pflanzenablegern, Selbstgemachtem, auch Kontaktdaten in der Sharing-Ecke tauschen. Auch die spontan angebotenen Henna-Tattoos erfreuten sich großer Beliebtheit bei Groß und Klein.

Selbstverständlich wurden auch die Pausen und gemeinsamen Essenszeiten für angeregte Gespräche und lustige Anekdoten genutzt. Für die kleinen Gäst:innen waren die Essenspausen eine willkommene Gelegenheit, um sich über die Kinderbetreuungszeiten hinaus unter die Gruppe zu mischen. Damit trugen sie elementar zur besonderen familiären Atmosphäre des Camps bei. Ein Feedback einer teilnehmenden Person mit Kindern, an dieser Stelle:

„Ich bin total geflasht vom Empowerment Retreat Camp. Ich bin sehr erschöpft angekommen und habe jetzt Energie, bin zuversichtlich, bin voller Liebe und deshalb bin ich voller Dankbarkeit für diese Möglichkeit, diese Räume zu schaffen, für die Möglichkeit, du sein zu können, ohne auf das andere, Äußere zu achten oder achten zu müssen. Das ist sehr heilsam. Ich danke allen, vor allen Dingen dem Orga-Team von Coach e.V., den Referent:innen, die hier so viel reingebracht haben. Mein Dank gilt wirklich diesen Personen an allererster Stelle, weil da so viel Wertschätzung von meiner Seite ist sowie Anerkennung, diesen Raum halten zu können. [...] Auch meinen Kindern, die dabei waren und so viel auch mitnehmen können und reingebracht haben. Ich danke dafür. Ich bin unheimlich dankbar und bin weiterhin sehr geflasht von diesem Ort, von dieser Ruhe und gleichzeitig auch den Impulsen, die man mitbekommt und dieser Gleichzeitigkeit. Das ist so schön und es wäre schön, wenn unsere Gesellschaft so wäre.“

Räume mit Menschen unterschiedlicher Positionierungen, Wissensständen und Erwartungen halten zu können, ist groß. Teilnehmende des Retreat Camps brachten in Bezug auf Rassismus- und weiteren Diskriminierungserfahrungen unterschiedliche Erfahrungshintergründe, Wissensstände und gesellschaftliche Positionierungen mit. Zugleich ist ein Safer Space kein macht- und rassistischnurfreier Raum. Deswegen war es wichtig, im Vorfeld Überlegungen anzustellen und Instrumente zu etablieren, die den Teilnehmenden vor Ort Sicherheit geben. Die bedachte Auswahl aller Mitwirkenden war für den Erfolg des ERC maßgebend und wurde durch die Etablierung eines Awareness Teams ergänzt. Um etwaige Spannungen und Konflikte in der Gruppe auffangen zu können, wurde das Camp vom Awareness-Team (to be aware – sich bewusst sein) begleitet, welches dazu beitragen sollte, Formen von Diskriminierung entgegenzuwirken, als Ansprechpersonen zu fungieren und adäquates Handeln zu ermöglichen, sowie durchgängig für Einzel- und Gruppengespräche erreichbar zu sein. Hicham Boutouil, ein weiterer Teilnehmer des ERC äußerte sich wie folgend über die Herausforderung, Safer Spaces herstellen und halten zu können:

„Wir reden oft von Safer Space und ich habe jetzt selbst erlebt, was das bedeutet und wie kompliziert und komplex es ist, einen Safer Space herzustellen. Es ist wie ein Vakuum, was man versucht aufzubauen und irgendwo geht immer Luft raus und dann muss man schnell hin und diese Öffnung schließen, damit dieser Safer Space erhalten bleibt. Ich denke, das ist gelungen, und darüber bin ich sehr froh.“

– Hicham Boutouil

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die Begleitung durch ein Awareness-Team empfehlenswert sind, damit sich Menschen in ihrer Ganzheit – auch in ihrer Verletzlichkeit – aufgehoben fühlen können. Noch wichtiger war jedoch das vertrauensvolle und wohlwollende Miteinander und das entstandene Gemeinschaftsgefühl in der Gruppe. Denn durch die verschiedenen angebotenen Methoden und Austauschräume wurden (un-)bewusst innere Prozesse in Gang gesetzt; ohne eine vertrauensvolle Gruppendynamik wäre dies schlichtweg nicht möglich. Eine teilnehmende Person beschreibt diese Erfahrung wie folgt:

„In vielen Kontexten liegt der Fokus darauf, dass verletzte Menschen, Menschen verletzen – und hier heilen Menschen einfach zusammen. Es ist nicht so problem- und traumazentriert, wie in vielen anderen Spaces und dafür bin ich voll dankbar. Allen, also der Orga und allen, die da waren. Ich habe super viele Zugänge zu Musik und Instrumenten und im politischen Kontext und Empowerment hier mitgenommen und dies sehr weit weg von diesem Kognitiven „wir lernen alles mit dem Kopf“ und der künstlichen Trennung von Körper und Geist. So war es hier überhaupt nicht.“

WARUM SIND EMPOWERMENT RÄUME WICHTIG?

Im Anschluss an das Empowerment Retreat Camp haben wir die Teilnehmenden gefragt, warum Empowerment Räume für BIPoC* wichtig sind. Das haben sie geantwortet:

- + Weil es heilsam ist.
- + Damit wir weg vom *white gaze* Raum einnehmen, wir sein können und zusammen hemmungslos fabulous sind.
- + Weil es Urlaub für die Seele ist.
- + Weil ich mich hier wiederfinde – Energie schöpfen und teilen kann.
- + Weil wir Räume zum Heilen brauchen. Räume, um sein zu dürfen und gesehen zu werden. Als Mensch. Als Ganzes. Ich.
- + Damit wir HEILEN und AUFTANKEN können.
- + Unsere Kraft, Liebe, unser Knowledge braucht Räume zur Entfaltung!
- + Um Ressourcen für sich zu entdecken, die einem Kraft bieten können.
- + Um zu merken, dass man nicht alleine ist. Nicht zu denken, man sei verrückt, weil man andere Perspektiven mitbringt.
- + Um die eigene Identität zu stärken, sich selbst besser kennenzulernen und sich zu erden.
- + Um einfach mal sein zu können.
- + Zum Heilen.
- + Um sich auszutauschen und darin bestärkt zu werden, nicht „alleine“ zu sein.
- + Um uns zu stärken und die Kraft und Energie auch weitergeben zu können.
- + Wir brauchen mehr Zeit „unter uns“ in Safer Spaces, um uns zu connecten und uns gegenseitig zu inspirieren.
- + Weil in die Tiefe arbeiten heilender ist, als in die Breite.
- + Damit wir Kraft für unsere wichtige Arbeit tanken können.
- + Es muss immer wieder solche Empowerment Räume geben, damit sich BIPoC Menschen austauschen und stärken können.
- + Netzwerken und Zusammenhalten.

FLUIDE IDENTITÄT

Über die Antwort auf die Identitätsfrage hin zur Empowerment Akademie. Ein Gespräch mit Sima Julia Vortkamp, Projektreferentin der „Empowerment Akademie“ von Coach e.V. Im Interview erzählt sie über persönliche Erfahrungen, fluide Identitäten und warum das Thema Empowerment so wichtig für das Individuum und die Gesellschaft ist.

Ein Interview mit Sima Julia Vortkamp

Hast du dich bewusst dazu entschlossen in die politische Bildungsarbeit zu gehen?

Sima: Das waren ganz individuelle Ziele gepaart mit persönlicher Betroffenheit. Also gar nicht aus einer beruflichen Perspektive oder aus dem Studium heraus, sondern die Auseinandersetzung mit meiner Identität. Wer bin ich und wie werde ich wahrgenommen? Aufgrund meiner Biografie – in Deutschland geboren, im Iran aufgewachsen und dann wieder zurück – hatte ich schon immer beide Identitäten, sowohl die Iranische als auch die Deutsche. Im Iran wurde diese für mich fluide Identität nicht in Frage gestellt bzw. ich wurde nicht so oft damit konfrontiert. Erst als ich nach dem Abitur wieder nach Deutschland zog, musste ich mich positionieren, Antworten auf Fragen geben, die ich bis dato selber nicht genau wusste. Auf der Suche, nachdem wer ich eigentlich bin, wie ich mich positioniere, habe ich mich nach und nach mit diversen Themen befasst.

