

„ICH BIN DOCH KEIN OPFER“ STARK GEGEN RASSISMUSERFAHRUNGEN

Dokumentation der
Fachtagung am
19. September 2014
im Erbacher Hof in
Mainz



Herausgeberin:

Arbeitsgemeinschaft der Beiräte
für Migration und Integration in Rheinland-Pfalz
www.agarp.de

Redaktionsgruppe:

Jamila Adler
Nurhayat Canpolat
Ingrid Hoensch

Lektorat:

Eleonore Wiedenroth-Coulibaly

Gestaltung:

Petra Louis

Postanschrift:

AGARP
Frauenlobstraße 15-19
55118 Mainz
E-Mail: info@agarp.de
www.agarp.de

Die Veranstaltung fand im Rahmen des Projekts „Wege in eine demokratische Vielfalt- Qualifizierung und Empowerment der Migrantenorganisationen“ statt.

Das Projekt wird gefördert von:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Januar 2016

INHALT

Einführung	4
Eröffnungsplädoyer	7
Referent_innen	10
Vortrag	
Empowerment, Rassismus, Macht – Was hat das eigentlich mit mir zu tun?	12
Podiumsdiskussion	
Facetten von Empowermentarbeit	20
Thementisch 1	
Empowerment und Antidiskriminierungsberatung	30
Thementisch 2	
Empowerment in Selbstorganisationen	34
Thementisch 3	
Empowerment in der Jugendarbeit	38
Thementisch 4	
Empowerment und Powersharing/Critical Whiteness	42

EINFÜHRUNG

Liebe Leser_innen,

Rassismus ist alltäglich. Manchmal ist er sichtbar und direkt, manchmal subtil und versteckt.

Für die Einen sind rassistische Erfahrungen alltäglich, von Bildern in den Medien, dummen Sprüchen und Blicken des Misstrauens in der Öffentlichkeit, bis hin zu körperlichen Angriffen. Die Anderen wollen nicht rassistisch sein, verfügen aber automatisch über Privilegien. Oftmals ist es schon schwer Rassismus zu benennen und noch viel schwieriger erscheint es, sich dazu zu verhalten. Auffällig ist: in den öffentlichen Debatten finden die Stimmen derjenigen, die von Rassismus betroffen sind, wenig Gehör.

Was Rassismus mit uns macht und welche Möglichkeiten es gibt, sich auch auf persönlicher Ebene dagegen zu stärken, war das Thema der Tagung „Ich bin doch kein Opfer – Stark gegen Rassismuserfahrungen“ am 19. September 2014 im Mainz.

Die Tagung nahm einen Perspektivwechsel vor und stellte die Fragen in den Mittelpunkt: Wie kann eine antirassistische Handlungsstrategie aussehen, wenn ich von Rassismus selbst betroffen bin? Welche Möglichkeiten gibt es, jenseits von „Opfersein“, Ohnmacht und Resignation, rassistischer Diskriminierung etwas entgegen zu setzen? Gibt es Unterschiede bei den Handlungsmöglichkeiten, je nachdem ob ich von Rassismus betroffen bin oder nicht?

Ausgangspunkt für diese Perspektive ist der Empowerment Ansatz als eine antirassistische Strategie. Im Zentrum des Ansatzes stehen die Ressourcen und Potentiale, sich selbstbestimmt zu stärken. Es handelt sich um einen emanzipatorischen Ansatz von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen z. B. Migrant_innen, People of Color, Asiatische Deutsche, Muslime, Schwarze Menschen, Roma oder Sinti.

Ziel der Tagung war, das Empowermentkonzept als eine antirassistische Praxis in Rheinland-Pfalz

besser bekannt und darüber hinaus anwendbar zu machen.

An dieser Stelle bedanken wir uns bei der Leiterin der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz, Mechthild Gerigk-Koch für ihre Unterstützung und das Eröffnungsplädoyer.

Ebenso gilt unser Dank den Referent_innen der Tagung. Sie berichteten aus unterschiedlichen Bereichen über ihre Erfahrungen mit dem Empowermentkonzept und kamen anschließend an Thementischen mit den Teilnehmenden ins Gespräch. Ganz besonders bedanken wir uns bei den Teilnehmer_innen, für ihr Interesse, ihre Erfahrungen und den fruchtbaren Austausch.

Und schließlich geht unser Dank auch an das Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge und das Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz für die Förderung des Projekts „Wege in eine demokratische Vielfalt – Qualifizierung und Empowerment der Migrantenorganisationen“ in dessen Rahmen die Tagung stattfand.

Die vorliegende Broschüre verstehen wir einerseits als Sicherung der Ergebnisse und darüber hinaus als impulsgebende Anregung für Sie und Ihre Auseinandersetzung mit dem Thema. Sei es im Arbeitskontext, in Ihrem Engagement oder auf ganz persönlicher Ebene.

Der Vortrag „Empowerment, Rassismus, Macht – Was hat das eigentlich mit mir zu tun?“ von Nuran Yiğit skizziert die Grundannahmen und Begrifflichkeiten des Empowermentkonzepts und schlägt über die Bedeutung in der Gegenwart schließlich eine Brücke zu ihrer Vision einer machtsensiblen Gesellschaft.

Praktisch und konkret wird es in der von Hadija Haruna moderierten Podiumsdiskussion. Unter der Leitfrage: Welche Möglichkeiten habe ich in verschiedenen Kontexten, Menschen die Rassismuserfahrungen machen, zu empowern?

Es berichten Jonas Berhe, Verena Meyer, Dr. Eske Wollrad und Nuran Yiğit aus der praktischen Arbeit in unterschiedlichen Bereichen:

Was bedeutet Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung? (Nuran Yiğit)

Warum ist Empowerment für die Kinder- und Jugendarbeit so wichtig? (Verena Meyer)

Welche Potentiale hat Empowerment als fester Bestandteil eines selbstorganisierten Vereins? (Jonas Berhe)

Warum ist die kritische Selbstreflexion für Mehrheitsangehörige in der antirassistischen Arbeit besonders wichtig? (Dr. Eske Wollrad)

An den Thementischen erhielten die Teilnehmenden die Möglichkeit sich untereinander und mit den Referent_innen auszutauschen. Hier gab es sowohl Raum für eigene Anknüpfungspunkte, Impulse und best-practice als auch für offene Fragen, Ambivalenzen und Visionen.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende und anregende Lektüre!

Was Rassismus mit uns macht und welche Möglichkeiten es gibt, sich auch auf persönlicher Ebene dagegen zu stärken, war das Thema der Tagung „Ich bin doch kein Opfer – Stark gegen Rassismuserfahrungen“ am 19. September 2014 im Mainz.

gemeinsam
Zukunft gestalten



ERÖFFNUNGSPLÄDOYER

Mechthild Gerigk-Koch, Leiterin der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

im Januar 2012 gründete die Landesregierung in der Familienabteilung des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF) die rheinland-pfälzische Antidiskriminierungsstelle als Referat „Antidiskriminierung und Vielfalt“, das ich seither leite.

Zunächst einmal möchte ich mich bei den Veranstalterinnen dieser Fachtagung für die Einladung bedanken und dafür, dass sie mir die Gelegenheit geben, heute ein Plädoyer zu halten und etwas zu Rassismus und Empowerment zu sagen.

Rassismus: Die Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) orientiert sich beim Phänomen Rassismus an einer sehr einfachen Definition, die auf Albert Memmi zurückgeht:

Danach handelt es sich dann um Rassismus, wenn persönliche oder körperliche Eigenschaften verwendet werden, um eine Person in ihrer Würde oder ihren Rechten zu schädigen und zu unterdrücken.

Memmis Ansatz hat einen besonderen Punkt: Er geht von einer Absicht zur Unterdrückung aus. Das eröffnet die Denkfigur, dass es sich bei der Nennung persönlicher, biologischer oder kultureller Eigenschaften oder ihrer Kritik daran dann nicht um Rassismus handelt, wenn die Absicht zur Unterdrückung fehlt. Und an dieser Stelle befinden wir uns mitten in der Debatte, um die sich auch die heutige Fachveranstaltung dreht.

Die LADS geht von folgender Sichtweise aus:

Die bundesdeutsche Gesellschaft ist durchdrungen von Rassismus, er ist so alltäglich, dass man ihn nicht wahrnimmt, er ist so tief kulturell verankert, dass kein Bewusstsein darüber besteht. Das bedeutet, dass ausnahmslos jeder Mensch, der in dieser Gesellschaft sozialisiert ist, rassistische Denk- und

Handlungsmuster übernimmt und anwendet. Eine Absicht muss damit gar nicht verbunden sein.

Es stellt sich also die Frage rassistischen Denkens und Handelns und der Übernahme von Verantwortung.

Empowerment: Das Konzept des Empowerment geht von der einfachen Grundannahme aus, dass Menschen fähig sind, Veränderungen zu bewirken – und zwar nicht nur in ihrem persönlichen Umfeld, sondern gerade auch in sozialen Situationen und in den Institutionen, die Einfluss auf ihr Leben haben. Dieser Ansatz ruht auf vier Säulen (nach Borbonus): *Bewusstheit, Wahlmöglichkeit, Freiheit und Verantwortung*.

Empowerment – im Verständnis der LADS – ist die Stärkung des Selbst, die Stärkung des Eigenen, die Übernahme der Selbstbestimmung über das Eigene, Emanzipation. Empowerment ist in diesem Sinne bewusste „Rückeroberung“ oder „Selbst-Bemächtigung“.

Und damit sind wir beim Thema Macht und Machtverteilung:

Diskriminierung, Ausgrenzung und Menschenrechtsverstöße können ohne den Faktor Macht nicht hinreichend analysiert und beschrieben werden, weder bei Rassismus, noch bei anderen Formen von Diskriminierung wie Sexismus, Behinderungenfeindlichkeit, Homophobie usw.

Zu fragen ist daher: Wie kann durch Empowerment die Machtverteilung und die Auswirkungen, die sie hat, bewusst gemacht und friedlich verschoben werden – Stichwort „power sharing“?

Die wichtigsten Eckpunkte für die Antidiskriminierungsarbeit der LADS sind:

Neue Grundsätze: Wir müssen persönliche Eigenschaften als unveräußerliche Quelle von Erfah-

rungen ernst nehmen und daraus die Kraft zur jeweiligen Selbst-Bemächtigung schöpfen. Empowerment befähigt Menschen, sich selbst gegen Rassismus zur Wehr zu setzen – und gegen Sexismus, Homophobie usw.

Die Landesantidiskriminierungsstelle – als Einrichtung in der Landesverwaltung – leistet einen Beitrag zur Mitgestaltung von geeigneten und hilfreichen Rahmenbedingungen für die Empowermentarbeit.

Vielfalt steht uns nicht etwa bevor, sondern sie ist bereits da. Es kommt darauf an sie sichtbar zu machen, sie positiv zu gestalten und ihre Schubkräfte zu nutzen.

Das geht nur unter Verzicht auf Rangfolgen und im mehrdimensionalen oder intersektionalen Denken, denn niemand ist allein durch einen Merkmalsgrund wie etwa Geschlecht, Alter oder Hautfarbe definiert.

Daraus folgt für die Arbeit und die Angebote der LADS:

Neue Sicht: Wir sollten die Basis der Zusammenarbeit zwischen den Menschen neu verhandeln, die Menschenrechtsarbeit, Antirassismus, die Bekämpfung von Antisemitismus und Antiziganismus, von Sexismus oder von Homophobie betreiben, indem wir die Selbstbemächtigung der Betroffenenengruppen einbeziehen.

Neuer Blickwinkel: Wir müssen dabei über Macht und Privilegien verhandeln und Teilhabe und Mitgestaltung nicht als Gnadenerweis sondern als Befähigung und als Recht betrachten. Dafür sind die Bedingungen zu klären. Die Crux ist allerdings: mancher Auftrag und manches Mandat kann in der rechtlichen Verfasstheit dieses Staates nicht delegiert oder geteilt werden. Darüber muss Verständigung und Transparenz erreicht werden.

Neues Handeln:

- konsequent auf der Basis von Empowerment handeln, das heißt:
 - Gelegenheiten schaffen, damit Betroffene das Wort in eigener Sache ergreifen können,
 - ihnen Gehör verschaffen,
 - die Anliegen in der eigenen Funktion aufgreifen,

- allerdings auch über die eigenen Sachzwänge Transparenz herstellen.

Daher steht die LADS – auch ohne Beratungsstelle zu sein – als Anlaufstelle zur Verfügung.

- Beteiligung fordern:
 - sie dann auch leisten und
 - sie organisieren für diejenigen, die von den eigenen legitimen Entscheidungen betroffen sind.
- Kompromissbereitschaft und Verantwortung: nicht der schnelle Erfolg zählt, sondern die nachhaltige Veränderung in die richtige Richtung – und dies ist von allen Beteiligten zu fordern.
- Fairness, Respekt und Anerkennung, gerade dann, wenn es Dissens gibt: es geht um ein besseres friedliches Miteinander, sonst ist eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe nicht möglich.

Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Aspekte aus der täglichen Arbeit der LADS wichtig und waren von Beginn an integraler Bestandteil des Arbeitskonzepts und des Arbeitsprogramms:

Unsere Informations- und Aufklärungsarbeit wird ergänzt durch die Weiterleitungsberatung für von Diskriminierung Betroffene sowie eine Unterstützung der Anlaufstellen vor Ort.

