EMPOWERMENT AKADEMIE

Erfahrungs-, Reflexions- und Inspirationsräume der empowermentorientierten und rassismuskritischen Bildungsarbeit

Eine Handreichung für die praxisorientierte Arbeit mit rassismuserfahrenen Menschen

Coach e.V.

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: DE39 3702 0500 0008 1613 01
BIC: BFSWDE33XXX

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

Konzeption und Gesamtredaktion
Sima Vortkamp
Ferdaous Kabteni

Beratung & redaktionelle Unterstützung
Ahmet Sinoplu
Inès Knothe

Layout und Design
Ferdaous Kabteni

Illustrationen
Inès Knothe

Lektorat
Ferdaous Kabteni
Sima Vortkamp
Inès Knothe

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 „Empowerment Akademie: Multiplikator*innen-Schulung für junge Zugewanderte und Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte für politische Bildungsarbeit im Gemeinwesen“ entstanden. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Inhalt

Vorwort – **Ahmet Sinoplu & John Mukiibi**

Die Empowerment Akademie in der Retrospektive – Herausforderungen & Chancen – ***Sima Vortkamp*** 06

◊ *Was ist die Empowerment Akademie? – Zahlen und Fakten zum Projekt* 12

Kapitel 1 Einführung | Vom Empowerment-Begriff hin zur Empowerment Akademie 14

◊ *Empowerment?! Von Widersprüchen und der Notwendigkeit „anderer Orte“* – ***Yasmine Chehata*** 16

◊ *Diversitätsbewusste Bildungsarbeit und Empowerment* – ***John Mukiibi & Ahmet Sinoplu*** 22

Kapitel 2 | Die Empowerment Akademie aus der Referent:innen-Sicht 28

◊ *Prozessbegleitung: Was ist das eigentlich?* – ***Jinan Dib*** 30

◊ *Über die (Un-)Möglichkeit jüdischer Perspektiven in Empowermenträumen* – ***Irina Drabkina*** 32

◊ *Es muss uns berühren, damit es bleibt. Chancen und Herausforderungen der Körperarbeit in der politischen Bildung* – ***Elif Nadejschda Gökpinar & Sima Vortkamp*** 36

◊ *Wenn Augen leuchten* – ***Yili Rojas*** 40

Kapitel 3 | Die Perspektive der Multiplikator:innen 46

◊ *Das sagen Multiplikator:innen über die Empowerment Akademie* 47

◊ *Empowerment und Awareness* – ***Cem Yildirim*** 48

◊ *Die Rolle von Empowerment Räumen in der Selbstpositionierung* – ***Inès Knothe*** 50

Kapitel 4 | Projekte, die über die Empowerment Akademie entstanden sind 54

◊ *Empowerment Retreat Camp 2021*– ***Ferdaous Kabteni*** 56

◊ *Aufrüttelnde Geschichten. Storytelling als Vehikel für Empowerment und gesellschaftlichen Wandel* – ***Ferdaous Kabteni*** 62

◊ *Create. Empowerment through stories, art and exchange.* 64

◊ *Decolonize Cologne x Decolonize Your Body* – ***Rojda Duyan*** 68

Glossar 70

Autor:innen-Verzeichnis 73

VORWORT

Lieber Leser*innen,

bei allem Fokus auf die globale Pandemie rückte ein gesellschaftliches Ereignis in Deutschland schnell und still in den Hintergrund: Am 19. Februar 2020 wurden neun junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bei einem rechtsextremistischen Terrorakt in Hanau getötet. Für viele unserer Jugendlichen bedeutete dies eine Zäsur: Die Opfer waren junge Menschen wie sie selbst. Nicht nur aufgrund der Corona-Maßnahmen, sondern auch wegen des Umgangs der deutschen Öffentlichkeit mit Rassismus gab es wenig Raum für gemeinsame Begegnung und Trauer. Später im Jahr hat die Black Lives Matter-Bewegung die Realität von Gewalt und Rassismus noch mal in die Öffentlichkeit gerückt. Gleichzeitig waren viele junge Menschen aufgrund des israelisch-palästinensischen Konfliktes betroffen, wobei in den unterschiedlichen Diskursen dazu Rassismus und Antisemitismus im Spannungsfeld erörtert wurden.

Junge Menschen brauchen geschütztere Empowerment- und Reflexionsräume, damit sie ihre Erfahrungen sowie Handlungsstrategien im Umgang mit Diskriminierung austauschen und stärken können. Dies konnten wir im Rahmen unseres dreijährigen Projektes „Empowerment Akademie: Multiplikator*innen-Schulung für junge Zugewanderte und Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte für politische Bildungsarbeit im Gemeinwesen“ schaffen. Als außerschulischer Bildungsort konnte Coach e.V. somit einen kleinen Beitrag gegen Diskriminierung und für mehr Chancengerechtigkeit leisten.

Erfreulich ist, dass zahlreiche junge Menschen sich bereits vielfältig engagieren und sich mit Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten auseinandersetzen, Gemeinsamkeiten finden und die Gesellschaft aktiv mitgestalten (wollen). Wenngleich alle Beteiligten sich grundsätzlich gegen Diskriminierung einsetzen möchten, bedarf es einer stetigen Reflexionsbereitschaft und Weiterentwicklung, da viele Themen aus unterschiedlichen Betroffenheiten komplex und konfliktreich sind. Dieser Komplexität wurde versucht, im Laufe der Schulung Raum zu geben, um unterschiedliche Perspektiven und Positionierungen wahrnehmen und reflektieren zu können. Auch nach Projektende werden wir weiter an diesen Themen arbeiten und uns entsprechend auch selbst weiterbilden.

Im Rahmen des Projektes haben wir deshalb verschiedene Bildungsmodule und Empowerment-Räume kreiert, wo junge Menschen sich auf persönlicher und fachlicher Ebene mit den Themen Rassismus, Diskriminierung, Diversität, Flucht, Migration sowie Antisemitismus austauschen und fortbilden sowie selbst bedarfsorientiert Räume gestalten konnten. In drei jeweils einjährigen, modulare Schulungen für die politische und kulturelle Bildungsarbeit haben die Teilnehmenden gelernt, was sie selbst konkret gegen Diskriminierung unternehmen und wie sie selbst kreative Aktivitäten, Workshops und politische Aktionen planen und umsetzen können. Der hohe Einsatz aller Projektbeteiligten hat sich gelohnt: Entstanden sind vielfältige Aktionen, Workshops, Filme, Begegnungs- und Dialogtreffen und Feste sowie ein nachhaltiges Netzwerk für Betroffene von Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus von engagierten Menschen.

Dennoch: Während Empowerment-Projekte einerseits die Selbststärkung und Resilienz von Betroffenen fördern können, sind anderseits auch die Grenzen solcher Projekte zu verdeutlichen. Denn ohne politisch-strukturelle und gesamtgesellschaftliche Anti-Diskriminierungsmaßnahmen können Empowerment-Projekte „nur“ auf individueller Ebene wirken.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, sich über Coach e.V. hinaus mit von Diskriminierung betroffenen Menschen sowie weiteren Akteur*innen für Menschenrechte zu solidarisieren - und uns gemeinsam für eine gerechtere Gesellschaft einzusetzen. Wir freuen uns, Ihnen mit dieser Dokumentation einige Ergebnisse, Diskussionen und Perspektiven vorzustellen.

Im Namen von Coach e.V. bedanken wir uns bei allen Projektbeteiligten, namentlich bei unserer engagierten Projektleiterin Sima Vortkamp, ohne die das Projekt nicht so erfolgreich hätte verlaufen können. Gleichzeitig bedanken wir uns, stellvertretend für alle Trainer*innen und Prozessbegleiter*innen, insbesondere bei Jinan Dib, die maßgeblich am Erfolg des Projektes mitgewirkt hat, sowie bei unserem Kooperationspartner*innen von In-Haus e.V., durch die wir auch viele Ergebnisse kreativ und medial in Form von zahlreichen Filmen festhalten konnten.Zuletzt sei hier das Team vom Seminarhaus Gut Alte Heide genannt, die uns einen bedarfsgerechten Bildungsort zur Verfügung stellen konnten.

Wir wünschen anregende Ideen und wertvolle Erkenntnisse beim Lesen!

Für Coach e.V.

John Mukiibi (ehrenamtlicher Vorstand) und Ahmet Sinoplu (Geschäftsführer)

EINFÜHRUNG

DIE EMPOWERMENT AKADEMIE IN DER RETROSPEKTIVE – HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN

Von Sima Vortkamp: Projektleitung der Empowerment Akademie

Vor Projektbeginn: Kritische Überlegungen, viele Fragen und Verantwortung

Wie kann ein Projekt mit einem rassismuskritischen Bildungsauftrag gelingen bzw. wo liegen die Herausforderungen und Grenzen des machtkritischen Handelns und Veranstaltens? Und wenn ja, was heißt das in der Realität überhaupt? Wie kann die Komplexität dieses Themenfeldes und die damit einhergehende ständige kritische Auseinandersetzung in ein dreijähriges Projekt integriert werden? Können wir den Anforderungen und der Vielfältigkeit intersektionaler Perspektiven und Positionierungen gerecht werden? Welche Leerstellen werden sich in unseren eigenen Strukturen auftun und an welche Grenzen werden wir stoßen, sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene? Diese und viele weitere Fragen begleiteten mich als Projektverantwortliche der Empowerment Akademie (EA) von Beginn an. Im Laufe der Zeit wurde mir bewusst, dass es sich bei diesem Projekt nicht um ein klassisches Weiterbildungsformat zur Wissensvermittlung handelt, sondern um einen Raum, dessen Gelingen von der machtkritischen Haltung aller Beteiligten fundamental abhängt. Immer wieder war es von entscheidender Bedeutung, dass sich alle ihrer eigenen Positionierung bewusst werden, ihr professionelles Handeln reflektieren und ihre Privilegien entsprechend nutzen.

Ich bin sehr dankbar, dass nicht nur ich als Projektverantwortliche, sondern ein Team von unterschiedlichen Personen entscheidend bei der Umsetzung der EA mitgewirkt hat. Die Akademie wurde so konzipiert, dass unterschiedliche Menschen mit speziellen Expertisen und Betroffenheiten eng miteinander arbeiten und kooperieren. Nur so konnte die Idee einer Akademie auch in der gelebten Praxis gelingen. Mit Jinan Dib, die von Anfang an nicht nur als Prozessbegleitung, sondern auch als Hauptreferentin für einzelne Module zuständig war, konnte ich zudem eine konstante Bezugsperson und Vertraute für die Akademie gewinnen. Jinan hat den Aufbau der Akademie und die Umsetzung des Projekts von Beginn an eng begleitet, sodass wir von ihrem kontinuierlichen Feedback und ihrer kritischen externen Perspektiven unsere internen Prozesse reflektieren konnten.

Aber nun zur Empowerment Akademie...

In erster Linie sollte die EA ein Ort der Begegnung und des Austauschs für Personen sein, die selbst von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen betroffen sind. Ein Schwerpunkt des Projekts war die Multiplikator*innen-Schulung, die modular aufgebaut ist und jeweils ein Jahr dauerte. Die Schulung verfolgte einerseits das Ziel die Selbstwirksamkeit und Identitätsstärkung der Teilnehmenden zu fördern und andrerseits Kompetenzen und Erfahrungen an ihre Mitmenschen weiterzugeben. Die Schulung sollte allen Teilnehmenden die Möglichkeit geben, selbst als politische Bildner*innen aktiv zu werden und bestenfalls eigene Initiativen und Vereine zu gründen bzw. eigene Projektideen umzusetzen. Ein weiterer Schwerpunkt der EA war der Aufbau eines Netzwerks und die Vernetzung für und von Rassismus Betroffene sowie Multiplikator*innen im Rahmen von unterschiedlichen Veranstaltungsformaten, um auch bundesweit Erfahrungen und Wissen zu teilen. Begleitend zur modularen Weiterbildung hatten wir das Ziel, kulturelle und kreative Veranstaltungen umzusetzen und so einen informellen Rahmen zu schaffen, der gemeinsame Erlebnisse und Austauschmöglichkeiten bietet.

Dabei agierte die EA nach dem Prinzip des Power- und Knowledge- Sharing: Wir bringen Akteur*innen zusammen, die sich bereits im Themenfeld der Empowerment- und Antirassismusarbeit engagieren oder als Einsteiger*innen verstärkt mit dem Thema auseinandersetzen möchten. Unser Ziel war es, eine Plattform für bereits bestehende 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 bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

...und warum wir überhaupt eine benötigen.

Der Hintergrund ist eine wiederkehrende Erzählung: Jugendliche und junge Erwachsene berichten von strukturellen und alltäglichen Diskriminierungen und Ausgrenzungen. Die daraus entstehende Machtlosigkeit und Verunsicherung bzw. Probleme in der Identitätsfindung können nur teilweise bis gar nicht in bestehenden Strukturen und Institutionen aufgefangen werden, weshalb die Jugendlichen und junge Erwachsene vermehrt nach Ansprechpersonen, Austausch und Handlungsstrategien in neuen Umgebungen suchen. Neben den jugendtypischen Themen zur

Identitätsfindung ist ein Teil der Lebenswelt der Teilnehmenden von der Herausforderung geprägt, mit unterschiedlichen Ausgrenzungen und Diskriminierungssituationen umzugehen. Gleichzeitig können sie aber auch selbst in der Rolle sein, dass sie andere Jugendliche aufgrund diverser Kategorisierungen (z. B. Geschlecht, Sexualität, Religion etc.) ausgrenzen. Deshalb ist eine intensive Auseinandersetzung mit den Themen Diversität, Diskriminierung und Ausgrenzung zur nachhaltigen Identitätsfindung und zur Stärkung eines positiven Selbstbilds notwendig. Es bedarf Safer Spaces, in denen sich die Jugendliche und junge Erwachsene stärken und empowern können.

Die Zielgruppe der Empowerment Akademie

Zu Beginn war die Betroffenheit von Rassismus die einzige Voraussetzung, um an der Schulung teilzunehmen. Im zweiten Jahr haben wir den Raum auch für Personen geöffnet, die von Antisemitismus betroffen sind. Hierbei bemerkten wir schnell, dass es nicht ausreicht, die Zielgruppe in der Ausschreibung neu zu definieren, sondern es einer kontinuierlichen Auseinandersetzung mit den eigenen Strukturen bedarf, um einen solchen Raum anbieten und halten zu können. Die Frage und Festlegung der Zielgruppe ist ein wichtiges Element für das Gelingen solch eines Projekts. Wen möchten wir erreichen? Wen schließen wir aufgrund von (An)Sprache aus? Über welche Kanäle lassen wir die Ausschreibung laufen? Wie hoch- bzw. niedrigschwellig gestalten wir das Bewerbungsverfahren? Welche Auswahlkriterien braucht es nach dem Bewerbungsverfahren? Welche Voraussetzungen legen wir fest und welche sind aufgrund von Projektförderung schon festgelegt? Die gemeinsame Betroffenheit der Zielgruppe war vorerst Rassismus und später auch Antisemitismus, aber die Erfahrungen und Wissensstände der Teilnehmenden waren sehr unterschiedlich. Viele der angehenden Multiplikator*innen hatten sich bereits persönlich und politisch intensiv mit den Themen Rassismus und Diskriminierung auseinandergesetzt. Andere wiederum standen noch am Anfang, beispielsweise was die Frage der Identität und der eigenen Positionierung betrifft.

Ein wichtiger Prozess war und ist die Frage der Selbstbezeichnung. Auch hier waren die Prozesse innerhalb der Gruppe sehr unterschiedlich, schließlich war eines der Ziele, dass wir von- und miteinander lernen. Diese Themen können nie abgeschlossen werden, weil es einem ständigen und fortlaufenden Prozess des Lernens und Reflektierens bedarf, in dem man sich begeben muss. Und es war in der Tat für alle Beteiligten spannend und gleichzeitig eine große Herausforderung in der Umsetzung, eine so diverse Gruppe in ihren Bedarfen abzuholen und diesen gerecht zu werden. Wichtig hierbei war, Transparenz zu schaffen, um zu verdeutlichen, dass auch wir an Grenzen stoßen und in Spannungsverhältnissen bewegen, sei es auf struktureller Ebene oder auf persönlicher. Nur so können wir als Menschen weiterwachsen. Auch ich als Bildungsreferentin, Projektleiterin oder einfach nur als Lernende, lerne aus unterschiedlichen Räumen dazu und befinde mich immer im Lernprozess.

Empowerment Akademie Imagefilm

„Empowerment bedeutet Selbstermächtigung. Die Macht der Selbstermächtigung fängt bei einem selbst an. Vom Machen kommt Power und dadurch kann man erst in der Gesellschaft etwas verändern – individuell, strukturell und auch politisch.“– Ahmet Sinoplu. In diesem Imagefilm erzählen Sima Vortkamp, Projektleiterin der EA und Ahmet Sinoplu, Geschäftsführer von Coach e.V., Worum es bei der Akademie geht. Das ganze Video gibt es auch auf unserem Youtube-Kanal (coach koeln) oder unter www.coach-koeln.de/empowerment-akademie zu sehen oder direkt über den QR-Code.

Von Modul zu Modul: Inhalte der Multiplikatpr:innen-Schulung

Wir haben versucht, möglichst prozessoffen und bedarfsorientiert zu arbeiten, daher planten wir nicht das gesamte Jahr im Voraus, sondern von Modul zu Modul. Anhand der Feedbacks der Teilnehmenden erhielten wir wertvolle Informationen über individuelle Bedarfe und konnten unser Programm entsprechend anpassen.

Modul 1: Einführung in das Thema und Vertrauen aufbauen

Vertrauen in Empowerment-Räumen ist elementar, da teilweise sehr sensible und persönliche Themen behandelt werden, die auch Verletzungen innerhalb der Gruppe hervorrufen können. Deswegen widmete sich das einführende Modul „Einstieg in Empowerment, Rassismus- und Antisemitismuskritik“ dem gegenseitigen Kennenlernen und dem Aufbau von Vertrauen innerhalb der Gruppe, zu uns als Veranstaltende und zu den jeweiligen Referent*innen. Erwartungen, Wünsche und Hoffnungen wurden ausgetauscht, um einen offenen Gesprächs- und Lernraum zu eröffnen. Damit wir uns mit diesen Themen wohlwollend befassen und auseinandersetzen konnten, mussten die Teilnehmenden gegenseitig Vertrauen aufbauen. Nur so konnten wir einen guten Lernraum für das gesamte Schulungsjahr schaffen. Thematisch ermöglichte das erste Modul einen Einstieg in die Themen Rassismus, Antisemitismus und Empowerment. Der Ablauf und das Konzept der gesamten Schulung wurden vorgestellt sowie Begriffsbedeutungen geklärt.

Modul 2: (Selbst-) Reflexion, Gruppendynamiken und Umgang mit Konflikten

Wie wollen wir als Gruppe zusammenarbeiten? Was will ich auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene im Thema Konflikt lernen? Im zweiten Modul wurden die Teilnehmende für diese Themen sensibilisiert Hier haben wir mit unterschiedlichen Methoden die eigene und allgemeine Positionierung besprochen. Es ging um Fragen wie: Was hat meine Positionierung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen und machtkritischer Bildungsarbeit zu tun? In Form von Inputs und theoretischer Wissensvermittlung wurde das Verständnis über Konfliktphasen, Konfliktarten, Eskalation vs. Deeskalation vermittelt. In Gruppen- und Einzelarbeit gab es die Möglichkeit, über verschiedene Konflikte zu reflektieren und diese gemeinsam zu bearbeiten. Im Abschluss des Moduls wurde ein ressourcenorientierter Blick auf den Umgang mit Konflikten geworfen.

Modul 3: Methoden für die Praxis I

Was bedeutet es, Verantwortung zu übernehmen? Wie können Widersprüche ausgehalten werden? Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es diesbezüglich? Im dritten Modul „Methoden für die Praxis I“ haben wir Themenschwerpunkte behandelt, die die Gruppe im ersten Modul gemeinsam gesetzt hatte. Dies wurde mit dem (Er)Lernen von kreativen Methoden ergänzt. In einem der Module ging es zum Beispiel um Privilegienchecks, Perspektiverweiterungen und Perspektivwechsel zum Thema Antisemitismus, anhand von Sensibilisierungsübungen und der Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen. Alle Methoden wurden auf einer Metaebene gemeinsam erarbeitet und mit Blick auf ihre Chancen und Risiken reflektiert. Die Teilnehmenden übernahmen in diesem Modul auch immer wieder die Rolle der Selbstorganisation und leiteten einzelne Einheiten selbst an. Ziel hierbei war es, Methoden als Werkzeuge kennenzulernen, die zum Erreichen bestimmter Ziele und Zielgruppen eingesetzt werden können.

Modul 4: Methoden für die Praxis II

Im vierten Modul „Methoden für die Praxis II“ lag der Fokus auf kultureller Bildungsarbeit. Dazu haben wir viel Zeit im Freiem und in der Natur verbracht, um Methoden der kulturellen Bildungsarbeit gemeinsam auszutesten. So konnten die Teilnehmenden in diesem Modul ganz viel für ihre eigene Selbstfürsorge, Achtsamkeit lernen, ihre Identität stärken und wurden bei ihren inneren Prozessen und (Selbst-)Reflexionen begleitet, um dies auch für ihre eigene politische Bildungsarbeit zu nutzen. Ziel war es, sich mit unterschiedlichen Themen zu befassen und gleichzeitig zu lernen, wie man dies mit kreativen Methoden und Materialien erreichen kann. Hierbei haben wir uns mit Körperarbeit, Tonarbeit, Körpersprache und Theaterarbeit beschäftigt. Begriffe aus dem Theater der Unterdrückten, aus Gruppentheaterspielen und der Körperwahrnehmung wurden eingeführt. Durch

ABSCHLUSSFILM DER EMPOWERMENT AKADEMIE

In diesem Film blicken wir zurück auf einen aufregenden 1. Jahrgang der Multiplikator:innen-Schulung im Jahr 2020. Neben den Projektverantwortlichen kommen hier auch die Multiplikator:innen zu Wort, die über viele empowernde Momente, Freude mit der Gruppe sowie wertvolle Erkenntnisse während der Schulung erzählen.

verschiedene Schreibmethoden wurde das Konzept des Empowerments als eine Form der intergenerationalen Weitergabe von Erfahrungen und Wissen kennengelernt und bearbeitet. Es ging dort einerseits um die Sichtbarmachung von eigenen Ressourcen und Resilienzen, andererseits aber auch um die Unterschiedlichkeit der Betroffenheit entlang der intersektionalen Achse.