Im Laufe des Studiums, habe ich Personen kennengelernt, die ähnliche Identitätsfragen hatten. Der Austausch mit Gleichgesinnten, das Teilen der gemeinsam durchlebten Erfahrungen, haben mich in meiner Identität gestärkt und empowert. Da ich mich sowieso schon beruflich entschieden hatte mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu arbeiten, war für mich klar, dass ich diese bis dahin, persönlichen Themen, zum Beruf machen möchte. Ich möchte meine Erfahrung mit anderen teilen, insbesondere mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Was hat die Markierung als Nicht-Deutsche mit dir gemacht?

Sima: Aberkennung meines Identitätsgefühls, meiner Biografie und natürlich auch die Zugehörigkeit zu meiner weiß-deutschen Familie, die immer wieder infrage gestellt wurde. Ich fühle mich Deutsch. Aber ich war und bin auch froh, dass ich mich auf das „Andere“, in meinem Fall das Iranische beziehen konnte. Ich bin schließlich im Iran aufgewachsen und spreche die Sprache. Deswegen war und ist es mir auch wichtig diesen Teil zu benennen, weil es einfach ein wichtiger Teil meiner Identität ist. Ich positioniere mich heute als Deutsch-Iranerin. Je nach Kontext auch als Frau of color.

“Mittlerweile gehe ich strategisch an die Identitätsfrage heran. Dabei achte ich sehr darauf, wo ich was und wie sage. Meine Identität ist fluide. In unterschiedlichen Räumen und Kontexten kommen unterschiedliche Identitätsanteile hervor. Ich möchte mich nicht auf eine Identität festnageln lassen. Identität ist zu komplex, um es auf ein Wort zu reduzieren.”

Was ist die Empowerment Akademie eigentlich und was soll mit dem Projekt erreicht werden?

Sima: In erster Linie ist die Empowerment Akademie ein Ort der Begegnung und des Austauschs für Personen, die insbesondere von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen betroffen sind. Ein Schwerpunkt der Empowerment Akademie ist eine Schulung von Multiplikator*innen, die modular aufgebaut ist und ein Jahr dauert. Die Schulung verfolgt einerseits das Ziel die Selbstwirksamkeit und Identitätsstärkung der Teilnehmenden zu fördern und andererseits Kompetenzen und Erfahrungen an ihre Mitmenschen weiterzugeben. Die Schulung befähigt und stärkt die Teilnehmenden selbst als politische Bildner*innen aktiv zu werden und bestenfalls eigene Initiativen und Vereine zu gründen. Ein weiterer Schwerpunkt der Empowerment Akademie ist der Aufbau eines Netzwerks und die Vernetzung für von Rassismus Betroffene sowie Multiplikator*innen im Rahmen von unterschiedlichen Veranstaltungsformaten. Damit einhergehend bauen wir einen Referent*innen-Pool auf, um auch bundesweit Erfahrungen und Wissen zu teilen.

Wo siehst du den Bedarf?

Sima: Die Empowerment Akademie agiert nach dem Prinzip des Power- und Knowledge- Sharing: Wir brin-

gen Akteur*innen zusammen, die sich bereits im Themenfeld der Empowerment- und Antirassismusbearbeitung engagieren sowie Einsteiger*innen, die sich verstärkt mit dem Thema auseinandersetzen möchten. Es gibt bereits einige tolle Projekte zu diesen Themen. Unser Ziel ist es eine Plattform für diese Projekte, Bildungsstätten und Ressourcen einzelner Akteur*innen zu bilden, Ressourcen und Wissen zu bündeln und weitere Räume für Ideen und Synergien zu schaffen, um vorhandene Angebote weiterzuentwickeln bzw. bedarfsgerechte Angebote zu konzipieren.

Sind die Teilnehmenden der Schulung von Rassismus und/oder anderen Diskriminierungen betroffen?

Sima: Ja! Der gemeinsame Nenner ist Rassismus, aber die Erfahrungen und Wissensstände sind sehr unterschiedlich. Viele der angehenden Multiplikator*innen haben sich bereits intensiv mit den Themen Rassismus und Diskriminierung etc. auseinandergesetzt sowohl im politischen als auch im theoretischen Kontext. Andere wiederum sind noch am Anfang, beispielsweise was die Frage der Identität und der eigenen Positionierung betrifft. Ein wichtiger Prozess ist die Frage nach der Selbst- und Fremdbezeichnung. Auch hier sind die Prozesse sehr unterschiedlich, und das ist gut und wichtig. Schließlich wollen wir von- und miteinander lernen und unser Wissen teilen. Diese Themen können nie abgeschlossen werden, weil es einem ständigen und fortlaufenden Prozess des Lernens und Reflektierens bedarf, in dem man sich begeben muss. Nur so können wir als Menschen weiterwachsen. Ich als Trainerin, Projektkoordinatorin oder einfach nur als Sima, lerne aus unterschiedlichen Räumen dazu und befinde mich immer im Lernprozess.

Was waren die Herausforderungen im 1. Modul der Multiplikator*innen Schulung?

Sima: Es ist spannend und gleichzeitig eine Herausforderung, eine so diverse Gruppe abzuholen, den unterschiedlichen Bedarfen gerecht zu werden und darauf einzugehen. Wir versuchen prozessorientiert zu arbeiten, daher planen wir die kommenden Module immer erst im Anschluss an das vorangegangene Modul. Anhand des Feedbacks der Teilnehmenden erhalten wir wertvolle Informationen über individuelle Bedarfe und können unser Programm entsprechend anpassen. Deswegen lag auch der Fokus beim 1. Modul auf dem Kennenlernen und dem Aufbau von Vertrauen innerhalb der Gruppe und zu uns Trainer*innen. Vertrauen ist in solchen Räumen elementar. Es werden teilweise sehr sensible Themen behandelt, die auch Verletzungen innerhalb der Gruppe hervorrufen können. Damit wir uns damit befassen und auseinandersetzen können, muss die Gruppe einander erst vertrauen können.

Was wünschst du dir für die Empowerment Akademie?

Sima: Ich wünsche mir, dass sich die Akademie als feste Instanz etabliert und das Angebot nachhaltig über die Projektlaufzeit hinaus fortgesetzt wird. Der Einsatz gegen Rassismus und Diskriminierung jeglicher Form ist essenziell für unsere Demokratie und das friedliche Miteinander – nicht nur für die Betroffenen, sondern für die Gesamtgesellschaft. Bewusster und unbewusster Rassismus und jedwede Formen der Diskriminierung und Ausgrenzung werden sich nicht plötzlich von alleine auflösen. Deswegen müssen wir diese Themen noch stärker behandeln und in die Gesamtgesellschaft tragen. Die Bedarfe und Nachfrage sind groß und das nicht erst seit gestern. Die Ausbildung junger, engagierter Trainer*innen und ihre Vernetzung ist einer von vielen Schritten, um rassismuskritische Themen, Erfahrungen und Ansätze möglichst flächendeckend weitergeben und verbreiten zu können.

Was wünschst du dir von der Gesamtgesellschaft?

Sima: Mehr Partizipation, Einsatz und Reflexion der eigenen Privilegien. Jede Person, ob von Rassismus oder Diskriminierung betroffen oder nicht, trägt eine Verantwortung für diese Gesellschaft. Wir müssen alle gemeinsam dafür sorgen, dass Menschen nicht ausgegrenzt werden und gleiche Chancen in dieser Gesellschaft haben. Dafür ist es wichtig Unterschiedlichkeiten zu stärken und zu fördern, so dass wir uns alle auf Augenhöhe begegnen können.

Vielen Dank für das Interview!

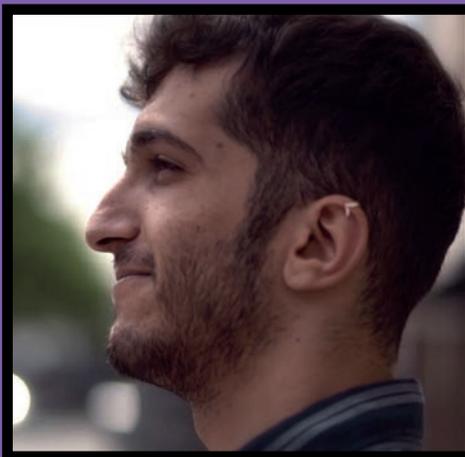
ÜBER SIMA VORTKAMP

Sima Vortkamp ist seit 2019 als Projektleiterin der Empowerment Akademie für Coach e.V. tätig. Sima ist unter anderem auch Trainerin für Empowerment und diversitätsbewusste Bildungsarbeit.



