



FACHSTELLE
GENDER & DIVERSITÄT
NRW

MACHT: WENN TEILEN STÄRKT

REFLEXIONEN & IMPULSE FÜR EINE
EMPOWERMENTORIENTIERTE PRAXIS

DOKUMENTATION
DER FUMA FACHTAGUNG
26. & 27.04.2022



DIESE BROSCHÜRE BIETET EINEN ÜBERBLICK ÜBER DIE AUF DER FUMA FACHTAGUNG 2022 BEHANDELTEN THEMEN UND VORTRÄGE. DU FINDEST HIER SOWOHL DIE BEITRÄGE DER KEYNOTE-SPEAKER*INNEN, ZUSAMMENFASSUNGEN DER WORKSHOPS SOWIE AUCH INHALTLICHE ERGÄNZUNGEN ZUM RAHMENPROGRAMM.



HINWEIS ZUR SPRACHE:

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, genderreflektierte Sprache umzusetzen und die Vielfalt der Geschlechter sprachlich sichtbar zu machen. Eine Möglichkeit bieten der Gender-Gap (z.B. Teilnehmer_innen), das Gender-Sternchen (z.B. Frauen*) und der Gender-Doppelpunkt (z.B. Referent:innen). Für uns ist Geschlechtergerechtigkeit grundlegend für unsere Arbeit. Daher findest du in unseren Publikationen und auf unserer Homepage Plural- und Passivformen, wie z. B. „Studierende“ sowie die drei Möglichkeiten der genderreflektierten Sprache.

INHALT

	SPOKEN WORD LYSANIA BERNICE EKOULA	S. 4
1.	VORWORT FUMA FACHSTELLE GENDER & DIVERSITÄT NRW	S. 5
2.	GRÜßWORT MINISTERIUM FÜR KINDER, FAMILIE, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN	S. 6
3.	TAGUNGSÜBERSICHT	S. 8
4.	IMPULSVORTRAG I: WARUM BRAUCHEN WIR EMPOWERMENT UND EINE DIVERSITÄTSENSIBLE HALTUNG? DR*IN. NKECHI MADUBUKO	S. 10
5.	IMPULSVORTRAG II: ALLYSHIP, POWERSHARING, EMPOWERMENT - EINE KRITISCHE BETRACHTUNG IRIS RAJANAYAGAM	S. 12
6.	IMPULSVORTRAG III: POSITION, MACHT, PRIVILEG: LASS MAL ÜBER WEIBSEIN REDEN TSEPO BOLLWINKEL	S. 16
7.	WORKSHOPS 1-9	S. 22
8.	RAHMENPROGRAMM KURZFILMABEND IN KOOPERATION MIT DEM DEUTSCHEN KINDER- UND JUGENDFILMZENTRUM (KJF)	S. 40

WARUM ICH SCHWARZ BIN,
HABE ICH ALS KIND SCHON NICHT VERSTANDEN.
UND WARUM ES IN DER BUNTSTIFT-PACKUNG
IM KINDERGARTEN
EINEN ZUSÄTZLICHEN STIFT GAB,
DEN WIR HAUTFARBE NANNTEN,
VERSTAND ICH AUCH NIE!

/ LYSANIA BERNICE EKOULA



1. VORWORT

NICOLA TOFAUTE

LEITUNGSTEAM DER FUMA FACHSTELLE
GENDER & DIVERSITÄT NRW



MACHT – WENN TEILEN STÄRKT

so lautet der vielleicht auf den ersten Blick irritierende Titel der diesjährigen Fachtagung der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW. Wie kann etwas stärker werden, wenn es aufgeteilt wird? Aus der Literatur kennen wir das Zitat von Ricarda Huch „Liebe ist das Einzige was wächst, wenn man es verschwendet.“ Doch wie passt diese eher romantische Analogie zum Thema Macht?

Die Demokratie zeichnet sich aus durch Gewaltenteilung. Eine Machtausübung verteilt auf verschiedene Ebenen wie Legislative, Judikative und Exekutive soll Bürger_innen vor einem Machtmonopol schützen. Wie können wir im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe dieses demokratische Prinzip der Teilung umsetzen? Wie können wir Räume und Aufmerksamkeiten teilen? Was es da braucht, ist eine Sensibilisierung hinsichtlich gesellschaftlicher Machtverhältnisse, die sich in allen Bereichen des Lebens widerspiegeln, auch in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

„Hey, lass mal über Weißsein reden!“ ruft uns Tsepo Bollwinkel zu und lädt damit zu einer Perspektivverschiebung ein. Nehmen wir gemeinsam die – oftmals unreflektierten – Privilegien in den Blick; was bedeutet es, in einer *weißen* Mehrheitsgesellschaft als *weiße* pädagogische Fachkraft oder als pädagogische Fachkraft of Color zu handeln.

Wie positioniere ich mich aufgrund welcher Erfahrungen? Wie können Räume inklusiver und damit demokratischer gestaltet werden? Wo und wann braucht wer Empowerment-Räume und Safe(r) Spaces und wer hat die Macht, diese zu öffnen, zu teilen und zu gestalten?

Mit diesen Fragen gehen wir gemeinsam in den Dialog, stellen Fragen, hören einander zu und versuchen voneinander zu lernen, zu verstehen und vielleicht auch zu verlernen, denn

‘ES GEHT NICHT UM SCHULDZUWEISUNGEN UND AUCH NICHT UM RECHT, SONDERN UM DIE SICHTWEISE DES GEGENÜBERS, DIESE SICH ANZUHÖREN UND AUF SICH WIRKEN ZU LASSEN, IM RAUM STEHEN ZU LASSEN, OHNE SIE GLEICH BEWERTEN ZU WOLLEN.’

BERNICE LYSANIA EKOULA AKOUALA

Auch diese Dokumentation möchte einladen, die verschiedenen Beiträge nachzulesen, nachzuhören und auf sich wirken zu lassen, um dann gemeinsam die nächsten Schritte zu machen... indem wir teilen und stärken.

BARBARA KRÜGER

MINISTERIUM FÜR KINDER, FAMILIE, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN



Die FUMA Fachstelle Gender & Diversität veranstaltet diese Fachtagung, das erste Mal als eine hybride Veranstaltung. Damit begibt sich die FUMA wieder mal auf neue Wege und bietet Gelegenheit sich sowohl in Präsenz als auch digital zu vernetzen.

Auch mit dem Thema der diesjährigen Fachtagung „Macht: Wenn Teilen stärkt.“ zeigt die FUMA, dass sie die aktuellen Themen der Kinder- und Jugendarbeit im Blick hat und so mit dieser Themenauswahl ein wichtiges Feld in der Kinder- und Jugendarbeit beleuchtet.

Jeder von uns hat schon einmal Diskriminierung erlebt. Diskriminierung kann auf den verschiedensten Ebenen und in verschiedensten Formen erfolgen. Diskriminierung kann individuell, institutionell und strukturell erfolgen und erlebt werden.

Viele Menschen machen Diskriminierungserfahrungen auf Grund ihrer Herkunft, ihres Aussehens, ihrer geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung, um hier nur einige Diskriminierungsformen aufzuzählen.

Wenn beispielsweise Kinder und Jugendliche von Diskriminierung betroffen sind, hat das einen starken Einfluss auf die psychische und auch soziale Stabilität von Kindern, Jugendlichen und auch von pädagogischen Fachkräften. Die Kinder- und Jugendarbeit kann hier ein unterstützendes Element bieten, um einen Umgang damit zu finden, Kinder und Jugendliche in diesen Situationen zu stärken. Selbstreflexion und die Entwicklung von eigenen Handlungsstrategien spielen hierbei eine wichtige Rolle.

Mit dieser Fachtagung nimmt sich die FUMA des Themas Empowerment an und bietet den erforderlichen Raum, Empowermentarbeit aus verschiedenen Perspektiven kennen zu lernen.

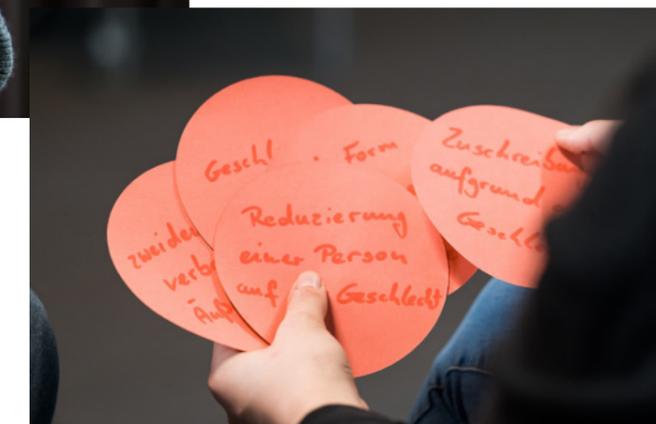
Empowermentarbeit kann auch Sie als Fachkräfte unterstützen, eigene Handlungsstrategien im Umgang mit Diskriminierungsformen zu erarbeiten und somit Kinder und Jugendliche zu unterstützen, wenn sie von Diskriminierung betroffen sind.

‘MIT DIESER FACHTAGUNG NIMMT SICH DIE FUMA DES THEMAS EMPOWERMENT AN UND BIETET DEN ERFORDERLICHEN RAUM, EMPOWERMENTARBEIT AUS VERSCHIEDENEN PERSPEKTIVEN KENNEN ZU LERNEN.’