Modul 5: Reflexion der eigenen Praxiserfahrungen und Handlungsstrategien

Das fünfte und letzte Modul „Reflexion der eigenen Praxiserfahrungen und Handlungsstrategien“ hatte zum Ziel, die gesamte Schulung gemeinsam zu reflektieren. Dazu standen der Prozess der Identitätsstärkung mit Blick auf die eigene Rolle als zukünftige politische Bildner:innen im Vordergrund. Jede Person konnte einen musikalischen Beitrag einbringen, sodass das Ende der Empowerment Akademie mit einem schönen, informellen Austausch und Ausklang gestaltet werden konnte.

Zwischen den einzelnen Modulen gab es darüber hinaus eintägige Workshops zum Thema „Eigene Projektentwicklung, Projektumsetzung“. Es wurden verschiedene Methoden und Wege vorgestellt, von der Konzeption über die Antragstellung bis zur Umsetzung eines Projekts. Es wurde ein Überblick über Förderprogramme gegeben und es gab Zeit für Austausch und Vernetzung untereinander. Einige Teilnehmende haben mit ihren Ideen beim Jugendforum Köln selbstständig Projektanträge gestellt. Hierbei wurden sie von uns bei der Projektideenentwicklung bis zur Antragsstellung und Durchführung unterstützt. Für die eigenen Projekte haben einige Teilnehmende die Räumlichkeiten und das technische Equipment von Coach e.V. genutzt.

Zwischen den Modulen und darüber hinaus

Uns war es wichtig, außerhalb der einzelnen Module auch zielgruppenspezifische Empowerment Spaces und Sensibilisierungsräume (z.B. kritische PoC-Räume und Empowerment-Workshops für Schwarze und afrodiasporische Menschen) anzubieten, um innerhalb der eigenen Betroffenheit Empowerment zu erfahren und einen bewussteren Umgang mit den unterschiedlichen Lebensrealitäten und Positionierungen zu entwickeln. In Empowerment-Räumen kann Austausch über gewaltvolle biografische bzw. alltägliche Diskriminierungserfahrungen stattfinden. Empowerment-Räume können aber auch Räume für Heilungsprozesse sein. Zugleich muss es auch nicht immer um politische Themen gehen. Es kann auch ein Raum sein, um sich einfach fallen zu lassen.

Dafür bedarf es mehr Empowerment-Räume für Betroffene, Partizipation und politische Teilhabe und kritische Reflexionsräume der eigenen Privilegien. Empowerment bringt nicht nur eine solidarische Haltung unter den Betroffenen mit sich, sondern auch eine Aufforderung an diejenigen, die nicht betroffen sind und als Verbündete aktiv werden wollen. Jede Person, ob von Diskriminierung betroffen oder nicht, trägt eine Verantwortung für eine Gesellschaft, in der Diskriminierungen reflektiert und reduziert werden. 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, sodass wir uns alle auf Augenhöhe begegnen können.

Abschließende Worte

Auch nach Projektende hoffen wir, dass die Teilnehmenden im Rahmen der Arbeit bei Coach e.V. und darüber hinaus weiter als Multiplikator*innen wirken. Durch die immer stärker ansteigende Sichtbarkeit von Rassismus, Antisemitismus und anderen Diskriminierungsformen ist es wichtig, für Betroffene und aktive politische Bildner:innen Reflexionsräume zu schaffen, um das Repertoire an Wissen, Werkzeugen und Methoden im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen weiterzuentwickeln und weiterzugeben. Viele der Teilnehmende engagieren sich bereits als Multiplikator*innen bei Coach e.V. oder in anderen Initiativen. So wünschen wir uns für die Teilnehmenden, dass sie über das Projekt hinaus ihre Kontakte und Netzwerke weiter ausbauen und nutzen.

Für die Empowerment Akademie wünsche ich mir, dass sie als feste Instanz etabliert und das Angebot nachhaltig über die Projektlaufzeit hinaus fortgesetzt wird. Denn die Bedarfe und die Nachfrage sind groß und dies 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. Der Einsatz gegen Rassismus und Diskriminierung jeglicher Form ist essenziell für das Miteinander einer Gesellschaft – nicht nur für Betroffene, sondern für die Gesamtgesellschaft. Bewusster und unbewusster Rassismus und jedwede Formen der Diskriminierung und Ausgrenzung werden sich nicht plötzlich in Luft auflösen.

Zum Abschluss kann ich in voller Dankbarkeit sagen, dass ich bzw. wir in den drei Jahren nicht nur strukturell, sondern auch persönlich an der Empowerment Akademie gewachsen sind.

Empowerment Akademie bei 3 Sat-Sendung «Scobel»

Selbstbemächtigung oder Empowerment ist für die, die ausgegrenzt sind, ein guter Weg zu mehr Autonomie, Mitbestimmung und Handlungsoptionen. Wie aber geht das – sich mehr Macht holen? In der 3Sat-Sendung Scobel zum Thema „Wege zur Selbstermächtigung“ diskutiert Gert Scobel mit seinen Gästinnen Nkechi Madubuko, Amma Yeboah und Gisela Hermes, über gelebtes Empowerment, die Kraft der Resilienz und warum dieser Ansatz zu einer vielfältigeren, gleichberechtigteren Gesamtgesellschaft führen kann. Ab Minute 44:20 ist ein Einspielfilm über unsere Empowerment Akademie zu sehen.

EMPOWERMENT AKADEMIE

Projektteam

Projektleitung:
Sima Vortkamp

Prozessbegleitung und -Entwicklung:
Jinan Dib
Ahmet Sinoplu

Öffentlichkeitsarbeit und Projektleitung der Storytelling-Videos:
Ferdaous Kabteni

Verwaltung:
Henrieke Moll-Cheng
Jinan Khalat
Rebecca Gollmer

120 Bewerbungen sind insgesamt in drei Jahren bei der Empowerment Akademie eingegangen.

6 Multiplikator:innen haben infolge der Schulung eine feste Anstellung im Bereich der politischen Bildungsarbeit begonnen. **10** wurden als Honorarkraft bei Coach e.V. eingestellt. **15** weitere wurden in den Referent:innen-Pool für diversitätssensible & empowermentorientierte Bildungsarbeit der Coach Akademie aufgenommen.

11 Mikroprojektanträge sind von Multiplikator:innen beim Jugendforum Köln, einer von Jugendlichen verwalteten Projektförderungsschmiede, eingereicht und umgesetzt worden. Darunter fielen Mikrofinanzierungen für bspw. Empowerment-Workshops, Kunst- und Filmprojekte etc.

15 Storytelling-Videos sind infolge des Nebenprojektes «Create» der EA zu den Themen Empowerment, Rassismus und Identität entstanden. Diese wurden tausendfach gezeigt, geschaut und geteilt.

EMPOWERMENT AKADEMIE
Zahlen & Fakten

2019-2022

75 Bewerber:innen wurden zum persönlichen Auswahlgespräch eingeladen.

60 davon haben die Multiplikator:innen-Schulung absolviert. In **15** Modulen, gleich **45** Workshop-Tagen, fand die Schulung statt. Vier Module fanden pandemiebedingt digital statt.

40 Events, Workshops, Screenings, Feste etc. konnten neben den Schulungen umgesetzt werden. Diese wurden von Multiplikator:innen mitorganisiert und geplant.

Referent:innen

15 Referent:innen:

Jinan Dib, Sailja Schallenberg, Pasquale Rotter, Elif Gökpinar, Shivā Amiri, Yili Rojas, Janet Owusu, Irina Drabkina, Loïc Donisa, Eliza Maimouna Sarr, Irina Ginsburg, Ricarda Theiss, Sarah Mireku, Anna Feldbein & John Mukiibi

7 Prozessbegleiter:innen:

Jinan Dib, Cecil Arndt, Loïc Donisa, Irina Drabkina, Eliza Maoimouna Sarr, Cuso Ehrich & Julia Schwarz

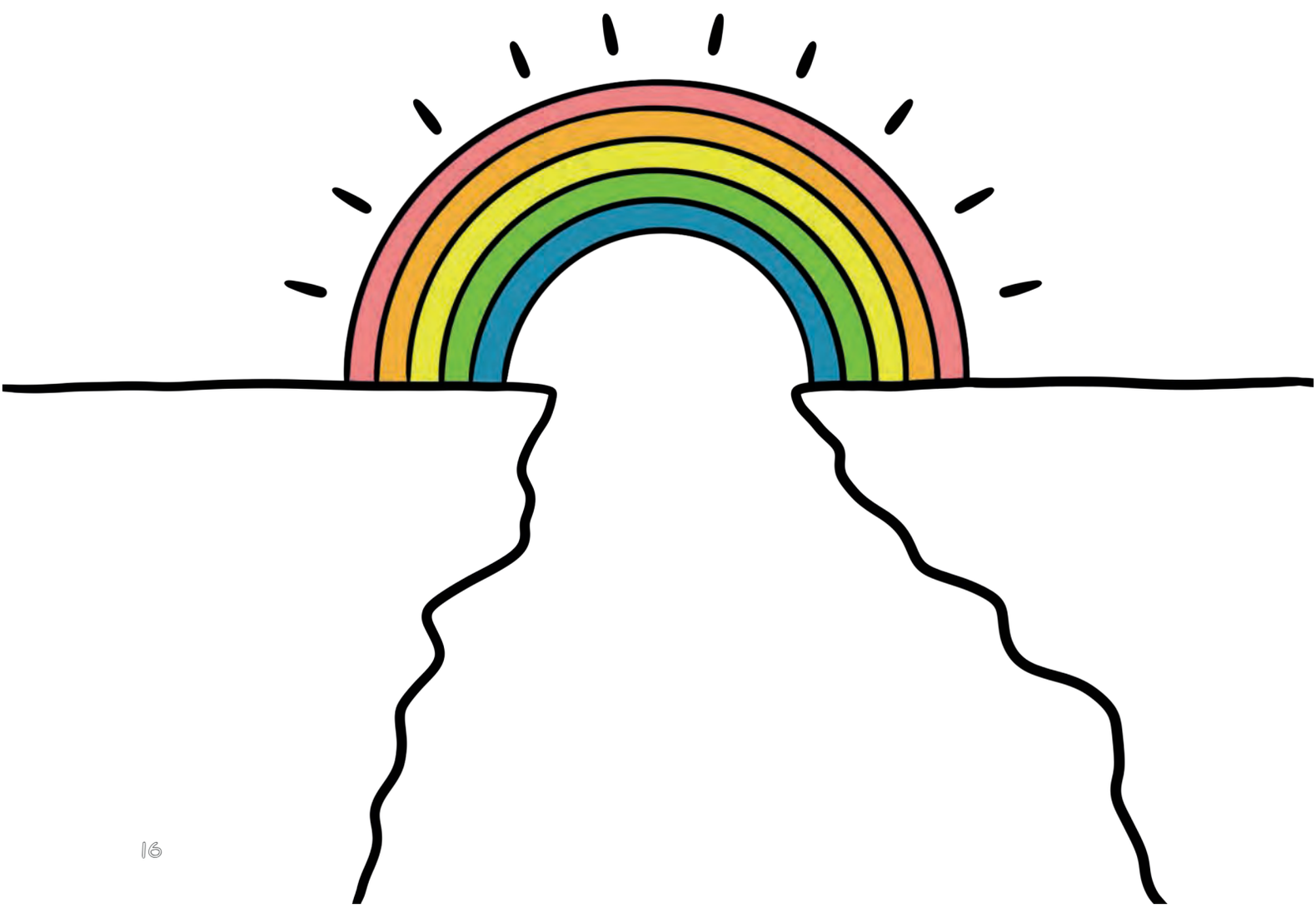
KAPITEL 1

EINFÜHRUNG: VOM EMPOWERMENT-BEGRIFF HIN ZUR EMPOWERMENT AKADEMIE

Die wunderschönen Impressionen stammen von Vanessa, Multiplikator:in der Empowerment Akademie. Februar 2022.

EMPOWERMENT?!

Von Widersprüchen und der Notwendigkeit «anderer Orte»



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

Entlang von Differenzlinien werden Menschen gesellschaftliche Positionen zugewiesen, wobei 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 – eine Unterscheidung zwischen einem natio-ethno-kulturell kodierten ‚Wir' und einem ‚die Anderen', bzw. einen ‚nicht-wir`. Ein Code, der Zugehörigkeiten und nicht-Zugehörigkeiten bestimmt (Siehe u.a. Mecheril 2019).[1]

Die Unterscheidung und Abwertung der einen Position und die Aufwertung der anderen begründet Handlungen, um bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen auszuschließen. Das ist Teil des strukturellen Rassismus. Ein komplexes System, wie Gesetzgebungen, öffentliche Darstellungen, Routinen, Normen uvm., in das diese Unterscheidungen eingeschrieben sind.

Nicht zuletzt beruht die Herausbildung von Nationalstaaten auf „Rassekonstruktionen", sowie auf Geschlecht und Klasse. Edward Said mit seinem Werk ‚Orientalismus' (1981)[2] und Stuart Hall mit seiner Analyse von „Der Westen und der Rest" (1994)[3] haben gezeigt, wie die Vorstellungen eines ‚Westens' oder auch einer europäischen Identität nicht nur die ‚Anderen' erzeugen, sondern vor allem wie die Konstruktion der ‚Anderen' dazu dient, ein überlegenes europäisches, *weißes* Selbst herzustellen. Hall formuliert es so: „Die Engländer sind nicht deshalb rassistisch, weil sie die Schwarzen hassen, sondern weil sie ohne die Schwarzen nicht wissen, wer sie sind" (1999, 93)[4]. Rassismus ist demnach eine gesellschaftliche Strukturierungsgröße und soziale Praxis, die Identitäten produziert. Rassismus ist eine Art „Wahrnehmungsfilter" (Maisha Maureen Auma 2018, S.2)[5], nicht nur für das, was wir sehen, sondern dafür als wer oder was wir uns verstehen sollen, welchen Platz wir zugewiesen bekommen.

Antisemitismus steht in enger Beziehung zu Rassismus, es gibt aber wesentliche Unterschiede zwischen Antisemitismus und Rassismus. Mit dem Rassismus teilt der Antisemitismus die Markierung einer Gruppe als ‚anders', die Homogenisierung und Hierarchisierung, also die Zuschreibung negativer Eigenschaften und damit verknüpften Unterlegenheit. Spezifisch und damit anders als beim Rassismus ist, dass Jüdinnen*Juden beim Antisemitismus gleichzeitig ein machtvoller Einfluss in den unterschiedlichsten Bereichen zugeschrieben wird. Antisemitismus ist ein ideologisch aufgeladenes Welterklärungssystem, in dem Jüdinnen*Juden für gesellschaftliche Krisen verantwortlich gemacht werden.[6]

Antisemitismus hat eine lange Geschichte, doch sind verschiedene antisemitische Motive trotz großer Wandlungsprozesse enorm beständig und anschlussfähig an die Gegenwart (vgl. Katharina Rhein und Tom Uhlig 2019).[7] Antisemitismus und Verschwörungsideologien stehen daher in einem engen Zusammenhang, wie man nicht zuletzt während der so genannten „Querdenker-Proteste" sehen und hören konnte. Verschwörungstheorien umfassen z.B. die Vorstellung von Menschen, die ‚im Schatten' alles planen, wie Tom David Uhlig in seinem Beitrag „What We Do in the Shadows. Verschwörungstheorien in der Corona-Pandemie"[8] eindrücklich aufzeigt. Diese Konstruktionen übernehmen die Funktion, unvorhersehbare und unkontrollierbare Krisen greifbarer zu machen und sie als Menschengemacht darzustellen. Zudem vermitteln sie ein Gefühl der Sicherheit, da Krisen ‚rational' verstanden und

1 Mecheril, Paul (2019): Migrationspädagogik. In: https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/erziehungswissenschaft/arbeitsgruppen/ag10/Mecheril-2019_Migrationspadagogik.pdf
2 Said, Edward W. (2009): Orientalismus. S. Fischer Verlag.
3 Hall, Stuart (1994): Der Westen und der Rest: Diskurs und Macht. In: Hall (1994): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2 (hrsg. v. Ulrich Mehlem et al.). Hamburg: Argument. S. 137-179.
4 Hall, Stuart (1999): Ethnizität: Identität und Differenz, in: Engelmann, Jan: Die kleinen Unterschiede. Der Cultural-Studies-Reader, Frankfurt a. M., 83-98.
5 Auma, Maureen Maisha (2021): „Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis": https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/raaberlindorassismuseinedefinitionfrdiealltagspraxis_vielfalt_mediathek.pdf
6 „Antsemitismus – Geschichte und Aktualität." Anne frank Zentrum: https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2021/02/anne-frank-zentrum_Antisemitismus_geschichte-und-aktualitaet_vielfalt-mediathek.pdf
7 Rhein, Katharina/Uhlig, Tom (2019): Antisemitismus – Begriffsgeschichte und die lange Tradition der Judenfeindschaft mit ihren Ausdrucksformen. In: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (Hg.): Wahrnehmen – Benennen – Handeln. Handreichung zum Umgang mit Antisemitismus an Schulen. Stuttgart, S. 14-30. https://km-bw.de/site/pbs-bw-km-root/get/documents_E-267074325/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Publikationen%202019/20191015_Handreichung%20zum%20Umgang%20mit%20Antisemitismus%20an%20Schulen.pdf
8 Uhlig, Tom David (2022): „What We Do in the Shadows. Verschwörungstheorien in der Corona-Pandemie". Beltz/Juventa. In: https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/46542-die-extreme-rechte-in-der-sozialen-arbeit.html

bekämpft werden können. Antisemitismus und Verschwörungsideologien sind ein „ordnendes Prinzip in einer unübersichtlichen Welt. [...] Schon lange erfüllt die Feindschaft gegen Jüdinnen und Juden auch die Funktion, politisch Disparates zu vereinen“ (Uhlig 2022, S. 97 und 99).[9]

Antisemitismus und Rassismus unterscheiden sich also bezüglich ihrer Entstehungsgeschichte, ihrer Projektionen und Chiffren und auch in ihrer gesellschaftlichen Funktion (Rhein/Uhlig 2019).[10] Beide legitimieren aber die ‚Überlegenheit des Westens‘. Durch Rassismus wird die *weiße* Überlegenheit und damit die Ausbeutung nicht-*weißer* Bevölkerungsgruppen legitimiert. Antisemitismus legitimiert zusätzlich die Position des Rechtschaffenen, der sich einer angeblichen übermächtigen und ausbeuterischen Unterdrückung durch Jüdinnen*Juden gegenübersehen, gegen die sie sich zu verteidigen haben. Das Selbst wird in eine Opferposition gerückt und ist damit die moralische Legitimation für die vermeintliche Überlegenheit (ebd. S. 14).

Beide funktionieren über Prozesse der natio-ethno-kulturell-religiösen Differenzierung und Hierarchisierung, über die Zuschreibungen von vermeintlich kollektiv geteilten negativen Eigenschaften für bestimmte Gruppen und über das Verantwortlichmachen für das Schlechte dieser Welt. Die Zunahme von anti-asiatischem Rassismus und Antisemitismus während der Corona-Pandemie sind dabei nur ein Beispiel von vielen. Studien verweisen hierbei auf zentrale Unterschiede: Während beim anti-asiatischen Rassismus kulturalisierende und ethnisierende Aussagen für das Verantwortlichmachen zentral sind, zeigt eine Studie zu Antisemitismus in der Corona-Pandemie, dass vor allem christliche Religionszugehörigkeit eine größere Rolle für antisemitische Äußerungen und Annahmen spielt als bspw. die Zugehörigkeit zu rechten politischen Gruppierungen.

EMPOWERMENT UND DIE SUCHE NACH DEM SELBST

Als Ordnungsprinzipien beschränken sich Rassismus und Antisemitismus also nicht auf die Verteilung und Verweigerung von Ressourcen, sondern Menschen werden in diesen Systemen positioniert (Fremdpositionierung), d.h. ihnen wird ein bestimmter Platz zugewiesen. Als ein strukturierendes Ordnungssystem teilen sie Menschen einen Platz innerhalb der Gesellschaft zu und Menschen müssen sich mit dieser Platzierung auseinandersetzen. Diese Prozesse der Subjektivierung – d.h. sich als jemand in der vorstrukturierten Welt zu verstehen und den Platz darin zu finden – sind durchzogen von abwertenden Ordnungen und Vorstellungen. Damit ist für Menschen auch die Suche nach dem Selbst durchzogen von Ungleichwertigkeitsideologien. Diese Suche kann verschieden verlaufen und ist höchst paradox. Die Suche nach dem Selbst und dem Platz in der Welt ist nicht nur Versagung und Unterdrückung, sie ist zugleich Ermöglichung und Befreiung.

DIE SUCHE NACH DEM SELBST & DEM PLATZ IN DER WELT IST NICHT NUR VERSAGUNG & UNTERDRÜCKUNG, SIE IST ZUGLEICH ERMÖGLICHUNG & BEFREIUNG.