Wir organisieren Beteiligung in unterschiedlichen Stufen und wünschen, dass von Diskriminierung Betroffene für sich selbst sprechen. Wir fordern dafür Selbstverantwortung ein, ohne allerdings unsere eigenen Aufgaben zu delegieren.

Wir unterstützen Selbstorganisationsprozesse wie zum Beispiel für das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz, wir unterstützen auch einzelne Verbände, und wir verzichten zugleich auf ein formales Stimmrecht.

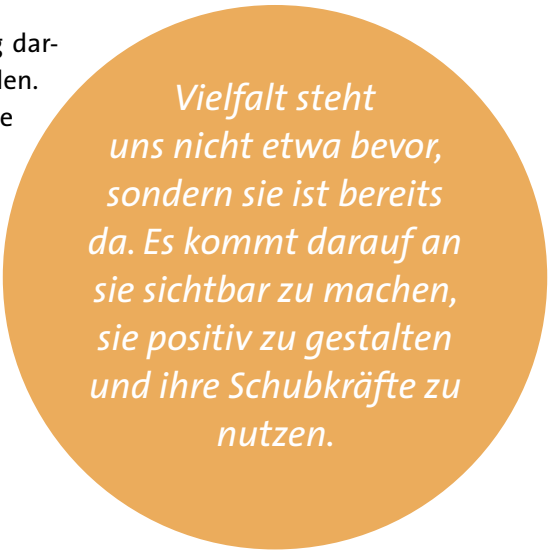
Wir arbeiten vor allem strategisch und innerhalb vorhandener Strukturen und Prozesse und unterstützen ergänzend auch Projekte.

Bei all dem gilt für uns der Grundsatz: Was wir von anderen fordern, muten wir auch uns selbst zu. Selbstreflexion und das respektvolle Aufgreifen von Anregungen und Kritik sind wichtig und keine Marginalien. Das ist mitunter in den unterschied-

lichen Arbeitskontexten – auch für uns als Teil der Landesverwaltung – nur schwierig auszubalancieren, und zugleich finden wir: Der Aufwand lohnt sich!

Was nötig ist, ist letztlich die Verständigung darüber, in welcher Gesellschaft wir leben wollen. Diese Fachtagung heute geht in die richtige Richtung, ebenso das Projekt, zu dem sie gehört. Ich freue mich deshalb sehr, dass Sie sich auf den Weg gemacht haben und heute hier miteinander ins Gespräch kommen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und der Tagung viel Erfolg.

Vielen Dank!



*Vielfalt steht
uns nicht etwa bevor,
sondern sie ist bereits
da. Es kommt darauf an
sie sichtbar zu machen,
sie positiv zu gestalten
und ihre Schubkräfte zu
nutzen.*

REFERENT_INNEN



Jonas Berhe, Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, Vorstandsmitglied

Jonas Berhe ist Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall. Er ist im Vorstand der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD). Dort ist er für die politische Koordination und die Finanzen zuständig. Der Empowermentansatz ist ein wesentlicher Bestandteil der Community Arbeit der ISD. Zudem ist Jonas Berhe aktiv in der politischen Organisation United 4 Eritrea (U4E).



Hadija Haruna, Neue Deutsche Medienmacher

Hadija Haruna lebt und arbeitet als Redakteurin, Autorin und Moderatorin in Frankfurt am Main. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Jugend und Soziales, Migration und Rassismusforschung. Sie arbeitet als Redakteurin für die junge Welle des Hessischen Rundfunks (YOU FM) und das politische Feuilleton-Magazin „Der Tag“ bei hr2. Außerdem schreibt sie unter anderem für den Tagesspiegel, die ZEIT und die Bundeszentrale für politische Bildung. Hadija Haruna ist bei den Neuen deutschen Medienmachern (NDM) aktiv und Preisträgerin des Kausa-Medienpreises 2012 und des Kurt-Magnus-Preises der ARD 2015.



Verena Meyer, Bildungsreferentin der Amadeu Antonio Stiftung, Empowermenttrainerin

Verena Meyer ist Bildungsreferentin und Empowermenttrainerin für Jugendliche und Erwachsene. Zurzeit arbeitet sie in dem Projekt ju:an – Praxisstelle antisemitismus- und rassistuskritische Jugendarbeit. In diesem Modellprojekt der Amadeu Antonio Stiftung werden Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen in Berlin und Hannover bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien zum pädagogischen Umgang mit Antisemitismus und anderen Ungleichwertigkeitsideologien beraten und unterstützt.



Dr. Eske Wollrad, Autorin und Critical Whiteness Trainerin

Dr. Eske Wollrad ist Geschäftsführerin des Bundesverbands Evangelische Frauen in Deutschland e.V. Sie ist Theologin und promovierte zu afro-amerikanischer feministischer Theologie und war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung und der Ombudsstelle Antirassismus an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Dr. Eske Wollrad ist Autorin des Buches „Weißsein im Widerspruch: Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion“ und Critical Whiteness Trainerin.



Nuran Yiğit, Trainerin, Beraterin und Coach für Empowerment, Antidiskriminierung und Antirassismus

Nuran Yiğit ist Trainerin, Beraterin und Coach für Empowerment, Antidiskriminierung und Antirassismus. Zurzeit arbeitet sie freiberuflich und ist als Vorsitzende aktiv im Migrationsrat Berlin-Brandenburg. Sie war bis Mitte 2013 Leiterin des Antidiskriminierungsnetzwerks des Türkischen Bunds Berlin-Brandenburg (ADNB) und in der Antidiskriminierungsberatung tätig. Frau Yiğit publizierte in verschiedenen Veröffentlichungen zum Thema Empowerment u. a. im Dossier der Heinrich Böll Stiftung „Empowerment“ und in Publikationen vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) zum Thema Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung.



VORTRAG

EMPOWERMENT, RASSISMUS, MACHT – WAS HAT DAS EIGENTLICH MIT MIR ZU TUN?

Nuran Yiğit

Ich freue mich sehr, dass ich heute zu Ihnen sprechen darf und würde mich sehr glücklich schätzen, Sie mit neuen Denkanstößen und Perspektiven zu inspirieren. Dabei spreche ich nicht aus einer akademischen Perspektive, denn ich bin Praktikerin und Aktivistin und eine glühende Vertreterin des Empowermentansatzes für People of Color im Kampf gegen Rassismus. Ein bisschen von diesen Funken möchte ich heute weitergeben, denn bekanntlich braucht es Funken um wärmende Feuerstellen zu schaffen.

Grundannahme 1: Rassismus betrifft uns alle!

Wir alle sind in rassistische Diskurse verstrickt und von Rassismus betroffen: Durch selbst erlebte Ausgrenzung, durch eigene oder beobachtete rassistische Strukturen, Einstellungen und Handlungen.

Um Rassismus und seine Wirkweise zu verstehen, müssen wir uns das Phänomen Rassismus genauer anschauen. Wie ist es entstanden? Worauf gründen sich die Grundannahmen? Wie wird Rassismus in unserer heutigen Gesellschaft wirkmächtig? Zunächst aber eine Definition des Begriffs Rassismus:

RASSISMUS ist, wenn Merkmale entlang der konstruierten „Rasse“ wie z. B. Hautfarbe, Nationalität, Herkunft, Sprache, Namen und/oder Religion zu einer Markierung in einer historisch gewachsenen, rassistisch strukturierten Gesellschaft führen, die zwischen WIR und die ANDEREN polarisiert und Ressourcen, Privilegien und Machtpositionen ungleich verteilt.

Aber was meint der Begriff „Rasse“ hier? Es gibt doch keine „Rassen“?

Im Zentrum der Ideologie des Rassismus steht die Erfindung menschlicher „Rassen“. Diese wurden entlang der äußerlichen Erscheinung und der Verhaltensweisen gebildet. Merkmale wie z. B. Hautfarbe, Augenform, Körpergröße und das Verhalten

von Menschen z. B. Regeln des Zusammenlebens, Glaube, Traditionen etc. wurden mit negativen Eigenschaften wie z. B. primitiv, rückständig, wild, unzivilisiert oder emotional belegt und abgewertet. Damit einher ging die Vorstellung der Überlegenheit der „weißen Rasse“ die sich selbst als gebildet, zivilisiert, fortschrittlich, vernünftig und rational betrachtete und für sich einen vermeintlich naturgegeben Anspruch auf Herrschaft, Macht und Privilegien sah.

Biologisch betrachtet gibt es keine menschlichen „Rassen“, es handelt sich dabei um eine soziale Konstruktion. Im Kontext des Kolonialismus dienten „Rasse“-Konstruktionen der Rechtfertigung von Ausbeutung, Enteignung, Versklavung und Ermordung von Millionen Menschen auf der ganzen Welt durch Europa. Rassismus ist also als ein ideologisches Konzept entstanden, um Herrschaftsansprüche zu rechtfertigen und zu festigen. Die rassistische Vorstellung von einer Welt, in der Menschen mehr wert sind als andere, ist mithin viel älter als der Nationalsozialismus.

Heute sprechen wir zwar nicht mehr von „Rassen“, rassistische Vorstellungen sind aber weiterhin wirkmächtig. Gesellschaften strukturieren sich weiterhin entlang äußerlicher und Verhaltensmerkmale und unterscheiden damit in WIR und die ANDEREN. In Deutschland haben diese ANDEREN z. B. keine deutsch klingenden Namen, sprechen eine andere Sprache, haben einen Akzent, haben dunklere Haut und Haare, eine andere Augenform, feiern andere Feste oder haben eine andere Religion. Wenn dann die verschiedenen Merkmale zu

Gruppen zusammengefasst und mit negativen Eigenschaften belegt werden, wie z. B. faul, kriminell, frauen- und schwulenfeindlich, dumm und gefährlich, drückt sich hierin Rassismus aus.

Rassismus verändert sich also und reproduziert sich bis heute in allen gesellschaftlichen Strukturen. Rassismus mit seinen ganz unterschiedlichen Facetten ist allgegenwärtig und beeinflusst die Lebensrealität von People of Color im Alltag, z. B. durch:

- bohrende Blicke oder gar Taschenkontrollen des Detektivs im Supermarkt
- rassistische Sprüche oder Witze der Mitschüler_innen oder Lehrer_in in der Schule
- die immer wiederkehrende Kriminalisierung in den Medien
- Absagen bei der Wohnungssuche
- Ausländer- und Asylgesetzgebung
- Racial Profiling, also verdachtsunabhängige Kontrollen in Zügen, Bahnhöfen, Plätzen oder Parkanlagen durch die Polizei aufgrund des äußerlichen Erscheinungsbildes
- Absagen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz aufgrund der Religionszugehörigkeit
- rassistische Wörter und Bilder in Kinder- und Schulbüchern

Grundannahme 2: Rassismus strukturiert Gesellschaft in Privilegierte und Unterdrückte!

Diese Grundannahme geht von der real existierenden Machtasymmetrie innerhalb der Gesellschaft aus. Diese müssen sichtbar gemacht und anerkannt werden! Es geht hierbei nicht um die Guten und die Bösen, um Schuld oder Scham, sondern um die Sichtbarmachung, Anerkennung und Solidarisierung!

Rassismus ist kein Phänomen am Rande der Gesellschaft. Vielmehr ist Rassismus Teil unserer Gesellschaft und in der Mitte fest verankert. Er strukturiert unser Zusammenleben und somit sind wir alle Teil dieses rassistischen Systems. Wir alle sind in ihm aufgewachsen und haben bestimmte Bilder, Vorstellungen und bestimmtes Wissen vermittelt bekommen. Dieses geben wir weiter und wenden es z.T. auch unbewusst an, wir reproduzieren es.

Jedoch macht es einen entscheidenden Unterschied, wie wir in diesem System positioniert sind. Wie die Beispiele bereits zeigen, geht es um die Frage, ob ich von Rassismus profitiere oder benach-

teiligt werde. Wo stehe ich in dieser Gesellschaft? Welche Privilegien wurden mir sozusagen in die Wiege gelegt? Bin ich „nicht sichtbar“, weil ich als „normal“ gelte? Oder werde ich markiert, definiert und auf bestimmte Eigenschaften reduziert?

WIR-Gruppe (Privilegierte)	ANDEREN-Gruppe (Unterdrückte)
Ist unsichtbar und entspricht der Norm.	Wird willkürlich als „anders“ und als nicht der Norm entsprechend markiert.
Definiert und markiert die „Anderen“ und grenzt sie damit aus.	Wird mit bestimmten Zuschreibungen belegt und definiert.
Profitiert von Privilegien und verfügt über Ressourcen und Macht.	Ist benachteiligt durch Ungleichbehandlung, Abwertung und Ausgrenzung und Behinderung an Teilhabe.

Damit ist Rassismus als ein gesellschaftliches Verhältnis zu betrachten, in dem bestimmte Menschen Abwertung, Ungleichbehandlung und Ausgrenzung erfahren (ANDEREN) und eine andere Gruppe davon profitiert und Privilegien erhält (WIR). Denn die Funktion der Konstruktion der ANDEREN dient dazu, eine herrschende Machtposition, Privilegien und Ressourcen des WIR zu etablieren, zu schützen und zu bewahren.