Sie als Fachkräfte sind eine wichtige Säule in der Kinder- und Jugendarbeit. Sie sind vor Ort und Sie erleben die Kinder und Jugendlichen jeden Tag, Sie sind mit ihren Ängsten und Nöten konfrontiert und bieten ihnen jeden Tag Hilfestellung. Dafür möchte ich Ihnen auch Danke sagen, dass Sie sich so selbstverständlich jeden Tag der Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen annehmen und sie in ihren Lebens- und Erlebenswelten unterstützen, dass sie Kinder und Jugendliche empowern, dass Sie sie stark machen.

Ich möchte auch der FUMA Fachstelle Gender & Diversität und ihren Mitarbeitenden ausdrücklich danken. Mit dem Thema der Fachtagung beweisen Sie wieder einmal mehr, dass Sie den immerwährenden Entwicklungsprozess in der Kinder- und Jugendarbeit im Blick haben. Sie nehmen sich der aktuellen Themen der Kinder- und Jugendarbeit an und legen so die Schwerpunkte auf die Bedürfnisse der Zielgruppen in der Kinder- und Jugendarbeit. Ein herzliches Dankeschön hierfür.

Ich wünsche Ihnen einen spannenden Diskurs bei dieser Fachtagung, interessante Workshops und viele gute Gespräche. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



3. TAGUNGSÜBERSICHT

8

9



GRUNDPAKET



ZUSÄTZLICH BUCHBARE WORKSHOPS

DI. 26.04.

MERCATORHALLE DUISBURG



9:30-10:00

ANKOMMEN / STEHCAFÉ

10:00-10:15

SPOKEN WORD

10:15-10:30

BEGRÜßUNG + GRÜßWORT MKFFI

10:30-11:30 IMPULSVORTRÄGE

WARUM BRAUCHEN WIR EMPOWERMENT UND EINE DIVERSITÄTSSENSIBLE HALTUNG? DR*IN. NKECHI MADUBUKO

ALLYSHIP, POWERSHARING, EMPOWERMENT - EINE KRITISCHE BETRACHTUNG IRIS RAJANAYAGAM

11:30-11:45 PAUSE

11:45-12:30

TRANSFERGRUPPEN

12:30-13:15

FISHBOWL

13:15-14:15 MITTAGSPAUSE

14:15-16:15 WORKSHOP

EMBODIMENT SESSION FÜR BI*POC

MARIELA GEORG / EMPOWERMENT-TRAINERIN

14:15-16:15 WORKSHOP

VERBÜNDETENSCHAFT: EMPOWERMENT FÜR INTER* UND TRANS* MENSCHEN ERMÖGLICHEN

BERNADETTE MÖHLEN, JONA FÖRSTER & CAROLINE SCHÄFER / FUMA

14:15-16:15 WORKSHOP

EMPOWERMENT-RÄUME: RASSISMUS- UND ANTISEMITISMUS-KRITISCH GESTALTEN

SIMA VORTKAMP / COACH E.V.

14:15-16:15 WORKSHOP

ANTISEXISTISCHES EMPOWERMENT

LAURA CHLEBOS / AKTIVISTIN UND BLOGGERIN

16:15-17:00

ABSCHLUSS

MI. 27.04.

DIGITAL VIA ZOOM



9:00-10:30 DIGITALE KEYNOTE MIT ANSCHLIEBENDER FRAGE- UND DISKUSSIONSRUNDE

HEY, LASS MAL ENDLICH ÜBER WEIBSEIN REDEN

TSEPO BOLLWINKEL

11:00-13:00 WORKSHOP

REFLEXION KLASSIS-TISCHER PRIVILEGIEN

BETINA AUMAIR / ERWACHSENENBILDNERIN MIT DEM SCHWERPUNKT JUGENDLICHE, POVERTY-CLASS-AKADEMIKERIN UND CARE-LEAVERIN

11:00-13:00 WORKSHOP

EMPOWERMENT DURCH SELBSTER-MÄCHTIGUNG

CIANI-SOPHIA HOEDER / ROSAMAG

11:00-13:00 WORKSHOP

EMPOWERMENT-ORIENTIERTE RASSISMUSKRITIK FÜR FACHKRÄFTE OF COLOR

KARIMA BENBRAHIM / IDA-NRW

11:00-13:00 WORKSHOP

ALLYSHIP UND POWERSHARING AUS WEIBER POSITION

JULE BÖNKOST / DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE BILDUNG

14:00-16:00 WORKSHOP

BODY POWER. WIE KANN KÖRPERORIENTIERTES EMPOWERMENT FÜR FRAUEN* UND MÄDCHEN* AUSSEHEN?

SARAH NAVARRO & FILIZ ŞIRIN / FUMA

14:00-16:00 WORKSHOP

NOW WE'RE TALKING: ÜBER EMPOWERMENTORIENTIERTE ARBEIT IN EINEM JUGEND-HIPHOP- PROJEKT

MARIA KEHAJA & KASPAR RUEGENBERG / ADIS E.V.

14:00-16:00 WORKSHOP

UNLEARNING OPPRESSION THROUGH THE BODY

PASQUALE VIRGINE ROTTER / EMPOWERMENT PROZESSBEGLEITER:IN

18:30-20:00 DIGITALER FILMABEND

KURZFILME IN KOOPERATION MIT DEM DEUTSCHEN KINDER- UND JUGENDFILMZENTRUM (KJF)

WARUM BRAUCHEN WIR EMPOWERMENT UND EINE DIVERSITÄTSENSIBLE HALTUNG?

DR.*IN NKECHI MADUBUKO



Diversitätsbewusst, empowerment-orientiert in der Bildungsarbeit und der pädagogischen Arbeitspraxis sein

Es genügt nicht, die eigenen Vorurteile als „Wissen“ zu verstehen und zu behaupten, soziale Kategorien hätten heute keine Relevanz. Klasse, Herkunft und Geschlechterunterschiede sowie falsche Konstrukte wie „Rasse“ und Zuschreibungen zu bestimmten Religionen sind jahrhundertealte Verhältnisse, die fest in unsere Denk- und Handlungsweisen eingewoben sind.

Sie haben vielfach auch Auswirkungen auf Arbeitsbeziehungen und Solidarität. Für Mehrheitsangehörige nicht spürbar, werden Menschen bestimmter Länder oder Gruppenzugehörigkeiten aufgrund verschiedener Erkennungszeichen abgewertet, ausgegrenzt und benachteiligt. Dies können falsche Konstrukte wie „Rasse“, „Ethnie“ oder reale Merkmale wie Hautfarbe, Aussehen, Religion und Kultur sein. Diesen Menschen jeden Alters wird der Zugang zu Ressourcen, Privilegien und Chancen u.a. erschwert. Rassismus ist in den gesellschaftlichen Strukturen sowie in der Sozialisation verankert und wird in zwischenmenschlichen Beziehungen oder Begegnungen ausgeübt: durch Fremde, Bekannte, Bezugspersonen im Alltag und Mitarbeitende von Behörden oder Institutionen. Eine vorurteilssensible Arbeit berücksichtigt diese Aspekte.

Folgende Punkte sollten in der Arbeitspraxis berücksichtigt werden:

- Anerkennungs- und Wertschätzungskultur in der Einrichtung etablieren
- Abkehr von dem deterministischen Verständnis von Kultur und der „Kultur des Anderen“
- Kategorisierungen und Norm(alitäts)vorstellungen durchbrechen
- Vermeidung von Festzuschreibungen und kritische, erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit kultureller Norm(alität)
- Reflexion eigener Erfahrungen von Privilegien und Macht beim päd. Personal
- Positionierung gegenüber jeglicher Form der Diskriminierung im Arbeitsumfeld
- Ermutigen zu antidiskriminierendem Engagement

Bewusstsein über „Wissenslücken“ aufgrund einer privilegierten Situation – Sensibilität beim pädagogischen Personal / Berater*innen / Jugendgruppenleitung schaffen:

- Blick auf intersektionale und diversitätssensible Pädagogik lenken: systematisch einbinden in allen Fächern
- Antirassismustrainings, in denen Ursachen und Mechanismen von Rassismus, sowie der Einfluss von Vorurteilen in Sprache, Einschätzung Anderer und im eigenen Verhalten deutlich gemacht werden
- Wahrnehmung für Ausgrenzungsmechanismen schärfen
- „Vielheit“ im Profil anerkennen und ausgrenzende Denkstrukturen abbauen (Leitungsebene)
- selbstreflexive Strukturen einbinden: Schulung und Mediation des Personals

Empowermentarbeit

Empowermentarbeit ist ein notwendiger Bestandteil diversitätsbewusster und rassismuskritischer Bildungsarbeit. In Empowerment-Prozessen geht es viel darum, aus der Un-Sichtbarkeit zu treten, sich selbst aus gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu befreien und für sich selbst ohne äußere Abwertung stehen zu können. In diesem Zusammenhang sind die Emanzipation aus gesellschaftlich akzeptierter „Unterdrückung“ und die Selbstheilung in geschützten Räumen (mit Betroffenen) zwei wichtige Elemente. Als Lehrer*in mit Macht und Zugehörigkeit zur Mehrheit gilt es, diese Diskrepanz zu erkennen und Schiefen abzubauen („Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit“, Amadeo Antonio Stiftung, 2017).

Gründe, warum Empowerment notwendiger Bestandteil des pädagogischen Geschehens sein sollte

- Die Erfahrung von Diskriminierungen wie Rassismus, Antiislamismus, Antisemitismus, Homophobie, ... sind Abwertungen, die die Menschenwürde, Selbsteinschätzung, das Wohlbefinden und das selbstbestimmte Handeln betroffener Schüler*innen nachhaltig beeinträchtigen. Gleichzeitig sind diese für Mehrheitsangehörige oft nicht sichtbar. Die meisten Lehrer*innen gehören statistisch gesehen der Mehrheit an (in Bezug auf Herkunft, Religionszugehörigkeit und Kulturhintergründe).
- Bestehende Diskrepanz (im Erfahrungswissen) und die oft angewendete Strategie des „Herunterspielens“, „Nicht ernst Nehmens“ von Rassismuserfahrungen u.a. aus Hilflosigkeit / Unwissen verstärkt und manifestiert die Negativerfahrung der Schüler*innen.