Create. Empowerment through stories, art and exchange.

Mit ihren authentischen Geschichten und kritischen Blick auf die Gesellschaft reflektieren Multiplikator:innen der Empowerment Akademie, ihre Erfahrungen vom Aufwachsen und Erwachsenwerden in- und außerhalb Deutschlands. Die filmischen Darstellungen sind im Rahmen des Projektes «Create. Empowerment through stories, art and exchange.» der Empowerment Akademie von Coach e. V. entstanden. Identität, Rassismus und Empowerment sind dabei zentrale Themen der Filmreihe. Trotz der unterschiedlichen Perspektiven und Lebensgeschichten vereint die Storyteller:innen ein Wunsch: Ein Teil der Lösung hin zu einer antirassistischen Gesellschaft zu sein. Der Einsatz der eigenen Stimme wird so zum Werkzeug des Wandels. Die Bilder und Ideen wurden von den Storyteller:innen selbst konzipiert. Bei der filmischen Umsetzung sowie Ton und Schnitt standen u.a. das Filmteam von In-Haus e. V. den Künstler:innen zur Seite. Die persönlichen Videos sind auf der Website (unter www.coach-koeln.de/create-empowerment-stories-art-exchange/) und den Social-Media-Kanälen von Coach e.V. zu sehen.



Ein Gespräch mit Bena, Multiplikator:in der Empowerment Akademie zum Kunstprojekt „Create. Empowerment through stories, art und exchange.“ Im Interview erzählt sie über ihr Video und die Erfahrungen, die sie in der Empowerment Akademie gesammelt hat.

WARUM HAST DU “ONIPA” ALS TITEL FÜR DEINEN FILM GEWÄHLT?

„Onipa“ ist ein Begriff, welcher aus der Sprache Akan des Ashanti-Volkes in Ghana stammt und auf Deutsch übersetzt „Mensch“ bedeutet. People of Color wird die Menschlichkeit oft abgesprochen. Dafür muss man nicht schwarz sein. Das sah man bereits in der deutsch-jüdischen Geschichte und sieht es auch im anti-muslimischen Rassismus. Darauf wollte ich hinweisen.

WIE HAST DU DICH BEI DIESER STORYTELLING-REISE GEFÜHLT?

Die eigene Geschichte zu erzählen ist immer etwas sehr persönliches und ich musste für mich entscheiden, wie weit ich überhaupt gehen kann. Die zwei anderen Teilnehmer:innen und ich haben Dinge thematisiert, die in Räumen der Mehrheitsgesellschaft nicht einfach angesprochen werden können. Das ist unglaublich sensibel und privat. Gleichzeitig bietet sich die Möglichkeit Themen auf die Agenda zu setzen, die für viele Menschen sonst nicht relevant sind. Mit Kunst erreichen wir Menschen auch viel vulnerabler und emotionaler.

ZIEL DER EMPOWERMENT AKADEMIE IST ES UNTER ANDEREM JUNGE MENSCHEN IN IHRER SELBSTWIRKSAMKEIT ZU STÄRKEN UND DABEI ZU UNTERSTÜTZEN, IHREN STIMMEN GEHÖR ZU VERSCHAFFEN: HAST DU DAS GEFÜHL, DASS DAS GELUNGEN IST?

Es kam bei dem Ergebnis sehr auf das Individuum an und darauf wie weit die Person ist. Manche waren beim Projekt zum Beispiel eher still, was nicht bedeutet, dass sie nicht empowered wurden. Meiner Meinung nach hat die Empowerment Akademie einen Safer Space geschaffen, der es ermöglicht hat, sowohl persönliches Empowerment für sich mitzunehmen, als auch Menschen kennenzulernen, die einen auf seinem Weg begleiten. Da sind zum einen Teilnehmer:innen der Multiplikator:innen-Schulung mit denen ich mich bis heute noch in unserer gemeinsamen WhatsApp-Gruppe austausche.

Gleichzeitig gibt es aber noch die Coaches und Ansprechpersonen wie Ahmet und Sima, die mich begleitet haben und von denen ich weiß, dass ich mich melden kann, wenn ich Hilfe brauche oder Fragen habe. Ich würde deswegen schon sagen, dass ich etwas grundsätzlich Empowerndes mitgenommen habe, aber die Tatsache, dass wir noch in Kontakt sind und ich Menschen habe, an die ich mich in schweren Momenten wenden kann, sind eine sehr wertvolle Langzeitfolge des Projekts, die mich längerfristig stärken kann.

Das Interview führte Tessniem Kadiri (ehem. Praktikantin bei Coach e.V.)



Auszeichnung für den Deutschen Jugendfilmpreis!

Emilys Film „Ihr wolltet es ja so!“ wurde aus 490 Wettbewerbs-Einreichungen für das Programm des Bundesfestival.Fim ausgewählt und konnte die Fachjury neben herausragenden Nominierungen überzeugen. Die Auszeichnung zum Deutschen Jugendfilmpreis 2021 erfolgte für das Jahresthema « Schwarz, weiß, bunt.». Wir freuen uns sehr über diese Auszeichnung und Wertschätzung unserer gemeinsamen Kooperation mit In-Haus e. V. und gratulieren Emily für ihren Mut ihre Geschichte zu erzählen. Weitere Infos zum Festival sind auf der Seite des Bundesfestival.film unter www.bundesfestival.de zu finden.



Ein Ausschnitt aus Emilys Film „Ihr wolltet es ja so!“.

AUFRÜTTELNDE GESCHICHTEN

Storytelling als Vehikel für Empowerment und gesellschaftlichen Wandel

von Ferdaous Kabteni

Eine richtig gut erzählte Geschichte hat die Kraft, Menschen auf unterschiedlichen Ebenen anzusprechen und zu bewegen. Deswegen gilt Storytelling unter Marketing- und Kommunikationsexperten bereits seit Jahrzehnten als wichtiges Werkzeug, um Produkte und Botschaften an ihr Klientel zu bringen. Es liegt auf der Hand, dass auch soziale Organisationen als Changemaker:innen Storytelling nutzen (sollten). Nicht nur um die Belange und Notwendigkeit ihrer sozialen Mission einer breiten Öffentlichkeit sichtbar zu machen, sondern auch, um die eigene finanzielle Existenz sichern zu können. Damit befinden wir uns mitten im Dilemma vieler kleinerer und mittelgroßer Organisationen: Der Idealismus ist groß, die finanziellen Ressourcen klein. Gespart wird dann ausgerechnet an denjenigen Maßnahmen, die im Umkehrschluss bestenfalls Spenden, Sponsoren und Fördergelder einbringen könnten, z. B. an Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Mangelnde Finanzierung ist teils der Struktur öffentlicher Projektförderungen geschuldet, sprich dem Fehlen einer langzeitigen finanziellen Absicherung für gemeinnützige Organisationen. Teils sind Migrant:innenselbstorganisation bzw. einzelne Initiativen (oder Personen) selbst von Diskriminierung betroffen, was den Zugang zu bestimmten Projektgeldern oder Netzwerken erschwert. Hier befinden sich (Post-)Migrantische bzw. neue deutsche Organisationen in einem Spannungsfeld: Erstens den Geltungsbereich in *weißen* Strukturen überhaupt deutlich zu machen und gleichzeitig unsere Zielgruppen dahingehend zu stärken, dass sie gleichberechtigte, erfolgreiche Menschen in dieser Gesellschaft sind und das in kapitalistischen Strukturen. Das ist sehr herausfordernd und ressourcen-zehrend und gleichzeitig macht dieses Spannungsfeld deutlich, wie wichtig Öffentlichkeitsarbeit in diesem Themenfeld ist. Durch Öffentlichkeitsarbeit können (post-)migrantischen Perspektiven an die Mehrheitsgesellschaft herangetragen werden.

Als Träger der freien Jugendhilfe, die mit jungen Menschen an sensiblen und schmerzhaften Themen arbeitet, ist Coach e.V. ganz besonders darauf bedacht, seine Zielgruppen vor einer Retraumatisierung zu schützen. Das bedeutet, dass besonders darauf geachtet wird, mit Menschen zusammenzuarbeiten, die über pädagogisches Einfühlungsvermögen sowie einer rassismuskritischen Haltung verfügen. Schließlich liegt unser pädagogischer Auftrag darin, junge Menschen in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken und einen partizipativen, selbstbestimmten und empowermentorientierten Prozess anzustoßen.