Um dieses Machtungleichgewicht sichtbar zu machen, sind entsprechend der Unterscheidung in WIR und die ANDEREN, Begriffe wie *weiße* Mehrheitsangehörige oder *weiße* Deutsche sowie die Selbstbezeichnung People of Color wichtig.

PEOPLE OF COLOR (PoC) ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von und für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren. Der Begriff stellt keinen Bezug zur Hautfarbe her, sondern fasst eine Beschreibung der benachteiligten Position im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu *weiß* positionierten Menschen zusammen, die unhinterfragt als dazugehörig gelten und damit die Norm bestimmen.

Begriffe wie: Menschen mit Migrationshintergrund, Migrant_innen oder Ausländer_innen, sind in Bezug auf Rassismuserfahrungen nicht ausreichend, an mancher Stelle sogar falsch. So muss ein Migrationshintergrund nicht zwangsläufig bedeuten, dass eine Person Rassismuserfahrungen macht. Stellen Sie sich das am Beispiel einer *weißen* Schwedin in Deutschland vor. Zudem gibt es Menschen, die keinen Migrationshintergrund haben, aber dennoch Rassismuserfahrungen machen, z. B. Schwarze Deutsche.

PoC ist in erster Linie ein politischer Begriff und ein Versuch eine Eigendefinition zu finden, in der deutlich wird, dass die vermeintlich ANDEREN dazu gemacht werden. Der Begriff lässt sich nicht ins Deutsche übersetzen mit zum Beispiel „farbige Menschen“, da die Beschreibung von Menschen als „farbig“ ebenfalls rassistischen Ursprungs ist. Für mich ist PoC ein vorläufiger Arbeitsbegriff, der es rassifizierten Menschen ermöglicht aus Fremdbezeichnungen und damit auch aus Strukturen auszuweichen, um neue Denkwege zu eröffnen. Zugleich liegt das Potential des Begriffs auch darin solidarische Bündnisse einzugehen, unabhängig von nationalen, kulturellen oder religiösen Hintergründen. Der PoC Begriff erhebt dabei keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Es gibt weitere Selbstbezeichnungen, die durch den PoC Begriff nicht ersetzt werden sollen, wie z. B. Schwarze Menschen, Asiatische Deutsche oder Sinti und Roma.

WEIß-SEIN ist historisch gewachsen und bedingt die soziale Positionierung. *Weiß* wird als Position mit spezieller Machterfahrung benannt und im Hinblick auf soziale, politische und ökonomische Privilegien kritisch hinterfragt.

Weiß stellt somit eine Norm dar, die insbesondere dadurch machtvoll ist, weil sie nicht in Frage gestellt wird und in ihrer angenommenen Selbstverständlichkeit nicht einmal mehr benannt wird. Die Bewusstwerdung über das eigene *Weiß-Sein* und die damit verbundenen Privilegien sind wichtige Schritte im Umgang mit Rassismus.

Was heißt es in einer Gesellschaft zu leben, die rassistisch strukturiert ist und in der *Weiß-Sein* struk-

turell mit Macht, Dominanz und Privilegien verbunden ist? Was heißt es, wenn in solch einer Gesellschaft über Rassismus geschwiegen wird, obwohl er alltäglich präsent ist?

Für PoC bedeutet dies, dass all ihre Lebensbereiche durch Perspektiven der *weißen* Mehrheitsgesellschaft dominiert sind. Macht, Privilegien und Dominanz werden bewusst oder unbewusst reproduziert. Perspektiven von PoC werden nicht berücksichtigt, nicht anerkannt und ausgeblendet, PoC werden in diesem Zusammenhang eher als „Opfer“ präsentiert. Es herrscht eine *weiße* Monoperspektive. Diese zeigt sich beispielsweise in den Medien: Welche Inhalte auf welchen Sendepflichten? In der Politik: Was wird von wem verhandelt und bestimmt? In der Wirtschaft: Welche Produktentwicklung findet statt und welche Zielgruppe wird von Werbeeinhalten adressiert? In der Bildung: Welches Wissen wird reproduziert, benotet und als Allgemeinwissen vorausgesetzt und welches wird ignoriert? In den Gesetzen: Wie werden sie angewendet, ausgelegt und wessen Interessen werden gewahrt?

Die *weiße* Monoperspektive zeigt sich auch in Konzepten und Angeboten der antirassistischen Arbeit, die sich oft auf die Bedürfnisse der *weißen* Mehrheitsgesellschaft fokussieren, indem z. B. Prävention und Resozialisierung aus der Täterperspektive im Vordergrund stehen. Das sage ich an dieser Stelle ganz bewusst, da hier heute auch viele Praktiker_innen der Antirassismuserfahrung anwesend sind. Oftmals fehlt die Stärkung der Menschen, die von Rassismus betroffen sind. Und damit komme ich zum nächsten Punkt.

Grundannahme 3: Eine Vision für eine machtsensible Gesellschaft ist möglich!

Angefangen mit einer Reflexion von Macht, Privilegien und Normen, also dem Erkennen der Funktionsweisen von Rassismus, wird eine machtsensible Gesellschaft möglich. Dies möchte ich nun anhand des Empowerment-Konzepts und des Powersharing-Konzepts darstellen.

*Sprechen wir über
Weiß-Sein und
machen Privilegien
und die Norm
sichtbar!*

EMPOWERMENT ist ein Prozess, in dem die/der Einzelne aus der „erlernten Hilflosigkeit“, dem Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung, heraustritt und aus den eigenen Kraftquellen schöpfend das eigene Leben mit dem Ziel der Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung nachhaltig in die Hand nimmt (Vgl. Elsen, 2004).

Empowerment ist also ein emanzipatorischer und befreiender Prozess, um von ungleichen Machtverhältnissen in der Gesellschaft auszubrechen und diese zu verändern und orientiert sich an den Ressourcen, nicht an den Defiziten.

Betroffene von Rassismus brauchen Orte des Empowerments zur Bewusstwerdung und Selbstreflexion. Bei diesen Orten muss es sich um geschützte bzw. geschütztere Räume handeln. Geschützte Räume sind Gruppenzusammenhänge, in denen PoC einen Raum schaffen, in welchem sie frei und offen von Zwängen und Abhängigkeiten über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen, sich austauschen, Strategien entwickeln und sich solidarisieren.

Orte des Empowerments sind unabdingbar, um

- die eigene Situation zu verstehen
- Zugang zu notwendigen Ressourcen zu erlangen
- Erfahrungs- und Wissensaustausch zu ermöglichen
- Selbstermächtigung tatsächlich erfahrbar und erlebbar zu machen
- Prozesse der Heilung anzustoßen, um das verinnerlichte Opfer-Sein, begleitet von Gefühlen der Ohnmacht, Resignation, Wut und Scham, zu überwinden
- alltägliche und politische Handlungs- und Widerstandsstrategien aus der Minderheitenperspektive zu entwickeln

Empowerment bedeutet für People of Color:

- Sichtbar werden
- Stimme finden / Hörbar werden
- Partizipation ermöglichen
- Anerkennung finden
- Heilungsprozesse anstoßen
- Selbstorganisation und Vernetzung ermöglichen

- Solidarität leben
- Powersharing einfördern

Orte des Empowerments können überall sein. Wichtig ist, Empowerment-Prozesse zu unterstützen und zu begleiten. Hier kommt den PoC als Multiplikator_innen und Vorbildern eine wichtige Rolle zu.

An folgenden Orten kann Empowerment stattfinden:

- individuell: z. B. Coaching, Beratung
- in Gruppen: z. B. Empowerment-Trainings, Konferenzen
- in Kita, Schulen, Jugendeinrichtungen
- in Universitäten
- in Verbänden, Vereinen

Neben dem soeben beschriebenen Empowermentkonzept ist für eine Vision einer machtsensiblen Gesellschaft das Konzept des Powersharings wichtig. Es ist das Pendant zum Empowerment-Konzept.

POWERSHARING bedeutet „Macht-zusammenmit-anderen-teilen“, statt „Macht-über-andere-ausüben“. Damit richtet sich das Powersharingkonzept auch gegen „Hilfsangebote“, die paternalistisch geprägt sind oder Kontrolle und Gegenleistungen beinhalten. Vielmehr geht es bei Powersharing darum auf Basis der Reflexion der eigenen Position und der damit verbundenen Privilegien emanzipatorische und solidarische Handlungsräume zu schaffen.

Praktisch kann dies z. B. bedeuten, dass machtstarke – *weiße* Mehrheitsangehörige und also Privilegierte – Angehörigen von diskriminierten Gruppen Zugänge zu Privilegien, Macht und Ressourcen eröffnen. Dies ist das Wesentliche an Powersharing, denn nur eine Sensibilisierung über das *Weiß-Sein* reicht nicht aus: Erst individuelles und kollektives Handeln bewirken tatsächlich gesellschaftliche Veränderung.

*People of Color
treten aus der
Fremdbestimmung
heraus, ermächti-
gen sich –
EMPOWERN sich!*

Der Zugang zu Privilegien, Macht und Ressourcen muss von People of Color immer wieder eingefordert werden.

- Mut haben, zu handeln
- Verantwortung übernehmen für sich und andere
- Schutz- und Reflexionsräume suchen und schaffen
- Widerstandsstrategien entwickeln und ausprobieren
- Handlungsräume öffnen
- Kreativität entwickeln
- Wissen verbreiten

Eine gerechtere Gesellschaft ist möglich und lohnt sich – FÜR ALLE!

Auch müssen wir alle gemeinsam lernen, dass es Rassismus gibt und was dieses Phänomen tagtäglich und prinzipiell mit uns macht. Wir müssen lernen bisher Gelerntes zu reflektieren und ggf. aufzugeben, also Gelerntes auch wieder zu verlernen.

In all unserem Wissen steckt auch ein Stück rassistische Wissensgeschichte. Ob in Medien, Schulbüchern, Universitäten, Gesundheitsfürsorge, Straßennamen, Gesetzen, Lebensmittelangeboten, Politik, Musik – Rassismus hat sich überall eingenistet, um politische und ökonomische Interessen der Privilegierten zu bewahren.

Wir müssen Platz schaffen – in unseren Köpfen und Herzen – für neues Wissen und damit neue Emotionen.

Wir brauchen neue Curricula, neue Schulbücher, kritische Lehrer_innen und Journalist_innen, reflektierte Wissenschaftler_innen, wissbegierige Politiker_innen und Richter_innen – denn es gibt keinen Ort, an dem Rassismus nicht bekämpft werden müsste.

Empowerment und Powersharing als sich ergänzende Prozesse können diese Gesellschaft tatsächlich nachhaltig verändern.

Jede_r kann einen persönlichen Beitrag für eine gerechtere Gesellschaft leisten. Denn eine machtsensible Gesellschaft ist möglich. Es ist ein langer Prozess.

Ja. Aber es lohnt sich. Für alle!

Weißer

Mehrheitsangehörige reflektieren die eigene privilegierte gesellschaftliche Positionierung und teilen ihre Machtzugänge zusammen mit den ANDEREN – POWERSHARING!

Auch in Bezug auf Powersharing kommt PoC eine besondere Rolle zu, denn darauf zu warten und zu hoffen, dass dieser Prozess von alleine anfängt und wächst, wäre zu naiv. Solche Prozesse müssen immer wieder eingefordert und Druck muss ausgeübt werden. Um es in den Worten von dem Pädagogen und Autor Paulo Freire auszudrücken, der es in seinem Buch „Pädagogik der Unterdrückten“ gut auf den Punkt bringt:

„Die Unterdrückten, die Kraft ihrer Macht unterdrücken, ausbeuten und rauben, können in dieser Macht nicht die Kraft finden, die Unterdrückten oder sich selbst zu befreien. Nur die Macht, die der Schwäche der Unterdrückten entspringt, wird so stark sein, beide zu befreien.“
(Freire, 1973)

Fazit

Rassismus ist ein schweres historisches und kollektives Erbe. Aber alles, was von Menschen erfunden wurde, ist auch vergänglich und unterliegt der Veränderung.

Über Rassismus nicht zu reden und zu schweigen, zementiert den Zustand. Prozesse der Bewusstwerdung, der Sichtbarmachung und des Widerstands sind schmerzhaft, aber notwendig.

Im Kampf gegen Rassismus müssen wir

- Verbündete sein
- Solidarität zeigen

Quellen:

Can, Halil (2013): Empowerment aus der People of Color-Perspektive. Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus“. Im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) (Hg.)

Online abrufbar unter: http://www.bgz-berlin.de/files/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf

Elsen, Susanne (2004): Empowermentprozesse und genossenschaftliches Handeln. Online abrufbar unter: <http://www.stadtteilarbeit.de/handlungsfelder/genossenschaftenstadtteil/157-empowermentprozesse-und-genossenschaftliches-handeln.html>

Freire, Paulo (1973): Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Reinbek bei Hamburg.

Herriger, Norbert (o.J.): Grundlagentext Empowerment. Online abrufbar unter: <http://www.empowerment.de/grundlagen/>

Yiğit, Nuran; Can, Halil (2009): Die Überwindung der Ohn-Macht – Politische Bildungs- und Empowerment-Arbeit gegen Rassismus in People of Color-Räumen – das Beispiel der Projektinitiative HAKRA. In: Elverich, Gabi; Kalpaka, Anita; Reindlmeier, Karin (Hg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. 2. Auflage. Unrast-Verlag. Münster. S. 167–193.