Impulse

In der Jugendarbeit und im Kontext Schule gilt daher das Ziel, diese professionellen Wissenslücken zu schließen: Fachkräfte und Multiplikator*innen (Jugendgruppenleitungen, Lehrpersonal, Sozialarbeiter*innen, Schulleitung) sollten hier ihre Verantwortung wahrnehmen und durch Lernprozesse wie Selbstreflexion, Selbstermächtigung der „machtlosen“ Jugendperspektive und Power-Sharing mitdenken (mehr dazu u.a. A-A Stiftung, 2017; DRK Expertise, 2014; Benbrahim, 2017).

Empfehlungen

- Es sollte a) empowerment-orientierte Räume und b) geschützte Empowerment-Räume geben
- empowerment-orientierte Räume entstehen, wenn PädagogInnen / MitarbeiterInnen Rassismuskritik und Diversitätsbewusstsein in der Arbeitspraxis umsetzen
- Empowerment-Räume als geschlossene und geschützte Räume für PoCs sind ein Angebot nur für betroffene Beratende / TeilnehmerInnen / Kinder / Jugendliche / SchülerInnen, in denen angstfrei, unter fachlich ausgebildeter Leitung, über Erfahrungen gesprochen werden und man in den Austausch gehen kann (über: Spoken Word, Theater, Tanz, Rap, Kunst oder Körperarbeit).

Dies ist auch für andere Diskriminierungsformen wie Sexismus, Homophobie u.v.m. denkbar.



Hier geht's zum Vortrag
<https://youtu.be/4Y5i1zL-I5g>

EMPOWERMENTARBEIT IST EIN NOTWENDIGER BESTANDTEIL DIVERSITÄTSENSIBLER UND RASSISMUSKRITISCHER BILDUNGSARBEIT.



ALLYSHIP, POWERSHARING, EMPOWERMENT – EINE KRITISCHE BETRACHTUNG

IRIS RAJANAYAGAM



Allyship, Powersharing und Empowerment sind mittlerweile Begriffe, die auch in Deutschland zunehmend in Mainstream Diskursen Verwendung finden. Ob auf politischer oder Verwaltungsebene, im Bildungsbereich, in der sozialen Arbeit oder aber auch in der größeren Förderlandschaft Deutschlands.

1. ALLYSHIP (aus dem Englischen)

- wörtlich übersetzt: "Verbündetenschaft"
- Der Begriff umfasst **drei wichtige Handlungsmaxime: Verbundenheit, Solidarität und Unterstützung.**
- Allyship umfasst mehr als reine Unterstützung oder Hilfe: es beschreibt eine Form von Amplifikation von bereits bestehenden Handlungen bzw. Strategien, Perspektiven und Stimmen.

Wichtig ist hierbei:

- Die Anerkennung der individuellen und / oder kollektiven Handlungsfähigkeit und der Wirksamkeit der Person, zu der ein Ally steht
- Empathiefähigkeit, v.a. aber Reflexion und Erkenntnis der eigenen Positioniertheit innerhalb von Macht- und Ungleichheitssystemen sowie Verständnis für die Vielschichtigkeit und Mehrdimensionalität dieser Strukturen
- Das Wissen um sowie eine Auseinandersetzung mit historischen und transnationalen Dimensionen und Kontextualisierung

2. Hieraus ergibt sich: **Powersharing** und Allyship gehen miteinander einher. Um Allyship auszuüben, um eben keine Machtgefälle zu reproduzieren, ist das Abgeben und Teilen von Macht (sharing power) ein zentraler Schritt.

3. Um ein Bewusstsein für individuelle und kollektive Handlungsfähigkeit und deren Wirksamkeit zu stärken, sind **das Ermöglichen und Fördern von Empowermentprozessen** von Nöten. Dies kann geschehen durch:

- Prozesse der individuellen, jedoch vor allem der kollektiven Selbstermächtigung
- damit zusammenhängend: die (Wieder-)Erlangung und v.a. Wissen um die eigene Handlungsfähigkeit und -macht.

Diese Prozesse können am Fruchtbarsten mit dem Rückgriff auf situiertes Wissen und im Rahmen von sicheren Räumen (sogenannten **Safer Spaces**) geschehen.

Alle drei Begriffe / Konzepte sind sowohl auf theoretischer Ebene als auch in Bezug auf die (bildungs)-politische Praxis, die sich daraus ergibt, eng miteinander verknüpft, können nicht isoliert voneinander gedacht werden und befinden sich in ihrer Entwicklung in einem Prozess, welcher in seiner Anwendung stets kontextbezogen bleibt. Alle drei Konzepte setzen kontinuierliche Prozesse, ein stetiges Lernen und Verlernen voraus und können nie als endgültig abgeschlossen betrachtet werden.

Diese Konzepte gehen in der Anwendung somit immer einher mit struktureller Veränderung und Social Change im Ganzen.

Zur Genese der Begriffe im deutschen Kontext

Die Begriffe Empowerment, Allyship und Power Sharing tauchten als solche vor 10–15 Jahren im deutschen Kontext eher selten auf und fanden lediglich in bestimmten Kreisen Anwendung. Das ist heute anders. Wir sehen, dass diese Begriffe zunehmend Teil der Rhetorik und des Mainstream Vokabulars sind, und zwar auf unterschiedlichsten Ebenen. Das birgt sehr viel Potential. Nichtsdestotrotz oder gerade deswegen, ist es umso wichtiger, sich eingehend damit zu beschäftigen, welche Entwicklung nicht nur die Konzepte und Begriffe an sich, sondern vor allem auch ihre Anwendung erfahren haben, um eine Aushöhlung oder verkürzte Rezeption zu vermeiden. Es ist eine gewisse Achtsamkeit in der Verwendung dieser Begriffe geboten.

Um Fallstricke zu umgehen, ist ein Wissen um die Genese und der (Weiter-)Entwicklung lohnenswert. Konkret heißt dies bspw., stets transparent zu machen, dass Empowerment-Bewegung und damit zusammenhängend Überlegungen zu solidarischen und machtkritischen Handlungsstrategien sowohl im deutschen Kontext aber auch transnational von Schwarzen Menschen, Indigenous und People of Color maßgeblich angestoßen und angeführt wurde.

Alle drei Konzepte müssen dementsprechend kontextualisiert und sowohl historisch als auch transnational eingebettet werden.

Die Bedeutung von intersektionalen und dekolonialen Ansätzen in Theorisierung und Anwendung der Konzepte in der politischen Bildung

Zwei theoretische Ansätze, mit denen insbesondere der Empowermentansatz bzw. die Empowerment Bewegung stark verknüpft ist und die Notwendigkeit dieser Verbindung für die Anwendung in der Praxis, sind **Intersektionalität und Dekolonialität.**

Intersektionalität bezeichnet die Verzahnung von Kategorien des Ausschlusses, der Hierarchisierung und der Ungleichbehandlung. Ihre Ursprünge liegen in der Schwarzen Feministischen und Queeren Bewegung. In Deutschland war es vor allem ADEFRA (Bewegung Schwarzer, Queerer Frauen in Deutschland), in den USA das Combahee River Collective (CRC, ein Schwarzes, sozialistisches, feministisches lesbisches Kollektiv) sowie die Schwarze Soziologin Patricia Hill Collins und weitere wichtige Stimmen von queeren Latinx Frauen* wie Gloria Anzaldúa und Cherríe Moraga.

Als Begriff und akademisches Konzept wurde Intersectionality erstmalig von der Schwarzen US-amerikanischen Juristin Kimberly Crenshaw in den 1980er Jahren verwendet und Ende der 1980er / Anfang der 1990er in ihren zwei berühmten Artikeln erstmals der Begriff Intersectionality eingeführt.



Intersektionalität ist und bleibt zu allererst eine kollektiv entwickelte Widerstandstrategie und ein Handlungsansatz, der die Lebensrealität von BIPOC-Kollektiven re-zentriert. Empowerment spielt hierbei eine ganz grundlegende Rolle.

Dekolonialität und Dekolonisierung sind Konzepte, die es ermöglichen, Manifestationen kolonial geprägter Ungleichheitssysteme in unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung, Schule, Kunst, Kultur, Literatur, Wissenschaft und Forschung aber auch in öffentlichen Räumen und der Politik sichtbar und besprechbar zu machen. Beide Konzepte wollen diskursive Perspektiv- und Paradigmenwechsel fördern und etablieren, um damit auf die Lücken in gesellschaftlich geprägten Erinnerungskulturen aufmerksam zu machen.

Wir sehen also auch hier: Eine Verbindung von Dekolonialität und Empowerment lässt sich sowohl auf theoretisch-epistemologischer als auch auf praktische-politischer Ebene feststellen. In beiden Ansätzen geht es darum, die internalisierten Unterdrückungsstrukturen zu überwinden und neue Möglichkeiten des Handelns zu entdecken.

Empowerment und Agency: Ein zentraler Faktor im Kontext von dekolonialen Strategien

Der machtkritische und stärkende Ansatz des Empowerment-Konzepts, der mit kolonial geprägten Dichotomien und Hierarchisierungsnarrativen bricht, legt einen Fokus auf Kollektivität und Selbstbestimmtheit, Partizipation und Teilhabe. **Empowerment kann dementsprechend als ein wichtiger erster unumgänglicher Schritt in Richtung Social Change betrachtet werden.** Allerdings ist eine Gelingensbedingung in diesem Kontext nicht zuletzt auch eine solidarische Infrastruktur und Handlungskonzepte, die es ermöglichen Empowermentprozesse zu fördern.