„Das Subjekt lässt sich durchaus so denken, dass es seine Handlungsfähigkeit von eben der Macht bezieht, gegen die es sich stellt, so unangenehm und beschämend das insbesondere für jene sein mag, die glauben, Komplizenschaft und Ambivalenz ließen sich ein für allemal ausrotten“ (Butler 2001, 22).[11] Wir verinnerlichen die Unterdrückung, die Phantasmen und Eigenschaften, die uns zugewiesen werden, wir halten sie aus, wir wehren sie ab, wir deuten sie um, und vielem mehr. Subjektivierung ist damit keine Seelenfrage und nicht identisch mit Identität, sondern ein politischer Prozess, denn Prozesse der Subjektivierung sind niemals ungebrochen (Butler 2006).[12]

Das Ziel von Empowerment ist die Überwindung dieser Andersheit, der man zugleich nicht entfliehen kann, weil sie sich auch durch unsere Körper vollzieht. Mai-Anh Boger macht in ihrem Beitrag „Warum Empowerment schmerzt“ deutlich, warum es keine eindeutigen Strategien von Praktiken des Empowerments geben kann, da sie sich immer dem unterworfen sehen, was sie eigentlich zu überwinden suchen.

„Da ist etwas in uns, das sich als schicksalhaft anders erfährt und dass dieses Andere zur Sprache bringen und sichtbar machen will (der Empowermentaspekt); da ist etwas, das sich als ganz normaler Mensch erlebt, eine Person wie alle anderen auch (der Normalisierungsaspekt); und da ist etwas, das diese Dichotomien aus normal-

---

9 Ebd.
10 Rhein, Katharina/Uhlig, Tom (2019): Antisemitismus – Begriffsgeschichte und die lange Tradition der Judenfeindschaft mit ihren Ausdrucksformen. Handreichung, S. 14-30. In: https://km-bw.de/site/pbs-bw-km-root/get/documents_E-267074325/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Publikationen%202019/20191015_Handreichung%20zum%20Umgang%20mit%20Antisemitismus%20an%20Schulen.pdf
11 Butler, Judith (2001): Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung, Frankfurt a. M.
12 Butler, Judith (2006): Haß spricht. Zur Politik des Performativen. Suhrkamp. https://www.suhrkamp.de/buch/judith-butler-hass-spricht-t-9783518124147

anders, migrantisch-einheimisch, of Color/Schwarz-weiß etc. verschieben oder gar zerstören will (der dekonstruktive Aspekt). Diese drei Punkte – Empowerment, Normalisierung und Dekonstruktion – und das Widersprüchliche zwischen ihnen lösen im diskriminierten Subjekt eine permanente Hintergrundspannung aus." (Boger 2020, S. 201/202)

Diesem „Trilemma" können sich als ´Anders´ positionierte Menschen nicht entziehen, da „man stets nur zwei gleichzeitig haben kann" (ebd.). Gleichzeitig entwickeln Menschen in verschiedenen Formen von Kollektivität und Gemeinschaftlichkeit Strategien des Umgangs mit diesem Trilemma ohne es gänzlich auflösen zu können, so Boger.

DAS ZIEL VON EMPOWERMENT IST DIE ÜBERWINDUNG DIESER ANDERSHEIT, DER MAN ZUGLEICH NICHT ENTFLIEHEN KANN, WEIL SIE SICH AUCH DURCH UNSERE KÖRPER VOLLZIEHEN.

Das, was von Rassismus und/oder Antisemitismus betroffene Menschen teilen, sind diese Prozesse der Subjektivierung. Für Menschen mit Rassismus- und/oder Antisemitismuserfahrungen ist die Suche nach Wegen des Empowerments und der Kampf um Repräsentation bis heute essentiell. Nicht nur bei der Entwicklung positiver Selbstbezüge, von Handlungsfähigkeit und Handlungsmacht, in aktivistischen Kontexten und in safer spaces, sondern auch in der Frage „wer sind wir?", bzw. „zu wem werden wir gemacht"? Empowerment kann damit als eine Form des Widerstands gegen Antisemitismus und Rassismus verstanden werden und damit als politischer Handlungsansatz und Akt der Unterwerfung und Befreiung zugleich (vgl. Chehata/Jagusch 2020).[13]

DER SCHMALE GRAT: ‚DIE ANDEREN EMPOWERN' – EMPOWERMENTORIENTIERTES HANDELN – POWERSHARING

Schaut man in die vielen Bereiche, in denen Empowerment als Begriff zum Einsatz kommt oder als Handlungskonzept aufgerufen wird, zeigt sich schnell, dass häufig nur auf Teilaspekte des Konzeptes Bezug genommen wird (vgl. Chehata u.a. 2023).[14] Zumeist geht es um die Stärkung von Durchsetzungskraft, von Bewältigungshandeln bei Ausgrenzungserfahrungen oder um die Förderung von Handlungsfähigkeit. Wenngleich nichts dagegenspricht und diese auch Teil von Empowermentprozessen sein können, kann eine Beschränkung von Empowerment auf diese Teilaspekte das Konzept entleeren, da die politische Dimension von Empowerment hierbei verloren geht. Rassismus und Antisemitismuserfahrungen werden hierbei individualisiert: *„Beim individualisierenden Empowerment-Ansatz ist der Blick im Kern lediglich auf das einzelne Individuum und sein Handeln gerichtet. Sein gleichzeitig strukturelles Eingebettetsein und in dem Zusammenhang die Frage nach seiner sozialen Machtposition wird ausgeblendet."* (Can 2019, S. 34)[15]

Daher findet man in den individuumsorientierten Professionen häufig die Übersetzung von Empowerment als Selbstermächtigung, Selbstbefähigung, Selbstwirksamkeit usw. Diese Ziele sind wichtig beispielsweise für eine bildungsorientierte Praxis, die ermöglichen will, dass Menschen eine kritische Handlungsfähigkeit erlangen. Kritisch an einer Gleichsetzung der Konzepte ist eine fehlende gesellschaftspolitische Einfassung von Empowerment, die die Ursprünge und vielen Praktiken von Empowerment aus dem Blick verliert. Fragen sozialer Ungleichheitsverhältnisse und das Ziel, gesellschaftliche Machtverhältnisse zu verändern, sind Kernprinzipien des Empowermentbegriffs, wie sie beispielsweise von den Schwarzen Bürger*innenrechtsbewegungen, den (Schwarzen) feministischen Bewegungen, der LSBTTIQ* Bewegungen, dem Asian American Movement, von Aktivist*innen mit beHinderungen oder den vielfältigen Selbsthilfeinitiativen des letzten Jahrhunderts hervorgebracht wurden.

In den Selbstbezeichnungen einiger der Bewegungen dieser Zeit wie ‚Antipsychiatriebewegung' oder ‚Antipädagogikbewegung' wird programmatisch deutlich, wie diese sich ja gerade gegen strukturell organisierte Formen der professionellen Einmischung richten. (Vgl. Chehata u.a. 2023).[16]

---

13 „Wenn Wissen und Diskurs persönlich wird und werden sollte." Yasmine Chehata und Birgit Jagusch. 2020. In: https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/42940-empowerment-und-powersharing.html S. 9-18.
*14 Chehata/Dib/Edwin/Harrach-Lasfaghi/Sinoplu/Wenzler (i.E.): Empowerment, Resilienz und Powersharing in der Migrationsgesellschaft. Theorie – Praktiken - Akteur*innen. Weinheim: Beltz-Juventa. Open acces.*
15 Can, Halil (2019): Habe Mut zu handeln und dich (kritisch) deiner Macht zu bedienen! Veränderung durch (Selbst-)Hilfe, Partizipation und Empowerment. Handreichung. In: https://www.gesbit.de/fileadmin/user_upload/demokratie/QMP/QMP_Handreichung_Selbsthilfe_Partizipation_Empowerment_Can_final.pdf
16 Ebd.

Auch Tseppo Bollwinkel betont, dass Räume und Praktiken des Empowerments unreguliert und unbeeinflusst bleiben müssen (Bollwinkel 2020).[17] Lambers kritisiert zudem die Vorstellung der gesteuerten Vermittelbarkeit von Empowerment und führt an, dass sich Subjekte nur selbst empowern, sie aber nicht empowert werden können (Lambers 2013, 323).[18] Obwohl das Ansinnen ‚andere zu empowern' dem Zweck zu dienen scheint, ein hierarchisches Machtgefälle zu bearbeiten oder gar zu verhindern sucht, so entsteht der gegenteilige Effekt, da im Empowerment in professionell arrangierten Kontexten von einer spezifischen Subjektposition ausgegangen werden muss, die Bröckling als „sense of powerlessness" beschreibt (Bröckling 2003)[19]. Die Konsequenz sei, so Bröckling, dass sich dieser „sense of powerlessness" verfestigt und das Machtgefälle eher verstärkt. Drei Punkte also, warum sozialstaatlich organisierte und pädagogisch strukturierte Orte kein Empowerment anleiten können: Empowerment-Räume sind selbstorganisiert, d.h. auch unreguliert und unbeeinflusst von professionellen Anliegen, Empowerment widerspricht einem paternalistischen Fürsorgehandeln und kann nicht hergestellt werden, Empowerment ist ein Prozess und kein Zustand oder Ziel.

Die Empowerment Akademie steht in diesem Spannungsverhältnis. Einerseits ein bildungsorientiertes und pädagogisches Arrangement zu sein, andererseits Empowerment zum zentralen Konzept zu machen. Ihr Anliegen, in den Multiplikator*innenschulungen den Alltag von People of Color und/oder Jüdinnen*Juden zum Ausgangspunkt der Bildungsarbeit zu machen und andererseits die abwertenden, kulturalisierenden, rassistischen und antisemitischen Differenzkategorien in der Herstellung ihrer Angebote aufrufen zu müssen. Einerseits ein Angebot von BIPoC/Jüdinnen*Juden für BIPoC/Jüdinnen*Juden zu machen, andererseits als anerkannter Träger Teil sozialstaatlicher Ordnung zu sein. Einerseits Empowerment zum Titel des Programms zu machen und andererseits Empowerment nicht programmatisch-pädagogisch werden zu lassen.

Aber eine Empowerment Akademie kann empowermentorientiert Handeln, indem Fachkräfte ihre Aufmerksamkeit auf ihr eigenes Handeln richten. In diesem Sinne ist das Ziel nicht das Empowerment der jungen Menschen, sondern ein empowermentorientiertes Angebot zu machen, indem beispielsweise Wissen zu Funktion und Mechanismen von Rassismus und Antisemitismus vermittelt und Raum für die alltäglichen Erfahrungen der Beteiligten geschaffen werden. *„Wenngleich die eigenen Stärken des Umgangs mit rassifizierenden und diskriminierenden Strukturen ein Moment in Empowermentprozessen sein können, so zeichnen sie sich im Spezifischen doch dadurch aus, dass das Erkennen gesellschaftlicher und struktureller Schwächen einen zentralen Moment von Empowermentprozessen ausmacht. Es ist die Erfahrung, dass das individuelle Erleben, die konkreten Beschränkungen der Lebensgestaltungsmöglichkeiten Teil eines größeren Narrativs und Erfahrungsraums diskriminierter und rassifizierter Menschen ist."* (Chehata et al)[20]

Empowermentorientiert zu handeln ist, die Möglichkeit zu geben, zu verstehen und die eigenen individuellen schmerzhaften Erfahrungen als Teil eines größeren Zusammenhangs wahrzunehmen; einen Raum zu finden, der mit dem im Alltag „Unaussprechlichen" bricht und Rassismus und Antisemitismus besprechbar macht; Diskriminierungserfahrungen nicht zu banalisieren, sondern anzuerkennen; den Körper anders wahrzunehmen und den körperlich-leiblichen Erfahrungen Raum zu geben; mit den üblichen Repräsentationsverhältnissen zu brechen, indem von Rassismus und/oder Antisemitismus betroffene Menschen nicht nur die Mehrheit, sondern die Ganzheit sind; Bewusstwerdungsprozesse in Hinblick auf die Wirkungsweisen von und Strategien gegen Rassismus und Antisemitismus in Gemeinschaft zu ermöglichen; die Möglichkeit zu geben, vorhandene Bewältigungsstrategien hervor zu holen und neue Handlungsfähigkeiten zu entwickeln; Empowermentorientiert zu handeln bedeutet, zuzuhören und sich zurück zu nehmen oder Räume ganz frei zu geben. Diese Prozesse der empowermentorientierten Wissensvermittlung, des Austauschs, der köperlich-leiblichen Erfahrungen versuchen, weitest möglich die Differenz von Leiter*in und Teilnehmer*in aufzuheben, indem Workshopleitungen sich als Prozessbegleitungen verstehen, Impulse zur Verfügung stellen oder ihr Wissen teilen, zugleich den Teilnehmenden einen Expert*innenstatus zusprechen.

---

17 Bollwinkel Keele, Tsepo Andreas (2020): Widerständig! Feiern! Zur (Re-)Politisierung von Empowerment. In: Birgit Jagusch und Yasmine Chehata (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte - Positionierungen - Arenen. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Diversität in der Sozialen Arbeit), S. 206–213.

18 Helmut (2013): Theorien Sozialer Arbeit. Ein Kompendium und Vergleich. „Soziale Arbeit als Praxis: Empowerment". Leseprobe aus Lambers; Barbara Budrich. https://budrich.de/news/geblaettert-theorien-der-sozialen-arbeit/

19 Bröckling, Ulrich (2003): You are not responsible for being down, but you are responsible for getting up. Über Empowerment. In: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11578-003-0017-x.pdf

*20 Chehata/Dib/Edwin/Harrach-Lasfaghi/Sinoplu/Wenzler (i.E.): Empowerment, Resilienz und Powersharing in der Migrationsgesellschaft. Theorie – Praktiken - Akteur*innen. Weinheim: Beltz-Juventa. Open acces.*

Ein lebensweltbezogener Expert*innenstatus, der für sich selbst dazu ‚qualifiziert' Multiplikator*innen für rassismus- und antisemitsmuskritische Bildungsarbeit zu sein. Die Empowerment Akademie können wir verstehen als eine solidarische Anerkennungs- und Aufwertungspraxis lebensweltlicher Erfahrungen. Powersharing durch Fachkräfte und Institutionen von BiPoC und/oder Jüd*innen/Juden ist die, im besten Sinne, opportunistische, Umwendung von dominanten Formen des Expertenwissens und ihrer Anerkennungspraxis durch Zeugnisse und Zertifkate uvm. Oder, wie Byung-Chul Han formuliert:

„Auch die ganz Schwachen können ihre Ohnmacht in Macht umschlagen lassen, indem sie geschickt von den kulturellen Normen Gebrauch machen." (Han 2014)[21]

Momente des Empowerments entstehen nicht pädagogisch angeleitet, aber sie sind möglich, möglich in den Momenten des Verstehens während eines Seminars, aber ebenso möglich in den Abenden, beim Gespräch zwischen Tür und Angel, beim Spaziergang allein, beim Teetrinken und Lachen, beim Lagerfeuer in der Gruppe, u.v.m. Empowerment ist ein Prozess oder vielmehr eine Verkettung von Prozessen, eine Verkettung vieler kleiner oder größerer Erfahrungsmomente, die sich verdichten können im Leben. Diese Momente brauchen Gelegenheiten. Diese Gelegenheiten zu ermöglichen ohne zu bestimmen, was passiert, könnte man sehr wohl als Powersharing verstehen. Was es braucht, sind ‚andere Orte', um etwas ‚anderes' hervorzubringen. „Heterotopien im Sinne Foucaults sind andere Orte oder Gegen-Orte, an denen Ordnungsstrukturen des alltäglichen Lebens (in gewisser Weise) aufgehoben sind. Es sind Orte, an denen etwas geschehen kann, das zeitlich und räumlich andere Ordnungen aufweist als jene, die sonst im Alltag bestehen (...)." (Bergold-Caldwell/Scholle/Maurer 2020, S. 110)[22]

Bewegliche Macht, Bewegung und Freude – Von der Notwendigkeit ‚anderer Orte'

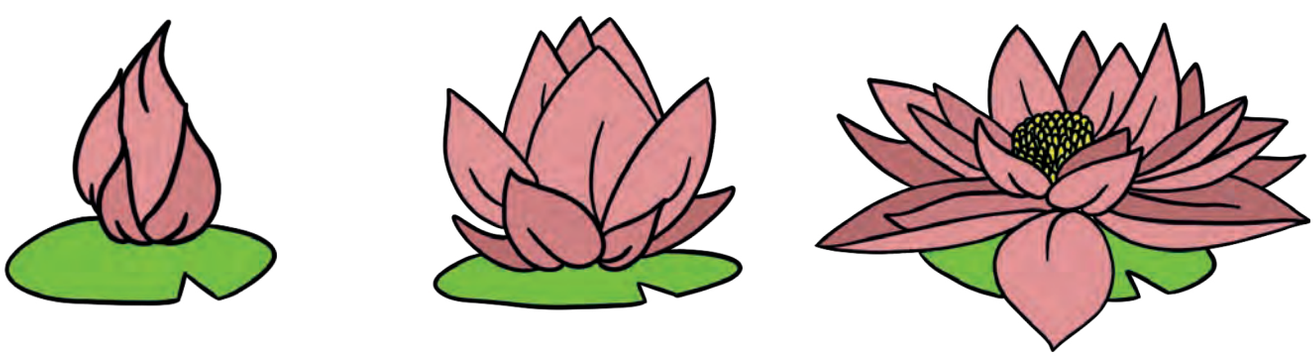
Wenngleich Menschen gesellschaftlich bestimmte Positionen der strukturellen Privilegierung und Deprivilegierung zugewiesen werden, haben auch BiPoC, Jüd*innen/Juden, Menschen, die von Ungleichwertigkeitsvorstellungen betroffen sind, Privilegien. Sie haben sie erworben, sich erstritten, erkämpft oder verteidigt. Wir alle haben Privilegien, wenn wir nicht nur überleben, sondern leben. Powersharing ist kein Privileg der privilegierten Position. Denn Macht ist beweglich, wie Byung-Chul Han (2014) es formuliert. Diese Power funktioniert nicht über Ursache und Wirkung und sie verläuft nicht von oben nach unten. Macht ist räumlich in dem Sinne, dass eine Handlung einen Sinn erhält. Macht verbindet sich mit Sinn. So entstehen viele Räume der Macht, die sich in Teilen stützen aber manchmal auch im Widerstreit zueinanderstehen. Wir als Einzelne nehmen nur dann an einem Sinn teil, wenn wir auf irgendeine Art und Weise auf einander bezogen sind. Der Sinn ist also eine Frage des ´sich aufeinander beziehen´. 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. Macht ist beweglich. Die politische Transformation von Andersheit, die einen still und leise hält, festlegt und umzäumt, sich in die Körper einschreibt (Butler 1991), die Transformation ´in Bewegung´ zu bringen, ist für Bollwinkel „eine Bewegung, eine Energie, eine Freude, die zur Wirksamkeit befähigt (...)" (Bollwinkel 2020, S. 208). Ein gemeinsames Hervorbringen ‚anderer Orte', eine gemeinsame Bewegung, um sich nicht auf diese Weise und um jeden Preis zum Subjekt machen zu lassen, welches uns qua gesellschaftlicher Ungleichheitsordnungen zugewiesen wird. *„Diese Freude, ja ganz besonders diese Freude, stellt sich der Unterdrückung entgegen, ist als solche bereits widerständig."* (ebd.)

WIR ALS EINZELNE NEHMEN NUR DANN AN EINEM SINN TEIL, WENN WIR AUF IRGENDEINE ART UND WEISE AUFEINANDER BEZOGEN SIND.

21 Han, Byung-Chul (2014): Was ist Macht. Reclam. Stuttgart.
22 Bergold-Caldwell, Denise/Scholle, Jasmin/Maurer, Susanne (2020): Heterotope Interventionen – von der Notwendigkeit anderer Räume in der diskriminierungssensiblen Bildungsarbeit". Springer VS Wiesbaden. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-28821-1.pdf

DIVERSITÄTSBEWUSSTE BILDUNGS-ARBEIT UND EMPOWERMENT

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



Von John Mukiibi (Vorstand) und Ahmet Sinoplu (Geschäftsleitung) von Coach e.V.

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.“(vgl. Leiprecht 2008, 438).[1]

Diese Perspektiven fordern auch viele BIPoC 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, Defizitorientierung, Stereotypisierung, Homogenisierung, Essentialisierung und 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 Staatsbürgerschaft. 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

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.

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 diversitätsbewusste Bildungsarbeit korrespondiert inhaltlich mit dem Konzept des Syndroms der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF, Heitmeyer, 2010)", das Einstellungen im Be-

---

5 Winkelmann, Anne Sophie (2015): More than Culture. Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit. https://www.jugendpolitikineuropa.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/

reich 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 diversitätsbewusste 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 und eine Defizitzuschreibung vermieden werden. 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.

---

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 interkulturellen 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

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 diverse 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 offensiven 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 und die jeweiligen Biografien in Bezug auf die eingeschränkten gesellschaftlichen Entfaltungsmöglichkeiten rekonstruiert werden.

---

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

Des Weiteren können sich POC in diesen geschützten Räumen ihrer eigenen Internalisierungen von Bildern 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 Powersharing einhergehen, und zwar nicht zwangsläufig allein auf der politischen Ebene. Mit Powersharing ist eine spezielle Bildungsarbeit gemeint, die sich an die konstruierte Mehrheitsgesellschaft richtet, die sich mit gesellschaftlichen (Macht-)Positionen auseinandersetzt und als Querschnittaufgabe 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.