PODIUMSDISKUSSION

FACETTEN VON EMPOWERMENTARBEIT

Jonas Berhe – Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, Vorstandsmitglied

Verena Meyer – Bildungsreferentin der Amadeu-Antonio Stiftung, Empowermenttrainerin

Dr. Eske Wollrad – Autorin und Critical Whiteness Trainerin

Nuran Yiğit – Trainerin, Beraterin und Coach für Empowerment, Antidiskriminierung und Antirassismus

Moderation: Hadija Haruna, Neue deutsche Medienmacher

Hadija Haruna:

Wir können nach dem eindrücklichen Input von Frau Yiğit festhalten, dass es eine Sache ist, Rassismus sichtbar zu machen, dass es aber eine andere Sache ist, sich zu Rassismus zu verhalten. Dies gilt sowohl aus der Perspektive der Menschen, die Rassismuserfahrungen machen, wie auch aus der Perspektive der sogenannten Alliierten, also Menschen, die gegen Rassismus angehen wollen und dabei mit der Tatsache konfrontiert sind, Teil der Mehrheitsgesellschaft zu sein, von der Diskriminierung ausgeht.

Aus dem bisher Gehörten und Diskutierten können wir ebenfalls festhalten, dass in Deutschland soziale Machtbeziehungen herrschen, die unter anderem kolonialen Mustern folgen und den Alltag von vielen Menschen hier in Deutschland bestimmen. Überspitzt würde ich sagen, dass man sogenannte gruppenbezogene Erfahrungen ausmachen kann. Gruppenbezogene Erfahrungen machen die Menschen, die markiert und bezeichnet werden als Muslim_innen, vermeintliche Araber_innen, Schwarze Menschen, Asiat_innen, Roma und Sinti. Diese Gruppen machen beispielsweise Erfahrungen mit Verdächtigungen, wie vorhin gehört – dem sogenannten Racial Profiling. Aber auch Exklusionen in öffentlichen Räumen, wie zum Beispiel dem Bildungsraum.

Ihr alle hier in der Runde arbeitet mit Menschen, die Rassismuserfahrungen in ganz unterschiedlichen Kontexten machen und wollt ihnen auf unterschiedliche Art und Weise selbstbestärkende Strategien an die Hand geben. Nuran Yiğit, zunächst die Frage an dich: Was macht Empowerment mit mir?

Nuran Yiğit:

Ich hoffe sehr viel! Um die Frage zu beantworten, was macht Empowerment mit mir, würde ich gerne erstmal auf die Empowermenttrainings eingehen, da ich dadurch viele praktische Erfahrungen – neben der Antidiskriminierungsberatung – gesammelt habe. Menschen mit Rassismuserfahrungen sind oftmals unsichtbar, sie fühlen sich alleingelassen mit ihren Erfahrungen, haben keine Räume, in denen sie angstfrei und offen reden können.

In gemischten Räumen passieren immer wieder neue Verletzungen und Abwehrreaktionen, wie z. B. folgende Äußerungen: Stell dich nicht so an! Sei nicht so empfindlich, das stimmt doch alles gar nicht! Daher wurden spezielle Räume geschaffen, in denen Menschen mit Rassismuserfahrungen angstfrei und offen sprechen können. Sie können diese geschützten bzw. geschützteren Räume, z. B. in Form von Empowermenttrainings, als heilenden und stärkenden Erfahrungsraum nutzen. Erst mal geht es dort um das Zuhören und um das Ernstnehmen des Gesagten. Oft passiert dann Folgendes: Man stellt fest, dass es andere gibt, die gleiche Erfahrungen machen und ähnliche Geschichten erzählen. Das führt dazu, dass man denkt: Oh, ich bin gar nicht alleine; Oh, da ist ja noch jemand; Ach, das ist ja ganz ähnlich. Und da dies Räume sind, in denen Menschen mit verschiedenen Rassismuserfahrungen zusammenkommen, kommt es zur Solidarisierung. Also ich z. B. mit einem türkischen Background, mache als sogenanntes „Gastarbeiterkind“ andere Erfahrungen als z. B. Schwarze Menschen in Deutschland. Aber in den geschützten Räumen werden Synergien geschaffen und man merkt: Diese Erfahrungen sind ähnlich und wir können uns solidarisieren!

Ich möchte ein paar Zitate von Teilnehmenden aus PoC-Empowermenttrainings vorlesen, um zu zeigen, wie wichtig geschützte bzw. geschütztere Räume sind:

„In geschützten Räumen kann man sich frei äußern ohne angegriffen zu werden. Wenn man sich neben den Weißen äußerst, wird man mit Vorwürfen konfrontiert, z. B. dass man übertreibt usw.“

„Es hat mir gut getan, weil es keine Spur von üblichen Anstrengungen gab, wenn ich mit jemandem über das Thema „Rassismus“ zu sprechen kam. Es (also der gemischte Raum) ist immer belastet mit Ignoranz, wenn nicht mit Ignoranz, dann mit unendlicher relativer Gleichgültigkeit, wenn nicht das, dann gibt es fertige Antworten. Und das alles kommt glaube ich aus Angst, schlechtem Gewissen und Scham und blockiert jeden fruchtbaren Dialog. PoC-Räume sind erste Voraussetzung neuen Dialog zu ermöglichen. Erst einmal sollen PoC ihren Standpunkt für sich selbst definieren können.“

„Auch erkannte ich, dass ich nicht alleine bin sowie auch mein Verhalten in meiner Situation als Schwarze in Deutschland nicht, wie von meinem Umfeld immer behauptet so ungewöhnlich bzw. unnatürlich ist. Somit habe ich die Möglichkeit in mir eine eigene Normalität und Richtigkeit zu entwickeln.“

„Es ist eine Auseinandersetzung die mich persönlich lebensfähiger macht im Sinne einer kraftvolleren, selbstsicheren und bewussteren Art.“

Quelle: YIĞIT, Nuran; Can, Halil (2009): Die Überwindung der Ohn-Macht – Politische Bildungs- und Empowerment-Arbeit gegen Rassismus in People of Color-Räumen – das Beispiel der Projektinitiative Hakra. In: Elverich, Gabi; Kalpaka Anita; Reindlmeier, Karin (Hg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. 2. Auflage. Unrast-Verlag, Münster. S. 167–193.

Hadija Haruna:

In geschützten Räumen beziehungsweise in den Empowermentworkshops erlebe ich also eine eigene Normalität und eine eigene Richtigkeit.

Jetzt gibt es natürlich nicht nur Workshopsituationen, sondern auch Vereine und Selbstinitiativen, die den Empowermentansatz strukturell verankert haben, wie zum Beispiel die „Initiative Schwarze Menschen in Deutschland“ (ISD). Jonas Berhe, was bedeutet der Empowermentansatz in der Arbeit eines Vereins, speziell in der ISD?

Jonas Berhe:

Die ISD greift das auf, was Nuran Yiğit soeben zum Empowermentansatz gesagt hat und nimmt das alles mit in die Arbeit der Community, d.h. wir versuchen für Schwarze Menschen in Deutschland, wenn sie sich selbst als Schwarze Menschen verstehen und sich selbst so identifizieren, Räume zu schaffen, die sie sehr konkret erleben und nutzen können.

Uns ist wichtig, dass die Personen selbst sagen: Ich sehe mich als Schwarze Person! Wir laden sie dann in einen von uns organisierten Erlebnis- und Erfahrungsraum ein, der ausschließlich für Schwarze Menschen ist. Bei uns ist dies das „Bundestreffen“. In diesem Raum soll für ein Wochenende eine Gesellschaft gelebt werden, die möglichst rassistis-frei, möglichst nicht homophob, möglichst gegen Sexismus und alle weiteren Ausgrenzungen ist. Wir haben in der Regel aufgerundet 200 Teilnehmer_innen und davon sind ungefähr 1/3 jedes Jahr zum ersten Mal beim Bundestreffen und erfahren sich selbst oft als Schwarze Person ganz neu. Sie sind zum ersten Mal in einem Umfeld, wo sie sich selbst als Schwarz verorten. Sie kommen zum ersten Mal mit vielen Schwarzen Menschen in einem Raum zusammen, in dem es z. B. Workshops, Filme, Diskussionen, Kinder- und Jugendprogramme, Programme für Erwachsene, für Männer, für Frauen gibt. Und dies alles stellt die Community selbst zur Verfügung. Wir versuchen diesen Raum so zu gestalten, dass er empowernd sein kann. Und gleichzeitig ist dies schwierig, weil alle Leute ihre Vorge-schichten mitbringen und gemeinsam verhandelt werden muss: Was ist eigentlich okay und was ist nicht okay, was geht in diesem Raum und was geht da nicht?

Am Anfang verteilen wir Zettel mit unserem „Code of Conduct“ und sagen: Das alles wollen wir hier nicht haben, das ist nicht nur eine rassistis-freie Zone sondern überhaupt gegen Diskriminierung im Allgemeinen! Aber das funktioniert natürlich nicht immer, denn die Machtssysteme, wie wir sie vorher kurz angesprochen haben, funktionieren natürlich auch dort. Der Trick ist eigentlich nur, dass wir es zur Sprache bringen und gemeinsam versuchen uns in einen Prozess einzulassen. Ich erinnere mich daran, wie ich 1994 mit ganz merkwürdigen Vorstellungen zu meinem ersten Bundestreffen gefahren bin und wie ich dann von älteren, aber auch von jüngeren Leuten, die noch keine Bücher zu Rassismus gelesen hatten, aber auch von Leuten, die sich wissenschaftlich damit beschäftigt haben, mitgenommen und empowert wurde! Dieser Prozess ist durch ein einziges Wochenende nicht abgeschlossen, er besteht aus mehreren Stationen. Gleichzeitig würde ich auch sagen, wir versuchen Empowerment nicht nur im geschlossenen Raum zu leben.

Zum Abschluss nochmal: Wir versuchen dies auch immer wieder nach draußen, in öffentliche Räume zu transportieren, indem wir Interventionen schaffen, wie z. B. durch die Homestory-Deutschland-Ausstellung, oder Kampagnen wie die gegen Racial Profiling. Wir schaffen also immer wieder Anknüpfungspunkte in die weiße deutsche Mehrheitsgesellschaft und brechen dabei bestimmte Selbstverständlichkeiten. Die ISD empowert nach innen und interveniert nach außen!

Hadija Haruna:

Nachdem wir jetzt über Empowermentstrategien gesprochen haben, würde ich nun gerne den Blick „auf die andere Seite werfen“. Neben den Empowermentworkshops gibt es auch Antirassismusworkshops, die sich an Angehörige der *weißen* Mehrheitsgesellschaft richten und in denen es um selbstreflektierende und kritische Perspektiven geht. Man nennt den Ansatz Critical Whiteness oder kritisches *Weiß-Sein*. Die kritische Weißseinsforschung ist keine klassische Theorie und es gibt unterschiedliche Ansätze und Ausrichtungen. Es geht dabei um die Auseinandersetzung mit den eigenen *weißen* Privilegien und um die Verwobenheit in eine rassistische Gesellschaftsstruktur. Der Verein Phoenix e.V. beispielsweise bietet solche Workshops an.

Eske Wollrad, was bedeutet denn „Critical Whiteness“, gespiegelt an dem bisher Gehörten und an den Konflikten, die du aus deiner persönlichen Arbeitsperspektive kennst?

Dr. Eske Wollrad:

Es gibt ganz verschiedene Ansätze, wie man Critical Whiteness Studies oder kritische Weißseinsforschung darlegt. Mir ist wichtig zu betonen, dass die Critical Whiteness Studies ihre Wurzeln in dem Überlebenswissen von People of Color haben. Es gibt andere Richtungen, in denen Critical Whiteness Studies als etwas von *Weißsen* für *Weißse* verstanden wird. Das sehe ich nicht so. Historisch betrachtet sind es Wissensformationen, die meist mündlich überliefert wurden aus Gründen des Überlebens von Schwarzen Menschen. Es gibt einen Schwarzen Aktivistin aus den USA, der einmal gesagt hat „Eigentlich ganz schön ungeschickt von den *Weißsen*. Wir mussten immer hinter ihnen gehen, da hatten wir die besten Möglichkeiten, sie zu beobachten und ihre ganzen Verhaltensweisen zu studieren. Sie hätten mal besser uns vor sich gehen lassen sollen, dann hätten sie uns besser unter Kontrolle gehabt.“

Der Perspektivwechsel, der so vorgenommen wird und das ganze Wissen über weiße Dominanz, über das typische Verhalten von *Weißsen*, haben People of Color über viele Jahrhunderte mündlich weitergegeben. Erst in den letzten Jahrzehnten ist es so konzentriert in Publikationen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich geworden. Für mich ist der entscheidende Punkt, dass die kritische Auseinandersetzung mit *Weiß-Sein* ihren Ort innerhalb eines Schwarzen postkolonialen Referenzrahmens hat, also es nicht etwas ist, was *Weißse* aus ihrem Blickwinkel generieren. Aus meiner Perspektive haben einige *Weißse* in den letzten Jahren zunehmend die Herausforderung angenommen, sich selbst kritisch mit dieser Wissensformation zu beschäftigen. Auf struktureller und individueller Ebene, auf der Ebene des eigenen Verhaltens. Die Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weiß-Sein* sollte aber nicht als eine Art Empowerment verstanden werden. Den Begriff, wie wir ihn hier und heute verstehen, kann man nicht auf eine *weißse* Mehrheitsgesellschaft, die mit so vielen Privilegien ausgestattet und dominant ist, übertragen.