Um das zu erreichen, sind neben Empowerment, Allyship und dem damit eng verknüpften Powersharing die gedankliche und praktische Verbindung der Begriffe notwendig und zwar stets auch intersektional gedacht. Dies eröffnet Räume in denen Neues gedacht und alternative Perspektiven und Zukunftsvisionen sowie Transformationsprozesse ermöglicht werden, die auch zentraler Bestandteil dekolonialen Denkens darstellen.

Ein verflechtungsgeschichtlicher, transnationaler und communityübergreifender Ansatz nimmt in diesem Kontext eine fundamentale Rolle ein. Insbesondere um communityübergreifende Allianzen längerfristig aufrechtzuerhalten, ist Allyship und damit zusammenhängendes Powersharing zentral.

Es geht nicht nur darum Macht abzugeben, sondern insbesondere darum, die Privilegien, mit denen Mensch ausgestattet ist, und dem wiederum damit verknüpften Zugang zu vielfältigen Ressourcen, zunächst anzuerkennen und in einem nächsten Schritt nutzbar zu machen, um solidarisch zu handeln, aber vor allem um die Handlungsmacht marginalisierte Gruppen zu ermöglichen. Verantwortung übernehmen hat in diesem Kontext doch immer einen gewissen kolonial geprägten „bitteren“ Beigeschmack, weshalb ich den Begriff Accountability präferiere.

KRITISCHE BETRACHTUNG

1. Die grundsätzlichsste Gefahr einer inflationären, kontextgelösten und ahistorischen Verwendung der Begriffe: Verwässerung und Depolitisierung der Begriffe
2. Ein willkürlicher Transfer dieser Konzepte auf unterschiedlichste Gebiete: Entkopplung des spezifischen und politischen Entstehungskontextes
3. Besonders bei „Empowerment“: breite Verwendung und verkürztes Verständnis (oft eher individualistischer Charakter)
4. Begriffe und Konzepte sollten mit tatsächlichen und grundlegenden strukturellen Veränderungen im Kontext des Abbaus von Diskriminierung und Mechanismen und Systemen der Ungleichheit einhergehen
5. Diese Prozesse müssen stets im engen Austausch (und idealerweise kollaborativ mit den Communities und Gruppen die „betroffen“ sind) geschehen



'EMPOWERMENT KANN DEMENTSPRECHEND ALS EIN WICHTIGER ERSTER UNUMGÄNGLICHER SCHRITT IN RICHTUNG SOCIAL CHANGE BETRACHTET WERDEN.'

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE PRAXIS

- Räume eröffnen und Räume ermöglichen, in denen Reflexion und Austausch stattfinden kann
- Räume, die ggf. auch nicht immer allen offenstehen, um in den Dialog eintreten zu können
- Abgeben von Macht und notwendiges kritisches Reflektieren des eigenen situierten Wissens und Positionierung innerhalb der Gesellschaft
- Mitdenken globaler, historischer und intersektionaler Dimensionen und Bedingtheiten und damit verbundenen verwehrt oder ermöglichten Zugang zu Ressourcen
- Anerkennen von Agency und das Amplifizieren anstelle von „für jemanden eintreten“

Allyship aber auch Empowerment stellen nicht nur einen Erkenntnisgewinn dar, sondern setzen ein aktives Ver-Lernen oder Un-Learning voraus. Allyship ist keine Identität und so kann im Kontext der damit zusammenhängenden Entwicklungen und Handlungen nicht von einem finalen Abschluss oder Endpunkt gesprochen werden. Der prozessuale Charakter ist hier zentral.

Schließlich heißt Allyship, Powersharing und empowermentoriantes Arbeiten auch einen Umgang mit Zurückweisung zu finden und diese akzeptieren zu lernen; es bedeutet mitunter nicht zuletzt auch zurückzutreten, zuzuhören und in gewissen Kontexten auch zu schweigen.



Hier geht's zum Vortrag
<https://youtu.be/mDr7E-5WO14>

POSITION, MACHT, PRIVILEG: LASS MAL ÜBER WEIßSEIN REDEN

TSEPO BOLLWINKEL



Position

In sozialen Gefügen, genannt Gesellschaften, werden Zugänge und Teilhabemöglichkeiten verknüpft mit äußeren Markern, werden davon bestimmt. Geschlechtlichkeit, Rassifizierung, Klassenherkunft und aktuelle -zugehörigkeit, der Grad der Nähe zu Körnernormen und zu Neuro-Normen, sexuelle Orientierung, Personenstand, Religion und so vieles andere mehr. Sie kennen aus Ihrer eigenen Lebenserfahrung heraus und aus Ihrer beruflichen Praxis, wie bestimmend diese Marker für individuelle Lebensläufe und kollektive gesellschaftliche Interaktionen sind.

Alle diese Marker sind mit einer dominanten Norm besetzt. In unserer Gesellschaft: cis-männlich, weiß, mittelständig, heterosexuell, verheiratet, christlich sozialisiert usw.

Diese Normen sind in keinster Weise natürlich, sie sind Ausdruck gesellschaftlicher Dominanz- und Machtverhältnisse. (Und der Unwille, über diese

Normen zu verhandeln, sie evtl. sogar in Frage zu stellen, ist ebenso ein Merkmal von Unterdrückungs-ideologien wie es die Biologisierung dieser Normen ist. Beides sind Kennzeichen rechter Ideologien, aber leider bis weit in die sog. Mitte unserer Gesellschaft verbreitet.)

Entlang all ihrer Normen ordnet gesellschaftliche Dominanz uns Menschen gruppenweise hierarchisch ein, sie spricht uns grüppchenweise bestimmte Eigenschaften zu oder ab und rechtfertigt damit die unterschiedlichen Teilhabemöglichkeiten, die Zugänge für Angehörige dieser verschiedenen (künstlichen und sozial konstruierten) Gruppen.

Diese Hierarchisierung ist eine Zuschreibung von Wert. Oder Unwert für die, die weiter unten eingeordnet werden.

Diese Wert- oder Unwertzuschreibung bestimmt soziale Realität. Sie ist zutiefst ungerecht und gewaltvoll. Jeder Mensch hat in jeder der Hierarchien

aller verschiedenen sozialen Differenzmerkmale eine Position, einen Platz, der nicht selbst gewählt ist, sondern von außen zugeschrieben und angewiesen wird.

Während uns die Position Anderer, ganz besonders unserer Klient*innen, meist bewusst ist, ebenso wie die Auswirkung ihrer Positionen auf ihre soziale Realität, sieht das mit einem Bewusstsein über die eigenen Positionen häufig anders aus und zwar ganz besonders dort, wo eine Person das Glück hat, eher der dominanten Norm zu entsprechen.

Dabei ist gerade die Normposition relevant: Sie verleiht nämlich **Macht**.

Vor allem verleiht sie Definitionsmacht, also jene Macht, die bestimmt, was Norm ist, wer dazu gehört – oder eben nicht.

Und das Perfide ist, dass diese Definitionsmacht Hierarchisierungen und Zuschreibungen – und damit Zugänge und Teilhabemöglichkeiten – aufrecht erhält, dass sie den Status Quo permanent reproduziert. Ganz lebenspraktisch bestimmt diese Definitionsmacht, wer wie viel Raum einnehmen darf, wer wie viel Gehör findet, wer wie ernst genommen wird, wem wie große Fehler zugestanden werden, wer wie viel Zuwendung und gesellschaftliches Bemühen erfährt.

Letztendlich hängt davon dann auch ab, wie viele Möglichkeiten der Entfaltung ihrer Potentiale eine Person hat, wie die Leistungen eines Menschen gesehen und bewertet werden, am Ende auch: wie viel Cash auf dem Konto ist. Und: Wie hoch die Chancen sind, ein gesundes und hohes Lebensalter zu erreichen.

Eine hohe Position in einem oder besser noch vielen hierarchisch strukturierten Differenzmerkmalen gibt Definitionsmacht, gibt Macht allgemein.

Und einher mit dieser Macht geht: **Privileg**.

Privileg, das sind jene Vorteile, die Menschen zugestanden werden, ohne dass sie dafür eine extra Leistung erbringen müssen. Das Besondere am privilegiert sein ist, dass es für die damit Beglückten gar nicht spürbar ist. Für sie, die der Norm Angehörigen, ist ihr Privileg Teil ihrer Normalität und also nicht erfahrbar.

Und das Dominanzsystem macht es ihnen leicht, gegenüber dem eigenen Privileg ignorant zu sein. Schließlich erklärt es sichtbare soziale Unterschiede mit höherer Leistung, höherer Intelligenz, einer höheren kulturellen Stufe etc. Letztendlich erklärt es soziale Ungleichverhältnisse mit einem unterschiedlichen Wert von Menschen verschiedener Hierarchiestufen.

Deshalb bedarf es einer bewussten und dauerhaften Anstrengung, sich über eigene Privilegien klar zu werden, die sozialen Realitäten weniger Privilegierter überhaupt wahrzunehmen und einen verantwortlichen Umgang mit dem eigenen Privileg einzuüben.

Und jetzt, hey, lass mal endlich über Weißsein reden.

Weißsein? Müssten wir nicht über Rassismus reden, denn dass das ein großes gesellschaftliches Problem ist, dürfte zumindest aus Ihrer beruflichen Praxis klar sein. Das Reden über Rassismus ist seit Jahrhunderten vor allem ein Reden über das individuelle Leiden davon negativ betroffener Menschen, zumeist ohne diese einzubeziehen. Es ist ein „Reden über“, aus einer hierarchisch höheren Position, eben der Position des Privilegs heraus.