Alltagsrassismus, Chancenungleichheit auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, unsichere Aufenthaltstitel sind nur einige Beispiele – auch wenn es durchaus prominentere sind, die die Lebensrealität von BIPoC* widerspiegeln. Dazwischen liegt ein großes Spektrum an Perspektiven, dass die Erfahrungen von Alltags- sowie strukturellen Rassismus für sowohl Erfahrene als auch nicht Nicht-Erfahrene auf einer persönlichen Ebene sichtbar, erlebbar und greifbar macht. So entstand die Idee hinter dem Langzeit-Kunstprojekt „Create. Empowerment through stories, art and exchange.“ Dieses Kunstprojekt, das an die Empowerment Akademie von Coach e.V. angebunden ist, bietet Menschen, die Rassismus und/oder Antisemitismus erfahren, eine Plattform, um ihre Themen durch verschiedene Werkzeuge und Kunstformen zu behandeln und an die Mehrheitsgesellschaft zu tragen. Öffentlichkeitsarbeit direkt von der Zielgruppe, finanziert über projektbezogene Kleinbudgets.

Durch unterschiedliche Beitragsformen, wie Video- und Textbeiträge, werden marginalisierte Perspektiven ins Zentrum gerückt, die in der deutschen Mainstream-Medienlandschaft bisher weniger Beachtung finden. Dies soll einen anderen Blick auf die Mainstream-Diskurse zu u.a. Themen Migration, Rassismus, Flucht und Exil werfen und einen kritischen Blick gegenüberstellen. Mit mittlerweile bereits insgesamt fünfzehn Video-

produktionen, die verschiedene Themen, wie antiasiatischen Rassismus, Colorism, Flucht und Identität behandeln, wurde ein weites Spektrum an verschiedenen Lebensrealitäten gezeichnet, die eine große Öffentlichkeit vor allem über Social Media erreichen konnten. Ein erfreulicherweise eingetretener und nicht eingeplanter Nebeneffekt ist, dass die Beiträge auch als Bildungsmaterial in verschiedenen Bildungskontexten zum Einsatz kommen.

In der Projektrealisierung erhalten interessierte Multiplikator:innen der Empowerment Akademie und andere BI-PoC*, die bestenfalls bereits für das Themenfeld Rassismuskritik geschult und sensibilisiert sind, einen Storytelling-Workshop. So wird optimalerweise gewährleistet, dass eine diversitätsorientierte Haltung über die Geschichte transportiert wird. Im Storytelling-Workshop wird inhaltlich erörtert, was eine gute Geschichte ausmacht und mittels kreativer Übungen innere Reflexionsprozesse angestoßen, die elementar sind, um sich an die eigene Geschichte heranzutasten. Dies stellt mitunter den schwierigsten Teil dar. Anhand der verfassten Skripts stellen die Storyteller:innen mithilfe von Storyboards visuelle Überlegungen für ihren eigenen Film an und suchen Musik und privates Foto- und Filmmaterial zusammen. Anschließend steht jede:r Storyteller:in ein ganzer Drehtag mit einem Filmteam zur Verfügung. Nach einem kurzen Kennenlernen erörtern die Filmschaffenden die Realisierbarkeit der eigenen Ideen. Innerhalb weniger Stunden werden Szenen abgedreht und die Aufnahme des Voiceovers sowie ein Einblick in den Filmschnitt gewährleistet. Ein straffes Programm, was nur mit einer guten Vorbereitung seitens der Storyteller:innen zu schaffen ist.

Das Projekt macht aus, das mit Laien gearbeitet wird, die sich teilweise zum ersten Mal vor eine Kamera stellen oder ein Voiceover aufnehmen; wertvolle Tools und Kompetenzen, die über das Projekt hinaus wirken. Vor allem die Macht zu spüren, die in der eigenen Stimme und der eigenen Geschichte liegt, darin liegt die wahre Stärke dieses Projektes, welche sich bestenfalls positiv auf den Lebensweg auswirken kann.

Um solche wichtigen Medienprojekte überhaupt realisieren zu können, sind entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen nötig, und da es diesen bekanntlich bei sozialen Organisationen oftmals fehlt, waren für die Realisierung des Filmprojektes das soziale Engagement und Synergieeffekte der Macher:innen maßgebend. Unsere langjährigen Kooperationspartner:innen von In-Haus e. V. haben beispielsweise teilweise unentgeltliche Überstunden für die Fertigstellung der Kurzfilme aufgebracht, schlichtweg weil sie von der Idee überzeugt sind.

Fazit

Die Wichtigkeit und Bedeutung unseres Engagements, speziell im Bereich der Antirassismus- und Empowermentarbeit, kann noch mehr Wirkung erreichen, wenn Menschen auf persönlicher Ebene angesprochen werden. Dafür eignet sich Storytelling hervorragend als Aufklärungs- und Empowermentinstrument sowohl auf individueller als auch gesellschaftlicher Ebene.

ÜBER FERDAOUS KABTENI

Ferdaous Kabteni ist seit 2019 in der Öffentlichkeits- und Projektarbeit für Coach e. V. tätig. Als Trainerin für Digital Storytelling betreut sie u.a. das Kunstprojekt „Create. Empowerment through stories, art and exchange“.



MUSIK ALS EMPOWERMENT

Zainab Lax ist Multiinstrumentalistin und Musiktherapeutin und bietet Musiktherapie für geflüchtete Menschen an.

von Zainab Lax

Warum Musik?

Musik ist ein Feld, in welchem Ausdruck, Interaktion und der zugrundeliegende Prozess demonstriert, entdeckt und erforscht werden kann. Expressive Interaktion durch Musik ist eine Art Gedanken zu artikulieren, aber auch Gefühle, Emotionen und Bewegungen zum Ausdruck zu bringen. Musik kann zudem auch Menschen energetisieren. Es ist, als ob Musik Energie an Menschen überträgt und ihnen die Kraft gibt, ihr Leben besser zu kontrollieren. Musik spielt eine sehr große Rolle in dem Leben vieler Menschen. Sie kann als Regulator von Emotionen funktionieren, ästhetische Befriedigung bieten und soziale und rituelle Aktivitäten unterstützen. Wir können noch nicht sagen, warum Menschen so sehr zur Musik hingezogen werden oder warum sie die Kraft hat, zu energetisieren. Jedoch wissen wir, dass Musik wahrnehmbare Erwartungen und Spannungen generiert (Leman 2017:7).

Was ist Musiktherapie?

Musiktherapie ist eine wissenschaftlich bewiesene Methode, bei welcher Gebrauch von musikalischen Interventionen gemacht wird, um individuelle Ziele innerhalb einer Therapeutischen Beziehung zu erreichen. Es können sowohl physische als auch emotionale, kognitive, und soziale Bedürfnisse des Einzelnen angesprochen werden.

Der*Die qualifizierte Musiktherapeut*in stellt die indizierte Behandlung zur Verfügung, wobei die Möglichkeit besteht, zu singen, Musik zu kreieren, sich zu bewegen oder Musik zu hören.

Wie wir wahrscheinlich alle erfahren haben, ist Musik direkt verbunden mit unserem Herzschlag und unserer Atmung. Sie kann beispielsweise unseren Puls beeinflussen, uns aktivieren oder beruhigend auf uns wirken. Es gab schon unzählige Studien über den Effekt von Musik.

Sie kann beispielsweise einen positiven Effekt auf physiologische Parameter von Frühgeborenen haben oder einen positiven Effekt auf Krebspatienten. Mit Hilfe von Musik kann einerseits Angst vermindert werden, es kann aber auch Einfluss auf das Gefühl von Isolation ausgeübt werden oder die Stimmung kann positiv beeinflusst werden.

Ein anderer wichtiger Faktor, der genannt werden sollte, ist die Verbindung zwischen Musik und Kom-

munikation. Die Struktur von Musik kann verglichen werden mit der von gesprochener und geschriebener Sprache. Aber nicht nur das, es ist auch Gefühl und Ausdruck von Emotion.