Nuran und Jonas, ihr habt einen Begriff verwenden,

mit dem ich viel anfangen kann und das ist der Begriff der Heilung. Wenn ich Empowerment als einen Prozess der Heilung, als ein Ringen und Bemühen um Heilwerden verstehe, dann sage ich „das ist auch was für *Weißse*“, denn Rassismus hat als Gewaltstruktur auch in *Weißsen* viel kaputt gemacht. Nuran, du hast es am Anfang in deinem Vortrag gesagt, Rassismus betrifft uns alle, *Weißse* auch. Aber den gravierenden Unterschied will ich durch ein Zitat von Toni Morrison, eine afroamerikanische Schriftstellerin und Nobelpreisträgerin, veranschaulichen: Das Ausüben von rassistischer Gewalt ist wie das Ausgießen von Säure auf eine schwarze Hand und Toni Morrison fragt: Was passiert mit der Hand, die die Säure ausgießt. Bleibt sie säurefrei? Ihre Antwort ist eindeutig: Nein. In diesem Bild verdichtet sich ganz viel für mich: Dieses Verlangen nach Heilwerden von Rassismus, der auch *Weißse* beschädigt, der etwas kaputt macht; wir sind nicht die Menschen, die wir sein wollen und wir haben ein Interesse daran, Rassismus zu bekämpfen. Ein starkes Motiv für die Auseinandersetzung mit kritischem *Weiß-Sein* und die Perspektive, die ich in Antirassismustrainings für *Weißse* fördern möchte, gibt auch das folgende Zitat von May Ayim wieder: Die Wut Schwarzer Frauen soll auch die Empörung *weißse* Frauen sein, weil Rassismus uns alle verdummt und klein macht.

Hadija Haruna:

Critical Whiteness richtet den Blick sozusagen nicht auf die Menschen mit Rassismuserfahrungen, sondern auf die Menschen, die Rassismus verursachen. Dabei geht es nicht um Schuldgefühl sondern in erster Linie um das gesellschaftliche Setting: Wer/welche gesellschaftliche(n) Gruppe(n) hat/haben die Kontrolle über die Ressourcen? Wer entscheidet über Gesetze und Politik? Wer entscheidet, was rassistisch ist und was nicht? Was mir öfter auffällt, wenn man den Begriff *weiß* auf Personen und Strukturen bezogen alleine ausspricht, dann zucken manche Leute zusammen, weil sie es gar nicht gewöhnt sind, dass *Weiß-Sein* benannt wird. Manche kritisch *weißse* Menschen denken, es genügt, wenn sie die eigene Verwobenheit in rassistische Strukturen verstanden haben, sprechen dann aber für People of Color. Es geht aber um vielmehr, so auch um die Frage, wie mehr Solidaritäten geschaffen werden können? Stichwort Power Sharing. Was bedeutet im Kontext von Rassismus, der uns alle angeht, eine gemeinsame Bündnisarbeit?

Dr. Eske Wollrad:

Also wenn ich dies von *Weiß*en gefragt werde, dann steckt eigentlich meistens die Frage dahinter: Wo ist die Liste mit den Tipps, wie ich mit Schwarzen Menschen umgehen soll? Meine Erfahrung ist, dass *Weiß*e gerne Sicherheit hätten, denn sie wollen nichts falsch machen.

Ich kann es total nachempfinden zu sagen: Ich möchte auf jeden Fall Rassismus vermeiden und wenn ich Bündnisarbeit machen will, dann muss ich vorher alles Wichtige auswendig gelernt haben. Man will die Liste abarbeiten und dann kann's losgehen. Ja, ich kann es gut verstehen, aber es funktioniert so nicht. Es wurde vorhin schon gesagt, wie wichtig selbstkritisches Reflektieren ist – und vor allem auch für *Weiß*e.

Ich glaube, dass es auch wichtig ist, dass Leute, die kritische *Weiß*seinsarbeit machen, ihre eigenen Räume haben, weil wir sonst nicht offen und ehrlich sagen, was wir denken oder fühlen, weil wir ja eigentlich zu „den Guten“ gehören wollen. Begleitend zur Bündnisarbeit braucht es Räume der Reflexion für *Weiß*e.

Hadija Haruna:

Um sich dann quasi ehrlich auszutauschen?

Dr. Eske Wollrad:

Ja, um ehrlich miteinander zu sein. Wobei es auch schwierig ist einen Reflexionsraum für *Weiß*e zu fordern, da es viele *weiß*e Räume, also Herrschaftsräume gibt. Dennoch birgt ein solcher – alternativ *weisser* – Raum die Möglichkeit der Dekonstruktion, sich ehrlich einzugestehen: Ja, ich bin nicht die Einzige, die solche Vorstellungen und Probleme hat! Es hilft zu verstehen, wie ich sozialisiert worden bin. Dass es Strukturen sind, die mich immer wieder positionieren, die mich immer wieder in eine Richtung drücken. Bündnisarbeit sollte mit solchen Befindlichkeiten nicht belasten werden. Ich denke, die sollten wir *Weiß*en für uns klären, aber nicht außerhalb des Schwarzen Referenzrahmens.

Hadija Haruna:

Nun wollen wir einen Blick auf die Expertisen zum Thema Empowerment in der Jugendarbeit richten. Verena, du arbeitest in diesem Kontext und mich würde erst einmal ganz simpel interessieren: Wie funktioniert Empowerment in der Jugendarbeit?

Verena Meyer:

Das ist eine gute Frage, denn in der Praxis ist in der Jugendarbeit die Rezeption und Implementierung von rassismuskritischer Bildung, wozu auch Empowermentarbeit gehört, leider noch nicht so weit verbreitet. Sie wird nicht als Querschnittsaufgabe begriffen. Gleichwohl gibt es gute Beispiele und Konzepte, die rassismuskritische Bildung auch in der Jugendarbeit einbringen. In unserem Projekt begleiten wir offene Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit. Das ist ein ganz besonderer Schwerpunkt der Jugendarbeit. Vor allem vor dem Hintergrund des strukturellen und institutionellen Rassismus. Leider muss ich sagen, dass ich noch keinen/keine Jugendlichen of Color getroffen habe, der/die nicht von rassistischen Übergriffen in der Schule, ob durch Mitschüler_innen oder Lehrer_innen berichten konnte. Das ist eine traurige Realität. Besonders schwierig ist es, wenn sie dann nachmittags in den Jugendclubs ähnliche Erfahrungen machen, obwohl sie dort vielleicht auch gerade diese Erfahrungen loswerden wollen. Oftmals ist das Personal dort nicht sensibilisiert.

Um Empowerment in der Jugendarbeit umzusetzen, bin ich der Meinung, dass es neben den schon angesprochenen Trainings wichtig ist einen Blick auf die institutionelle Ebene zu richten, und Fragen wie diese zu stellen: Wer arbeitet eigentlich in der Jugendarbeit? Sind es überwiegend mehrheitlich *weiß*e Personen? Sind auch People of Color als Professionelle vertreten? Wie können wir den Jugendlichen role models, also Vorbilder, anbieten und in die Arbeit integrieren?

Hadija Haruna:

Und wie ist die Lage?

Verena Meyer:

Schlecht. Tatsächlich ist es so, dass die meisten Jugendzentren, in denen wir aktiv sind, mehrheitlich *weiß* organisiert sind. Das heißt, es fehlen Vorbilder und Professionelle of Color. Zudem ist die Jugendarbeit auch sehr männlich dominiert.

Hadija Haruna:

Du arbeitest mit Jugendlichen, die in der Schule diese Erfahrung machen. Sie haben vielleicht sogar einen Empowermentkurs besucht und sind selbst empowert, was ihre eigene Qualifizierung oder ihre Potenziale angeht und können dies zum Bei-

spiel bei einem Praktikumsbewerbungsgespräch gut einsetzen. Hast du solche best-practice-Beispiele, die den Leuten etwas Stärkendes mitgeben?

Verena Meyer:

Ja, wir hatten eine Situation in einem Quartier, wo eine Schülerin aufgrund ihres Kopftuchs keine Praktikumsstelle bekommen hat. Sie hat in mir eine Ansprechpartnerin gefunden. Dies war so wichtig, weil sie nie zuvor mit jemandem über diese Erfahrung reden konnte, denn die Personen in ihrem Umfeld waren nicht ausreichend sensibilisiert. Ich fragte sie: Was kann ich jetzt für dich tun? Und wir haben diesen Vorfall öffentlich gemacht. In den verschiedenen Gremien der Jugendclubs haben die Pädagog_innen dies thematisiert und skandalisiert, nach dem Motto: Wie kann das in unserem Stadtteil vorkommen? Irgendwann hat sie dann einen Platz bekommen, es hat in diesem Fall also funktioniert. Dies zeigt, dass es sehr wichtig ist, dass die Pädagog_innen die Verantwortung übernehmen und für ihre jugendlichen Klient_innen parteilich handeln, dass sie in ihren Gremien Diskriminierungen thematisieren, sofern es von den Betroffenen gewünscht ist.

Dieses Beispiel zeigt auch, wie wichtig der Punkt Powersharing ist, aber auch wie wichtig es ist, dass Pädagog_innen ihrem gesetzlich vorgegebenen Schutzauftrag nachkommen – auch in rassifizierten Diskriminierungskontexten, dass sie dafür sorgen, dass das Kindeswohl nicht gefährdet ist und unversehrt bleibt. Dies vergessen viele Pädagog_innen manchmal in ihrer Alltagspraxis.

Hadija Haruna:

Danke, das zeigt auch noch einmal dass Empowerment auch bedeutet: Stimme im öffentlichen Raum zu erheben! best-practice-Beispiele sind im Sinne des Empowerments wichtig, man überträgt, wiederholt und wendet gute Erfahrungen woanders an. Nuran, hast du auch ein best-practice-Beispiel für uns aus deiner Erwachsenenarbeit im Kontext der Antidiskriminierungsberatung?

Nuran Yiğit:

Ja, aus der Antidiskriminierungsberatung gibt es viele Beispiele. Der Erfolg misst sich eigentlich an der subjektiven Wahrnehmung der Person, des Klienten, der Klientin selbst. Viele Menschen, die zu uns in die Beratung gekommen sind, haben es

schon als sehr hilfreich empfunden, einfach einen Raum zu haben, wo sie das, was sie erlebt haben, erzählen durften und wo sie ernst genommen wurden, wo sie die Bestätigung bekamen: Das ist Unrecht, was du erlebt hast! Oder auch aufzuzeigen, dass erfahrene Diskriminierungen strukturell verankert sind und die Ratsuchenden selbst keine Schuld trifft; sie sind gesellschaftlich in einer nicht privilegierten Position. Dies hilft und es gibt sehr, sehr viele Menschen, die aus der Beratung rausgehen und sich erleichtert fühlen und sagen: Ich kann jetzt mein Leben weiterleben! Das ist für mich schon ein Erfolg.

Natürlich gab es auch Beratungsfälle, wo auch schon sehr empowernde Menschen gekommen sind, die gefragt haben: Was kann ich denn jetzt tun? Wie kann ich mich wehren? Und wir wissen ja, dass es seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland gibt. Es gab zwei Klagen, in denen wir gewonnen haben. Es gab diverse andere Fälle, wo ein Gerichtsprozess in einem Vergleich geendet hat, aber auch das war empowernd für die Menschen, weil sie gesagt haben: Die Person die mich diskriminiert hat, musste sich wenigstens damit auseinandersetzen!

Es sind also viele sichtbare und auch viele nicht-sichtbare Erfolge.

Ein weiterer sichtbarer Erfolg war die Klage einer Frau, die in einem Kulturbetrieb nicht genommen wurde, weil sie keine deutsche Muttersprachlerin war. Der Richter konnte eine indirekte Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft feststellen, weil für diesen Job keine perfekten Deutschkenntnisse benötigt wurden.

Die Frau hat gesagt, dass sie sich in dem Verfahren selber sehr gestärkt gefühlt hat, sie musste im Prozess nicht alleine da sitzen und ihre Beraterin, die auch Juristin war, konnte mitsprechen. Sie hat es auch als sehr wichtig empfunden, dass der Staat bzw. der/die Richter_in gesagt hat: Was Ihnen passiert ist, ist Unrecht gewesen und es war nicht in Ordnung. Deswegen spreche ich Ihnen eine Entschädigungszahlung zu.“ Den Job kriegt man dann natürlich trotzdem nicht – man will dieses Arbeitsumfeld aber wohl eher auch gar nicht mehr, aber laut Gesetz kriegt man eine Entschädigungszahlung. Für die Frau war es ein Erfolg diese offizielle

Anerkennung zu haben: Vom Gericht ist offiziell bestätigt worden, dass das Unrecht, das mir passiert ist, auch wirklich eines war.

Starke Momente des Empowerments sind, wenn mir in der Beratung geglaubt wird und wenn ich ernstgenommen werde.