Was diesem Reden über Rassismus fehlt, ist eine systemische Analyse der Verhältnisse, die Rassismus erst ermöglichen und ihn erhalten. Was fehlt, ist sogar die Frage, wem oder was denn diese himelschreiende Ungerechtigkeit nützt, wer oder was systemisch als Gruppe, nicht individuell, profitiert.

Und wenn negativ von Rassismus Betroffene als Opfer betrachtet und behandelt werden, anstatt als eigenständige, äußerst befähigte Subjekte, dann erhält diese Sichtweise in letzter Konsequenz den Status Quo.

Die individualisierende, nicht systemische Betrachtung von Rassismus ohne ein Wahrnehmen des Subjektcharakters von negativ Betroffenen ist: für'n Arsch.



Für'n Arsch, wenn der Diskurs und das Handeln nicht die eigene Position mit in den Blick nehmen und damit die Seite des Privilegs.

Was ist die eigene Position der sozialen Arbeit in Deutschland? Sie ist *weiß* in einer *weißen* Dominanzgesellschaft.

*Weiß*e Träger betreiben *weiß*e Institutionen mit einer *weißen* Arbeitskultur unter *weißen* juristischen Vorgaben, finanziert von *weißen* Förderinstanzen nach *weißen* Maßstäben für Förderwürdigkeit usw., usf.

Das gilt auch, wenn Mitarbeiter*innen nicht *weiß* sind, wenn die Träger*innen nicht *weiß* geführt werden: Denn der Bezugsrahmen von allem ist *Weiß*sein in einer *weißen* Dominanzgesellschaft. Und ganz wichtig: Die **Perspektive**, mit der auf Klient*innen geschaut wird, ist *weiß*. Und gerade das hat enorme Konsequenzen für diese.

Wenn die soziale Arbeit also nicht auf ihr *Weiß*sein guckt, kann sie weder im Sinne ihrer Klient*innen wirken noch nachhaltig Gesellschaft verändern.

Position. Macht. Privileg. Macht. Perspektive!

Dringende Aufforderung also: Hey, beschäftigen Sie sich mit *Weiß*sein, nicht nur persönlich, sondern als Institutionen – und wir alle als Gesellschaft. Ich möchte Ihnen dazu die Beschäftigung mit den Erkenntnissen der kritischen *Weiß*seinsforschung ans Herz legen. Kritische *Weiß*seinsforschung ist gemeinhin bekannt unter dem Namen Critical Whiteness, eine kritische Sozialwissenschaft.

Kritische *Weiß*seinsforschung ist eine Wissenschaft, keine Selbstoptimierungsbewegung von und für *weiß*e Menschen mit schlechtem Gewissen wegen ihrer Privilegien.

„Kritische Weißseinsforschung ist eine Schwarze Überlebenswissenschaft.“

(Peggy Piesche & Maisha Eggers)

Die Notwendigkeit, ein Wissen über *Weiß*sein überhaupt zu generieren, ergab sich aus den Ungeheuerlichkeiten des kapitalistischen und kolonialen Projektes Europas und seiner Ausdehnungen. Um ihres schlichten Überlebens willen, mussten die Kolonisierten – und unter ihnen ganz besonders die Versklavten unter den Bedingungen der amerikanischen Plantagenwirtschaften – ein systemisches Wissen über das, was sie da entwürdigte, ausbeutete, quälte und ermordete, erwerben.

Dass die vom afrikanischen Kontinent Verschleppten und ebenso die ständigen Genozidversuchen ausgesetzten Ureinwohner*innen Nordamerikas überlebt haben, ist ein Wunder. Sie und alle ihre Nachfahr*innen sind keine Opfer, sondern Überlebende – und Held*innen. Ihr zunächst mündlich weitergegebenes Wissen, dass immer auch Wissen um Befreiung war, kam mit einiger Verspätung auch nach Europa – und mit noch mehr Verspätung nach Deutschland.

Wichtig ist hier die Perspektive: **Schwarze / Rassifizierte blicken auf Weißsein als gesellschaftliches System und eine Herrschaftsstruktur. Schwarze / Rassifizierte sind das handelnde Subjekt. Weißsein als System – nicht einzelne weiße Menschen – sind das Objekt der Betrachtung.**

Aber hier in Deutschland vor allem passierte das Ungeheuerliche: Hier wurde aus der Schwarzen Überlebenswissenschaft eine Art Selbsthilfebewegung *weißer* Menschen, die ohne Bezug auf die Urheber*innen des Wissens und ohne Einbezug der systemischen Analyse mit einigen Stunden rituellem Schämen über ihre Privilegien sich den Anti-Rassisten-Pass zu erkaufen versuchen. Ironischerweise ist das, was hier passiert ist, etwas, das die kritische *Weiß*seinsforschung als eines der wesentlichen Merkmale *weißer* Dominanz beschreibt: Es handelt sich um einen Akt der Aneignung und Enteignung. So, wie sich Länder und Ressourcen, Arbeitskraft und Kulturen von Kolonisierten angeeignet wurden, so hat das kapitalistische und koloniale Projekt sich auch dieses Schwarze Wissen anzueignen versucht.

Dabei ist die ursprüngliche Analyseverfahren so klug und sinnig, dass sie als Ausgangspunkt für einen Diskurs verschiedener gesellschaftlicher Gruppen bestens geeignet ist und damit für ernsthafte Veränderungsprozesse.

Übrigens war die kritische *Weiß*seinsforschung immer schon intersektional angelegt und bietet sich schon deshalb für die dringend notwendigen Diskurse unserer Zeit an.

Empowerment ist eine selbstbestimmte und selbstwirksame Praxis der Unterdrückten, die in ihren Empowermentprozessen Ziele, Form, Inhalte, Outcome absolut autonom entscheiden. Das bedeutet, dass *weiß*e Institutionen nur Räume und Ressourcen zur Verfügung stellen können. Sie können selber nicht Teil dieser Prozesse sein. **Jede Art von Kontrolle entpowert, jede weiße Anwesenheit entsichert!**

Halten Sie das aus, halten Sie durch, seien Sie kreativ, solche Praxen für Ihre Klient*innen durchzusetzen. Und halten Sie auch die Folgen davon aus, wenn Emanzipation Ihnen dann in Form von Widerborstigkeit entgegen tritt. Das ist ein sehr gutes Zeichen!

Ich hoffe, dass Sie eine Auseinandersetzung mit *Weiß*sein wollen. Ich vertraue Ihnen, dass Sie das können. Ich freue mich, wenn wir danach endlich in einen echten Dialog kommen können.

Vielen Dank



Hier geht's zum Vortrag
<https://youtu.be/slyvrUwnPcw>



7. FRAGEN ZU DEN KEYNOTES

Während und nach den Impulsvorträgen konnten auf der Tagung Fragen und Impulse anonym auf einer digitalen Pinnwand gesammelt werden. Diese wurden in einem gemeinsamen Q&A mit den Speaker*innen diskutiert.

Die Sammlung kann auch im Nachgang als Impuls und Anregung zu den behandelten Themengebieten dienen.

Wie kann ich alle Mitarbeitende von der Wichtigkeit von Empowerment und Allyship überzeugen?

Wie geht es besser im akademischen Kontext? Was wäre eine angemessene Verwendung von Konzepten Schwarzer Wissenschaftler*innen und Student*innen? Einfach gar nicht aus weißer Perspektive?

Wie können parallel laufende Diskurse zusammengeführt werden?

Was sind Möglichkeiten für weiß-positionierte Menschen (auch im kleineren Rahmen) ihre eigene Position im Diskurs über Rassismus so zu verändern, dass kein Hierarchieverhältnis entsteht?

Bitte nutzen Sie statt Antiz*ismus den Begriff „Gadje-Rassismus“.

Hast Du konkrete Ideen wie weiß-positionierte Menschen konkret Macht teilen und Privilegien abgeben können?



Wie kann ich als weiße Person in meiner Arbeit Räume schaffen und öffnen, die dann aber auch angenommen werden? Wie kann ich da Interesse wecken ohne im Voraus aus meiner Positionierung vorzugeben, was in den Räumen passiert, wofür sich die Zielgruppe interessiert?