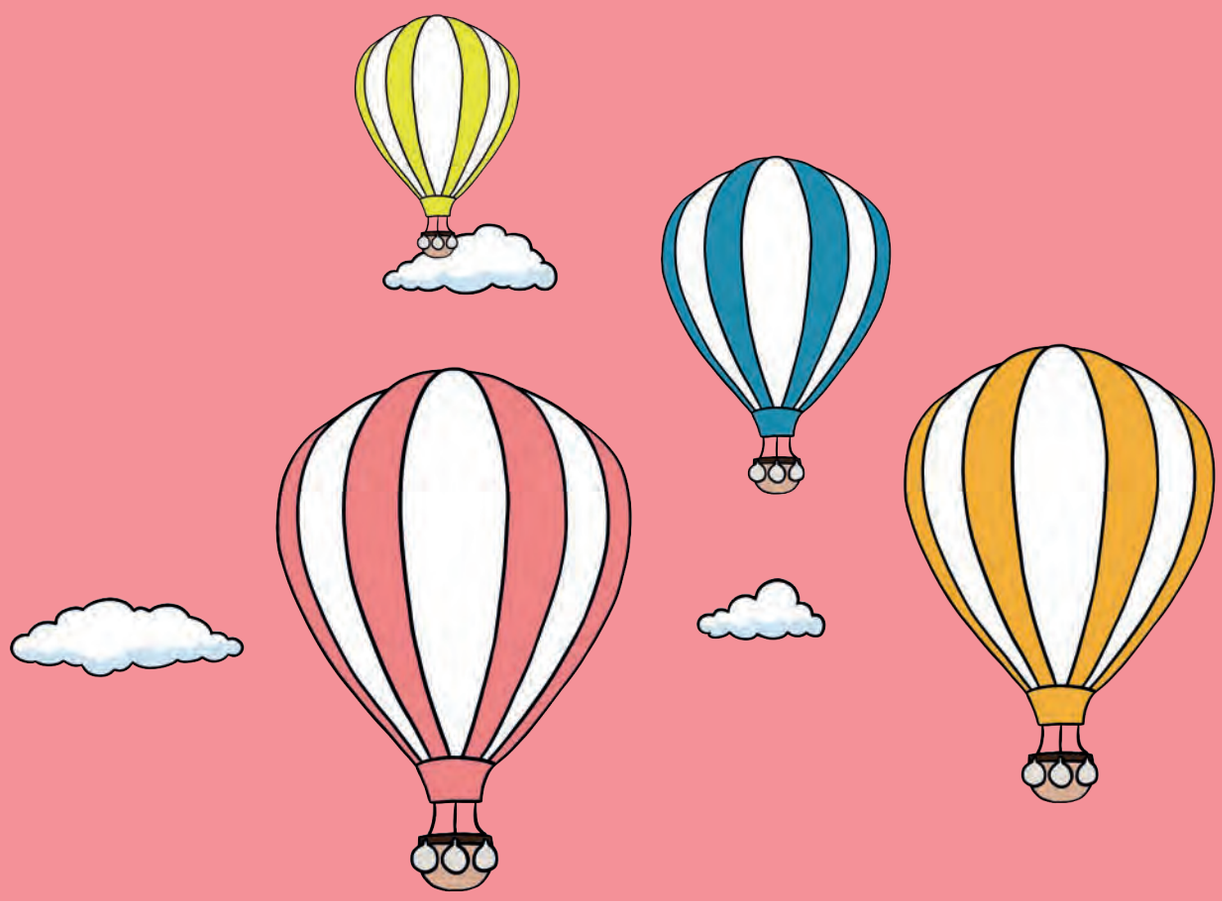
Fazit

Schlussendlich versteht sich die diversitätsbewusste 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 diversitätsbewusste 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 „Diversitätsbewusste Bildungsarbeit und Empowerment“ von John Mukiibi und Ahmet Sinoplu stammt aus: A. Drücker, K. Reindlmeier, A. Sinoplu, E. Totter (Hrsg.) (2015). Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung (S.31-36). i.A. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit 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 Antirassismusarbeit e.V. (IDA), Düsseldorf

13 Eisele, Elli/Scharathow, Wiebke/Winkelmann, Anne Sophie (2008): Vervielfältigungen. Diversitätsbewusste Perspektiven für Theorie und Praxis internationaler Jugendarbeit, Jena

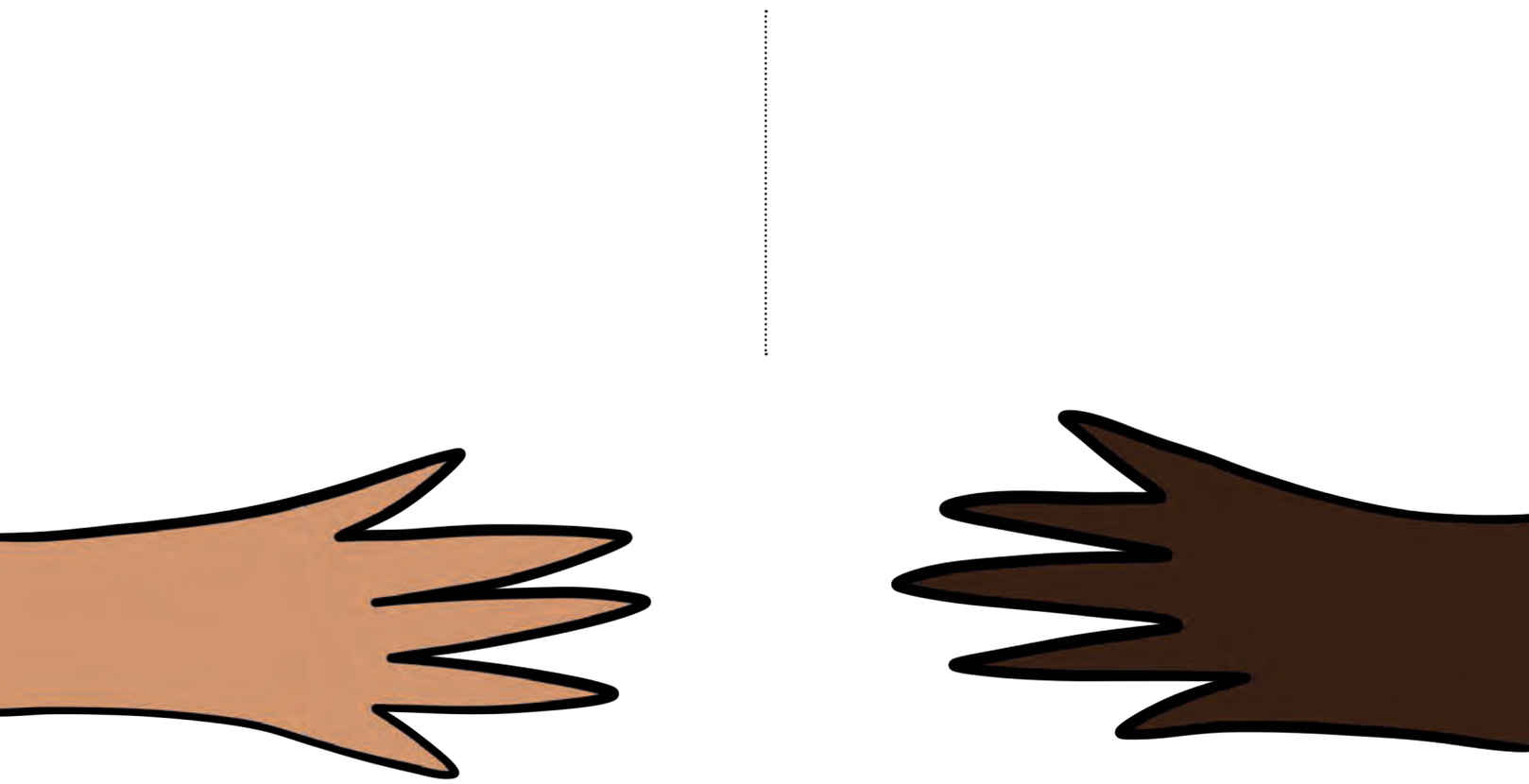


KAPITEL 2

DIE EMPOWERMENT AKADEMIE AUS REFERENT:INNEN-SICHT

Die Bilder stammen von unseren langjährigen Kooperationspartner:innen von In-Haus Media | Salman Abdo 2020.

PROZESSBEGLEITUNG – WAS IST DAS EIGENTLICH?



Von Jinan Dib, Prozessbegleitung und Referentin der Empowerment Akademie

Bereits bei der Antragsstellung wurde ein Posten für Prozessbegleitung der Empowerment Akademie eingeplant. Was für das Projekt Prozessbegleitung konkret bedeutet, das hat sich im Laufe der Zeit, insbesondere des ersten Jahres, entwickelt. Dies war auch noch nicht so klar, als ich diese Aufgabe zu Beginn der Empowerment Akademie übernommen hatte. Von der Struktur her stand das Projekt bereits, als ich dazukam. Es war klar, dass es fünf Module im Laufe eines Jahres geben wird, die Schwerpunkte der Module waren durch die Überschriften im Flyer bereits ebenfalls vorab gesetzt. Für das erste Jahre war also in enger Zusammenarbeit mit der Projektleitung Sima die Aufgabe, diese Struktur mit Leben zu füllen.

Folgende Fragen haben wir uns – teils auch mit interessierten Kolleg*innen – gestellt: Wen wollen wir mit der Weiterbildung ansprechen und wie können wir Zugänge so niedrigschwellig wie möglich gestalten? Wann, wo und durch welches Medium wird die Einladung verteilt? Wie und womit können sich Interessierte bewerben? Gibt es Vorgaben oder Einschränkungen von Fördergebenden oder vom Träger Coach e.V.? Welche Kriterien sind uns in der Auswahl der Teilnehmenden aus einer machtkritischen Perspektive wichtig? Welche Kriterien brauchen wir, um Referierende zu beauftragen? Und mit welchen Inhalten wollen wir die vorgegebenen Module füllen?

Im Laufe des Jahres wurde deutlich, welche weiteren konkreten Aufgaben eine Prozessbegleitung übernehmen kann, damit sie so nachhaltig wie möglich in einem solchen Qualifizierungsprojekt eingebunden ist. Zum einen stand ich als (externe) Ansprechperson für Austausch und Reflexion für die Projektleitung, Sima, zur Verfügung. Gemeinsam haben wir immer wieder u.a. die Inhalte, die Gruppenprozesse und die Strukturen reflektiert und weiterentwickelt. Als Prozessbegleitung war ich also mit Sima als Projektleitung zusammen die Konstante des Projekts.

Zu jedem Modul haben wir andere referierende Personen eingeladen. Das erste und das letzte Modul wurden jedoch immer von mir gemeinsam mit einer weiteren referierenden Person angeleitet. In dem Falle hat Sima die Rolle der Prozessbegleitung im Seminar übernommen.

Als Prozessbegleitung im Seminar selbst war die Aufgabe, die referierenden Personen zu unterstützen, für die Teilnehmenden ansprechbar zu sein und Dynamiken im Blick zu behalten. Zudem war es wichtig, die Inhalte, Methoden und die Gruppenprozesse zu begleiten, um Referierende anderer Module besser in den Gesamtprozess reinholen zu können. Vor jedem Modul gab es ein Gespräch mit den eingeladenen Referent*innen, wir konnten sie informieren, wie der bisherige Prozess war, welche Inhalte behandelt wurden, welche Bedarfe und Bedürfnisse vorhanden sind und welche Schwerpunkte in deren Modulen möglich sein könnten. Dies ermöglichte uns, im Rahmen der Empowerment Akademie prozess- und teilnehmendenorientiert zu arbeiten.

Uns war es zudem wichtig, auch für die Teilnehmenden die Konstante zu sein und einen vertrauensvollen Rahmen zu schaffen, so dass ein Zukommen auf uns als Prozessbegleitung und Leitung bei Wünschen, Bedürfnissen oder Konflikten zugänglicher ist. Sima als Projektleitung kannten alle Teilnehmenden bereits, da sie im Rahmen der Bewerbungsphase mit allen persönliche Gespräche geführt hatte. Dadurch, dass ich immer das 1. Modul angeleitet habe, konnten die Teilnehmenden uns zudem zu Beginn der Schulung noch besser kennenlernen. Aus dem Budget, den es für die Prozessbegleitung gab, konnten des Weiteren noch andere, von mir unabhängige Angebote finanziert werden. So konnten wir als Team Teilnehmenden auch bei Bedarf Supervision zur Verfügung stellen. Und auch wir als Projektteam konnten aus dem Budget schöpfen, um unsere Leerstellen mit Supervisor*innen oder weiteren Expert*innen zu reflektieren, sodass wir die Qualifizierungsreihe der Empowerment Akademie immer weiter entwickeln konnten.

Natürlich gab es auch Herausforderungen, die diese Form der Prozessbegleitung mitgebracht hat. So war es nicht direkt für alle Referent*innen klar, wieso es so eine enge Begleitung der Prozessbegleitung gab und warum sie mit im Seminar sitzt. Dies kann erst den Anschein erwecken, dass Inhalte, Methoden und Arbeitsweisen der referierenden Personen kontrolliert werden sollen. Natürlich ist das nicht der Fall und glücklicherweise konnten wir auch alle Referent*innen von der Rolle und den Aufgaben der Prozessbegleitung überzeugen. Als Prozessbegleitung konnte ich im Seminar auch als Awareness-Person dienen. Des Weiteren konnte ich bei Bedarf einspringen und z.B. Warm Ups anleiten, wenn die Referent*innen noch etwas besprechen mussten. Als eine referierende Person aus einem Team zwei Tage vor einem Modul aufgrund von Krankheit absagen musste, konnte ich kurzfristig für sie einspringen und habe mit der zweiten Referentin das Modul geleitet.
Auch der Kontakt zum Seminarhaus war unkompliziert, da wir als Projektteam den Referent*innen diese Aufgaben komplett abnehmen konnten.

Eine Prozessbegleitung zu haben ist eine großartige Chance gewesen, das Projekt der Empowerment Akademie prozessorientiert weiterzugestalten. Die drei Jahre waren sehr intensiv und haben mich überzeugt, das Konzept der Prozessbegleitung in der Bildungsarbeit mitzunehmen und weiterzudenken. Im Austausch mit anderen Menschen stelle ich immer wieder fest, dass es unterschiedliche Verständnisse von Prozessbegleitung gibt. Es gibt also noch viel Potential zur Weiterentwicklung.

Über die (Un-)Möglichkeit jüdischer Perspektiven in Empowermenträumen

Von Irina Drabkina, Referentin der Empowerment Akademie

Ich bin seit Februar 2021 bei der Empowerment Akademie dabei und habe zwei Module geteamt. Als die erste Anfrage kam, hatte ich viele Fragen an diesen Raum und musste für mich herausfinden, ob und wie ich darin arbeiten kann. Werde ich die einzige jüdische Person darin sein? Werde ich Antisemitismuserfahrungen machen? Werden die Inhalte, die ich vermitteln werde, auf offene Ohren stoßen? Ist meine Anwesenheit in einem Raum, in dem Menschen mit Rassismuserfahrungen auf Menschen mit Antisemitismuserfahrungen treffen, an Bedingungen geknüpft? Kann ich darin ich sein? Ist ein solcher Raum möglich?

IST MEINE ANWESENHEIT IN EINEM RAUM, IN DEM MENSCHEN MIT RASSISMUSERFAHRUNGEN AUF MENSCHEN MIT ANTISEMITISMUSERFAHRUNGEN TREFFEN, AN BEDINGUNGEN GEKNÜPFT? KANN ICH DARIN ICH SEIN? IST EIN SOLCHER RAUM MÖGLICH?

Diese Fragen beruhen auf meinen Erfahrungen im Studium, der Arbeitswelt und aktivistischen Kontexten. Die Eintrittskarte für meine Anwesenheit in manchen Räumen ist die Ablehnung des „Zionismus“. Ich „darf“ jüdisch sein, nur nicht Zionistin. Idealerweise sollte ich mich israelkritisch äußern, auch wenn ich den Begriff Israelkritik ablehne. Als Jüdin „darf“ ich in rassismuskritischen Räumen oft nur sein, wenn ich das mittrage, was dort als Israelkritik manifestiert wird. Dabei ist irrelevant, dass ich diesem Begriff ablehnend gegenüberstehe; es wird erwartet, es ist eine Art Eintrittskarte. Wenn ich eine Eintrittskarte brauche, welchen Sinn und Wert hat dann meine Anwesenheit? Werde ich womöglich noch instrumentalisiert, um zu zeigen: Hier, wir haben eine Jüdin unter uns und die denkt auch so über Israel wie wir! Ich fühle mich dann nicht gehört und gleichzeitig fühle ich mich dazu gezwungen, zu sprechen.

Mit anderen Jüdinnen*Juden tausche ich mich oft darüber aus, wie wir mit der Ambiguitätstoleranz umgehen, in Räumen zu sein, in denen wir viele Gedanken unterstützen können und wollen und die uns gleichzeitig in unserer Positionierung als Jüdinnen*Juden herausfordern – wo sind die Grenzen, über die hinaus wir uns dort nicht aufhalten möchten? Diese Gespräche führen wir, da wir uns aus Überzeugung entscheiden, für marginalisierte Communities einzustehen, aber auch da wir uns einig darüber sind, dass auch unsere jüdischen bubbles nicht frei von Rassismus sind, dass wir da ansetzen müssen, aber auch Verbündete brauchen und wahre Solidarität.

Mit diesen Vorgedanken bin ich in mein erstes Modul der Empowerment Akademie gestartet. Es ging um eine Einführung in Antisemitismus und darum, was es zu bedenken gilt, wenn Multiplikator*innen antisemitismuskritisch arbeiten. In Vorgesprächen hatten wir festgelegt, dass ich eine Einführung gebe und dabei selbst entscheide, ob die Beispiele, mit denen ich diese illustriere, auf meine Erfahrungen zurückgehen oder nicht. Der Umgang miteinander war sehr respektvoll und meine Antworten wurden so stehen gelassen, wie ich sie gab – niemand versuchte, mich zu überzeugen. Die Teilnehmer*innen hatten sich auf eine bestimmte Umgangsart verständigt, die beinhaltete, dass alle aufeinander und auf sich selbst aufpassten. Das galt auch für mich und das gab mir Sicherheit und ich konnte mich öffnen. Ich habe verschiedene Formen von Antisemitismus benannt und mir wurden auch zu diesen Formen Fragen gestellt. Der Israel bezogene Antisemitismus war eine davon und auch dazu gab es eine Frage. Allerdings wurden die von mir geteilten Erfahrungen nicht darauf fokussiert. Dass mir als Betroffene meine Erfahrungen abgesprochen werden und ich mich oft nicht ernst genommen fühle, stieß auf Verständnis seitens Betroffener von Rassismus. Wir hatten etwas gemeinsam, wir erlebten Diskriminierung in ihrer Intersektionalität aber auch unterschiedlich und konnten äußern, dass wir das sichtbar machen können möchten.

WIR HATTEN ETWAS GEMEINSAM, WIR ERLEBTEN DISKRIMINIERUNG IN IHRER INTERSEKTIONALITÄT ABER AUCH UNTERSCHIEDLICH UND KONNTEN ÄUSSERN, DASS WIR DAS SICHTBAR MACHEN KÖNNEN MÖCHTEN.

Im Anschluss an das Modul war ich prozessbegleitend bis zum letzten Modul der Multiplikator*innenschulung dabei und habe dadurch als Betroffene und Trainerin einen strukturellen Blick von außen gewinnen können. Parallel habe ich eine jüdisch positionierte Person begleitet, die an der Schulung teilnahm. Da wurde mir schnell klar, wie allein diese Person war. Ihre Grenzen wurden nicht so respektiert, wie meine als Teamerin.

In Räumen, in denen Betroffene von Rassismus und Antisemitismus aufeinandertreffen, sind Jüdinnen*Juden in Deutschland oftmals in einer Unterzahl. Es ist nicht einfach, auf der Legitimität der eigenen Erfahrungen zu bestehen und Grenzen zu setzen und zu halten. Es bedarf einer Supervision durch Vertrauenspersonen, Feedbackmöglichkeiten und jüdischer Perspektiven in der Vorbereitung entsprechender Schulungen, sowie bei ihrer Durchführung und Nachbereitung.

Es ist einfacher, Schulungen am Wochenende zu veranstalten, Freitag bis Sonntag bietet sich sehr gut an. Freitagabend beginnt jedoch der Shabbat, der jüdische Ruhetag, der bis Samstagabend andauert. Nicht alle Jüdinnen*Juden halten den Shabbat, dennoch halte ich es für ein Zeichen guter Vorbereitung, ein Modul auch mal nicht von Freitagabend bis Samstagabend stattfinden zu lassen. Das wäre ein inklusiver Move, Veranstaltungen jeglicher Art könnten so über mehrere Kanäle beworben werden und es wäre ein Schritt auf die jüdische Community zu, (hohe) Feiertage unseres Kalenders auf dem Schirm zu haben. Das habe ich bereits bei Coach e.V. angemerkt. Leider wurde darauf sowohl im letzten Jahr, wie auch in diesem Jahr noch keine Rücksicht genommen. Ich habe die Wichtigkeit der Auswahl der Veranstaltungstage betont und hoffe, dass bei der Auswahl der Modulzeiten im nächsten Jahr mehr darauf geschaut wird.

IN RÄUMEN, IN DENEN BETROFFENE VON RASSISMUS UND ANTISEMITISMUS AUFEINANDERTREFFEN, SIND JÜDINNEN*JUDEN IN DEUTSCHLAND OFTMALS IN EINER UNTERZAHL. ES IST NICHT EINFACH, AUF DER LEGITIMITÄT DER EIGENEN ERFAHRUNGEN ZU BESTEHEN UND GRENZEN ZU SETZEN UND ZU HALTEN.

Ein weiterer Punkt ist die eigentliche Einladung, über Antisemitismus zu sprechen. Keine Frage – jüdische Perspektiven sind wichtig, wenn es um Antisemitismus geht. Aber sie sollten nicht explizit auf dieses Thema reduziert werden. Manche Anfragen, die ich bekomme, wollen das Thema in 90 bis 120 Minuten abhaken und weisen Jüdinnen*Juden in Deutschland so eine bestimmte Rolle zu. Ich antworte dann oft, dass ich es sinnvoll fände, die Gruppe erst einmal für eine Synagogenführung einzuladen. Das Wissen über jüdisches Leben ist meist gering bis nicht vorhanden. Da ist es verheerend, Jüdinnen*Juden auf die Shoah oder Antisemitismus zu reduzieren. Über die Shoah zu lernen ist unumgänglich. Antisemitismus sichtbar machen und sich dagegen einsetzen ist wichtig. Aber dabei die Vielfalt jüdischen Lebens auszublenden und kaum etwas über das Judentum (in Deutschland) zu wissen, das über die in der Schule vermittelten Inhalte hinausgeht, bzw. sich nicht mit jüdischen Perspektiven auseinanderzusetzen, schafft die Basis für weitere Marginalisierung. Ich hatte die Gelegenheit, eine Synagogenführung anzuregen und habe dem Organisationsteam der Empowerment Akademie vorgeschlagen, Kontakt zur jüdischen Gemeinde herzustellen. Leider konnte die Führung mit anschließendem Workshop zu Jüdischen Feiertagen (ja, jewish joy verdient auch einen Raum!) nicht stattfinden, aber sie wäre idealerweise kurzfristig in das Programm der Gruppe mitaufgenommen worden, mit der ich gearbeitet habe.