Hadija Haruna:

Das waren zwei sehr deutliche Beispiele von Empowerment. Einmal geht es darum eine_n Ansprechpartner_in zu haben, um „den Müll“ abzuladen und das Gefühl: Da hört mir jemand zu, da bin ich nicht alleine! Das andere ist, Erfahrungen durch Institutionen, Medien oder Journalist_innen öffentlich zu machen. Wir haben auch gehört, dass es wenig Berater_innen in der Jugendarbeit gibt, die sensibilisiert sind und dass viele Menschen nicht wissen, dass es Empowermentseminare gibt. Noch einmal zum Thema Öffentlichkeit: In dem Moment, wo Leute hinschauen, zuhören unterstützen, kann man ja sehr viel Power generieren.

Die ISD arbeitet nach innen, ist aber auch öffentlich nach außen wirksam. Welchen Nutzen hat die Arbeit nach außen, die zum Teil ja auch sehr Kräfte zehrend sein kann?

Jonas Berhe:

Ganz aktuell gab es vor Kurzem das niederschmetternde Urteil im Fall Oury Jalloh, der vor Jahren in einer Gefängniszelle in Dessau verbrannt ist. In diesem Fall verfolgte die solidarische Öffentlichkeitsarbeit mit anderen Gruppen zusammen das Ziel, dass der Fall nicht sang- und klanglos untergeht, sondern eine breite Öffentlichkeit davon erfährt. In den Communitys, vor allem in Dessau und Umgebung, war das Thema natürlich in der Öffentlichkeit bekannt und die Gruppen vor Ort waren die Initiatoren, nicht die ISD. Aber in der Zusammenarbeit mit der ISD und anderen Schwarzen Gruppen, selbstorganisierten Geflüchteten und einer breiten Palette von Gruppen aus dem linken Spektrum, wissenschaftlicher und medialer Unterstützung, gelang es über etwas zu sprechen, was sonst relativ schnell abgehakt gewesen wäre.

Ein weiteres Beispiel ist die öffentliche Arbeit wie die Kampagne „Stop Racial Profiling“, die sich gegen willkürliche Polizeikontrollen richtet. Eine solche Kampagne markiert für die breite Öffentlichkeit die Grenzen, die für manche Menschen in der

Bundesrepublik existieren. Durch solche Kampagnen schaffen wir im öffentlichen Diskurs ein Problembewusstsein hinsichtlich Rassismus.

Durch Ausstellungen wie „Homestory Deutschland – Schwarze Biographien in Geschichte und Gegenwart“ werden Schwarze Lebensrealitäten öffentlich sichtbar gemacht. Biografien vom Schaffner über die Biochemikerin bis hin zum Aktivistin machen die Vielfalt deutlich. So können junge Schwarze Menschen, People of Color oder auch Leute die sich zu keiner der beiden Gruppen zählen, sehen: Die Biographien dieser Menschen sind vielfältig und die sehen eigentlich genauso aus wie ich oder wie meine Nachbarin und ich kann ihre Erfolge und Misserfolge, ihre Gedanken, Sorgen und Ängste nachvollziehen! Es werden oft Schüler_innen durch die Ausstellung geführt die hinterher rückmelden: Das war toll für mich! Oder: Zum ersten Mal habe ich so viele Schwarze Gesichter innerhalb eines Mediums gesehen!

Vor etwa 30 Jahren waren Biographien dieser Art nicht wirklich wichtig bzw. Bestandteil politischer Arbeit. Im Empowermentansatz werden diese Biographien aber für wichtig erachtet, weil sie sichtbar machen, wie die Lebensrealitäten von Schwarzen Menschen aussehen, die u. a. von den Gesetzen und Normen in Deutschland bestimmt und stark eingegrenzt oder eingengt werden.

Hadija Haruna:

Was bedeutet Intervention im Sinne vom Empowerment bei jungen Menschen für dich, Verena?

Verena Meyer:

Es ist total wichtig auf diese positiven Beispiele von Widerstandsgeschichten einzugehen.

Wir haben ein Geschichtsprojekt, in dem ein Tanztheater mit mehrheitlich Roma und Sinti verorteten Jugendlichen entstanden ist. Die Jugendlichen in diesem Projekt wollten ganz viel über ihre eigene Geschichte erfahren. In diesem Zusammenhang waren positive Beispiele und Vorbilder aus den eigenen Communitys oder kommunalen Zusammenhängen natürlich unheimlich empowernd für sie.

Sie sehen Anknüpfungspunkte für die eigenen Identitäten: Hey, vor 30, 40 Jahren, da gibt es ja et-

liches, wovon ich lernen kann! Damit verlassen sie die Opferrolle und werden persönlich gestärkt. Das gleiche gilt natürlich auch für Schwarze Jugendliche oder Jugendliche of Color.

Eine nette oder eigentlich auch traurige Geschichte in diesem Zusammenhang: Eine Schwarze Jugendliche kam zu mir und sagte: Mensch, das Black Movement in den USA, das interessiert mich, das finde ich ganz toll! Als ich sie fragte, ob sie auch von der Schwarzen Bewegung hier in Deutschland weiß, z. B. von der ISD, sagte sie mir, dass sie davon noch nie etwas gehört habe. Und genau da kommen solche Organisationen wie die ISD zum Tragen, indem man den Jugendlichen Kontakte nennen kann, oder den Jugendreader der Homestory Ausstellung zeigen kann.

Eben um die Gefühle von Opfersein nicht stehen zu lassen, sondern zu zeigen, wir – also People of Color, Schwarze Menschen, Sinti, Roma, Muslime oder jüdische Menschen – können uns auch Machtmomente nehmen indem wir auch unsere Geschichten selbst mitgestalten und selbst beschreiben und dabei aus unseren Perspektiven sprechen.

In diesem Zusammenhang fällt mir noch eine andere Geschichte ein, in der ein Jugendlicher zu mir sagte: Ey, was machst du eigentlich hier? Bist du hier die Ausländerbeauftragte? Das fand ich ganz bezeichnend, denn ich hatte ihn schon zu Veranstaltungen im Bereich der politische Bildung eingeladen und er sagte: Es ist ja total spannend, du zeigst uns hier Sachen, davon habe ich noch nie in meinem Leben was gehört!

Dass dieser junge Mann mit 19 Jahren zum ersten Mal einer Professionellen of Color auf Augenhöhe begegnete, die seinen Erfahrungshorizont anerkennt, das ist bezeichnend! Das ist die informelle Ebene, die ich angesprochen habe, die ich so unheimlich wichtig finde. Eben genau an diesen Punkten präsent zu sein, Momente zu kontextualisieren und als pädagogische Fachkraft Empowerment die ganze Zeit auf dem Schirm zu haben.

Hadija Haruna:

Daran anknüpfend, Eske, an dich die Frage: Wenn wir also im schönsten Fall kritisch weiße Pädagog_innen und People of Color-Pädagog_in einem Raum hätten und diese ihren Kolleg_innen, die

Inhalte dieser Tagung vermitteln möchten – welche Tipps würdest du ihnen geben? Denn ich gehe davon aus, dass einige der Teilnehmer_innen sich diese Frage stellen.

Dr. Eske Wollrad:

Es kommt darauf an, ob man eher den vermittelnden oder mehr den konfrontativen Weg nehmen will.

Nuran, du hast es schon gesagt in deinem Vortrag, dass die Norm dann anfängt zu wackeln, wenn sie nicht mehr so normal behandelt wird. Das bedeutet eben auch, diese Norm zu benennen. Machen Sie z. B. Folgendes; Benennen sie einen Tag lang alle *Weiß*en, also z. B.: Ich traf meine *weiße* Nachbarin, mit ihren *weißen* Kindern und ihrem *weißen* Mann. Das ist eher konfrontativ, da kriegt man sofort Reaktionen. *Weiß*e reagieren darauf eher aggressiv. Es ist erstaunlich, denn viele *Weiß*e fühlen sich ja ständig bemüßigt, dass Schwarzsein einer Person hervorzuheben, egal, ob diese gerade Durchfall hat oder deren Meerschweinchen gestorben ist. Das Umdrehen wäre also eine Möglichkeit.

Eine andere Möglichkeit, mit der ich gute Erfahrungen gemacht habe, ist, Alltagsgegenstände mit ihrer Normierung zu thematisieren: Stichwort „hautfarbene“ Pflaster oder die „hautfarbene“ Tusche im Malkasten. Und hier zu hinterfragen: Was ist das denn? Ich denke schon, dass das Infragestellen solcher Markierungen zum Nachdenken anregt.

Ein sehr guter Einstieg für *weiße* Leute, die sich mit ihrem *Weiß-Sein* auseinander setzen wollen, ist auch das Buch von Noah Sow „Deutschland Schwarz Weiß“.



THEMENTISCH 1

EMPOWERMENT UND ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG

An diesem Thementisch kam Nuran Yiğit mit den Teilnehmenden ins Gespräch, die sich für das Thema Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung interessieren. In Anknüpfung an ihre Erfahrung als Antidiskriminierungsberaterin und Empowermenttrainerin führte Nuran Yiğit kurz in die Thematik ein.



Welche zentralen Fragen und Themen wurden diskutiert?

Wie sieht Antidiskriminierungsarbeit im Sinne von Empowerment aus?

Antidiskriminierungsberatung baut auf folgenden Prinzipien auf:

*Prinzipien der
Antidiskriminie-
rungsberatung*

Parteilichkeit: Die Ratsuchenden sollten das Gefühl bekommen, dass die Berater_innen in ihrem Sinne parteilich sind und vor allem, ihnen Glauben schenken und die dargestellten Diskriminierungserfahrungen nicht infrage stellen, erst recht nicht diese verharmlosen.

In der Antidiskriminierungsberatung stehen die Interessen und Bedürfnisse der Ratsuchenden im Mittelpunkt.

Empowerment: Die Ratsuchenden werden in der Antidiskriminierungsberatung unterstützt, gestärkt und begleitet, um gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen. Dabei werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie sie sich gegen die Ungleichbehandlung wehren können. Sie werden in ihren Potenzialen und Kompetenzen gestärkt, damit sie selbstbewusst und kompetent ihre Perspektive darstellen und ihre Interessen, Bedürfnisse und Wünsche vertreten können.

Transkulturalität: In der Antidiskriminierungsberatung sollte das Team möglichst transkulturell und fachlich interdisziplinär zusammengesetzt sein.

Durch die Zusammensetzung des Teams mit Mitarbeiter_innen of Color wird ein verstärktes Signal sowohl an die Ratsuchenden, als auch nach außen gesetzt. Somit werden die Ratsuchenden ermutigt in einem geschützten Raum über ihre Diskriminierungserfahrungen zu berichten und Unterstützung zu bekommen. Insbesondere der Wunsch der Ratsuchenden, dass die Beratung in ihrer Herkunftssprache geführt wird, sollte respektiert und ermöglicht werden.

Unabhängigkeit: Auch wenn die Antidiskriminierungsarbeit von staatlichen Stellen bzw. Institutionen gefördert wird, ist die Unabhängigkeit in der Beratung eine unerlässliche Voraussetzung. Damit wird die Glaubwürdigkeit geschaffen, die die Basis der Vertrauensbildung und Parteilichkeit darstellt.

*Ratsuchende
handeln
und
entscheiden*

Wie findet eine „typische“ Beratung statt?

- Bei der Beratung wird viel Raum für die Darstellung und das Ankommen der Ratsuchenden gegeben. Gleich zu Beginn wird auf die Schweigepflicht der Berater_innen hingewiesen. Die Ratsuchenden werden mit ihren Anliegen ernstgenommen und ihnen wird vermittelt, dass ihnen geglaubt wird.
- Die Erwartungen der Ratsuchenden werden mit den Möglichkeiten der Hilfestellungen und Handlungsmöglichkeiten abgeglichen.
- Beschwerdebriefe von Antidiskriminierungsstellen werden an Einrichtungen, wie Schulen, Banken, Geschäften, in denen diskriminiert wurde, geschickt. Solche Briefe, in denen die Fälle dargestellt werden und auf das AGG hingewie-

sen wird, werden in der Regel beantwortet und in den meisten Fällen führt es im Sinne der Ratsuchenden zum Erfolg.

- Falls eine Klage eingereicht wird, werden die Ratsuchenden begleitet.
- Die Berater_innen weisen die Ratsuchenden auf Empowerment-Fortbildungen und -Trainings für People of Color hin.

Welche Rolle spielt Empowerment und Antidiskriminierungsarbeit für die Integration?

Der Begriff Integration ist schwieriger, da oft die Perspektive der „Einbahnstraße“ vorherrscht, d.h. People of Color sollen sich der Mehrheitsgesellschaft anpassen (assimilieren).

Welche Erfahrungen gibt es im Bereich des Empowerment?

Inzwischen gibt es immer mehr Anbieter_innen von Empowerment-Trainings, wie z. B. vom TBB – Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V., der ISD – Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e.V. und Phoenix e.V.

Bei den Empowerment-Trainings sind die Entwicklung von Handlungsstrategien gegen Diskriminierung, das Eingehen von Bündnissen, sowie die Selbstbestimmung und Heilung wichtige Elemente.