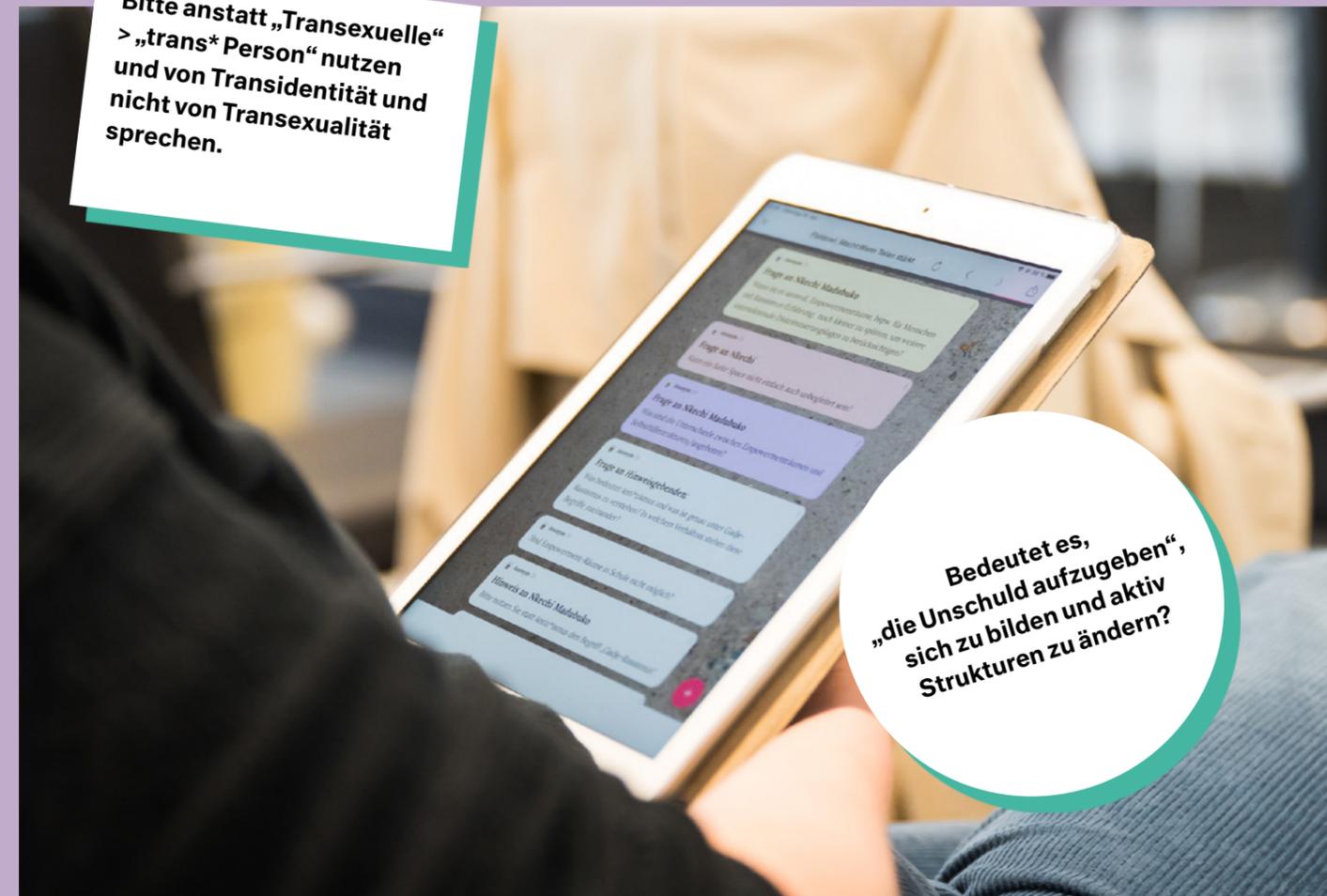
Sind Empowerment-Räume in Schule nicht möglich?

Was bedeutet Anti*zismus und was ist genau unter Gadje-Rassismus zu verstehen? In welchem Verhältnis stehen diese Begriffe zueinander?

Was zeichnet für Dich eine gelingende Verbündetenschaft aus?

Bitte anstatt „Transexuelle“ > „trans* Person“ nutzen und von Transidentität und nicht von Transsexualität sprechen.

Bedeutet es, „die Unschuld aufzugeben“, sich zu bilden und aktiv Strukturen zu ändern?



WORKSHOP 1: EMBODIMENT SESSION FÜR BI*POC

MARIELA GEORG / EMPOWERMENT TRAINERIN



Was genau ist Embodiment?

Es gibt viele Methoden und auch Praktiken, die dazu dienen, den Körper-Sinn zu trainieren und die Verbindung zum eigenen Körper (zurück) zu erlangen. Beim Embodiment, wie es hier mit den Teilnehmenden praktiziert wurde, geht es darum, den Körper-Sinn und das Bewusst-Sein im und mit dem Körper zu fördern.

In anderen Worten: Trainiert werden

- *die Propriozeption* (Was und wie fühle ich in meinem Körper?) und
- *die Kinästhetik* (Wie bewege ich mich? Wie fühlen sich meine Bewegungen an?).

Mit Embodiment (zu Deutsch „Verkörperung“) können wir unseren Körper besser kennenlernen, bewegen, spüren und uns dadurch leichter spüren.

Dabei spielt uns die neuronale Plastizität zu, denn je öfter wir Übungen machen, desto eher werden sie im Körper-Gedächtnis gespeichert. Daher brauchen wir mehrere, gezielte Wiederholungen, die neuronale Spuren bzw. neue Bahnen im Gehirn hinterlassen.

Viele Menschen tun sich schwer mit Achtsamkeitsübungen. Hier hilft es zunächst durch Embodiment und Körperarbeit, überhaupt zu lernen, wieder den Körper zu spüren. Wir gewinnen den Körper zurück und schaffen so die Basis, um sicher Achtsamkeit zu kultivieren.

Doch wie geht das?

Bei der zweistündigen Session stand das Motto „**Entschleunigung**“ (Verlangsamung) im Fokus. In der Hektik des Alltags und im Stress, den wir aus verschiedenen Gründen erleben, geht die bewusste Ausübung von Bewegungen oft unter. Auf die Signale des Körpers zu achten und mit dem Körper liebevoll umzugehen, ist dabei oft eine Herausforderung, die sich gar nicht so leicht umsetzen lässt. In der Session übten die Teilnehmenden verschiedene Alltagsbewegungen in entschleunigter und bewusster Fassung. Kombiniert wurde die Ausführung mit Innenschau, Atmung und das bewusste Nachspüren des Körpers.

So standen Liegen, zur Seite Rollen, Sitzen, Aufstehen und Sich-wieder-hinsetzen im Fokus. Hierbei orientierte sich die Trainerin an einem Bewegungsablauf der Feldenkrais-Methodik (nach Moshé Feldenkrais „Bewusstheit durch Bewegung“, israelischer Wissenschaftler und Judo-Lehrer 1968). Darüber hinaus wurde das bewusste Atem geübt sowie Atem-Techniken. Übungen aus dem Faszien-Training mit Faszienbällen sowie aus dem Muskel- und Sehnen Qi-Gong rundeten die Session ab.

Entschleunigte Bewegungen, Bewusstsein über Körper und Atmung können sich insgesamt beruhigend auswirken und Ruhe und Verbindung zur eigenen Mitte bringen.

Dies sollten die Teilnehmenden in der Session spüren und in ihren Alltag transferieren können.

Der Kollektive Körper

Durch Embodiment können wir nicht nur etwas Heilsames für den individuellen, sondern auch für den kollektiven Körper tun. Wer achtsam mit sich selbst ist, kann Mitgefühl für sich selbst spüren und kann im nächsten Schritt Mitgefühl für die Familie, die eigenen Gruppen, die Gemeinschaft, die menschliche Gesellschaft, das gesamte Lebensnetz und die Natur spüren. Die Natur und die Mitwelt werden schließlich als natürlicher Bund zwischen den Menschen und anderen lebenden Wesen gesehen, für den es keinen Ersatz gibt.



„MIT EMBODIMENT (ZU DEUTSCH „VERKÖRPERUNG“) KÖNNEN WIR UNSEREN KÖRPER BESSER KENNENLERNEN, BEWEGEN, SPÜREN UND UNS DADURCH LEICHTER SPÜREN.“

WORKSHOP 2: VERBÜNDETENSCHAFT: EMPOWERMENT FÜR INTER* UND TRANS* MENSCHEN ERMÖGLICHEN

JONA FÖRSTER, CAROLINE SCHÄFER / FUMA



Wie können (vor allem cis- und endogeschlechtliche) Pädagog*innen aus einer verbündeten Perspektive Empowerment von inter* und trans* Menschen ermöglichen?

Die Reflexionen des (Arbeits-)Alltages von Pädagog*innen standen im Zentrum des Workshops: Wo könnten inter*, trans* und nicht binäre Menschen auf Hürden stoßen? Ab welchem Alter traue ich Kindern und Jugendlichen zu, zu wissen, in welchem Geschlecht sie leben wollen? Unterscheide ich zwischen cis und trans*, endo und inter*?

Warum gerade Empowerment für inter*, trans* und nicht binäre Menschen?

Wichtig war, das „Warum“ zu klären: Die gesellschaftliche Norm beruht auf einer sog. Alltagstheorie, nach der Geschlecht eindeutig (Mann oder Frau), natürlich (also biologisch bestimmt und am Körper erkennbar) und unveränderbar ist. Nach dieser Norm gibt es nicht binäre, trans* und inter* Menschen nicht. Deshalb erfahren sie auf verschiedenen Ebenen Diskriminierung.

Institutionell gesehen, gelten trans*, inter* und nicht binäre (folgend TIN) Menschen in der Medizin als Abweichung oder Krankheit, im Recht kommen sie gar nicht vor oder werden benachteiligt und auch die Jugendhilfe ist oft endo-cis-normativ organisiert: TIN Menschen werden hier nicht mitgedacht, oder Fachkräfte haben Vorbehalte gegen sie.

Individuelle Ebenen von Diskriminierung

TIN Menschen erleben tagtäglich Mikroaggressionen: grenzverletzende Fragen über den Körper oder die Biografie, ihr Geschlecht wird nicht ernst genommen, ihre Eltern verschweigen ihnen ihre Intergeschlechtlichkeit und sie sind mitunter Beleidigungen, Bedrohungen bis hin zu körperlicher Gewalt ausgesetzt. Das hat Folgen: Diese Lebensrealitäten können bei jungen TIN Menschen zu psychischen und sozialen Problemen, wie Depressionen, übermäßigem Alkohol- und Drogenkonsum oder Schulabbruch und Armut führen. All dies verdeutlicht, wie relevant geschlechtssensibles Empowerment von TIN Menschen ist.