Das sind einige Punkte, die es zu beachten gilt, wenn Räume gestaltet werden, in denen auch antisemitismuskritisch gearbeitet werden soll. Wie können jüdische Perspektiven bereits in die Vorbereitung miteingebunden werden? In diesen Räumen werden Themen besprochen, die selten von der Realität der Anwesenden im Alltag zu trennen sind. Umso wichtiger ist die Stärkung und Schaffung sicherer Räume für die Teilnehmer*innen und Trainer*innen.

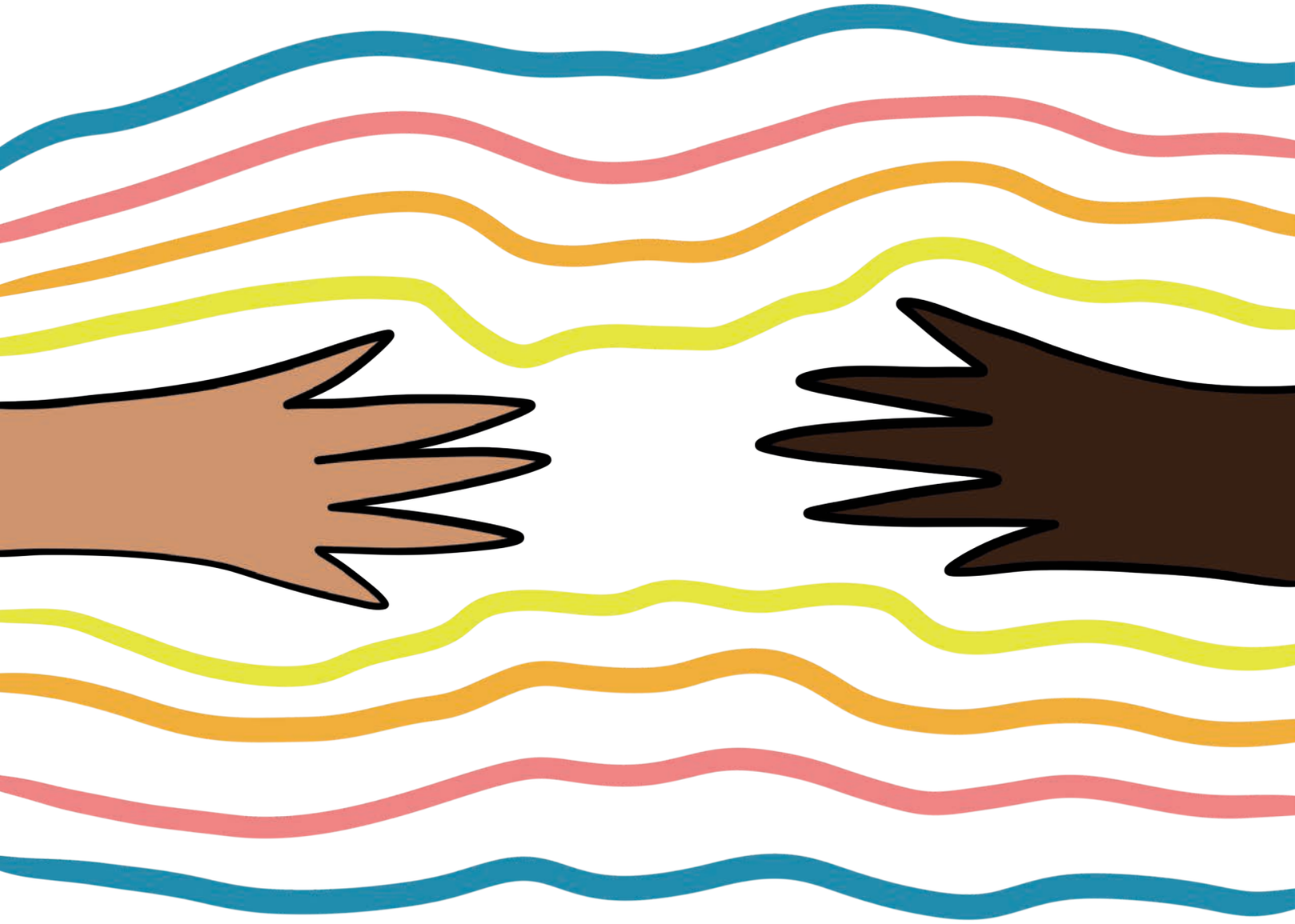
Wenn Schulungen oder Empowermenträume nicht explizit von jüdischen Institutionen geschaffen werden, sind meist keine oder nur sehr wenige jüdisch positionierte Teamer*innen verfügbar. Auftraggeber*innen sollten Teamer*innen meiner Meinung nach die Möglichkeit geben, mit jemandem zusammen zu teamen, die*den sie sich selbst aussuchen können.

So habe ich mehrmals die stärkende Erfahrung gemacht, mit einer ebenfalls jüdisch positionierten Person zusammenzuarbeiten. Sich weniger erklären müssen, eine weitere jüdische Positionierung kennenlernen, sich in schwierigen Momenten auf Stärkung verlassen zu können – diese Situationen habe ich erlebt und sie haben mir geholfen, meine Grenzen zu achten und gleichzeitig auch mit einem gestärkten Rücken in den Raum zu gehen.

Im Frühjahr 2021 kam es zu schweren militärischen Auseinandersetzungen im israelische-palästinensischen Konflikt und ich habe mich als Jüdin an vielen Orten sehr einsam gefühlt. Denn auch in Deutschland kam es zu Demonstrationen und antisemitischen Ausschreitungen, inklusive der Beschädigung von Synagogen. Im Schwarzweißdenken über die Ereignisse in Israel und Palästina wurden meine Ängste über antisemitische Vorfälle in Deutschland ignoriert oder runtergespielt. Das Gefühl, auf Solidarität zählen zu können, wie auch ich sie gebe, wo und wie sie gefordert wird, war kaum noch da. Das hat mich sehr hart getroffen. In dieser Zeit habe ich aber auch Allianzen mit

anderen Jüdinnen*Juden knüpfen können, denen es genauso ging, und gleichzeitig gespürt, dass Solidarität mit dem, was wir hier in Deutschland erleben, Grenzen hat. Deshalb ist es mir wichtig, die oben genannten Punkte mitzugeben. Denn ich glaube an die Möglichkeit von Räumen, in denen Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen zusammen und miteinander im Austausch sein können und darin auch aktiv werden müssen. Wir brauchen diese Allianzen – es bedarf aber auch des richtigen Rahmens.

DENN ICH GLAUBE AN DIE MÖGLICHKEIT VON RÄUMEN, IN DENEN MENSCHEN MIT RASSISMUS- UND ANTISEMITISMUSERFAHRUNGEN ZUSAMMEN UND MITEINANDER IM AUSTAUSCH SEIN KÖNNEN UND DARIN AUCH AKTIV WERDEN MÜSSEN. WIR BRAUCHEN DIESE ALLIANZEN – ES BEDARF ABER AUCH DES RICHTIGEN RAHMENS.



ES MUSS UNS BERÜHREN, DAMIT ES BLEIBT.

Chancen und Herausforderungen der Körperarbeit in der politischen Bildung.

Sima Vortkamp, Projektleiterin der Empowerment Akademie, im Interview mit Elif Nadjeschda Gökpinar, Referent:in der Multiplikator:innen-Schulung.

Sima: Oft gehen wir das Thema Rassismus oder Diskriminierung über den Kopf, sprich kognitiv an. Bei der Zusammenstellung der Mulitiplikator:innen-Schulung war es uns wichtig, unterschiedliche thematische Schwerpunkte zu setzen und unterschiedliche Sinneskanäle anzusprechen. Denn Erfahrungen von Diskriminierung wirken nicht nur psychisch, sondern auch physisch. Der Körper nimmt diskriminierende Erfahrungen auf und kanalisiert diese bewusst und unterbewusst. Dein Schwerpunkt ist das „Theater der Unterdrückten." Wie bist du dazu gekommen?

Elif: Es ist schon lange her, dass ich mit dieser Methode angefangen habe zu arbeiten. Angefangen habe ich mit Polit-Aktions-Theater auf der Straße. Ein sehr spannender Ansatz, um mit Menschen über politische Themen ins Gespräch zu kommen. Dabei werden durch Theater-Aktionen Irritationsmomente im öffentlichen Raum geschaffen, wodurch Denkprozesse und Austauschmomente angestoßen werden, die einen anderen Einstieg in politische Themen ermöglichen können. Vor 20 Jahren habe ich durch das Netzwerk „Das Theater der Unterdrücken" immer wieder einwöchige Fortbildungen mitgemacht bzw. selbst organisiert. Wir wurden durchgängig begleitet von sehr kompetenten Referent:innen/Mentor:innen und da ging entsprechend viel. Der Zugang über Theater zum Körper versetzt Menschen in eine ungewohnte Lage. Sie öffnen sich und weinen vielleicht sogar, was erleichternd und befreiend sein kann und entsprechend aufgefangen werden muss. Darin liegt aber auch die Kraft der Körperarbeit.

Generell eignet sich das Forum-Theater, um zu erfahren, wie wir gemeinsam Dinge transformieren können. Mensch redet nicht nur, sondern spielt Theater und dadurch werden Unterdrückungsmechanismen und ihre Ebenen anders sichtbar und erfahrbar. Danach reden die Darstellenden gegebenenfalls über das Gespielte, wie es gelaufen ist, ob es funktioniert hat oder nicht. Mensch kann sagen, dass ein Teil der Realität im Spiel miteinander geübt wird, was dazu führt, dass sich Machtstrukturen im Raum verändern. Beispielsweise können einige schneller reden als andere, was mitunter mit Diskriminierungserfahrungen zu tun haben kann. Wer redet wann und wer hört wem zu? Die Sprache rückt in den Hintergrund und öffnet damit neue Wege der Kommunikation. Das ist sehr spannend, auch unter dem Aspekt, dass die Sprachen, die wir in Empowerment Workshops hauptsächlich nutzen, Kolonialsprachen sind. Das macht etwas in unseren Köpfen und wirkt sich auch auf die Gruppendynamik aus.

EINIGE KÖNNEN SCHNELLER REDEN ALS ANDERE, WAS MITUNTER MIT DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN ZU TUN HABEN KANN. WER REDET WANN UND WER HÖRT WEM ZU?

Zurzeit arbeite ich viel in Workshops mit Statuen-/ Bildertheater, dafür benötigt Mensch weitaus weniger Zeit als für das Forum-Theater. Beeindruckend finde ich dabei, wie klar komplexe Sachverhalte auf den Punkt gebracht werden können. Z.B., wenn Unterdrückung dargestellt wird, erkennt Mensch schnell Parallelen unter den Darstellungen. Anhand der Körpersprache und der non-verbalen Kommunikation sieht Mensch auf Anhieb, wo Ähnlichkeiten liegen und eine gemeinsame Körpersprache gesprochen wird. Aber auch, wo es klare Unterschiede gibt. Wohin richten sich die Blicke? Das sind sehr spannende Fragen, die in der Reflexion aufgeschlüsselt werden. Auch vom Passiven zum Aktiven zu kommen ist wichtig, um sich von Unterdrückung zu befreien.

Sima: Was ist die Gefahr, wenn wir uns zu sehr auch auf die Sprache als einziges Kommunikationsmittel fokussieren?

Elif: Gerade im aktivistischen Bereich sehe ich die Gefahr auszubrennen. Wenn wir Dinge verändern wollen, sei es, weil der Weltschmerz so groß ist wie in Bezug auf Rassismus, Antisemitismus etc., oder weil unsere Vision von der Welt an der Realität zerbricht, kann es dazu führen, dass wir weniger auf den eigenen Körper achten und dadurch auf lange Sicht erkranken. Wichtig ist es dann zu schauen: Wie lerne ich, meinem Körper zuzuhören und Symptome zu deuten. Wie gehe ich mit mir und meinem Körper um, ohne mich selbst dabei auszubeuten? Wir sind gegen Ausbeutung, aber beuten unsere eigenen Körper und Ressourcen aus. Das ist ein Widerspruch. Deswegen finde ich Körper, Körperarbeit und Körpersprache so wichtig.

WIR SIND GEGEN AUSBEUTUNG, ABER BEUTEN UNSERE EIGENEN KÖRPER UND RESSOURCEN AUS. DAS IST EIN WIDERSPRUCH.

Unterdrückung und Diskriminierung machen etwas mit einem Körper und deswegen benötigen wir den Körper, um uns vom Schmerz zu befreien. Körper und Geist gehen da Hand in Hand und sollten auch auf verschiedenen Sinnesebenen angesprochen werden, damit Heilung stattfinden kann. Wenn wir den Körper ausklammern, dann haben wir manchmal auch die Verbindung zu uns, zu unserem Körper und zu unserem eigenen Leben verloren. Das kann die Geschichte sein. Manchmal ist es auch eine Strategie, um zu überleben, die aber auch viel Energie abverlangt. Dann gehen uns oft Klarheiten verloren. Ich glaube, dass der Körper und Gefühlsarbeit, Körperarbeit, Theaterarbeit uns helfen, Klarheiten zu finden. Und das hilft uns, Grenzen zu setzen oder Transformation nachhaltig zu gestalten. Ich hoffe, dass das eigentlich immer ein Teil ist und dass wir uns das auch wieder zurückholen, auch wenn wir hier an diesem Ort der Welt leben. Manchmal ist es ja auch nur ein Wiederfinden und wieder Raum geben.

WENN WIR DEN KÖRPER AUSKLAMMERN, DANN HABEN WIR MANCHMAL AUCH DIE VERBINDUNG ZU UNS, ZU UNSEREM KÖRPER UND ZU UNSEREM EIGENEN LEBEN VERLOREN.

Ein weiterer interessanter Aspekt ist auch die Frage nach der Körpersprache und Körperhaltung. Es macht einen großen Unterschied, wie wir durch einen Raum gehen. Gerade auch in *weißen* Räumen. Wie ist unsere Haltung? Damit meine ich auch tatsächlich die Körperhaltung. Wo üben wir solche Dinge ein und mit wem?

Sima: Ja, genau. Allein die Anwesenheit oder Abwesenheit eines Körpers kann eine Form von Widerstandsbewegung sein. Gewisse Körper in gewissen Räumen sind ein Widerstand, unabhängig von der Haltung oder wie sich im Raum bewegt wird und der Körper aussieht. In der politischen Bildungsarbeit habe ich das Gefühl, dass Kognition und Körperlichkeit oft voneinander getrennt werden bzw. dann eher von kultureller Bildungsarbeit gesprochen wird, wo es stärker in die künstlerische und kulturelle Bildungsarbeit geht – also eher getrennt von der politischen Bildungsarbeit. Ich frage mich, wie diese Bereiche weiter zusammengedacht werden können, um klarzustellen, wie wichtig es ist, dass diese Bereiche zusammengehören.

WENN WIR ANTISEMITISMUS & RASSISMUS VERLERNEN WOLLEN, DANN BENÖTIGEN WIR TOOLS, DIE NICHT AUSSCHLIESSLICH VON DEM SYSTEM KOMMEN, DASS SIE IN ERSTER LINIE KREIERT HAT & DAVON LEBT, DASS DIESE STRUKTUREN WEITER BESTEHEN.

Elif: Ich finde es sehr eurozentristisch, auf dem Theoretischen zu verharren und den Körper auszuklammern. Wenn wir wirklich etwas verändern wollen, dann können wir das nicht mit den bestehenden Werkzeugen und Methoden machen. Wenn wir Antisemitismus und Rassismus verlernen wollen, dann benötigen wir Tools, die nicht ausschließlich von dem System kommen, das sie in erster Linie kreiert hat und davon lebt, dass diese Strukturen weiter bestehen. Wir müssen uns auf die Suche nach neuen Zugängen machen.

Sima: Mir fällt auch auf, dass innerhalb unserer Community eine gewisse Sprache benutzt wird, die leider auch ausschließend ist, weil sie gewisse Bildung und gewisses Wissen erfordert. Oft verlieren wir Zeit in Auseinandersetzungen in der Nutzung von Begrifflichkeiten bzw., wie wir Dinge benennen bzw. nicht benennen wollen. Diese Auseinandersetzungen innerhalb der Community sind sehr wichtig, denn dadurch können wir z.B. soziale Ungleichheiten erkennen, aufdecken und etwas dagegen unternehmen. Und obwohl ich es einerseits wichtig finde, in diese Aushandlungsprozesse zu gehen, glaube ich, dass es andererseits auch wichtig ist, einen Schritt zurückzugehen vom Benennen, Labeln und ja, von Sprache, und stattdessen in das gemeinsame Gestalten, Erleben und Fühlen.

Elif: Die Frage ist: Was sind meine Battles und welche Netzwerke tun mir zu welchem Moment gut? Und welche Netze sind vermeintlich nützlich, aber am Ende bringen sie mir nichts oder sind sogar toxisch? Gesellschaftlich gesehen befinden wir uns in einem Höhepunkt, was unsere Themen betrifft. Es gibt viel Interesse vom Mainstream am Thema Rassismus, das ist gut und birgt gleichzeitig die Gefahr von Überlastung. Betroffene werden von verschiedenen Stellen angefragt, aber das ist nicht ohne, sich ständig an diesen schmerzbesetzten Themen abzuarbeiten. Da stellt sich die Frage, wie können wir diese Zeit für uns BIPoC so gestalten, dass es eine Chance ist – auch in Bezug auf kommende Generationen – und wir nicht ausbrennen. Das bedeutet auch, selbstverantwortlich zu entscheiden, wohin Energie fließen soll. Wenn ich zum Beispiel meine Lebenszeit in zehrenden Verhandlungen in *weiß* dominierten Institutionen investiere und dann keine Energie mehr für meine BIPoC-Bündnisse habe, die ich aber mitaufbauen oder halten will, dann ist das nichts, was mir auf Dauer guttut. Deswegen finde ich die Empowerment Akademie auch so wichtig.

Sima: Das ist ein sehr wichtiger Punkt, zu lernen, mit seiner Energie richtig hauszuhalten. Auch in der Empowerment Akademie ist das von Modul zu Modul ein wiederkehrendes Mantra: „Achtet auf eure Energie. Ihr müsst nicht immer überall reingehen. Ihr müsst auch nicht überall kämpfen und in den Widerstand gehen. Es ist auch mal okay, sich zurückzunehmen.“ Mir ist wichtig, das aus meinem Erfahrungswert heraus mitzugeben. „Nein, ich muss nicht immer laut sein. Ich muss auch nicht immer rebellieren.” Es kann auch Widerstand bedeuten, indem man einfach auf sich achtet und eben nicht ausbrennt, wie du meintest.

Elif: Das finde ich auch gut am Akademie-Gedanken. Immer wieder Räume, Empowerment-Workshops zu gestalten, wo die Thematik kollektiv angegangen wird. Gerade in der Vereinzelung von Kapitalismus brauchen wir Bündnisse als Gegenentwurf. Denn wir sind nicht nur alleine verantwortlich, uns immer zu regulieren. Wir brauchen soziale Netze und das Kollektiv. Die meisten Bewegungen, die auch krasse Geschichtsmomente überstanden haben, überlebten nur durch ein Kollektiv. Die Empowerment Akademie gibt dafür Raum und Strukturen. Das ist wichtig und da hoffe ich auch, dass das es die nächsten Jahre so bleibt und es Räume und Gelder dafür gibt.

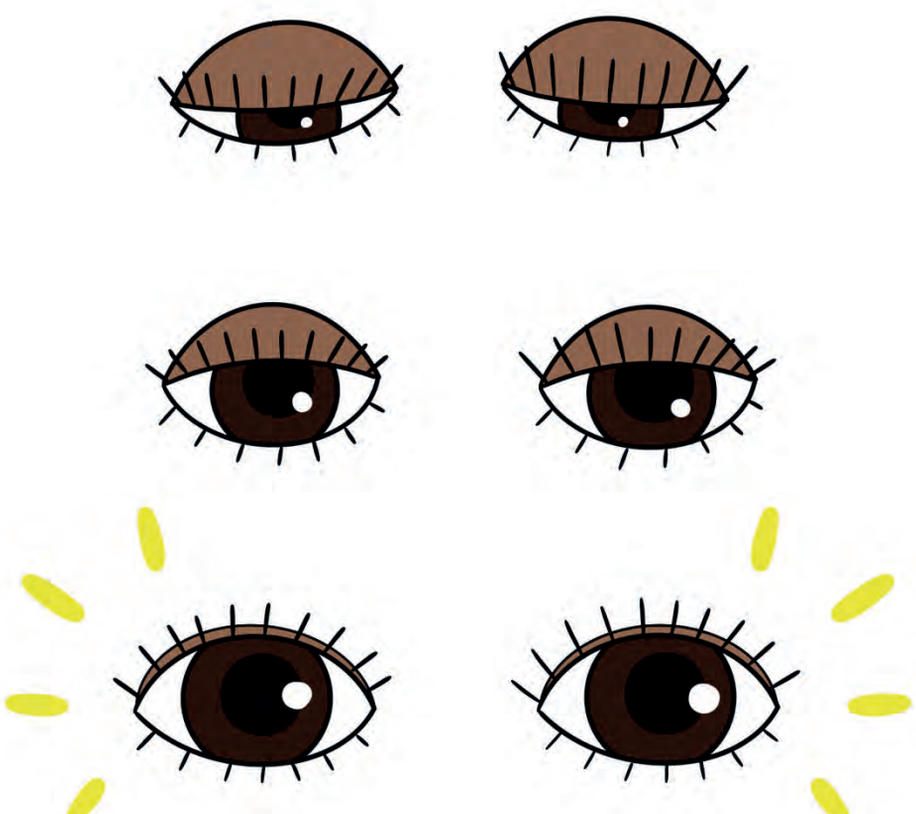
GERADE IN DER VEREINZELUNG VON KAPITALISMUS BRAUCHEN WIR BÜNDNISSE ALS GEGENENTWURF. DENN WIR SIND NICHT NUR ALLEINE VERANTWORTLICH, UNS ZU REGULIEREN. WIR BRAUCHEN SOZIALE NETZE & DAS KOLLEKTIV.