Ist der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg (TBB) als Antidiskriminierungsstelle pro aktiv und schaltet z. B. bei Diskriminierungsfällen die Presse ein?

Der TBB distanziert sich von der skandalisierten Öffentlichkeitsarbeit und richtet sich selten an die Presse, jedoch wird hin und wieder über die türkischsprachigen Medien über die Arbeit der Antidiskriminierungsarbeit und anonymisiert über rassistische Fälle informiert.

Der TBB ist in einem Beratungsnetzwerk in Berlin aktiv, berichtet dort über die eigene Beratungsarbeit und vermittelt Ratsuchende an die unterschiedlichen Beratungsstellen innerhalb des Netzwerkes. Für die Mitglieder, bzw. Mitarbeitende in den Organisationen bietet der TBB Schulungen wie z. B. Diversity, Interkulturel-

le Öffnung (IKÖ), Empowerment-Training, Critical Whiteness, sowohl für People of Color, als auch für Angehörige der *weißen* Mehrheitsgesellschaft an. Desweiteren wird in diesem Netzwerk je nach Arbeitsschwerpunkten eine Arbeitseinteilung vorgenommen.

Wie werden die Ratsuchenden vom TBB bei Klagen begleitet?

Der TBB ist eine vom Bund anerkannte Antidiskriminierungsstelle, leistet in dieser Funktion Beistand bei Klagen und hat bei Gerichtsverhandlungen Rederecht.



Welche Expertisen und Erfahrungen wurden in die Diskussion eingegeben?

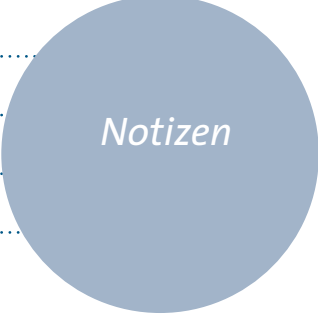
- Rassismus sichtbar machen, sich zu Rassismus verhalten!
- Im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit sollte Raum für das „Loswerden“ von rassistischen Erfahrungen gegeben sein, damit das Leben weniger belastet weiter gehen kann.
- Bei der Antidiskriminierungsarbeit ist Transparenz von großer Bedeutung. Den Ratsuchenden werden verschiedene Wege aufgezeigt. Die Entscheidung über eventuelle Handlungsschritte liegt bei den Ratsuchenden selbst.



Welche Fragen blieben offen und woran besteht weiteres Interesse?

- Für Antidiskriminierungsarbeit sollten Mittel bereitgestellt werden.
- Antidiskriminierungsarbeit sollte kostenlos angeboten werden.
- Bundesweite Antidiskriminierungsstellen sollten eingerichtet werden.
- Die Möglichkeit der Verbandsklage sollte eingeräumt werden.

Dotted lines for writing notes.



Notizen



THEMENTISCH 2

EMPOWERMENT IN SELBSTORGANISATIONEN

An diesem Thementisch kam Jonas Berhe mit den Teilnehmenden ins Gespräch, die sich für das Thema Empowerment in Selbstorganisationen interessieren. Er brachte seine Erfahrung als Vorstandsmitglied der ISD in das Gespräch mit den Teilnehmenden ein.



Welche zentralen Fragen und Themen wurden diskutiert?

- Identität! – Wer sind wir als Organisation? Wie finden wir zu uns?
- Im Safe Space bleiben! – Ambivalenzen bezüglich der Arbeit nach innen und nach außen.
- Raus aus dem Safe Space! – Mapping als ein hilfreiches Mittel um ressourcenschonend öffentlichkeitswirksam zu werden.
- Finanzierung! – Struktur schaffen um Handlungsfähigkeit zu erweitern.

*Sichtbar
werden und für
sich selbst
sprechen*



Welche Expertisen und Erfahrungen wurden in die Diskussion eingegeben?

Profilschärfung: Profilschärfung ist sehr wichtig für die Arbeit einer Selbstorganisation und in diesem Zusammenhang das Finden einer Identität. Zentrale Fragen sollten sein: Wer sind wir? Ein Kulturverein oder ein politischer Verein? Und was wollen wir, was sind unsere Ziele?

Auch sei es wichtig, die Heterogenität in einer Gruppe zu reflektieren und verschiedenen Interessen Raum zu geben. PoC sind eine sehr heterogene Gruppe, es ist somit auch wichtig die unterschiedlichen Erfahrungen von Rassismus anzuerkennen. Ein wichtiger Bestandteil von Empowerment ist es Räume für Prozesse und Strategien zu schaffen, damit Menschen befähigt werden für sich selbst zu sprechen.

Begleitung und Coaching: Die Gruppe diskutierte über mögliche Unterstützung im Sinne von Begleitung und Coaching für eine Organisation. Daneben wurde die Frage „im Safe Space bleiben: ja oder nein“ ambivalent diskutiert. Einige Teilnehmende berichteten von ihrer bewussten Entscheidung im Safe Space zu bleiben um den Mitgliedern in erster Linie einen geschützten Raum zu bieten. Diskutiert wurde der Schritt nach außen: Raus aus dem Safe Space! Vor dem Hintergrund, da dies viele Ressourcen bindet und insbesondere für Ehrenamtliche sehr kräftezehrend sein kann.

Mapping-Verfahren: Hilfreich für einen Schritt in die Öffentlichkeit war die Vorstellung des Mapping-Verfahrens durch Jonas Berhe. Mapping ist ein Planungsverfahren, das relevante Akteur_innen für die eigene Organisation identifiziert, indem mittels einer Skizze die wichtigen Kooperations- und Netzwerkpartner_innen festgehalten werden. Zu Beginn ist es wichtig, Organisationen oder Personen mit mehr Ressourcen, ähnlichen Inhalten und Zielen ausfindig zu machen. Dies kann die ehrenamtliche Arbeit entlasten, z. B. indem Expert_innen in beratender Funktion tätig werden oder Ressourcen wie Räumlichkeiten, Kontakte und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Finanzierung und Strukturen: Zum Thema Finanzierung empfahl Jonas Berhe Workshops im Bereich Fundraising zu belegen. Desweiteren wies er auf die Möglichkeit einer Förderung durch die Kommune hin. Die Anbindung an eine Kommune kann Vorteile, wie eine bessere Anbindung und Vernetzung haben, aber auch Nachteile, im Sinne einer Abhängigkeit. Empowerment bedeutet in diesem Zusammenhang auch Strukturen für den Verein zu schaffen oder auszubauen, da hierdurch die Handlungsfähigkeit erweitert wird.



Profilschärfung

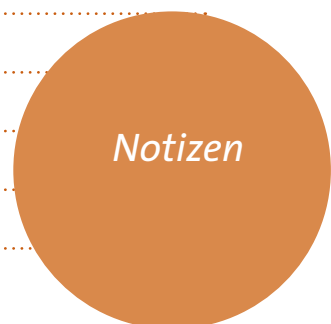
?!? Welche Fragen blieben offen und woran besteht weiteres Interesse?

- Schaffung fester Personalstellen und nachhaltige Finanzierung.
- Konkretisierung von Begleitung und Coaching für Vereine/Selbstorganisationen.
- Balance zwischen innerem Safe Space und Repräsentation nach außen.

Die Runde schloss mit der Erkenntnis:

Empowerment ist das (bewusste) Erwachen aus der Ohnmacht!

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



Notizen



THEMENTISCH 3

EMPOWERMENT IN DER JUGENDARBEIT

An diesem Thementisch kam Verena Meyer mit den Teilnehmenden ins Gespräch, die sich für das Thema Empowerment in der Jugendarbeit interessieren. In Anknüpfung an ihre Erfahrungen als Empowerment-trainerin und Jugendbildungsreferentin im Projekt „ju:an“ griff Verena Meyer Fragen der Teilnehmenden auf.



Welche zentralen Fragen und Themen wurden diskutiert?

Medien für Jugendliche: Zunächst wird von einer Teilnehmerin die Frage gestellt, welche Medien sich bei dem Thema Rassismus besonders für Jugendliche eignen, damit sie in das Thema Rassismus mit einbezogen werden können (z. B. Filme).

Sensibilisierung von Eltern: Eine Teilnehmerin schildert die Erfahrung, dass der Umgang mit Mehrheitsangehörigen-Eltern in der offenen Jugendarbeit beim Thema Rassismus oftmals schwierig ist.

Interkulturalität und Kulturalisierung: Eine Teilnehmerin berichtet, dass das Thema Interkulturalität nicht ernst genommen wird. Als Mitglied im Elternbeirat hatte sie angeregt, dass neben Weihnachtsfeiern auch andere kulturelle Feste wie z. B. das Fastenbrechen gefeiert werden könnten, dies wurde abgelehnt, obwohl ein großer Teil der Schüler_innenschaft muslimischen Glaubens ist. Eine andere Teilnehmerin erzählt, dass ihr Sohn gebeten wurde zu einem Fest der Vielfalt in der Schule eine typische Speise aus seinem Herkunftsland (nach Annahme der Lehrerin war dies nicht Deutschland) mitzubringen. Der Sohn kam verwirrt nach Hause, weil er nicht wusste, was er außer dem deutschen Essen, das er kennt, mitbringen sollte.

Umgang mit Jugendlichen, die Rassimuserfahrungen nicht thematisieren: Eine Teilnehmerin fragt, dass sie als Professionelle of Color oftmals die Erfahrung macht, dass Jugendliche Erlebnisse schildern, die ganz deutlich einen rassistischen Hintergrund haben, der von den Jugendlichen selbst aber nicht als solcher benannt wird. Wie kann Jugendlichen erleichtert werden, rassistisch gefärbte Erfahrungen zu verbalisieren.

Rassismuskritische Perspektiven in der Pädagogischen Arbeit



Welche Expertisen und Erfahrungen wurden in die Diskussion eingegeben?

Medien: Verena Meyer verweist darauf, dass in diesem Zusammenhang Medien immer unter einer rassismuskritischen Perspektive gesichtet werden sollten. Darüber hinaus sollte auch überlegt werden, ob das Medium den Jugendlichen einen Zugang zu der Thematik eröffnet. Ist die Sprache zu wissenschaftlich? Bei einem Medium wie Film ist es auch hilfreich, diesen nicht für sich allein stehen zu lassen sondern in einen größeren Zusammenhang zustellen. Verena Meyer verweist auf das transnationale Projekt WITH WINGS AND ROOTS, das einen Film plus pädagogisches Zusatzmaterial für seine Arbeit nutzt. In dem Film geht es um die Geschichten und Visionen fünf junger Menschen in Berlin und New York, deren Eltern als Einwanderer_innen kamen und die ihren Platz in der Gesellschaft suchen. Auf der Suche nach Identität und Zugehörigkeit erzählen die Jugendlichen von ihren ganz persönlichen „Wurzeln“ und „Flügeln“.

Sensibilisierung von Eltern: Die Referentin verweist darauf, dass es wichtig ist die Elternvereine mit einzubeziehen. Sie empfiehlt zudem, das Thema Empowerment von Jugendlichen unabhängig von den Eltern und unabhängig von individuellen Vorkommnissen zu betrachten. Stattdessen sollte es in pädagogischen Einrichtungen selbstverständlich sein, dass Professionelle eine rassismuskritische Haltung haben bzw. entwickeln. Denn sie haben einen Schutzauftrag gegenüber jedem Kind: Es gilt, Kinder vor Kulturalisierungen und Diskriminierung

Kulturalisierungen entgegentreten

zu schützen und dafür Sorge zu tragen, dass Ungleichbehandlung und Rassismus im Umfeld der Kinder aktiv entgegen gewirkt wird.

Interkulturalität und Kulturalisierung: Das „Feiern der Vielfalt“ in den Einrichtungen ist oftmals ambivalent. Zwar will man damit an die Lebensrealitäten der Jugendlichen anknüpfen, aber gleichzeitig sehen sich die Jugendlichen und Kinder von außen festgeschrieben auf eine – meist national oder religiös definierte – Kultur (Kulturalisierung). Verena Meyer regt an, dass Empowerment auch bedeutet, dass Kinder ihre Feste selbst einfordern und selbst bestimmen, was sie dort einbringen. Dies kann nur gelingen, wenn identitäre Bezüge gestärkt werden. Wichtig sind in diesem Zusammenhang – gelebte – Vorbilder. In deutschen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen finden sich noch zu wenige Professionelle of Color. Dies wäre jedoch hilfreich sowohl für die Kinder – sie erleben dann direkt Identifikationspersonen – als auch für die Veränderungen der Strukturen innerhalb der Einrichtung. So wird Vielfalt auch im Alltäglichen gelebt und nicht nur bemüht im Rahmen von Festen zitiert.

Vorbilder

Kulturalisierungen seien für Jugendliche ein immer wiederkehrender Ausdruck einer eben gerade nicht vielfältigen, sondern eher durch Fremdzuschreibungen ausgrenzenden Gesellschaft. Sie empfiehlt auch hier Jugendliche zu empowern. Dies bedeutet, ihnen identitäre Bezüge zu ermöglichen, die ihnen erlauben in einer solchen Situation selbstbewusst reagieren zu können. So kann dann eben die „deutsche Bratwurst“ mitgebracht werden, die tatsächlich Teil der jugendlichen Alltagskultur sein mag. Es sei wichtig Jugendlichen Zugänge zu Ausdrucksformen des positiven Widerstands und der Selbstpositionierung zu ermöglichen. Sie nennt hier als Beispiel die Poetry und Spoken Word Formation I-SLAM oder auch den Film GIBSY – Die Geschichte des Boxers Johann Rukeli Trollmann.