Musiktherapie kann sehr hilfreich sein für diejenigen, die Schwierigkeiten haben, sich selbst mit Worten auszudrücken. Deshalb wird Musiktherapie sehr oft eingesetzt bei Patienten mit Stimmungsstörungen oder Trauma. Ein Faktor, der besonders beim aktiven Musizieren und Improvisieren auftaucht, sind soziale Kompetenzen, die geübt werden können. Deshalb wurden viele Methoden entwickelt, die bei Menschen mit mentalen Problemen eingesetzt werden.

Musiktherapie bei Menschen mit Fluchterfahrung

In den letzten zwanzig Jahren gab es sehr viel Entwicklung in dem Bereich von Traumabehandlung mit Musiktherapie. Als ein non-verbales Medium bietet Musik eine unglaubliche Vielfalt an Möglichkeiten, Gefühle auf eine weniger konfrontierende Art zum Ausdruck zu bringen. Hierbei wird Musiktherapie oft in Verbindung mit Gesprächstherapie eingesetzt. In den Niederlanden gibt es beispielsweise die Möglichkeit, zwischen verschiedenen kreativen Therapien zu wählen, somit kann jeder seinen eigenen Weg in der Traumabehandlung wählen. Menschen erfahren vor, während und nach einer Flucht

schreckliche Erlebnisse, wobei Menschenrechte meist sogar mehrmals gebrochen wurden. So wie beispielsweise physischer und mentaler Missbrauch, Unterdrückung und Folter. Oft haben diese Menschen sehen müssen, wie Freunde oder Familienmitglieder ums Leben kamen. Wenn Menschen solche Erfahrungen machen mussten, sind Folgen hiervon oft Post-Traumatische Belastungsstörungen (PTBS).

Wie kann Musik helfen?

Der*Die Musiktherapeut*in kann traumatisierten Menschen helfen, emotionalen Stress und Angst zu kanalisieren und Emotionen eine gesunde Ausdrucksmöglichkeit zu bieten. Außerdem kann die Musiktherapie Entspannung und Ablenkung bieten (Orth, 2005; Orth, Verburgt, van Nieuwenhuijzen, Wijzenbeek, 2006). Hier sind noch einige Beispiele von Methoden, die ich auch mit in meine Sessions einfließen lasse, z.B. «vocal holding technique» von Austin (2002), um soziale Interaktion zu entwickeln und kommunikative Fähigkeiten zu trainieren.

Eine weitere Methode von Zharinova-Sanderson (2002) bei der bekannte Volkslieder aus der eigenen Kultur der Klienten genutzt werden, um Erinnerungen zu teilen und die eigene Identität zu stärken. Außerdem nimmt der Klient hierbei die Rolle des Experten ein, anstatt die des Opfers. Eine weitere Methode, die eingesetzt werden kann, ist «Guided imagery music» (GIM) entwickelt von Helen Bonny (Bonny, 1986)

Warum Musiktherapie?

Dadurch, dass es sich um Menschen handelt, die unsere Sprache noch nicht oder nur wenig beherrschen, ist es fast selbstverständlich, dass kreative Therapien wie Musiktherapie oder Kunsttherapie in Frage kommen. Ein zweiter auch sehr wichtiger Punkt ist, dass es für Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen nicht immer selbstverständlich ist, über persönliche Probleme offen zu sprechen. Oft ist Musik oder Kunst die einzige akzeptierte Form, um persönliche oder psychische Probleme auszudrücken.

Es gab hierzu auch Studien, die erwiesen, dass die sogenannten „alternativen Methoden“ des Heilens viel dichter bei den Behandlungsmethoden in den Ursprungsländern sind und somit viel schneller von Klienten mit anderem kulturellen Hintergrund anerkannt werden (Longacre M.; Silver-Highfield E.; Lama P., Grodin, M. A., 2012).

Was ist Community Music Therapy?

Community Music Therapy ist eine Kombination aus Musiktherapie und Community music. Das bedeutet, dass soziale und kulturelle Faktoren, die den Klienten beeinflussen mit in die Sessions einbezogen werden. Krankheit, Gesundheit, Beziehungen und Musik werden anerkannt und der Arbeitsplatz, die Gemeinschaft, die Gesellschaft, die Kultur und die physische Umgebung des Klientens werden mit einbezogen. Ziel ist es, Gemeinschaftsbewusstsein zu kreieren und soziales Zugehörigkeit und Integration zu erhöhen.

Es ist außerdem eine Antwort auf die allzu individualisierten Behandlungsmodelle und die Isolation die viele Menschen in unserer Gesellschaft erfahren. Um die Umgebung der Klienten mit einzubeziehen ist es üblich Auftritte zu organisieren. Ein weiterer Unterschied zu einer normalen Musiktherapie Session ist, dass beispielsweise Locals eingeladen werden oder dass gemeinsame Auftritte und Community Jamssessions organisiert werden.

ÜBER ZAINAB LAX

Zainab Lax ist
Musiktherapeutin und
Multiinstrumentalistin. Sie

hat sich während ihres Studiums

am ArtEZ Konservatorium in den Niederlanden auf die Arbeit mit Geflüchteten spezialisiert. Am Center for Worldmusic in Hildesheim bietet sie regelmäßige Musikangebote an verschiedenen Einrichtungen für Menschen mit Fluchterfahrung an. Hierbei arbeitet sie mit dem Ansatz der Community Music therapy und bietet somit einen Space um Musik als Empowermenttool für sich zu entdecken. Hier geht es zur Website:

www.music-bridge.com



MUSIK FÜR DIE SEELE

Diaspora Blues by Shavu

(for my father, for his generation and for mine)

Deep in the ground
Cherished and nourished by the elders
Relentlessly our roots found
Their way crossing the arbitrary borders

Mother, oh mother
You've been our all and you'll always be
But in tears and with hope in our hearts we leave
They said the land is wide
Streets paved with gold
A future shining bright
At least so we were told

Burst of the bubble of illusionary impression
Regression despite the hard work
Depression
And some of us lose their mind
Others pugnaciously stand to defy

The years go by and we are here
In the daily battle we found our seat
Created a home, created brilliance
Created beautiful families

So we create this world
To put our minds at peace
Inherited pain, love and dreams
Diaspora stories, yeah Diaspora Stories, Diaspora

We made it
But still my heart is aching
Thinking about the loss, the sacrifice
We lost the connection, lost track of what's real
Stranger in our home
Some are banned so their wounds can't heal

So many birthdays, so many funerals we missed
Wonder where we'd be today
But that's how it is
So many childhoods so many loved ones

we missed I wonder where we'd be today

The dream, the dream
Returning as kings and queens
We shall come to you, mother
The promised land, the holy ground
Present our gift as we kneel

And we might grow old
Blind to see what we've got
Open doors, name in the red hardcovered book
And new generations born
Blessed with multiple homes
Beauty in community
Pain into pride
We take back our crowns
The dream, the dream, the one never buried (3x)
(Is it mine?)

So I create this world
To put my mind at peace
Inherited pain, love and dreams
Diaspora Stories

Iwacu, Iwacu
Nakubona nkishyima kandi nkababara
Bantu banjye, bantu banjye
Dutandukanye igihe kirekire
Umuzi umwe ariko ubutwabaye abanyamahanga
Ariko m'umutima wanjye nzi ko
M'uruziga rw'ubuzima
Ubucyeye nejo
(Our country, our country
Seeing you is joy and pain
My people, my people
We have been separated for long
Same root but now we are strangers
But in my heart I know
In the circle of life
The past is tomorrow)

**Den Song gibt es
hier zu hören!**



Credits

From In Our Art, released August 10, 2018 // Composed by Luca Hauptfleisch (Loy), Shavu Nsenga // vocals & vocal arrangement: Shavu Nsenga // Background vocals: Shavu Nsenga, Luca Hauptfleisch (Loy), Florian Wunram // mixing & mastering: Luca Hauptfleisch (Loy) license all rights reserved

Let's Stay in by Shavu

There's a storm outside
I can hear the thunder from
afar It's coming
I see the lightning strike
I hear people shout
Children running

So let's go home, let's go missing
Switch off our phones
I don't wanna be out there
Just wanna be here
Just you and me

Chorus:

I know we can't escape
And I promise tomorrow we'll
face it again
Let's stay in today
Let's stay in today
I know we gotta keep up the fight

But for now let's just miss
one turn and hide
Let's stay in tonight
Let's stay in tonight

Let's have a day
good and lazy
I'll make you some coffee
Shut the rest of the world
Come on cheri
Be wild be free

Come we dance in the kitchen
Or play me some Emeli Sande
Let's lay down and listen

No need to go to the sea
If it's just you and me
This is where I wanna be for today
I know what's been going on
Your exhaustion and my own

Let's stay in for a while
(Chorus)

Let's take a time out
Let's take a time out
Good and lazy, good
Good and lazy, good
No need to go to the sea if
it's just you and me

...
(Chorus)
(repeat till end)

Credits

*From In Our Art, released August 10,
2018 // Composed by: Bastian Meissner
// vocals & vocal arrangement: Shavu
Nsenga // lyrics: Shavu Nsenga // mixing
& mastering: Luca Hauptfleisch (Loy)
license: all rights reserved*

Den Song gibt es hier zu hören!