Denn Kraft ziehen trans*, inter* und nicht binäre Menschen bspw. aus einem unterstützenden Umfeld, Kontakt zu anderen inter*, nicht binären und trans* Menschen, aus Vorbildern und aus Wissen über ihre eigene Intergeschlechtlichkeit oder Geschlechtsidentität sowie ihren rechtlichen und medizinischen Möglichkeiten. Hier können Fachkräfte ansetzen.

Was können wir als Fachkräfte tun?

Als Pädagog*innen sind wir Vertrauenspersonen und Ansprechpartner*innen. Als solche sollten wir mit gutem Beispiel vorangehen und bei der Planung unserer Angebote darauf achten, dass sie queerfreundlich und diskriminierungssensibel sind – und das unabhängig davon, ob wir glauben, dass Menschen anwesend sind, die nicht binär, inter* oder trans* sind.

Gutes Allyship kann Empowerment ermöglichen.

Dazu ist es nötig, die Bedürfnisse der Gruppe zu kennen und sich proaktiv und unter Rückgriff auf die eigenen Privilegien und Ressourcen für diese einzusetzen. Es geht mehr darum Allyship „zu tun“, als sich Ally – also Verbündete*r – zu nennen.

In einem World-Café überlegten wir zu drei Bereichen, wie wir sie in der Praxis TIN-inklusiv(er) gestalten können: **Angebote, Räume und pädagogische Materialien.**

In der Planung unserer **Angebote** können wir:

- Themenabende veranstalten, statt Angebote für ein Geschlecht (keine (Zwangs-)Zuordnung)
- Reflektieren: Ist die Abfrage des Geschlechtes sinnvoll / nötig? Wenn ja, ein offenes Feld angeben, in das Menschen ihr Geschlecht eintragen können.
- Safe(r) Spaces schaffen:
 - Angebote für FLINTA* statt für Mädchen*
 - Angebote für queere Jugendliche; auch solche, die den Fokus nicht auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt legen
 - Zielgruppe spezifizieren: unterschiedliche Angebote für inter* und für trans* Menschen, für trans* Jugendliche of Color, ...

- Expert*innen hinzuziehen
- Verweiskompetenz bewusst sein: Adressen spezifischer Beratung und Angebote kennen

Zu **Räumen** sammelten wir folgende Ideen:

- Geschlechtsneutrale Räume, wie *all genders welcome* Toiletten
- Dusch- und Umkleideampel, mit der mitgeteilt werden kann, wer diesen Raum gerade nutzt und mit wem die Person den Raum teilen möchte
- Räume nach Wunsch der Gruppe aufteilen
- Rückzugsmöglichkeiten wie Einzelzimmer und Schutzräume wie Inter*-, Trans*-, TIN*- oder Frauen+räume
- Digitale Räume zum Austausch, als Plattform und für Sichtbarkeit
- Zugang zu Räumen sicherstellen und Anrede in Formularen abfragen

Mit diesem umfangreichen Input und den vielen Ideen, die während des Workshops gesammelt werden konnten, verabschiedeten wir uns voneinander. Eins ist sicher: Das war nur der Anfang.

WAS IST INTER*. WAS IST TRANS*?!

- **INTER*** | MENSCHEN HABEN ANGEBORENE KÖRPERLICHE MERKMALE, DIE NICHT IN DIE GESELLSCHAFTLICHE UND MEDIZINISCHE NORM VON MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN KÖRPERN EINGEORDNET WERDEN KÖNNEN.
- **ENDO** | AUS MEDIZINISCHER SICHT MÄNNLICH ODER WEIBLICH.
- **TRANS*** | MENSCHEN LEBEN NICHT (IMMER ODER DAUERHAFT) IN DEM GESCHLECHT, DAS IHNEN NACH DER GEBURT ZUGESCHRIEBEN WURDE.
- **CIS** MENSCHEN LEBEN IN DEM GESCHLECHT, DAS IHNEN NACH DER GEBURT ZUGESCHRIEBEN WURDE.
- **NICHT BINÄR** | BESCHREIBT ALLE MENSCHEN, DIE NICHT (IMMER ODER DAUERHAFT) 'MANN' ODER 'FRAU' SIND.



WORKSHOP 3: EMPOWERMENT-RÄUME: RASSISMUS- UND ANTISEMITISMUS- KRITISCH GESTALTEN

SIMA VORTKAMP / COACH E.V.



Wie kann es gelingen, Empowermenträume rassistisch- und antisemitismuskritisch zu gestalten? Wo sind Grenzen für Empowermenträume im pädagogischen Kontext? Welche Chancen bieten solche Räume? Wie können Autonomie und Selbstbestimmung als zentrale Merkmale für Empowermenträume ermöglicht werden?

Im Workshop gibt es die Möglichkeit, sich über unterschiedliche Empowermentkonzepte und empowermentorienteerte Arbeit auszutauschen.

Coach e.V.:

Coach e.V. – Kölner Initiative für Bildung und Integration junger Migrant:innen ist eine im Jahre 2004 gegründete Migrantenselbstorganisation in Köln-Ehrenfeld, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, strukturellen Benachteiligungen von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte durch Beratungs- und Bildungsarbeit entgegenzuwirken. Hierbei wird ein präventiver Ansatz verfolgt, der darin besteht, Jugendlichen, durch die Begleitung und Unterstützung in ihrer schulischen und persönlichen Entwicklung und beim Übergang von der Schule in den Beruf, Perspektiven aufzuzeigen, um nachhaltig auf deren gesellschaftliche Inklusion und Partizipation hinzuwirken.

Empowerment Akademie:

Die Empowerment Akademie fördert und stärkt die Selbstwirksamkeit von Menschen, die von Rassismus und/ oder Antisemitismus betroffen sind. In einem geschützten Rahmen werden Multiplikator*innen geschult und für strukturellen Rassismus und Antisemitismus sensibilisiert mit dem Ziel, ihr politisches und soziales Engagement zu unterstützen.

Angebote der Empowerment Akademie:

- Multiplikator*innen Schulung
- Politische und kulturelle Bildungsarbeit im Themenfeld Empowerment, Rassismuskritik und Antisemitismuskritik.
- Workshops, Seminare und Vorträge zu verschiedenen Themen
- Netzwerk und Vernetzung für von Rassismus und/ oder Antisemitismus Betroffene sowie Multiplikator*innen

Projekt: Create. Empowerment through stories, art and exchange!

Mit ihren authentischen Geschichten und kritischem Blick auf die Gesellschaft reflektieren Multiplikator:innen der Empowerment Akademie ihre Erfahrungen vom Aufwachsen und Erwachsenwerden in- und außerhalb Deutschlands. Die filmischen Darstellungen sind im Rahmen des Projektes «Create. Empowerment through stories, art and exchange» der Empowerment Akademie von Coach e. V. entstanden. Identität, Rassismus und Empowerment sind dabei zentrale Themen der Filmreihe. Die persönlichen Videos sind auf der Website (unter www.coach-koeln.de/create-empowerment-stories-art-exchange/) und den Social-Media-Kanälen von Coach e.V. zu sehen.

Workshopleitung:

Sima Vorkamp ist seit 2019 Projektleiterin der Empowerment Akademie für Coach e.V. – Kölner Initiative für Bildung und Chancengerechtigkeit. Sie ist Trainerin für Empowerment, diversitätswusste Bildungsarbeit und rassistismuskritische Mädchen*arbeit.



WORKSHOPINHALTE

Vorstellungsrunde:

- Name
- Pronomen
- Arbeitsbereich
- Warum habe ich mich für diesen WS angemeldet

Vorstellung der Empowerment Akademie als Praxisbeispiel (siehe Beschreibung)

- Herausforderungen und Grenzen des Projekts?
- Wer ist die Zielgruppe? Was ist das Ziel des gesamten Projekts?
- Von der Ausschreibung bis zur Umsetzung des gesamten Projekts
- Perspektiven und Repräsentation innerhalb des Teams als auch der Zielgruppe
- Auswahl der Refrent*innen mit den Expertisen und Schwerpunkten
- Rolle der Prozessbegleitung und Projektleitung (inhaltliche Konzipierung, Ansprechperson für TN der Empowerment Akademie, Beziehungsarbeit)
- Konzept: prozessoffen und bedarfsorientiert, partizipativ

Vorführung der Empowerment Akademie Filme mit anschließender Fragerunde.

Vorstellung des Projekts: Create. Empowerment through stories, art and exchange!

- Empowerment Akademie von Coach e.V. – Abschlussfilm 2020 – YouTube
- Powerspaces Flyeralarm Druck.indd (coach-koeln.de)

Kleingruppenarbeit mit Reflexionsfragen:

- Ist Empowerment Teil meiner Arbeit?
- Wenn ja: Wie wird dies in der Praxis sichergestellt?
- Wie kann empowermentorienteerte Arbeit gelingen? Aus einer rassistisch- und antisemitismuskritischen Perspektive
- Welche Herausforderungen und Chancen stellen sich in meiner alltäglichen Praxis?

Plenum: Ergebnisse, Highlights und Learnings aus der Kleingruppenarbeit im Plenum teilen.

Abschlussrunde

WORKSHOP 4: ANTISEXISTISCHES EMPOWERMENT

LAURA CHLEBOS



Sexismen aller Arten durchziehen unsere Gesellschaft: ein vulgärer Kommentar auf der Straße, ungewollter Körperkontakt auf der Arbeit bis hin zu Übergriffen im persönlichen Nahfeld. Sexismus ist auf subtile Weise virulent und kann alle betreffen. Wenn Betroffene sprechen, sehen sie sich auch heute noch mit dem Problem konfrontiert, dass ihre Erfahrungen zu anekdotischen Einzelfällen umgedeutet werden. Aber spätestens durch #metoo haben wir leider eindrucksvoll erkennen können, dass hinter jeder Sexismuserfahrung weitere stehen. Aus diesem Grund ist es wichtig,

Räume des Austauschs und der persönlichen sowie politischen Bestärkung zu schaffen.