Sima: Das war ein gutes Abschlusswort. Hast du noch ein paar abschließende Worte? Was braucht es weiterhin und darüber hinaus?

Elif: Körperarbeit ist ein großer Begriff, aber ich glaube, wir brauchen Übung und auch Übung darin, sich zu trauen, in intensive Prozesse zu gehen. Das ist zwar manchmal schmerzhaft, aber ich glaube, so kann Transformation am Ende stattfinden. Wir haben verschiedene Rollen und Betroffenheiten, sei es in Bezug auf Antisemitismus, anti-Schwarzen Rassismus oder antimuslimischen Rassismus und andere Formen von Rassismus. Da kommt Wut und Trauer auf, die auch berechtigt ist. Ich glaube, dass das eher passiert, wenn wir über unsere Körper arbeiten und üben können, Gefühle zuzulassen und sie zu nutzen. Dieses Gefühl bzw. diese Verhaltensmuster alle zusammenhalten zu müssen, was wir von klein auf lernen, das ist oft ein Hindernis. Da würde ich mir wünschen, dass Körperarbeit noch viel mehr genutzt wird.

Sima: Danke für das Interview!

WENN AUGEN LEUCHTEN



Von Yili Rojas, Referentin der Empowerment Akademie

Ich habe mich entschieden, diesen Text “Wenn Augen leuchten” zu nennen, weil ich mich an Bilder aus den letzten drei Jahren erinnere, in denen ich als Referentin bei der Empowerment Akademie mit Shiva Amiri tätig war. Vor Augen habe ich Bilder von jungen Gesichtern, von Menschen, die in dieser Gesellschaft negativ rassifiziert werden. Gesichter, die von sich selbst überrascht sind, die leuchten von der Bewegung ihres Körpers und all den emotionalen Reaktionen, die durch die Bewegung ausgelöst werden. Gesichter, die leuchten, nachdem sie nicht gemerkt haben, wie die Zeit vergeht, und die stundenlang mit den Materialien gearbeitet haben, um sie mit Farben und Texturen zu verwandeln. Gesichter, die auch dann leuchten, wenn sie erkennen, was sie als künftige politische Bildner*innen außerhalb der sogenannten klassischen Formen der Vermittlung tun können.

CORPO NÃO MENTE

Das ist der Titel eines Gedichts des brasilianisches Dichter Paulo Leminski. Es hat auf portugiesisch eine doppelte Bedeutung, mit der der Autor spielt: Es kann heißen „Der Körper lügt nicht“ oder “Körper nicht Geist”. Der Text ist eine Reflexion, die uns Leminski kurz vor seinem Tod hinterlassen hat und die in vielen Teilen mit dem übereinstimmt, was ich hier vorschlagen möchte: Es geht darum, die Fragmente eines Körpers, der nicht lügt und der nicht hätte zerbrochen werden dürfen, einzusammeln. Dieser Text könnte auch heißen „Corpo nao mente“ aber ich bleibe beim Titel “Wenn Augen leuchten”, weil ich sehe, wie zufrieden jungen Menschen lächeln, wenn sie die Formen, die ihre Gefühle und Gedanken aus ihnen herausgeholt haben, betrachten und berühren. Es beginnt ein Dialog mit sich selbst, der Selbsterkenntnis bedeutet. Ich habe erlebt, wie Menschen einer Generation, die die digitalen Medien exponentiell nutzen, die viele Stunden vor dem Computer beim Tippen oder am Mobiltelefon verbringen, ihren feinen Tastsinn, die Sensibilität ihrer Fingerspitzen, die volle Sinnesarbeit wiederentdeckt haben.

ES GEHT NICHT UMS BASTELN!

Vielleicht denkt der eine oder andere, der dies liest, dass auch er oder sie gerne bastelt. Ich spreche von etwas anderem und ich werde nicht müde, es jedes Mal zu wiederholen, wenn ich einen Workshop gebe. Das Wort “Basteln” bedeutet auf Deutsch, mit einfachen Materialien etwas zu machen. Etwas, dass in meiner Muttersprache mit „Manualidades“ übersetzt werden würde - etwas kleines und nettes, das Spaß bringt. Was aber bedeutet es für eine Gesellschaft, in der das Manuelle und das Geistige strikt getrennt sind, den Akt der Materialumwandlung in seiner Bedeutung so stark zu verringern? Ich möchte genau diesem Prozess eine besondere Gewichtung geben. Dazu schlage ich einen Raum und Rahmen vor, in dem sich der emotionale, subjektive und politische Ausdruck jeder Person in ihrer Komplexität, der im Prozess der Umwandlung von Materialien entsteht, entfalten kann. In dem Prozess werden Gedanken geformt und emotionale und biografische Impulse materialisiert. Der Prozess ist immer auch eine intersektionale Reflexion über Macht und Widerstand. Vor allem bei Empowerment-Workshops, bei denen ich die Teilnehmer*innen immer nach ihren Erfahrungen und dem Teilen ihrer Geschichten frage. Jede Geste, die sie mit ihrem Körper machen (oder auch nicht), jede Linie, die sie ziehen (oder auch nicht), signalisiert ihre Präsenz, ihre Geschichte und die ihrer Vorfahren. Das möchten wir reflektieren – erst mit dem Finger und dann dem ganzen Körper.

WIE BITTE?

Manchmal werde ich eingeladen, im Rahmen der politischen Bildungsarbeit in Deutschland Workshops mit so genannten “nicht-kognitiven” Methoden zu veranstalten. Im Laufe der Jahre bin ich bekannt dafür geworden, Workshops mit Elementen des Tanzes, des Theaters, der Graphik, des Zeichnens, der Poetik, der Installation usw. durchzuführen. Die Menschen und Organisationen wissen das sehr zu schätzen. Sie sehen, dass die meisten Menschen sehr „verkopft“ sind. Es sind Menschen, die in der Welt der Theorien feststecken und keine emotionale Verbindung zu Themen wie Rassismus haben. Zum Beispiel bei *weißen*.

Ich verstehe, ihre Gedanken, aber ich denke ganz anders. Ich denke, dass die Arbeit, die ich als politische Pädagogin mache, in der Art und Weise, wie ich sie mache, von den Teilnehmer*innen viel mehr Kognitives verlangt, als einfach die Erwartung ihre gelesenen Quellen zu wiederholen, Autor*innen zu zitieren oder Notizen zu machen – um mehr Argumente und oft mehr Macht zu sammeln. Ich bitte sie über Ihren Schatten zu springen und sich zu trauen, mit sich auf eine andere Art in Kontakt zu treten.

Ich bin keine Neurowissenschaftlerin aber ich frage mich, wo das so genannte Kognitive beginnt und wo es endet und wer das bestimmt. Wenn ich mir diese Frage stelle, sehe ich vor mir das Bild einer Weltkarte, auf der die Kontinente übersichtlich dargestellt sind – der sogenannte Norden ist oben groß abgebildet, der sogenannte Süden unten und klein im Verhältnis zu seinen tatsächlichen Proportionen. Ihr kennt sie alle diese Weltkarte – die Mercator Projektion. Dieselben, die diese Karte zeichneten, sind wahrscheinlich auch die, die bestimmen, was das Kognitive ist, das Objektive, Richtige und Wichtige.

Ich denke über den Gegensatz zwischen dem Rationalen/Pragmatischen/Kontrollierten und dem Kreativen/Emotionalen/Körperlichen nach, der uns durch die koloniale (westlich, christliche) Erziehung eingeimpft worden ist. Dass zeigt sich auch in dem Geschlechterbinarismus, mit dem rationalen Cis-Mann auf der einen Seite und der emotionalen Cis-Frau auf der anderen Seite, dessen Platz in der Gesellschaft in pflegenden, emotionalen Tätigkeiten liegt. Diese Polarität ist auch bei der Arbeitsteilung in der kapitalistischen Gesellschaft zu erkennen: abgewertet wird die Arbeit von Arbeiter*innen, die ihren Körper einsetzen in Fabriken oder bei der Herstellung von Lebensmitteln und Frauen, die zu Hause den Haushalt führen; aufgewertet wird die intellektuelle oder geistliche Arbeit.

Diese Aufteilung in Kopf (Intelligenz), Herz (Gefühle) und Bauch (Emotionen) oder Körper vs. Geist, steht für die Kolonisierung. Der Körper wird fragmentiert und in ihm Hierarchien geschaffen, in dem alles Rationale/ der Kopf ganz oben steht. Die anderen Teile – Körper, Herz, Bauch – sind nur dazu da, um zu dienen. Sie werden entmenschlicht. In der Körperhierarchie dominiert die Spitze den Rest – erinnert uns das an etwas? Wohin hat uns diese koloniale und christliche Logik geführt? Es genügt ein Blick in die Welt, um das herauszufinden. Die Zersplitterung, die Binarität und Fragmentierung hat viel Schmerz verursacht und hat uns dazu in eine existenzielle globale Krise geführt, die wir nicht leugnen können. Wie der Planet, so sind auch die Körper verletzt und traumatisiert. Wer sich gegen all das wendet, was Kolonialismus und Kapitalismus uns gebracht haben, muss sich auch gegen eine Bildung wenden, die deren Paradigmen reproduziert.

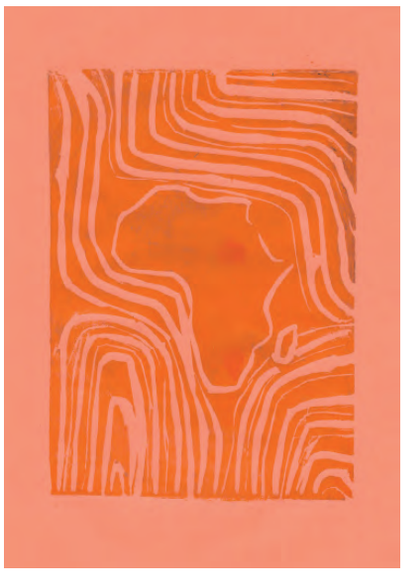
„VERKOPFT“ – ODER DIE MASKE VOR DEN SCHUTZMECHANISMEN

„Verkopft“ verstehe ich als eine Form der Verteidigung, wie eine Maske, oder noch mehr wie eine Rüstung. Die eigene Zerbrechlichkeit und Angst, sich als verletzlich zu zeigen, wird mit Macht maskiert, der Macht, Wissen über etwas zu demonstrieren, die Rhetorik zu beherrschen, sich verbal artikulieren zu können und sich so von Gefühlen loszulösen. Ich beobachte dieses Phänomen und seine Mechanismen seit 10 Jahren in meiner Arbeit in der politischen Bildung in Deutschland. Deshalb halte ich die Formen, mit denen ich arbeite, für notwendig und sogar für gesund, besonderes in dieser Gesellschaft. Ich habe gesehen, wie Masken und Rüstung Risse bekommen haben – einige sind sogar gefallen. Menschen haben den Platz des neutralen, distanzierten, unaufmerksamen Beobachters der Welt verlassen, um ihre eigene Fragmentierung und den damit verbundenen Schmerz zu erkennen und diesen Platz mindestens für den Moment zu verlassen. Man kann das Haus des Unterdrückers nicht mit seinen eigenen Werkzeugen niederreißen, hat Audre Lorde, Dichterin und Aktivistin, uns gesagt. Sie fordert uns damit auf, darüber nachzudenken, welches denn die Werkzeuge des Unterdrückers sind. Sie sind schwer zu erkennen, da sie so normalisiert wurden, so oft auftreten, so oft genutzt werden und wir sie selbst manchmal nutzen. Wir müssen uns also neu erfinden, neue Wege gehen in allen Räumen, in denen wir uns bewegen, um dieses Haus einzureißen.

KÖNNEN WIR EINE ANTI- UND DEKOLONIALE POLITISCHE BILDUNG BETREIBEN?

Poesie und Bewegung spielen eine grundlegende Rolle in meiner antirassistischen pädagogogischen Arbeit. Wenn wir Rassismus als etwas beschreiben, von dem wir gelernt haben, dass es „schlecht“ ist und nicht getan werden sollte, etwas, dass die anderen machen, nicht wir, dann gibt es da ein Verständnisproblem – das passiert sehr oft bei den “verkopften” Menschen. (Anti-)Rassismus muss in einer subjektiven und emotionalen Dimension ausgedrückt und verstanden werden, nicht nur von denen, die ihn erleiden, sondern und insbesondere auch von denen, die ihn reproduzieren. Er muss natürlich auch, um es ist sehr wichtig, historisch und institutionell verstanden wer-

In Form von Werkstätten wurde den Teilnehmenden der Empowerment Akademie 2022 die Möglichkeit eingeräumt, mit verschiedenen Materialien zu experimentieren und relevante Themen dekolonial zu reflektieren, Gruppendynamiken zu hinterfragen sowie Positionen und Machtstrukturen sichtbar zu machen. Darunter fiel auch eine Textilwerkstatt für kollektive Arbeit, wo gemeinsam an einer Decke gearbeitet wurde, wie auf den Bildern zu sehen ist.



Auf den Bildern sind einige visuelle Ergebnisse der Linoldruck-Werkstatt zu sehen, die während des Workshops mit Shiva Amiri und Yili Rojas entstanden sind. Der Workshop bot angehenden Multiplikator*innen die Möglichkeit, eine weitere wertvolle Technik für die eigene pädagogische Arbeit zu erlernen. Das Linolschnittverfahren beginnt mit einer Zeichnung, die als Vorlage für das anschließende Ausstechen dient. Linoleum ist als Material für die Druckplatte sehr weich und wird mit speziellen Linolmessern in unterschiedlichen Breiten und Formen bearbeitet. Die ausgehobenen Flächen wurden zunächst in Schwarz-Weiß und später in Farbe auf Papier gedruckt.

den. Nach diesen langen Ausführungen über meine Ausgangspunkte kehre ich nun zu den Augen zurück, die in der Empowerment-Akademie leuchten. Ich kehre zurück zu denen, die ich habe leuchten sehen. In den Prozessen, die ich zusammen mit Shiva Amiri begleitet habe, habe ich die Freude erlebt, die Brüche und Fragmente zu verstehen, die der Kolonialismus uns hinterlassen hat – die Trennung nicht nur von uns selbst, sondern auch von anderen Menschen und anderen Wesen auf dem Planeten.

Negativ rassifizierte Menschen erfahren so, dass ihr Sein und ihre Worte jede Projektion von außen übersteigen. Sie verstehen ihre komplexen Erfahrungen und entdecken Möglichkeiten, diesen Ausdruck zu verleihen. Trotz ihrer Geschichten der Unterdrückung leben sie und leisten Widerstand. Sie selbst erleben Freude, ihren Körpers zu bewegen und Materialen in ihren Fingern zu transformieren, zu verwandeln und zu kollektivieren. Wenn das im ersten Moment beängstigend und beunruhigend ist, so kann es im zweiten Moment – dem Moment, in dem wir anerkennen, was wir internalisiert haben – befreiend sein.

EMPOWERMENT, WENN DIE AUGEN LEUCHTEN

Im dritten Jahr der Empowerment Akademie haben wir, Shiva und ich, Übungen angeboten, in denen die Teilnehmer*innen ihr eigenes Wissen und ihre Gewissheiten in Frage stellen und selbst überprüfen. Sie erkennen ihre Positionen in einem intersektionalen komplexen Netz an Positionen in der Gesellschaft. Dazu nutzen wir Aufmerksamkeitsübungen, arbeiten mit Ton, zeichnen, tanzen, Druckgrafik, poetisches Schreiben und kollektive Textilarbeit.

Die Teilnehmer*innen erkennen, dass es keine vorgefertigte Formel für die politische Bildungsarbeit gibt, dass es viel zu gestalten gibt und dass ihre eigenen Formen, Interessen und Kenntnisse dort ihren Platz haben können. Wenn sie zum Beispiel Musik machen, besteht die Herausforderung darin, dieses Wissen als eine Form der subjektiven Kommunikation relevanter politischen Themen, der Anregung zur Reflexion und des Auslebens von Freiheit und Selbsterkenntnis für ihre Teilnehmer*innen nutzbar zu machen.

Diese Menschen werden in Zukunft in der politischen Bildung tätig sein. Sie sind diejenigen, die einen Bruch mit einer Mentalität anbieten können, die immernoch von einer kolonialen Matrix von Wissen und Körper, über Süden und Norden, über Geschlecht und Klasse regiert wird. Wenn diese jungen Menschen erkennen, dass wir viel zu tun haben, um das Haus des Unterdrückers einzureißen, dass wir damit beginnen müssen, neue Werkzeuge zu erfinden, um neue Häuser einzureißen und zu bauen, dann werden sie wissen, dass sie mit ihrer Sozialisation, ihren Praktiken und der Art und Weise, wie sie sich selbst im Kontext des „Wissens“ wahrnehmen, beginnen müssen.

Ich glaube aufrichtig, dass viele von ihnen verstehen, worum es bei emanzipatorischer, anti- und dekolonialer pädagogischer Arbeit geht. Ich sah ihre Augen leuchten. Die Körper lügen nicht.

Danke Leminski!

KAPITEL 3

DIE PERSPEKTIVE DER MULTIPLIKATOR:INNEN

Wir sind eine super Truppe! das Tolle ist auch, dass wir alle auf verschiedenen Wissensständen sind und ich so neue Perspektiven aufnehmen und meine Gedankenwelten ändern und weiterentwickeln kann. - Velican

Wir möchten lernen, wie kann man es schaffen, wie kann man andere erreichen, wie kann man etwas bewirken. Bildung ist sehr wichtig, besonders in diesem Bereich, also dass Menschen verstehen: Ab wann diskriminiere ich jemanden oder ab wann ist jemand verletzt. Wir möchten lernen, was man dagegen tun kann. - Rexhina

Dadurch, dass wir alle so verschieden sind, finde ich, ist es noch eine schönere Gruppendynamik. Alle einfach mal kennenzulernen und, obwohl wir so verschieden sind, die Gemeinsamkeiten zu finden, darauf aufzubauen und gemeinsam einen Weg zu gehen. Das finde ich echt cool und macht mega viel Spaß. - Cansu

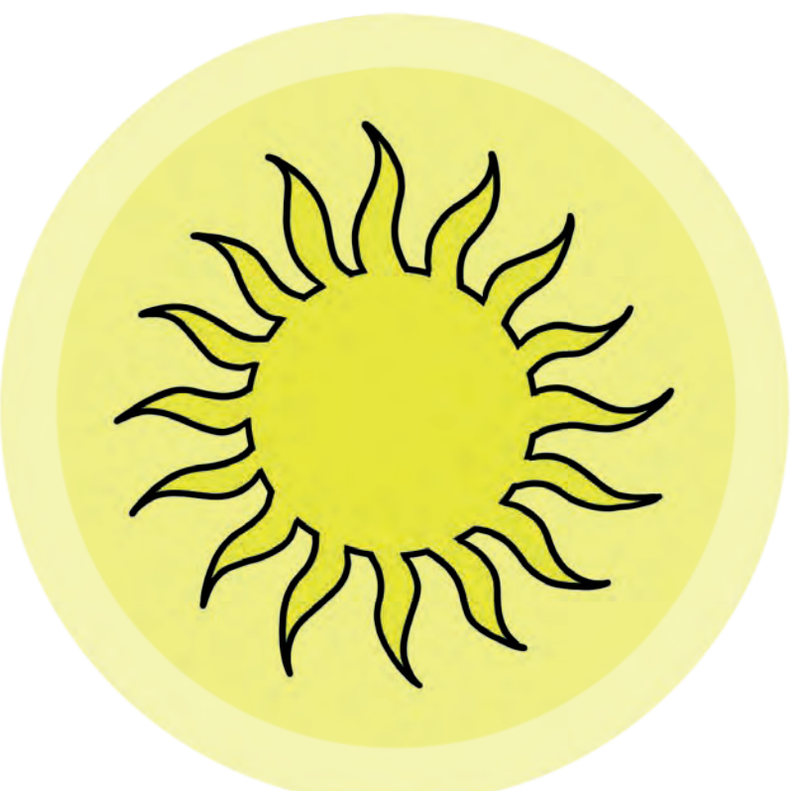
Macht mit, empowert euch, sucht euch die Räume und seid mutig, was zu sagen und eure Stärken dann auch wirklich zu benutzen. Weil es wird gefragt, es ist wichtig und gerade nach Hanau ist das wirklich wichtig, dass wir uns zeigen, dass wir Position beziehen und dass wir unsere Ressourcen nutzen, weil unsere Gesellschaft das braucht. - Alexandra

Zu Beginn hatte ich die Vorstellung, dass ich an fünf Wochenenden eine Schulung besuchen werde, diese absolviere und am Ende ein Zertifikat erhalte. Aber es war doch viel mehr als nur ein Zertifikat für mich. Wir als angehende Lehrer können später auch Workshops an Schulen geben und das Wissen an unsere eigenen Schüler herantragen und an der Schule aktiv praktizieren.- Mehmet

Ich wollte an der Empowerment Akademie teilnehmen, da mich das zum einen persönlich interessiert aufgrund der Betroffenheit, aber auch als zukünftige Lehrerin sollte ich sehr viel Wissen über Rassismus und den Umgang damit haben. - Ceren

Empowerment bedeutet für mich jetzt ein Gefühl, eine Gewissheit und die Verantwortung, etwas in der Gesellschaft zu verändern. Ein Gefühl, Teil der Gesellschaft zu sein und auch etwas bewirken zu können und zu müssen. - Thivi

EMPOWERMENT & AWARENESS



Von Cem Yildirim, Multiplikator der Empowerment Akademie

In Bezug auf Empowerment ist Awareness (auf Deutsch „Bewusstsein“) eine Möglichkeit, mögliche Diskriminierungen und Machtverhältnisse zu erkennen und vor allem auf diese aufmerksam zu machen. Empowerment geht häufig mit dem Konzept von Safer Spaces einher. Dabei muss betont werden, dass es keine diskriminierungsfreien Räume geben kann. Das Potenzial, dass Grenzverletzungen und Diskriminierungen passieren, besteht in allen Räumen. Daher spreche ich hier nicht von sicheren Räumen, sondern von möglichst sicheren Räumen. Vielmehr geht es nämlich darum, Räume mit ihren Dynamiken und Herrschaftsverhältnissen zu reflektieren und so diskriminierungsarm wie möglich zu gestalten. Es bestehen immer unterschiedliche Positionierungen in verschiedenen Kontexten. Sich dieser Positionierungen (vor allem der eigenen) bewusst zu werden, kann ein erster Schritt zu einem Miteinander sein, das mögliche Verletzungen aware bzw. bewusst mitdenkt. Wenn Menschen darüber sprechen, wie sie miteinander umgehen wollen, können sie Verantwortungen für einen sichereren Umgang miteinander übernehmen und Grenzen setzen sowie diese respektieren. Grenzüberschreitungen können dennoch passieren und diese sollten so gut es geht aufgefangen werden. Unterstützungsangebote und die Sichtbarmachung von Handlungsoptionen können Menschen ganz grundsätzlich schon darin bestärken, bestimmte Räume überhaupt erst zu betreten. Menschen gehen mit unterschiedlichen Vulnerabilitäten in unterschiedliche Räume. Sie können sich in einem Raum aufgrund der Positionierungen sicherer fühlen als in einem anderen. Diese Vulnerabilitäten gehen mit Bedürfnissen und Grenzen einher. Das Bedenken und Kommunizieren dieser Bedürfnisse sowie Grenzen machen Räume zugänglicher. Dadurch können sich Menschen gesehen und ernst genommen fühlen.