ÜBER SHAVU NSENGA

Shavu Nsenga ist Referentin für politische Bildungsarbeit, Künstlerin und intersektional denkende Aktivistin. Freiberuflich ist sie als ausgebildete Konfliktmediatorin und Trainerin für Rassismus- und Machtkritik tätig.

Als Sängerin mit dem 2018 erschienenen Solo-Album „In Our Art“ verarbeitet sie Geschichten aus der Diaspora, aus Community und Sister*hood und aus der ganz eigenen Auseinandersetzung mit Gefühlswelten. Eine Mischung aus Neo-Soul, RnB und Spoken Word lädt zum Nachdenken, Fühlen und manchmal auch Mitsingen ein.

Foto: Christian Palm



HEALING THROUGH DANCING

Ulla Al-Hamad, born 1993 in Magdeburg, is a dancer and director currently based in Cologne, Germany. Through a range of different movement practices, she has created a unique style that fuses Yoga, Contemporary Dance, and Performance Art Together. Ulla also works as a director of dance films, in which personal stories are combined with her aesthetic style.

Interview in Dancegeist Magazine mit Ulla Al-Hamad

What comes to mind when you hear the words „wellness“ and „healing“?

Wellness is the practice of self-care, knowing what makes me feel good. I don't think about wellness in a capitalistic sense, as buying something that gives me a feeling of well-being, but rather the small things I do day to day. Healing is a process, something that will happen for the rest of my life.

What kinds of healing practices do you engage with?

My healing practices are small acts of self-care I do every day. They help me heal not in a sense of solution, but in knowing what makes me feel better. I have cultivated space in my home where I take time to dance and do yoga. Alongside talk therapy I'm able to go into my own experience of how I feel and what I want.

Is dance physically healing for you?

What from your own experiences has facilitated healing or wellness? How do you image healing in the collective?

I feel strongly about supportive spaces, such as women's circles. The connection with other women is what helps me feel strong. That's where I imagine healing for those who identify as women, for example, but everyone can find their own way if they're open for it. For some people it might be enough to go to a class and have a space to be away from difficult thoughts or circumstances in their lives. It's good to have moments where you can open yourself to others, but also knowing if there are times you don't want to do that, you can find spaces where the body can speak.

Sometimes in movement there is a need for emotional release, as though I were encountering trigger points in my body. If something wants to be let out, it's a space where it's ok for that to happen. I often add a writing component for reflection. The people who have helped me heal most are yoga and dance teachers, people who share new ways of thinking. It isn't about going to class just to move the body; we also speak through our souls.

How would you say your healing practices influence wellness for you, and for your communities?

They have influenced my relationship with my mother, as well as her personal wellness. We've struggled through similar issues, and as I share ideas and inspiration with her, I also see her opening to the idea of daily self-care. This shared point helps us understand each other better. I believe that doing my practices is amplified when I have people to share them with, that we can share our thoughts in community.

www.dancegeist.com



ÜBER ULLA AL-HAMAD

Ulla Al-Hamad ist Künstlerin und Tänzerin mit dem Fokus auf der intuitiven Bewegung ihres Körpers und der Erstellung von Tanzfilmen.



Über den QR-Code geht es zu «Unravel» auf Youtube!

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Im Rahmen des Projektes „Powerspaces - Empowerment Räume für Jugendliche und Multiplikator:innen mit Rassismuserfahrung» sind unterschiedliche kreative Räume entstanden. Zwei davon werden an dieser Stelle exemplarisch dargestellt.

Power to the People! – Eine Kulturelle Veranstaltung im Rautenstrauch-Joest-Museum in Köln

Junge Stimmen mit ihren Meinungen, Positionen und Ideen zur gegenwärtigen Lage in der Welt und in Deutschland werden viel zu wenig gehört. Dabei bilden die Entscheidungen von heute die Basis für die Welt von morgen – und somit auch für die Zukunft der nächsten Generation. Am 22.08.2021 wurde diesen Stimmen eine Plattform im Rautenstrauch-Joest-Museum in Köln geboten, um sich vor großem Publikum Gehör zu verschaffen. Auch wurden die Produktionen gezeigt, die im Rahmen des Projektes «Create. Empowerment through stories, art and exchange» der Empowerment Akademie von Coach e. V. in Kooperation mit dem Integrationshaus e. V. entstanden sind. Des Weiteren lernten die Anwesenden die Preisträgerin des Deutschen Jugendfilmpreis 2021 kennen, die in der Kategorie Jahresthema Schwarz, weiß, bunt den Hauptpreis gewonnen hat.

Illustrationswerkstatt & Empowerment Space für Muslim:innen – Ein Safer Space und Online-Workshop für Jugendliche & junge Muslim:innen bis 27 Jahren unter der Leitung von Comiczeichnerin und Illustratorin Soufeina Hamed (BY_TUFFIX)

Was ist grafisches Erzählen? Und was haben Illustrationen mit Rassismus zu tun? Soufeina Hamed (@by_tuffix) gab neue Einblicke in die unterschätzte Kunstform und entwickelte gemeinsam mit den Workshop-Teilnehmenden selbst Illustrationen zu den Themen Vielfalt und Ausgrenzung. Dabei haben hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Erfahrungen zu teilen, Handlungsstrategien durchzuspielen und das Zeichnen zu testen. Die Illustratorin und Comiczeichnerin Soufeina Hamed (Künstler:innenname BY_TUFFIX) vermittelte gleichzeitig spannende Einblicke in ihren eigenen beruflichen Werdegang und wie sie Kunstform der Illustration und des grafischen Erzählens dabei zur Profession machen konnte. Die Teilnehmenden entwickelten mit der Workshopleiterin selbst Illustrationen zu den Themen Diversität und Ausgrenzung. Ein Beispielergebnis mit dem Titel «Rassismus macht keinen Urlaub» ist unten abgebildet.



PODCASTING FÜR MEHR CHANCENGERECHTIGKEIT – DER COACH COUCH TALK

Was tun gegen Rassismus im (Bildungs-)System? Um diese Themen und mehr geht es beim Podcast von Coach e.V. – Dem Coach Couch-Talk.

Rassismuskritisch und intersektional, empowermentorientiert und konkret: Beim Coach-Couch-Talk dreht sich alles um (post-)migrantische Perspektiven rund um zeitgenössische Diskurse in der sozialen und politischen Bildungsarbeit.

In der 1. Staffel des Coach Couch-Talks geht es um die Bildungsfrage im Superwahljahr 2021. Von Akteur:innen aus dem Bereich Bildung und Politik, wie Prof. Dr. Karim Fereidooni (Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr-Universität Bochum), Dr. Karamba Diaby (Bundestagsabgeordneter der SPD) oder Niki Drakos (Bundesvorsitzende von Die Urbane – Eine Hip Hop-Partei) berichten im dynamischen Gespräch, wie es um die Bildungsgerechtigkeit ein Jahr nach Beginn der Pandemie in Deutschland steht.

Mit dem nötigen rassismuskritischen Blick durchleuchten wir mit unseren Gäst:innen von Folge zu Folge, welche Maßnahmen in der Bildungspolitik und darüber hinaus getätigt werden müssten, um gleiche Bildungschancen für alle zu ermöglichen. Die Hörer:innen erhalten dabei facettenreiche Einblicke auf bildungspolitische Perspektiven, beispielsweise auf die Auswirkungen von Rassismus im Bildungssystem für Betroffene und wie sich Schulen/Bildung ändern müssten, um Chancengleichheit zu erhöhen.