Umgang mit Jugendlichen, die Rassismuserfahrungen nicht thematisieren:

Verena Meyer gibt zu bedenken, dass Rassismuserfahrungen traumatische Erlebnisse sind. Das Schweigen darüber ist oftmals eine Schutzfunktion. Als Professionelle plädiert sie dafür, dies erst mal so stehen zu lassen, aber Angebote zu machen, die es den Jugendlichen ermöglichen, in geschützten Räumen einen Umgang damit zu finden. Oftmals sind es Angebote, die in die Lebenswelt der Jugendlichen passen und in denen es Möglichkeitsräume für sie gibt hinsichtlich der Schaffung von Zugehörigkeit, Selbstaussdruck und Selbstpositionierung. Frau Meyer berichtet von einem Poetry Workshop und einem Empowerment-Tanzprojekt für junge Mädchen of Color. Aber auch ein Buch wie etwa von Mutlu Ergün KARA GÜNLÜK – Die geheimen Tagebücher des Sesperado. Dies sind prozessuale Angebote, die Jugendliche in ihrem eigenen Tempo nutzen und zu denen sie sich selbst in Bezug setzen können. In diesem Zusammenhang erwähnt Verena Meyer noch einmal, wie wichtig es ist das Selbstwertgefühl von Jugendlichen zu stärken, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich selbst zu positionieren. Jugendliche allgemein stellen sich die Frage: Wer bin ich eigentlich? Jugendliche, die Rassismuserfahrungen machen, sind zusätzlich Fremddefinitionen und dem Othering ausgesetzt, das heißt sie werden von anderen zu ANDEREN gemacht. Jugendliche bei einer selbstbestimmten Positionierung und Identitätsfindung zu unterstützen ist deshalb besonders wichtig.

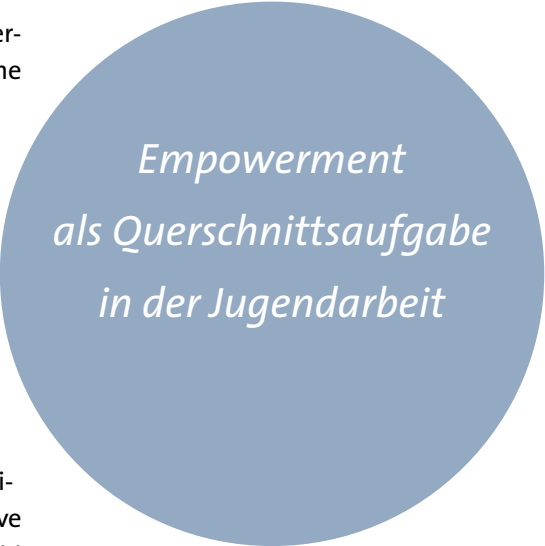
Rassismuskritische Perspektiven in der pädagogischen Arbeit:

Verena Meyer bestätigt die Wichtigkeit rassismuskritischer Perspektiven in der pädagogischen Arbeit und merkt an, dass dies ein grundsätzliches Problem sei. Das Selbstbild von Pädagog_innen gehe oftmals davon aus, dass man als pädagogisch ausgebildete Person vor jeglicher Art diskriminierendem Verhalten oder Handelns, des Ausgrenzens und Diskriminierens und vor den sogenannten-ismen als Einstellung, gefeit sei. Umso wichtiger sei es, dass die Reflexion darüber im Rahmen der Ausbildungen geschieht. Zurzeit ist dies nur punktuell der Fall und hängt von dem Lehr- und Ausbildungspersonal für pädagogische Berufe ab. Eine Teilnehmerin nennt in

Neue Angebote der Identitätsfindung

diesem Zusammenhang die Studie „Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit“ von Claus Melter. Diese zeigt, dass Jugendliche, die Rassismus ausgesetzt sind und dies dem pädagogischen Personal mitteilen, oftmals keine weiteren Reaktionen zur Unterstützung vom Personal bekommen, was dazu führt, dass Jugendliche ihre Rassismuserfahrungen nicht mehr thematisieren.

Für pädagogische Institutionen ist es wichtig, dass sie Rassismus als strukturelles und institutionelles Phänomen begreifen und diese Perspektive in ihr pädagogisches Konzept aufnehmen. Sowohl Eltern als auch pädagogische Fachkräfte können und sollten dies einfordern.



*Empowerment
als Querschnittsaufgabe
in der Jugendarbeit*

- Rassismus und Empowerment sollten als Querschnittsthema implementiert werden. Ein positives Beispiel für eine solche Arbeit ist der Mädchentreff Bielefeld e.V.
- Jugendliche Vorbilder geben z. B. I-SLAM
- Stärkere Vernetzung der rassismuskritisch arbeitenden Professionellen wie z. B. NeRaS – Netzwerk gegen Rassismus an Schulen
- Schutzräume sind legitim

?!? Welche Fragen blieben offen und woran besteht weiteres Interesse?

- Netzwerke und Austausch
- Mehr Wissen zu Empowermentkonzepten
- Informationen zu rassismuskritischer Jugendarbeit
- Begrifflichkeiten für rassismuskritische Jugendarbeit
- Vision einer Fachkonferenz für Professionelle of Color



THEMENTISCH 4

EMPOWERMENT UND POWERSHARING/ CRITICAL WHITENESS

An diesem Thementisch kam Dr. Eske Wollrad mit den Teilnehmenden ins Gespräch, die sich für das Thema Empowerment, Powersharing/Critical Whiteness interessieren. Sie brachte in die Diskussion ihre Erfahrungen als Critical Whiteness-Trainerin ein.



Welchen zentralen Fragen und
Themen wurden diskutiert?

Weiß-Sein
markieren

Widerstände und Abwehrmechanismen:

Zu Beginn wurde die Frage diskutiert, wie man mit Widerständen von *weißen* Mehrheitsangehörigen umgeht, wenn man *Weiß-Sein* und *weiße* Privilegien benennt und markiert. Eine der Teilnehmer_innen berichtete davon,

dass sie sich kritisch mit dem eigenen *Weiß-Sein* auseinandersetzt, ihre Privilegien, die sie als *weiße* Mehrheitsangehörige hat, reflektiert und auch in der Gesellschaft sichtbar machen und benennen will. Als Beispiel erzählte sie, dass sie im Freundeskreis auf Widerstände und Abwehrmechanismen stößt, wenn sie Begriffe wie „*weiße* Mehrheitsangehörige“ verwendet. Diese Markierung stoße auf Unverständnis und würde abgelehnt mit dem Argument, dass *Weiß-Sein* doch Normalität sei und damit auch nicht benannt werden müsse. An diesem Beispiel wurde die Frage diskutiert, wie man die „Norm brechen“ und deutlich machen kann, dass die empfundene Normalität von *weißen* Mehrheitsangehörigen eben nicht die Norm ist/sein muss. Folgende Frage wurde daraus zusammenfassend formuliert: Wie kann eine kritisch *weiße* Perspektive vermittelt werden, so dass sie von *weißen* Mehrheitsangehörigen angenommen wird?

Bündnisarbeit: Eine weitere zentrale Frage am Thementisch wurde zum Thema Bündnisarbeit gestellt. Dabei wurde auf die Idee zurückgegangen,

dass Bündnisarbeit von PoC und *weißen* Mehrheitsangehörigen auf Seiten der Mehrheitsangehörigen ein sogenanntes Filtering erforderlich mache. Das heißt, sich der eigenen Verwobenheit in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft bewusst zu werden und diese auf verschiedenen Ebenen zu reflektieren. Zum einen auf der individuellen Ebene (Welche Vorurteile habe ich? Wie grenze ich aus/benachteilige/diskriminiere?) aber auch auf institutioneller und struktureller Ebene (Welche Zugangsbarrieren/Diskriminierungen/Ausgrenzungen sind in der Gesellschaft z. B. in Gesetzen verankert?). Diese Reflexion, so Eske Wollrad, erfordere an sich selbst zu arbeiten, sich selbst unter Verdacht zu stellen und damit Verantwortung für die eigenen Einstellungen, Haltungen und daraus resultierenden Handlungen zu übernehmen.

Privilegien erkennen: Kritisches *Weiß-Sein* bedeute auf der Handlungsebene auch „selbst noch mal zu überlegen, bevor ich etwas sage“. Diskutiert wurde dann über die Arbeit mit Listen, anhand derer Bündnisarbeit (gedanklich) strukturiert werden kann. Listen beinhalten z. B. die Besetzung von Sprecher_innenpositionen, die Wichtigkeit, dass PoC für sich selbst sprechen, dass *weiße* Mehrheitsangehörige nicht im Namen von PoC sprechen. Listen bzw. reflektierte Sprech- und Handlungsoptionen sollen jedoch nicht als eine Art Medikation verstanden werden. Vielmehr sei es von Nöten auf individueller Ebene ins Gespräch zu kommen, um reproduktive Dominanzstrukturen zu vermeiden. Eine Teilnehmerin betonte, wie wichtig es ist, miteinander im Dialog zu stehen, ins Gespräch kommen, Fragen zu stellen und Rückmeldungen einzuholen, um Ausgrenzungen zu vermei-

Innehalten und
zuhören

Selbstreflexion – Reflexion weißer Privilegien

den und sich immer wieder der eigenen privilegierten Positionierungen bewusst zu werden.

Reflexionsprozesse: Auch die Reflexion mit oder durch das Gegenüber wurde kontrovers diskutiert. So sei es zu vermeiden, dass PoC in der Rolle sind, *weißen* Mehrheitsangehörigen ihre (nicht gewollten) Einstellungen und Handlungen zu spiegeln und sie darin zu korrigieren.

Eine andere Teilnehmerin war der Meinung, dass eine bessere Praxis, eine funktionierende Bündnispolitik erreicht werden müsse und dass dies vor allem aber durch Austausch, Respekt und Differenzsensibilität zu erreichen sei.

Der Prozess der Selbstreflexion oder Selbstsensibilisierung war ein weiterer zentraler Aspekt am Thementisch. Neben dem bereits erwähnten Filtering auf individueller Ebene, ist es wesentlich mit Blick auf Strukturen sich die Fragen zu stellen: Wie übersetzen sich Gewaltverhältnisse in Dialoge/Bündnisse? Wer entscheidet, wie stark Dialoge von Rassismus geprägt sind? Dabei geraten auch diskriminierende, historisch gewachsene und die Gesellschaft strukturierende Rassismen, Einstellungen, Kommunikationsstrukturen und Handlungsoptionen in den Fokus.



Welche Expertisen und Erfahrungen wurden in die Diskussion eingegeben?

Reflexionsprozesse benötigen einen Perspektivwechsel. Dieser ist noch nicht vollzogen. Daher entsteht bzw. besteht ein Machtverhältnis, das Bündnisarbeit und Powersharing erschwert. Reflexion und Perspektivwechsel sind jedoch wesentlich, damit Bündnispolitik und Powersharing zwischen *weißen* Mehrheitsangehörigen und PoC gelingen kann. Dieser Prozess dauert, er erfordert Geduld und Vertrauen. Reflexion darf jedoch nicht zu einer Art Ohnmacht führen, die Zusammenarbeit verhindert, denn wesentliche Voraussetzung für gelingende Bündnisarbeit ist es, die Handlungsfähigkeit beizubehalten.

Um die Handlungsfähigkeit beizubehalten und z. B. *weiße* Mehrheitsangehörige und „*weiße* Normalität“ weiterhin zu benennen und zu markieren – und damit den Bedarf an Reflexion und Perspektivenwechsel auch an andere zu vermitteln – ist es wichtig, die eigenen Erwartungen nicht so hoch zu setzen und Irritationen auch auszuhalten.

Zudem sollte an Machtverschiebungen auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene angesetzt und diese weiter vorangetrieben werden, z. B. durch eine Andockung an Ansätzen und Entwicklungen, die es auf politischer Ebene bereits gibt.

?!?! Welche Fragen blieben offen und woran besteht weiteres Interesse?

Neben der Frage nach Prozessen der kritisch *weißen* Selbstreflexion wurden weitere Fragen zur Bündnisarbeit und Powersharing angesprochen:

- Wie können Privilegien abgegeben werden?
- Wie funktioniert Bündnisarbeit?

Die zu Beginn gestellte Frage nach Möglichkeiten, die „Norm“ zu verändern, wurde am Ende des Thementisches wieder aufgegriffen.

- Wie kann „die Norm/die Normalität“ verändert werden?
- Was bringt das Benennen und Markieren von *Weiß-Sein*? Folgen daraus automatisch Reflexionsprozesse?
- Wie ist mit *weißen* Abwehrmechanismen umzugehen?
- Welche Ansätze neben den „Listen“, durch die *weiße* Mehrheitsangehörige „Regeln lernen“, gibt es, um verletzende Aussagen, Diskriminierung und Ausgrenzung zu vermeiden?

Solidarität im Sinne von Beteiligung

Aushandlungsprozesse in Bündnissen



Arbeitsgemeinschaft
der Beiräte für
Migration und Integration
Rheinland-Pfalz