Die bereits erwähnten Unterstützungsangebote können im Rahmen des Empowerment-Angebots schon starten. Bei Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen hilft es Betroffenen häufig, feste Ansprechpersonen (Awareness-Personen/Awareness-Team) zu haben und einen Rückzugsort (z.B. Awareness-Raum) zu kennen, in welchen sie sich allein oder mit den Ansprechpersonen begeben können. In diesem Rückzugsort ist es wichtig, Handlungsoptionen aufzuzeigen. Dadurch können Stärken, Ressourcen und Potenziale erkannt und sichtbar gemacht werden. Betroffenen sollte signalisiert werden, dass ihre Erfahrungen als diskriminierend und grenzüberschreitend wahrgenommen werden dürfen und diese ihnen nicht abgesprochen werden. Die Bedürfnisse der Person, welche eine Grenzverletzung bzw. Diskriminierungserfahrung gemacht hat, stehen also immer im Vordergrund.

Die Empowerment Akademie setzt verschiedene Aspekte von Awareness bereits um. Dies startet schon damit, dass es immer eine Prozessbegleitung in den Modulen gibt, welche auf einer Meta-Ebene auf die Dynamiken und das Geschehen schaut. Es gibt Möglichkeiten zur Reflexion der eigenen Positionierungen sowie Unterstützungsangebote, welche auch außerhalb der Module greifen. In diesem Rahmen werden Workshops und Austauschräume angeboten, welche kritische Auseinandersetzungen mit eigenen Positionierungen ermöglicht. Dass es auch Empowermenträume für Multiplikator*innen braucht, zeigt sich auch durch Empowerment-Angebote. Ganz grundsätzlich haben Teilnehmende immer die Möglichkeit, sich bei Sorgen, Konflikten und Grenzverletzungen an das Team zu wenden und bekommen hierbei Unterstützung. Erfahrungen und Konflikte werden nicht ignoriert und bei Bedarf mit der ganzen Gruppe oder einzelnen Personen besprochen. Außerdem wird sichergestellt, dass viele verschiedene Positionierungen im Raum vorhanden sind. Das gilt sowohl für die Teilnehmenden- als auch die Referent*innenwahl. Dabei wird das Thema Intersektionalität bzw. Mehrfachdiskriminierung beachtet. Perspektivisch wäre es möglich, das Thema Awareness noch stärker in einen Fokus zu rücken. Es wäre denkbar, dazu ein eigenes Modul zu organisieren. Hierbei könnten die Teilnehmenden die Grundlagen zum Thema vermittelt bekommen. Es kann über Gewalterfahrungen und Grenzverletzungen gesprochen werden sowie darüber, wie Grenzverletzungen aussehen können und wie ein Umgang mit diesen möglich ist. Um Praxisnähe zu gewährleisten, könnten Referierende gemeinsam mit den Teilnehmenden ein eigenes Awareness-Konzept für den weiteren Verlauf der Schulung besprechen, welches die Teilnehmenden fortlaufend weiterentwickeln können. Ein solcher Ausgangspunkt kann dann auch für die weitere Zeit nach der Schulung weiterverwendet werden.

Awareness ist also eine Chance, Räume machtkritisch zu reflektieren und diese diskriminierungsärmer zu gestalten. Diese Chance wird auf jeden Fall bereits in der Empowerment Akademie genutzt und ich bin schon sehr gespannt über alles weitere, was zukünftig damit einhergehen wird.

AWARENESS IST EINE CHANCE, RÄUME MACHTKRITISCH ZU REFLEKTIEREN UND DIESE DISKRIMINIERUNGSÄRMER ZU GESTALTEN.

DIE ROLLE VON EMPOWERMENT-RÄUMEN IN DER SELBSTPOSITIONIERUNG JUNGER RASSIFIZIERTER MENSCHEN

Aus der Bachelorarbeit „Auswirkungen von Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung junger rassifizierter Menschen“ – Von Inès Knothe, Multiplikator:in der Empowerment Akademie

Menschen können ihre Erfahrungen entlang Differenzlinien nur durch jene Kategorisierungen ausdrücken und verstehen, die ihnen im Diskurs zur Verfügung stehen (Davies & Harré 1990: 45 f.). Im Diskurs präsente Kategorisierungen sind *race, Gender* und *class*, aber auch Behinderung, Sexualität und weitere Kategorisierungen spielen eine profunde Rolle im Alltag – insbesondere bei den Menschen, die in diesem Rahmen von der Dominanzgesellschaft ausgegrenzt und diskriminiert werden. Die Verortung innerhalb dieser differenzierenden, gesellschaftlichen Kategorisierungen bezeichnet hierbei der Begriff Positionierung (vgl. ebd.). Sobald ein Mensch eine bestimmte Positionierung eingenommen hat, sieht dieser die Welt unvermeidbar aus dieser Perspektive heraus und in Bezug auf im Diskurs, in welchem er positioniert ist, relevant gemachte Bilder, Handlungskontexte und Konzepte (ebd.: 46). Bei der Positionierung wird zwischen der Selbstpositionierung, also der eigenen Verortung im Diskurs entlang Differenzlinien, und der Fremdpositionierung unterschieden, bei welcher eine Person von einer oder mehreren anderen Menschen positioniert wird – unbewusst sowie bewusst (vgl. ebd.: 48). Die Kraft des Diskurses, an welchem Menschen teilhaben, ist hierbei besonders stark und legt Positionierungen fest, die Akteur*innen einnehmen (können) – Selbstpositionierungen sind demnach stark von Fremdpositionierungen bestimmt (Spitzmüller, Flubacher & Bendl 2017: 5).

Präsente Diskurse werden prädominant von Angehörigen der Dominanzgesellschaft geführt und sind demnach von Rassifizierungs- und Ausgrenzungspraxen geprägt (vgl. Mohseni 2020). Diese wirken sich insbesondere auf die Fremdpositionierung aus, indem rassifizierten Menschen rassistische Fremdbezeichnungen und -positionierungen pauschalisierend und festschreibend auferlegt werden, wobei diese weitere, negative Eigenschaften implizieren, z.B. durch Begriffe wie „Ausländer*in“ oder „Mensch mit Migrationshintergrund“ (vgl. Eisenhuth 2015: 21). Sprache dient als zentrales Instrument, da sie nicht die Realität darstellt, sondern vielmehr Wirklichkeitsvorstellungen produziert und Machtverhältnisse widerspiegelt, was sich auch in der Fremdpositionierung zeigt (Mohseni 2020: 64). Im Prozess der Benennung, die hier von der *weißen* Mehrheitsbevölkerung ausgeht, bleibt bewusst unbeachtet, ob die einzelnen rassifizierten Individuen dieser Bezeichnung zustimmen würden bzw. wie sie sich selbst benennen und positionieren (Eisenhuth 2015: 21). Das Missachten der Selbstpositionierung und Selbstbezeichnung und die Ausgrenzung rassifizierter Menschen aus dem Diskurs hält hegemoniale Strukturen innerhalb der Gesellschaft aufrecht (ebd.: 256).

SPRACHE DIENT ALS ZENTRALES INSTRUMENT, DA SIE NICHT DIE REALITÄT DARSTELLT, SONDERN VIELMEHR WIRKLICHKEITSVORSTELLUNGEN PRODUZIERT & MACHTVERHÄLTNISSE WIDERSPIEGELT...

Durch das alltägliche direkte sowie implizierte Absprechen der Zugehörigkeit, unter anderem eben durch solche Fremdbezeichnungen, und durch das ständige Thematisieren einer vermeintlichen Andersartigkeit von rassifizierten Menschen, werden diese von der *weißen* Dominanzgesellschaft gezwungen, sich zu positionieren. Sie sind hierbei allerdings auf eben diese rassistischen Positionierungen beschränkt, die ihnen in den Diskursen, an denen sie teilnehmen, zur Verfügung stehen. Viele rassifizierte Menschen eignen sich diese Fremdpositionierungen als Selbstpositionierung an. Selbstpositionierung wird hier danach definiert, wie sie von anderen Menschen gesehen werden, und nicht danach, wie sie sich selbst identifizieren. Dabei werden diese den rassistischen Fremdpositionierungen implizierte Eigenschaften internalisiert, was zu Selbstzweifel und Minderwertigkeitsgefühlen, Selbstablehnung, Streben nach Weißsein und zur eigenen Reproduktion von Rassismus führen kann.

Rassifizierte und insbesondere junge rassifizierte Menschen brauchen Alternativen. Sie brauchen Möglichkeiten, ein positives Selbstbild zu etablieren, welches sie rassistischen Fremdbildern entgegensetzen können, das sie in ihrer Identität stärkt und ihnen dazu verhelfen kann, die rassistischen Strukturen hinter der Aneignung von Fremdpositionierungen zu sehen und diese bewusst abzulehnen. Denn junge rassifizierte Menschen sind rassistischen Fremdpositionierung nicht hilflos und hoffnungslos im Sinne eines festen Endprodukt sozialer Interaktion ausgeliefert, sondern können diese innerhalb von Diskursen kontext- und situationsabhängig aushandeln (vgl. Davies & Harré 1990: 46). Das bewusste Ablehnen dieser und stattdessen die aktive Selbstpositionierung ist identitätsstiftend und empowernd – und genau hier kann und muss die Soziale Arbeit ansetzen.

Junge Menschen befinden sich oft in Übergangsphasen von Lebensabschnitten und halten sich demnach in unterschiedlichsten Kontexten auf, in welchen sie Rassismus auf verschiedensten Ebenen ausgesetzt sind. Diese Erfahrungen haben insbesondere „im Rahmen adoleszenter Identitätsentwicklung“ einen großen Einfluss auf das Selbstbild sowie das Etablieren von Umgangsstrategien und einem positiven Selbstbild (Riegel & Geisen 2010: 7;

Scharathow 2017: 109). Aufgrund dieser Vulnerabilität bedarf es Möglichkeiten für junge rassifizierte Menschen, sich mit ihren Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen und in diesem Zuge mit ihrer eigenen Positionierung und der Rolle von Fremdpositionierungen auseinanderzusetzen. Das Wissen darüber, dass gemachte Erfahrungen Rassismuserfahrungen sind, kann als ein wichtiger Anstoß dienen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Junge rassifizierte Menschen lernen dann zu verstehen, was Rassismus ist, dass es sich um unterdrückende und ausgrenzende Prozesse und Strukturen handelt, dass ihre Selbstpositionierung bisher stark von rassistischen Fremdpositionierungen geprägt war. Die Erkenntnis über diese Strukturen führt oft dazu, dass junge rassifizierte Menschen die zuvor angeeigneten Fremdpositionierungen bewusst ablehnen und sich stattdessen im Zuge von Empowerment durch das Etablieren von Selbstbezeichnungen oder das *Reclaimen* von Fremdbezeichnungen selbstpositionieren.

Eine solche Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit eigenen Erfahrungen, die Einbettung in den Kontext „Rassismus“ und die Reflexion der Positionierung bieten Empowerment-Räume. Empowerment-Räume – in diesem Kontext für junge rassifizierte Menschen und geleitet von rassifizierten Fachkräften – ermöglichen diesen, sich gemeinsam mit anderen rassifizierten Menschen auszutauschen, als Individuum wahrgenommen und akzeptiert zu werden, statt sich erklären zu müssen, Normalitäten zu hinterfragen, Widerstandsstrategien zu finden, unsichtbare Stimmen und Perspektiven sichtbar zu machen, um Ressourcen zu kämpfen, Gefühle auszudrücken, Heilung besprechbar zu machen, Selbstdefinitionen ohne Zuschreibungen zu erarbeiten, sich zu akzeptieren, Zuschreibungsprozesse durch Selbstbezeichnungen und -positionierungen zu durchbrechen und sich verbunden zu fühlen (Madubuko 2021: 165, 134-143). Empowerment-Räume können alternative Diskurse schaffen, durch welche junge rassifizierte Menschen ein positives Selbstbild entwickeln, sich Selbstbezeichnungen wie BIPoC aneignen und sich bewusst und identitätsstiftend selbst positionieren können (vgl. Scherr & Breit 2020: 59).

HIERBEI GEHT ES UM VIEL MEHR, ALS SICH NUR GESELLSCHAFTLICH ZU VERORTEN. ES GEHT UM POLITISCHEN WIDERSTAND. ES GEHT UM DAS AUFBRECHEN RASSISTISCHER STRUKTUREN. ES GEHT DARUM, DER *WEISSEN* DOMINANZGESELLSCHAFT DIE MACHT ZU NEHMEN ZU DEFINIEREN, WER JUNGE RASSIFIZIERTE MENSCHEN SIND. WER WIR SIND. UND DAS SOLLEN WIR SELBST BESTIMMEN.

Die Empowerment Akademie bietet nicht nur einen Raum, in welchem junge rassifizierte Teilnehmende all dies erfahren und ihre Selbstpositionierung reflektieren können, sondern auch einen Raum, in welchem Kompetenzen vermittelt werden, durch welche wir als Multiplikator*innen bald auch selbst andere junge rassifizierte Menschen dazu verhelfen können, ihr Selbstbild zu stärken.

Literatur

Davies, B. & Harré, R. (1990). Positioning: The Discursive Production of Selves. Journal for the Theory of Social Behaviour, 20 (1), 43-63.

Eisenhuth, F. (2015). Strukturelle Diskriminierung von Kindern mit unsicheren Aufenthaltsstatus: Subjekte der Gerechtigkeit zwischen Fremd- und Selbstpositionierungen. Wiesbaden: Springer VS.

Madubuko, N. (2021). Praxishandbuch Empowerment: Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Mohseni, M. (2020). Empowerment-Workshops für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Theoretische Überlegungen und biographisch-professionelles Wissen aus der Bildungspraxis. Wiesbaden: Springer VS.

Riegel, C. & Geisen, T. (2010). Zugehörigkeit(en) im Kontext von Jugend und Migration – eine Einführung. In C. Riegel & T. Geisen (Hrsg.): Jugend, Zugehörigkeit und Migration. Subjektpositionierung im Kontext von Jugendkultur, Ethnizitäts- und Geschlechterkonstruktionen (2. Aufl.) (S. 7-23). Wiesbaden: Springer VS.*

Scharathow, W. (2017). Jugendliche und Rassismuserfahrungen. Kontexte, Handlungsherausforderungen und Umgangsweisen. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen (S. 107-127). Wiesbaden: Springer VS.*

Scherr, A. & Breit, H. (2020). Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position: Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Spitzmüller, J.; Flubacher, M.-C. & Bendl, C. (Hrsg.) (2017). Soziale Positionierung: Praxis und Praktik. Einführung in das Themenheft. Wiener Linguistische Gazette, 81 (2017), 1-18.*

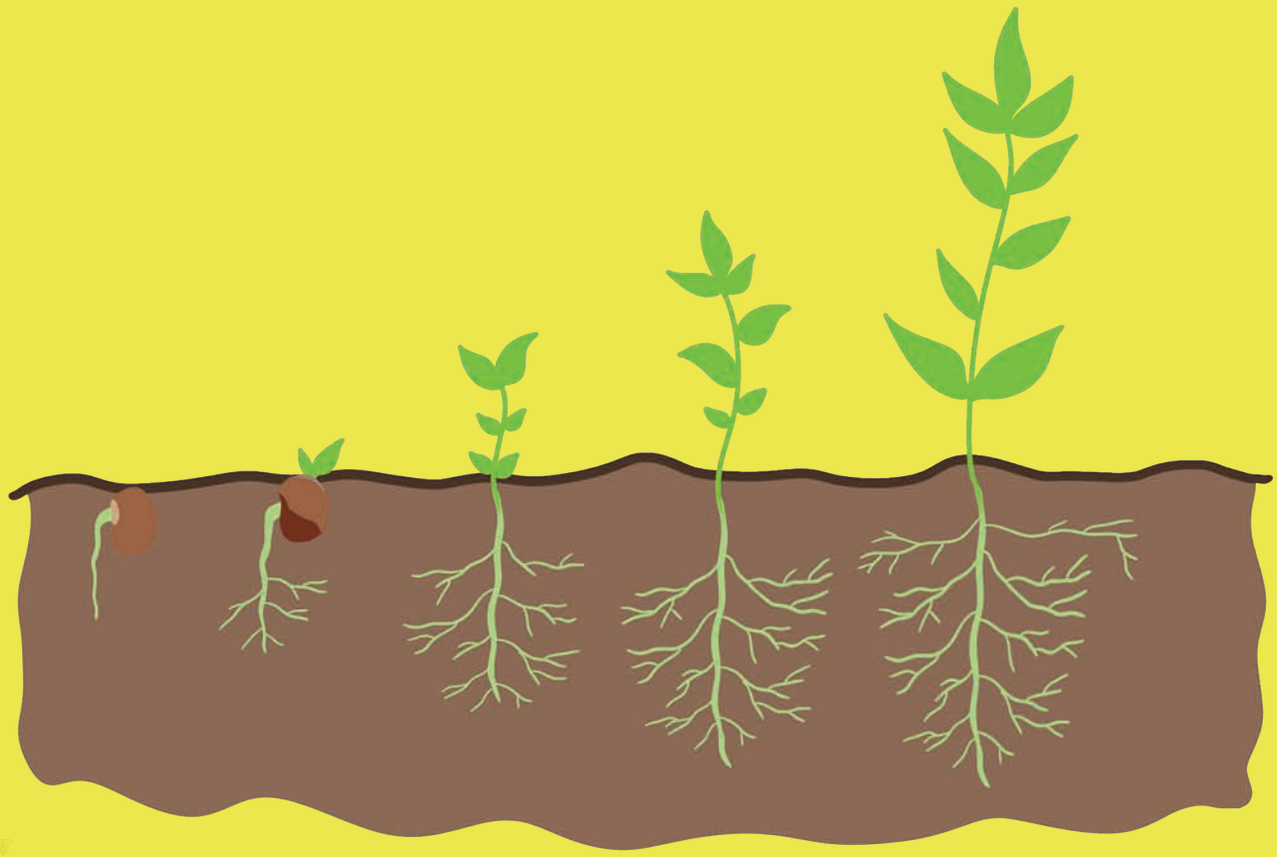
Diese Illustration stammt aus der Feder von der Sozialarbeiterin, Künstlerin und Multiplikatorin der Empowerment Akademie: Inès Knothe. Inès hat die Illustration im Rahmen einer Masterthesis für Asal Kosari erstellt, welche wir dankeswerterweise auch in dieser Broschüre abbilden durften.

Apropos Dank: Auch einen Großteil der schönen Abbildungen, die auf den großen Kapitelüberschriften dieser Broschüre zu sehen sind, stammen aus Inès Feder. Inès war über ihre Kunstfertigkeit hinaus, ein großer Bestandteil für das Zustandekommens dieses Heftes.

www.instagram.com/ines.kno/

KAPITEL 4

PROJEKTE, DIE ÜBER DIE EMPOWERMENT AKADEMIE ENTSTANDEN SIND



#ERC2021

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 geanwortet:

+ 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 Sapces, 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.

EMPOWERMENT RETREAT CAMP

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

Von Ferdaous Kabteni, Öffentlichkeitsbeauftragte von Coach e.V.

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 Wesselborg [1]

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

1 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

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 Vortkamp
- 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 auch insgesamt wurde Musik eine besondere Rolle zugetragen. 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:ihre 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 und 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 eine große Herausforderung. 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 rassismusfreier 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."