Durch die 1. Staffel führt Tessniem Kadiri, Studentin und Praktikantin in der Öffentlichkeitsarbeit bei Coach e.V., die für diese Staffel Interviews geführt, recherchiert und sich mit Jugendlichen bei Coach e.V. ausgetauscht und zusammengearbeitet hat. Auch kommende Staffeln des Podcasts werden ähnlich themenspezifische Schwerpunkte behandeln und dabei die Interessen marginalisierter Gruppen in den Fokus nehmen. Dazu werden junge Menschen proaktiv eingeladen, sich partizipativ einzubringen und den Podcast inhaltlich mitzugestalten und umsetzen. Der Podcast ist über alle bekannten Formate verfügbar, z.B. auch hier: <https://anchor.fm/coach-ev/>



MEHR FÜR DIE OHREN!



„Kerne der Kraft“ – Ein Podast von Melli Erzuah

Melli Erzuah ist spirituelle Coachin und Beraterin, Chorleiterin und Bildungstrainerin. Mit ihrer Begeisterung für das gemeinsame Singen, die Verbindung zu anderen Menschen und den eigenen Körper zu stärken, konnten wir Melli bereits während des Empowerment Retreat Camps als Referentin gewinnen und die Kraft ihres Empowermentangebots am eigenen Körper spüren. Um euch einen kleinen Einblick in Mellis Wirken zu geben, verlinken wir euch hier ihren Podcast, der eine Meditation über die Zusammenhänge von Empowerment, Spiritualität, Energiearbeit, Community Care und Kreativität darbringt.

«Wie können wir mit unserem Körper Kraft für politische und kreative Transformation generieren? Und wie können wir diese Kraft nutzen, um gemeinsame Visionen und Träume zu entwickeln und in die Wirklichkeit zu übertragen?» –

– Quelle: <https://melli-erzuah.de/2022/02/23/kerne-der-kraft/>



„Hast du Alles?“ – Ein Podast von Cuso Ehrich

Auf der Suche nach Gesprächen, die (soziale) Bewegungen weiter bringen, spricht Cuso Ehrich mit verschiedenen Menschen, die soziale Transformationen voranbringen wollen. Wir möchten besonders auf eine Folge hinweisen, denn sowohl Cuso als auch Steven waren Teilnehmende des Empowerment Retreat Camps von Coach e.V. und beide haben den Raum auf unterschiedlicher Ebene bereichert. Darum geht es in der Folge:

«Kennt ihr das, wenn ihr denkt, „Wir müssen, aber wir können nicht mehr“. Wenn in euren Zusammenhängen immer wieder die gleichen Konfliktthemen aufkommen und ihr habt das Gefühl, euch nicht von der Stelle zu bewegen? Wenn es mir, in meinen Gruppen so geht, spreche ich oft mit Steven. Wir sprechen über die Schwierigkeit in prekären Jobs unter hoher politischer Belastung zu arbeiten, wie wir auch in schwierigen Zeiten gut in Gruppen sein können, warum es wichtig ist, uns anzugucken, wenn Lösungen nicht funktionieren und wieso es wichtig ist, konkrete Ziele zu setzen.»

– Quelle: <https://hast-du-alles.podigee.io>



GLOSSAR

BIPoC

B - Black

I - Indigenous

PoC - People of Color

BIPoC ist ein Sammelbegriff für nicht-*weiße* Menschen und stellt Möglichkeiten einer gesellschaftlichen Positionierung als Mensch dar, der Rassismus erfährt. (vgl. Rolling Eyes, 2019: BIPoC/BI_PoC, S. 36)²⁷

Black | Schwarz

Selbstbezeichnung, bei der das Adjektiv „Schwarz“ großgeschrieben wird, wodurch verdeutlicht wird, dass es sich beim „Schwarzsein“ um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und nicht um eine reale Eigenschaft, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist. So bedeutet „Schwarzsein“ in diesem Kontext nicht einer tatsächlichen oder angenommenen „ethnischen Gruppe“ zugeordnet zu werden, sondern besteht in einer gemeinsamen Rassismuserfahrung, die bereits in einer bestimmten Wahrnehmungsweise erfahrbar wird. (vgl. Rolling Eyes, 2019: Black/Schwarz, S. 13 f.)

Indigen

Indigen meint ursprüngliche Bewohner*innen einer Region oder eines Landes. Hierbei handelt es sich eine Sammelbezeichnung aller Kontinente. (vgl. Rolling Eyes, 2019: indigen/autochton, S. 28)

PoC

People of Color (Plural)/Person of Color (Singular) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren. Der Begriff PoC markiert eine politische, gesellschaftliche Position und richtet sich gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die *weiße* Mehrheitsgesellschaft. (Rolling Eyes, 2019: PoC/ People of Color, S. 36 & Migrationsgeschichten 2020 & Amnesty International)²⁸

weiß

„Weißsein“ ist keine biologische Eigenschaft oder reale Hautfarbe, sondern die sozio-politische Konstruktion einer dominierenden, privilegierten Position durch rassistische Zuschreibungen. Die Möglichkeiten, Privilegien, Macht oder die Deutungshoheit zu besitzen und seine Realität selbst zu beschreiben, d.h. sich z.B. nicht gezwungenermaßen mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen, zeigt an, dass eine Person ‚Weiß‘ ist. Die Kursivschreibung weist darauf hin, dass es sich bei Kategorien wie *weiß* und Schwarz um soziale, wirkmächtige Konstruktionen handelt. (Rolling Eyes, 2019: weiß/whiteness, S. 47, vgl. Femgeeks)²⁹

white gaze

Toni Morrison veranschaulicht white gaze am Beispiel von Literatur: Die Hautfarbe *weißer* Protagonist:innen wird oftmals nicht benannt, die von BIPoC-Charakteren hingegen schon. Die *weiße* Perspektive sieht sich selbst als objektive maßgebende Norm, die beobachtet, kategorisiert und benennt. Selbst aber kann sie individuell und unbenannt bleiben. So wirkt white gaze auch als Korrektiv, welches BIPoC einordnet und zum:r Anderen macht. Für BIPoC kann das zu Impostor-Syndrom führen — dem Gefühl, nicht in bestimmte Räume zu gehören bzw. Anpassungsstrategien zu entwickeln, wie Code-Switching, das Ändern der Sprache und Gestik in *weiß* dominierten Kontexten. (von Tupoka Ogette bei Diakonie Schleswig-Holstein)³⁰

Safer Space

Räume und Räumlichkeiten, in die sich Menschen zurückziehen dürfen, die marginalisiert oder diskriminiert werden. In einer sicheren, sensibilisierten Umgebung können sie sich über Erfahrungen austauschen und Kraft sammeln. Safer Spaces statt Safe Space, da auch solche Räume nicht komplett frei von Diskriminierung/anderen Diskriminierungsformen sein können. (Rolling Eyes, 2019: Safer Spaces/schützender Raum S. 42)

FLINTA*

Frauen, Lesben, Inter Menschen, Nicht-binäre Menschen, Trans-Menschen und Agender bzw. geschlechtslose Menschen. FLINTA* ist ein Sammelbegriff für Personen mit Sexismuserfahrungen. Das Gendersternchen * soll alle Menschen einbeziehen, die sich in keinem der Buchstaben wiederfinden und dennoch sexistisch marginalisiert werden. (Rolling Eyes Glossar, 2019, FLTI* & Queer Lexikon)³¹

Gendersensible Sprache & Schreibweise

Gendersensible Sprache und Schreibweisen sind Versuche einer Formulierung von Texten, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen und angemessen repräsentieren: z.B. geschlechterneutrale Begriffe („Studierende“), Benennung („Studentinnen und Studenten“), Splitting („Student/- innen“), das Binnen-I („StudentInnen“), der Gender-Gap/Unterstrich („Student_innen“) oder auch die Variante des Sterns („Student*innen“). Grundlegend hierbei ist der Versuch der Sichtbarmachung aller Geschlechter sowie eine Neutralisierung der Sprache in Bezug auf die Kategorie Geschlecht. (vgl. Rolling Eyes, 2019: geschlechtergerechte Sprache S. 24 & vgl. Universität Rostock)³²

Postmigrantisch

Postmigrantisch heißt soviel wie: nach der Migration. Demnach bezeichnet die postmigrantische Gesellschaft eine Gesellschaft, die durch die Erfahrung der Migration geprägt ist. Postmigrantisch steht für den Prozess, die Gesellschaft nach erfolgter Einwanderung mitzugestalten. Wird Deutschland als Einwanderungsgesellschaft akzeptiert, werden Kategorien wie deutsch /nicht-deutsch bedeutungslos. Es gilt, die herrschenden (Miss-)Verhältnisse gemeinsam neu zu verhandeln.

In der Soziologie wird der Begriff vor allem als Analyseperspektive genutzt und meint hierbei nicht, dass die Migration abgeschlossen ist. Vielmehr denken Soziolog*innen, dass es nach erfolgter Migration zu sozialen und politischen Transformationen, Konflikten und Identitätsbildungsprozessen kommt. Diese Veränderungen und Prozesse gilt es zu untersuchen. Die Soziologin Naika Foroutan hat fünf Merkmale für eine postmigrantische Gesellschaft beschrieben:

1. Die politische Anerkennung, eine Einwanderungsgesellschaft zu sein.
2. Soziale, kulturelle, strukturelle und emotionale Aushandlungsprozesse über Rechte, Zugehörigkeit und Teilhabe von Migranten und Nicht-Migranten sowie daraus resultierende Gesetze und Gesetzesänderungen.
3. Ambivalente Bewertung der Zuwanderung: Befürwortung und Ablehnung.
4. Verflechtung von Personen und Organisationen mit und ohne Migrationsbezug.
5. Polarisierung über Fragen der Zugehörigkeit und der nationalen Identität (Neue Deutsche Medienmacher 2022 & Migrationsgeschichten 2020b)³³

Intersektionalität

Mit dem Begriff der Intersektionalität wird die Verschränkung verschiedener Ungleichheit generierender Strukturkategorien, wie Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Nationalität, Sexualität, Alter etc. erfasst. Er soll aufzeigen, dass keine dieser Kategorien alleine steht, sondern sowohl für sich als auch im Zusammenspiel mit den anderen einen die gesellschaftlichen Machtverhältnisse mitkonstituierenden Effekt hat. (Otto von Guericke Universität Magdeburg)³⁴

Endnoten

- 1 Leiprecht, Rudolf (Hg.): Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit, Schwalbach, 41-60
- 2 Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: The University of Chicago Legal Forum. S. 139–167
- 3 Reindlmeier, Karin (2010): create your space. Impulse für eine diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit. Eine Handreichung für Teamer/innen der internationalen Jugendarbeit, Berlin
- 4 Holzkamp, Klaus (Hg.) (1993): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung, Frankfurt a. M.
- 5 Winkelmann, Anne Sophie (2015): More than Culture. Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit. <https://www.jugendpolitikeneuropa.de/downloads/4-20-3627/j>
- 6 Ha, Kien Nghi (2009): ‚People of Color‘ als Diversity-Ansatz in der antirassistischen Selbstbenennungs- und Identitätspolitik, Heinrich Böll Stiftung: www.migration-boell.de/web/diversity/48_2299.asp
- 7 Gomolla, Mechthild (2009): Interventionen gegen Rassismus und institutionelle Diskriminierung als Aufgabe pädagogischer Organisationen, in: Scharathow, Wiebke/
- 8 Can, Halil (2008): Empowerment und Powersharing als politische Handlungsmaxime(n). Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung in ‚geschützten‘ People of Color-Räumen — das Beispiel der Empowerment-Initiative HAKRA, in: Bundschuh, Stephan/Jagusch, Birgit/Mai, Hanna (Hg.): Holzwege, Umwege, Auswege. Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit, IDA e. V., Düsseldorf, 53-56
- 9 Leiprecht, Rudolf/Lutz, Helma (2009): Rassismus — Sexismus — Intersektionalität, in: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung, Schwalbach, 179-198
- 10 Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in inter- kulturellen und Diversity Workshops, in: Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hg.): Spurensicherung — Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Frankfurt a. M./ London
- 11 Herriger, Norbert (Hg.) (1997): Empowerment in der Sozialen Arbeit — Eine Einführung, Stuttgart/Berlin/Köln
- 12 Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster
- 13 Eisele, Elli/Scharathow, Wiebke/Winkelmann, Anne Sophie (2008): Vervielfältigungen. Diversitätsbewusste Perspektiven für Theorie und Praxis internationaler Jugendarbeit, Jena
- 14 Fleary, Otoo & Göthe 2009 in Madubuko 2021, S. 134
- 15 Vgl. Nassir-Shahnian, N.A. (2020): Powersharing: es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)Gerechtigkeit. In: Jagusch, B./Chehata, Y. (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte Positionierungen Arenen. Beltz/Juventa, S.29
- 16 Boger, Mai-Anh (2020): Warum Empowerment schmerzt. In: Jagusch, B. /Chehata, Y. (ebd). S. 196f. Impulsvortrag „Empowerment und Powersharing“ bei „Power Shower Support Supporters“ zum Internationalen Tags gegen Rassismus, 21.03.2021
- 17 Han, Byung-Chul (2014): Was ist Macht. Reclam. Stuttgart.
- 18 McIntosh, Peggy (1988): WHITE PRIVILEGE AND MALE PRIVILEGE: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women’s Studies. <https://www.collegeart.org/pdf/diversity/white-privilege-and-male-privilege.pdf>
- 19 Han, Byung-Chul (2014): Was ist Macht. Reclam. Stuttgart. S.98
- 20 ebd.
- 21 ebd., S.100
- 22 Arendt, Hannah (1970): Macht und Gewalt. München. S.54
- 23 Vgl. Han, Byung-Chul (2014): Was ist Macht. Reclam. Stuttgart
- 24 ebd., S.77

- 25 Chefket, (2013) Track 2: Geld ist nicht alles, Album; „Guter Tag“, Can Can Recordings 2013. <https://open.spotify.com/album/1INZyTmH1eau7HYIdn0sF7>)
- 26 Bauknecht, J., Wesselborg, B. (2021): Psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018. Aufgerufen am 21. März 2021 unter <https://doi.org/10.1007/s11553-021-00879-0>
- 27 Rolling Eyes (2019). Rolling Eyes Glossar. Düsseldorf.
- 28 Amnesty International (o.J.). Glossar für diskriminierungssensible Sprache. Verfügbar unter <https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache> abgerufen am 31.03.2022.
- 29 Femgeeks (o.J.). Glossar: weiß. Verfügbar unter <https://femgeeks.de/glossar/#weiss> abgerufen am 31.03.2022.
- 30 Diakonie Schleswig-Holstein (o.J.). White Gaze. Verfügbar unter <https://diversity-leben.de/white-gaze/> abgerufen am 31.03.2022.
- 31 Queer Lexikon (o.J.). FINTA, abgerufen am 31.03.2022, verfügbar unter <https://queer-lexikon.net/2020/05/30/flint/>
- 32 Universität Rostock (o.J.). Übersicht für eine gendergerechte Schreibweise: Unterstrich, Sternchen oder Doppelpunkt? Verfügbar unter https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Toolbox/UEbersicht_gendern.docx.pdf abgerufen 31.03.2022.
- 33 Neue Deutsche Medienmacher (2022). Glossar: Postmigrantisch. Verfügbar unter <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/postmigrantisch/> abgerufen 31.03.2022. & Migrationsgeschichten (2020b). Glossar: Postmigrantisch. Verfügbar unter <https://migrationsgeschichten.de/postmigrantisch/> abgerufen am 31.03.2022
- 34 Otto von Guericke Universität Magdeburg (o.J.) Glossar: Intersektionalität. Verfügbar unter <https://www.bfg.ovgu.de/Glossar.html#W> abgerufen 31.03.2022.

Diese Broschüre ist im Rahmen des Projektes „Power Spaces - Empowerment Räume für Jugendliche und Multiplikator:innen mit Rassismuserfahrung« entstanden. Das Projekt wurde von der Stadt Köln gemäß der Richtlinien zur Förderung rassismuskritischer Projekte zur Stärkung von Demokratie und Akzeptanz gefördert. Wir danken den Mitarbeiter:innen des Kommunalen Integrationszentrums sowie dem Integrationsrat Köln für die Unterstützung.



- 
- facebook.com/coachkoeln
-
- 
- instagram.com/coach_ev_koeln
-
- 
- twitter.com/coachev_koeln

Kontakt

Coach e.V. – Kölner Initiative für Bildung
und Chancengerechtigkeit
Oskar-Jäger Str. 139 | 50825 Köln

info@coach-koeln.de
0221 / 546 56 25
www.coach-koeln.de