Fazit

Die große Resonanz und das Feedback haben uns ganz klar vor Augen geführt, wie groß der Bedarf an solchen Safer- und Powerspaces ist und dass noch viel mehr dieser Räume geschaffen werden müssen. Auch in Zukunft wollen wir dieses Format beibehalten und so vielen Menschen wie möglich diese Erfahrung ermöglichen.
Abschließende Worte von Michelle, einer weiteren Teilnehmerin des ERC:

„Ich muss ehrlich sagen, ich bin gerade ein bisschen ambivalent, denn ich bin traurig, dass es vorbei ist, aber ich habe auch sehr viel, was ich jetzt verarbeiten muss. Es ist sehr viel aufgekommen. Vor allem in den kleinen Gruppen, in den Sessions, in Workshops war es tiefere Arbeit, die auf ganz vielen Ebenen irgendwas angestoßen hat, und ich merke, dass ich das erst mal zu Hause sacken lassen muss. Ich glaube, ich habe bei der Anmeldung geschrieben, dass Empowerment für mich ein Energie-Exchange bedeutet; wie bei einer Steckdose aus der man Energie zieht und gibt. Das hat sich auch ein bisschen bewahrheitet. Auf dem ERC habe ich gemerkt, wie viel ich aus der Liebe von anderen Menschen ziehen kann, aus der Begegnung mit anderen Menschen und aus so einem wertschätzenden Raum, den wir hier einfach hatten. Das ist, glaube ich, für mich Empowerment. " – Michelle Mayamba

INFOBOX

Alle Infos zum ERC haben wir auch auf unserer Landing-Page unter coach-koeln.de/empowerment-retreat-camp-2021 zusammengetragen.

Noch mehr vom einmaligen Vibe des #ERC2021 könnt ihr unter folgendem QR-Code nachspüren.

AUFRÜTTELNDE GESCHICHTEN

Storytelling als Vehikel für Empowerment und gesellschaftlichen Wandel

Von Ferdaous Kabteni, Öffentlichkeitsbeauftragte und Projektleiterin des Projekts „Create. Empowerment through stories, art and exchange.“ von Coach e.V.

Eine 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 sichtbarer 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 ressourcenzehrend und gleichzeitig macht dieses Spannungsfeld deutlich, wie wichtig Öffentlichkeitsarbeit in diesem Themenfeld ist. Durch Öffentlichkeitsarbeit können (post-)migrantische 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. 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 weites 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 Videoproduktionen, die verschiedene Themen, wie antiasiatischen Rassismus, Colorism, Flucht und Identität behandeln, wurde ein 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 BIPoC*, 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 verflochten ist, 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 finanziellen Ressourcen nötig, und da es diesen 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 Rassismuskritik und Empowerment, 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.

Create. Empowerment through stories, art and exchange.

Mit ihren authentischen Geschichten und ihrem 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.

Fotos: Salman Abdo | In-Haus Media
Jakob Gehrmann (letzten beiden Bilder; unten rechts)

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 antimuslimischen 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.)

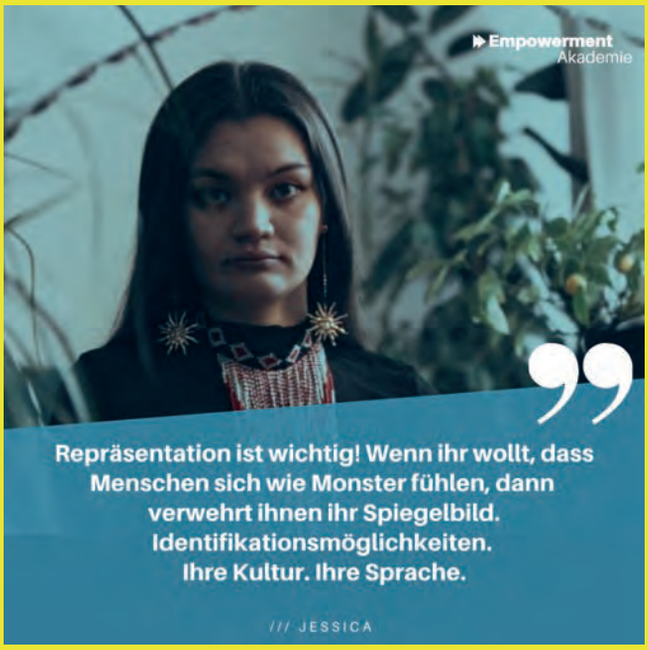
GEWINNER HAUPTPREIS
DEUTSCHER JUGENDFILMPREIS
2021

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!".

O-Töne aus den



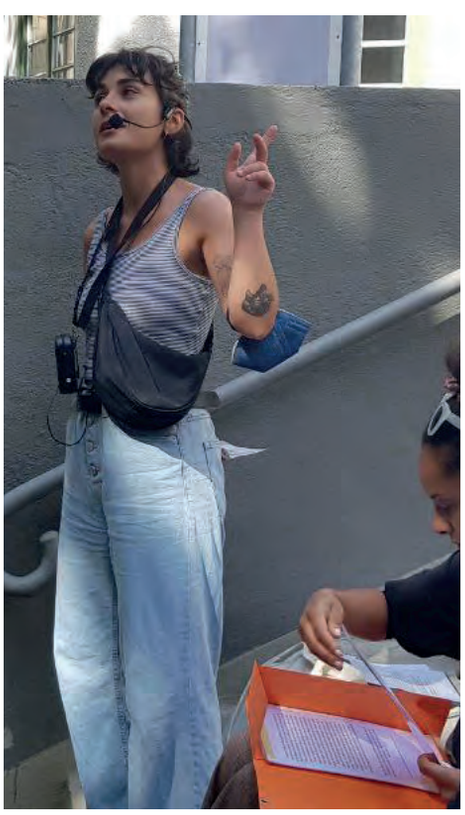
Die Unzulänglichkeit liegt nicht bei mir, sondern bei euch. Bei euren Normen, die mich an meinen Platz weisen sollen, ohne einen Platz für mich zu haben. Bei euren Kategorien, die die Dimensionen meiner Identität nicht begreifen können, aber mich trotzdem definieren wollen. Bei eurer Sprache, die meine Komplexität nicht in Worte fassen kann. Bei Euren Vorstellungen, die meine Vielfalt nicht zulässt. Bei eurer Logik, die mich zum Paradox macht.

/// JESSICA

Storytelling-Filmen!

Alle Videos unter www.coach-koeln.de/create-empowerment-stories-art-exchange

DECOLONIZE COLOGNE & DECOLONIZE YOUR BODY



Eine Multiplikatorin der Empowerment Akademie zur Teilnahme und Umsetzung von Projekten, die durch die Akademie entstanden sind.

Von Rojda Duyan

Ich habe 2021 an der Empowerment Akademie teilgenommen. Neben den verschiedenen Modulen gab es auch Möglichkeiten zur Vernetzung, da Workshop-Anfragen, Stellenanzeigen und Honoraraufträge in den Verteiler per Mail geschickt wurden. So bin ich darauf aufmerksam geworden, dass Decolonize Cologne für eine interaktive Stadtführung Unterstützung sucht. Ich konnte selbst einmal an einer kolonialkritischen Stadtführung teilnehmen, die koloniale Kontinuitäten, Denkmäler in Köln und Formen von Widerstand, beleuchtet hat. Ich weiß noch, dass ich damals sehr begeistert war und mir dachte, ich würde sowas auch mal gerne machen. Deswegen habe ich mich bei Decolonize Cologne gemeldet und war in der Konzeption und Durchführung der interaktiven Stadtführung beteiligt. Wir haben verschiedene Stationen vorbereitet, wie zum Beispiel den Kölner Dom und die Beteiligung von christlichen Missionen, die Schokoladenfabrik und ehemalige Kolonialwarenläden in Köln. Für mich war das eine sehr aufregende Zeit, da das meine erste Erfahrung als Teamende war. Ich war froh, dass wir in den Modulen zeitgleich noch viel über Methoden, Herausforderungen und Chancen in der politischen Bildungsarbeit gesprochen haben, was ich ziemlich direkt in die Tat umsetzen konnte. Auch die Möglichkeit, Ansprechpersonen wie Sima Vortkamp (Projektleitung der Empowerment Akademie) oder Jinan Dib (Prozessbegleitung und -Entwicklung | Referentin) nach Rat zu fragen, hat mich sehr bereichert. Jetzt, ein Jahr später, bin ich immer noch Mitglied bei Decolonize Cologne und mitverantwortlich für interaktive Stadtführungen, die wir für FSJ Gruppen, Projektkurse oder Schulklassen anbieten.

VON DECOLONIZE COLOGNE ZU DECOLONIZE YOUR BODY

Wir arbeiten stetig an unseren Konzepten und auch persönlich habe ich festgestellt, dass meine Form von politischer Arbeit sehr dynamisch ist. Bei all der Auseinandersetzung mit Kolonialismus, Rassismus und deren Auswirkungen heute entstand der Bedarf nach einem Raum, der sich nicht nur auf kognitiver Ebene damit auseinandersetzt. Westliche Schönheitsideale, Konstruktion von binären Verhältnissen und die Hierarchisierung innerhalb der Gesellschaft sind nur einige Facetten, die sich auf das eigene Körperbild auswirken.

Und da kommen Conny und Michelle von der Empowerment Akademie ins Spiel. Die beiden (und Lisa) haben im Laufe der Ausbildung empowerbody gegründet und einen Space für BIPoCs geschaffen, der mit Afrodance, Bewegung und Achtsamkeitsübungen Be- und Ermächtigungsstrategien für den Umgang mit Rassismus ermöglicht.

Ich habe also empowerbody für eine Kooperation angefragt und einen Antrag beim Jugendforum Köln für die Finanzierung gestellt. Das Projekt baute auf unseren unterschiedlichen Expertisen auf, wir konnten auf verschiedenen Ebenen vieles, was wir bei der Empowerment Akademie gelernt haben, umsetzen.
Die Rückmeldung der Teilnehmenden war sehr positiv und wir wurden darin bestätigt, dass es Räume wie diesen braucht.

GLOSSAR

Ally

Zu Deutsch „verbündete Person“ bezeichnet eine Person, die selbst nicht Teil einer marginalisierten Gruppe ist, ihre Positionierung und Nichtbetroffenheit im Sinne von Powersharing aber nutzt, um diese Gruppe zu unterstützen, Diskriminierungsstrukturen aufzubrechen und sich für ihre Gleichstellung einzusetzen. Eine Person wird von Mitgliedern dieser marginalisierten Gruppe, welcher die Person selbst nicht angehört, zum Ally ernannt. (Queer Lexikon: Ally)[1]

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).[2]

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.).

Dominanzgesellschaft

meint die Mehrheitsgesellschaft, die die Macht hat, Normen zu konstruieren und zu definieren und von dieser Norm abweichende Menschen strukturell zu marginalisieren und zu diskriminieren. (Heinrich Böll Stiftung Bremen 2020)[3]

Hegemonie

Vorherrschender Einfluss oder Autorität über andere Menschen, d.h. der soziale, kulturelle, ideologische oder wirtschaftliche Einfluss einer dominierenden Gruppe in allen Formen von Privilegien, z.B. Weißsein. Hegemonial ist das Adjektiv. (Rolling Eyes, 2019: Hegemonie, S. 26)

Indigen

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

Marginalisierung

Verdrängung von Individuen oder Bevölkerungsgruppen an den Rand der Gesellschaft. Die Verdrängung kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen, also z.B. geografisch, wirtschaftlich, sozial oder kulturell; meist spielt sie sich auf mehreren Ebenen gleichzeitig ab, sie schließt aus und verhindert die Mitbestimmung ausgeschlossener Gruppen. Marginalisiert ist das Adjektiv. (Rolling Eyes, 2019: Marginalisierung, S. 33)

---

1 Queer Lexikon (o.J.). Ally, abgerufen am 31.03.2022, verfügbar unter https://queer-lexikon.net/2020/05/30/fl int/
2 Rolling Eyes (2019). Rolling Eyes Glossar. Düsseldorf.
3 Heinrich Böll Stiftung Bremen (2020). Interventionen // Glossar. Dominanzgesellschaft / Dominant society. Bremen. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter https://boell-bremen.de/de/2020/11/06/in-terventionen-glossar.

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)[4]

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)[5]

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).[6]

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 all die Menschen einbeziehen, die sich in keinem der Buchstaben wiederfinden und dennoch sexistisch marginalisiert werden. (Rolling Eyes Glossar, 2019, FLTI* & Queer Lexikon)[7]

Gendersensible Sprache & Schreibweise

Gendersensible Sprache und Schreibweisen sind Versuche einer Formulierung von Texten Auf Eine Art Und Weise, 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)[8]

4 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 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.

5 Femgeeks (o.J.). Glossar: weiß. Verfügbar unter https://femgeeks.de/glossar/#weiss abgerufen am 31.03.2022.

6 Diakonie Schleswig-Holstein (o.J.). White Gaze. Verfügbar unter https://diversity-leben.de/white-gaze/ abgerufen am 31.03.2022.

7 Queer Lexikon (o.J.). FINTA, abgerufen am 31.03.2022, verfügbar unter https://queer-lexikon.net/2020/05/30/flint/

8 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.

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 Deusche Medienmacher 2022 & Migrationsgeschichten 2020b)[9]

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)[10]

Anmerkungen zur verwendeten Sprache

In dieser Broschüre werden divergierende Formen der gendergerechten Schreibweise genutzt, da die Autor:innen jeweils unterschiedliche Formen verwenden und die Vielfalt der möglichen Schreibweisen dargestellt werden soll. 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.» [11]

---

9 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://migrations-geschichten.de/postmigrantisch/ abgerufen am 31.03.2022
10 Otto von Guericke Universität Magdeburg (o.J.) Glossar: Intersektionalität. Verfügbar unter https://www.bfg.ovgu.de/Glossar.html#W abgerufen 31.03.2022.
11 Vgl. https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Toolbox/UEbersicht_gender

AUTOR:INNEN-VERZEICHNIS

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 diversitätsbewusste 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).

Sima Vortkamp arbeitet als Prozessbegleiterin und politische Bildungsreferentin schwerpunktmäßig zu den Themen Rassismuskritik, Intersektionalität und Empowerment. In ihren Workshops arbeitet sie gerne mit Elementen aus der Körperarbeit, Selbstfürsorge und Achtsamkeit. Bei Coach e.V. ist Sima seit 2019 Projektleiterin der Empowerment Akademie und Trainerin der Coach Akademie.

Yasmine Chehata lehrt und forscht seit 2008 an der TH Köln an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. Zuvor war sie als Sozialarbeiterin in der niedrigschwelligen Sozialen Arbeit tätig. Sie beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen Soziale Arbeit, Rassismus, Empowerment und Powersharing, politische Bildung, Jugendpolitik und Jugend(sozial)arbeit, Solidarität und Machtkritik. Darüber hinaus gibt sie Workshops zu Rassismuskritik, Empowerment und Powersharing sowie zu rassismus- und diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung, insbesondere für Fachkräfte in der Sozialen Arbeit.

Jinan Dib ist Soziolinguistin und als politische Bildungsreferentin bundesweit im Kontext von Rassismuskritik und Empowerment tätig. In der Empowerment Akademie war sie als Prozessbegleitung und -Entwicklung sowie als Referentin tätig, seit 2022 ist sie Prozessbegleitung der Qualifizierungsreihe des Netzwerks Verstärker der Bundeszentrale für Politische Bildung. Zu Rassismus und Antidiskriminierung lehrt sie zudem bundesweit an Hochschulen, als Wissenschaftliche Mitarbeiterin forschte sie zu rassistischer Gewalt und sie ist an verschiedenen Veröffentlichungen beteiligt.

Irina Drabkina (sie/ihr) lebt in Bremen, wo sie hauptberuflich in der Sozialberatung von Menschen aus Osteuropa tätig ist. Freiberuflich ist sie in der politischen Bildungsarbeit aktiv, mit den Schwerpunkten Antisemitismus- und Rassismuskritik, sowie Intersektionalität.

Elif Nadjeschda Gökpinar ist eine queere Theaterpädadog:in mit dem Schwerpunkt Empowerment und Theater der Unterdrückten sowie der Leidenschaft für politisches Aktions- und Forum Theater als Tool zur gesellschaftlichen Transformation. In der aktiven Auseinandersetzung mit Eltern, Institutionen und pädagogischem Personal bestrebt Elif eine rassismuskritische Perspektive und vorurteilsbewusste Pädagogik zu stärken. Außerdem ist Elif Aktivist:in, Elternteil und Landschaftsökolog:in.

Yili Rojas wurde in Bogotá – Kolumbien geboren und ist im frühen Alter nach Brasilien migriert. In Brasilien lebte sie 20 Jahre und studierte dort Kunst und arbeitet als Pädagogin, Illustratorin, Kuratorin und leitete eigene Projekte. Seit 2010 lebt Yili in Berlin, wo sie als Künstlerin, Bildungsreferentin in der politischen Bildungsarbeit, Beraterin, Projekt- und Workshopleiterin zu den Themen (Post-)Kolonialismus, Antidiskriminierung und Antirassismus, Empowerment für Migrant*innen und BPoCs, Gender durch dekoloniale/künstlerische und machtkritische Ansätze arbeitet. In Workshops bindet sie Zeichnungen, Druckgrafik, Künstlerbücher, Performance, Installation und poetischen Texte methodisch ein.

Cem Yildirim macht politische Bildungsarbeit im Kontext sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, Rassismus und Intersektionalität. Dabei beschäftigen ihn stark die Themen Empowerment und Awareness. Außerdem ist er als Referent in der Antirassismus-Stelle im ASTA der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf tätig.

Inès Knothe (kein Pronomen oder sie) ist Sozialarbeiterin, studiert derzeit Empowerment Studies im Master und arbeitet fokussiert zu den Themen Rassismus, Diskriminierung und Intersektionalität. Inès unterstützt Coach e.V. im Bereich der Coach und Empowerment Akademie – auch künstlerisch. 2022 hat Inès an der Empowerment Akademie teilgenommen.

Ferdaous Kabteni ist seit 2019 in der machtkritischen Öffentlichkeits- und Projektarbeit für Coach e.V. Tätig und betreut als Trainerin für Digital Storytelling u.a. das Kunstprojekt „Create. Empowerment through stories, art and exchange". Als Islamwissenschaftlerin gründete sie den deutsch-tunesischen Städtepartnerschaftsverein Voices of Jasmine e.V. mit. Darüber hinaus berät und begleitet sie Neue Deutsche Organisationen und Migrant:innenselbstorganisationen zu Social Media- und Öffentlichkeitsarbeit.

Rojda Duyan lebt in Bonn, wo sie Deutsch als Zweit- und Fremdsprache und Vergleichende Religionswissenschaft studiert. Als politische Bildungsreferentin sensibilisiert sie in schulischen Workshops zu Rassismus und Diskriminierung. Bei Decolonize Cologne wirkt sie bei der Entwicklung und Durchführung interaktiver Stadtführungen mit. Neben Arbeit und Studium bewegt Rojda sich in migrantischen und queeren Räumen. Im Jahr 2021 nahm Rojda an der Empowerment Akademie von Coach e.V. teil.

UNTERSTÜTZEN SIE UNSER ENGAGEMENT!

Coach e.V. ist als gemeinnützige sowie politisch und konfessionell unabhängige Selbsthilfeorganisation immer auf Spenden und Hilfe angewiesen. Ihre Spende kommt direkt unseren Projekten zugute. Unterstützen Sie uns noch mehr junge Menschen und ihre Familien zu erreichen! Gerne informieren wir Sie darüber, was wir mit Ihrer Spende bewirken. Bei Interesse stellen wir Ihnen für Ihren Anlass gerne kostenlos eine Spendenbox und Informationsmaterial unserer Organisation zur Verfügung. Wenn Sie uns Ihre Kontaktdaten mitteilen, können wir Ihnen eine steuerlich abzugsfähige Spendenquittung ausstellen.

KÖLNER SPENDEN COMMITEMENT

Coach e.V. ist Mitinitiator und Erstzeichner des Kölner Spendencommitements. Um noch mehr Transparenz dafür zu schaffen, welche Ziele wir mit Spendengeldern verfolgen, haben wir uns mit weiteren Kölner sozialen Organisation zusammen getan und das Kölner Spenden-Commitment formuliert. Dafür stehen wir ein:

- ...eine gerechte Gesellschaft, die Armut überwunden hat und für volle Teilhabe steht, unabhängig von Alter, finanziellen Möglichkeiten sowie körperlichen, psychischen oder seelischen Einschränkungen.
- …die Gleichstellung aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität.
- …eine Gesellschaft, die Rassismus und Antisemitismus erkennt, benennt und bekämpft.
- …die Idee eines Europa und einer Weltgemeinschaft, welche für Menschenrechte, Frieden und soziale Gerechtigkeit weltweit eintritt.
- …eine humanitäre Zuwanderungspolitik, die auf Vielfalt statt Abschottung setzt.
- …konsequenten Klima- und Umweltschutz und eine nachhaltige Wirtschafts-, Landwirtschafts- und Energiepolitik, die die Grundlagen unserer Existenz wahrt.

Für Ihre Spenden können Sie unser Spendenkonto oder das Online-Spendenformular nutzen:

Bank für Sozialwirtschaft
IBAN: DE39 3702 0500 0008 1613 01
BIC: BFSWDE33XXX
www.coach-koeln.de/spenden

Danke für Ihre Unterstützung!

Zum Online-Spendenformular!

Diese Broschüre ist im Rahmen des Projektes „Empowerment Akademie: Multiplikator*innen-Schulung für junge Zugewanderte und Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte für politische Bildungsarbeit im Gemeinwesen“ entstanden. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Danke für die Unterstützung an den Paritätischen Gesamtverband. Der Paritätische Gesamtverband steht in seiner Funktion als Zentralstelle den Mitgliedern des Paritätischen beim Antragstellungsprozess der Gemeinwesenorientierten Projekten zur Seite und leitet auch die Anträge nach Fertigstellung an das BAMF weiter.

DER PARITÄTISCHE
GESAMTVERBAND

Kontakt

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

Oskar-Jäger Str. 139
50825 Köln

akademie@coach-koeln.de
0221 / 139 458 71

www.coach-koeln.de

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