Der Workshop „Antisexistisches Empowerment“ bot eine solche Plattform des Austauschs über das eigene Sexismusverständnis und Strategien des Empowerments im privaten sowie beruflichen Kontext. Nach einer ausführlichen Kennenlernrunde, die die Weichen für eine entspannte und unbefangene Arbeitsatmosphäre stellte, bekamen die Teilnehmer*innen die Aufgabe, in Kleingruppen eine Definition von Sexismus zu erarbeiten.



„Ist diese Aussage bereits sexistisch? Liegt hier schon eine sexistische Grenzüberschreitung vor?“

Ziel der Übung war es, die verschiedenen Fokisichtbar und diskutierbar zu machen. Unsicherheiten im Umgang mit Sexismus konnten so ausgeräumt und die Teilnehmer*innen in ihrem Empfinden und Urteilsvermögen bestärkt werden. Daraufhin wurde die Gruppe in einer aktivierenden Übung dazu ermutigt, die eigenen Normalitätsverständnisse zu reflektieren und die eigenen Geschlechtervorstellungen auf internalisierte Sexismen und Stereotype abzuklopfen.

Fragen nach der Selbstverständlichkeit der eigenen Geschlechtsidentität und der möglicherweise sich unterscheidenden Anspruchshaltung an die verschiedenen Geschlechter regten zu spannenden und aufschlussreichen Gesprächen an. Es wurde deutlich, dass das eigene Geschlecht mehrdimensional erlebt und gedacht wird. Die Mehrheit identifiziert sich mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht. Jedoch lehnten sie die damit verbundenen geschlechtsspezifischen Erwartungen zumindest in Teilen ab.

An dieser Stelle wurde insbesondere die in unserer Gesellschaft immer noch vorhandene Gleichsetzung von Weiblichkeit und Mutterschaft kritisiert. Die Übung hatte zum Ergebnis, dass die im ersten Teil erarbeitete Sexismusdefinition um Heteronormativität, Hetero- und Cissexismus erweitert wurde, sodass nun ein umfassenderes Verständnis von Sexismus dargelegt wurde, das die Gefahren von heteronormativen und cis-sexistischen Ausschlüssen mitdenkt und u.a. homosexuelle, bisexuelle, queere, trans, inter und nicht-binäre Perspektiven einschließt.

„SEXISMUS IST AUF SUBTILE WEISE VIRULENT UND KANN ALLE BETREFFEN.“



Herausforderungen und Strategien im Arbeitsalltag

Im Anschluss hatten die Teilnehmer*innen Zeit, sich über herausforderungsvolle Situationen im Arbeitsalltag auszutauschen und gemeinsam Strategien im Umgang mit Sexismus zu finden. Sie sollten festhalten, was ihnen im Umgang mit Sexismus Sicherheit gab bzw. was sie brauchen, um Handlungssicherheit im beruflichen Alltag zu erlangen.

Alle Teilnehmer*innen waren sich darüber einig, dass ein grundlegendes Wissen über die verschiedenen Erscheinungsformen von Sexismus und rechtliche Grundlagen rund um die Thematik einen bestärkenden Faktor darstellen.

Darüber hinaus wünschen sie von Seiten des Arbeitgebers*der Arbeitgeberin ein klares Regelwerk im Umgang mit Grenzüberschreitungen und die Motivation, das Team hinsichtlich dieser sensiblen Thematik zu schulen. In einer kurzen Abschlussrunde konnten die Teilnehmer*innen zu zweit darüber sprechen, welche Dinge ihnen im Umgang mit Sexismus persönlich Kraft geben und was sie motiviert, sich (weiterhin) gegen Sexismus zu engagieren.

Der Workshop bot einen Impuls, den eigenen antisexistischen Awarenessprozess zu vertiefen und eine feministisch-machtkritische Perspektive einzunehmen.

WORKSHOP 5: REFLEXION KLASSISCHER PRIVILEGIEN

BETINA AUMAIR / ERWACHSENENBILDNERIN MIT DEM SCHWERPUNKT JUGENDLICHE:
POVERTY-CLASS-AKADEMIKERIN UND CARE-LEAVERIN



Klassismus hängt ganz zentral mit Sprache, Sprechen und Schweigen zusammen.

Ich bin davon überzeugt, dass wir miteinander sprechen müssen.

Es braucht ein Sprechen über und ein Sprechen mit.

Und wir müssen Räume schaffen, in denen ein Sprechen möglich ist. Und hier sind wir auch schon mitten im Thema. Klasse und Sprache im weitesten und auch engsten Sinne und den Zusammenhang zu Bildung und Kultur. Es ist alles miteinander verwoben. Und daher ist es auch nicht so wichtig, wo wir beginnen, weil es keine Linearität gibt. Also beginnen wir beim Sprechen bzw. eigentlich beim Schweigen. Denn wenn wir vom Sprechen sprechen, müssen wir auch vom Schweigen sprechen.

Beides ist mit Macht und Unterdrückung verbunden. Und natürlich müssen wir auch über den Ort sprechen, aus dem heraus wir sprechen oder eben auch schweigen. Wer Geschichten erzählt, bestimmt nicht nur, was erzählt wird, sondern auch, wie es erzählt wird.

Nicht alle Geschichten werden gleichermaßen gehört, nicht alle Menschen haben die gleichen Möglichkeiten, ihre Geschichten zu Gehör zu bringen.

Erzählen können, sprechen können, gehört werden, ist ein Privileg.

Das gilt auch in Lern- bzw. Bildungsräumen.

Pädagogische Kontexte sind Lernräume, die, damit sie als solche genutzt werden können, bewusst gestaltet werden müssen. Es sind Räume der Verantwortung, Räume der Verunsicherung, der Wertschätzung, Räume der Macht, auch der Ohnmacht etc. Als Pädagog*innen gilt es, sich darin zu positionieren, sich bewusst zu werden, dass diese Räume aktiv gestaltet werden müssen, um Lebendigkeit sicher zu stellen und zu garantieren, dass Lernräume transformative Räume sind, Räume der Emanzipation, Räume des Sprechens. Mittels unterschiedlicher Methoden haben wir uns angesehen, was diese Räume uns bedeuten und wie sie gestaltet werden können, also Handlungsmöglichkeiten entwickelt.

WO FINDET KLASSISMUS STATT?

HAT AUF ALLEN EBENEN BEDEUTUNG:

- IDEOLOGIE → CHANCENGLEICHHEIT
- STRUKTUR → SCHULSYSTEM
- PRAXIS → INDIVIDUALISIERUNGEN (RÜCKKEHROPTION, SELBSTELIMINIERUNG)

BETRIFFT UNTERSCHIEDLICHE LEBENSBEREICHE

- ÖKONOMISCHES KAPITAL → GELD, ERBE, BESITZ ETC. - VERERBUNG IST HIER OFFENSICHTLICH
- KULTURELLES KAPITAL → BILDER, BÜCHER, TITEL ETC. - UNSICHTBARE SOZIALE VERERBUNG
- SOZIALES KAPITAL → NETZWERK, BEZIEHUNGEN ETC.

Raum der
Verunsicherung

Handlungsempfehlung

0

2



Anonym 1Mt.

Vertrauensatmosphäre aufbauen und halten (Beziehungsarbeit)



Anonym 1Mt.

Transparenz schaffen- über die eigene Person, aber auch über Methoden usw.



Kommentar hinzufügen

**'PÄDAGOGISCHE KONTEXTE
SIND LERNRÄUME, DIE, DAMIT SIE ALS
SOLCHE GENUTZT WERDEN KÖNNEN,
BEWUSST GESTALTET WERDEN MÜSSEN.'**

WORKSHOP 6: EMPOWERMENT-ORIENTIERTE RASSISMUSKRITIK FÜR FACHKRÄFTE OF COLOR

KARIMA BENBRAHIM / IDA-NRW



In der Bildungslandschaft existieren viele Angebote und Tagungen zur Thematisierung von Rassismus, aber es gibt sehr wenige, die die Widerstandsperspektiven und Wissensbestände von Betroffenen fokussieren. Aus rassismuskritischer Sicht ist die Auseinandersetzung mit Rassismus für alle notwendig, doch die Angebote zielen hauptsächlich darauf ab, weiße Pädagog*innen fit und handlungssicher zu machen. Diese Schwerpunktsetzung vernachlässigt die Handlungssicherheit und Stärkung von Betroffenen rassistischer und rechter Gewalt in Workshops und pädagogischen Handlungsfeldern (Benbrahim 2015)¹.

Empowerment und Powersharing ist eine notwendige Handlungspraxis, um mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen umzugehen.

Betroffene Zielgruppen / Fachkräfte und Multiplikator*innen of Color erleben nicht nur im Alltag Rassismus, sondern auch in pädagogischen Settings bzw. Handlungsfeldern – und sie erleben zugleich auch die Dethematisierung ihrer Rassismuserfahrungen. In heterogenen Settings werden Fragen von Macht und Privilegien häufig nicht angemessen reflektiert oder sogar ausgeblendet. Dies führt dazu, dass rassistische Denk- und Handlungsmuster, die den Alltag strukturieren, in diesen Kontexten reproduziert und nicht ausreichend problematisiert werden. Dadurch besteht in pädagogischen Handlungsfeldern die Gefahr einer doppelten Verletzung und Reproduktion verinnerlichter Rassismen. Die Thematisierung von Rassismuserfahrungen am eigenen Arbeitsplatz oder in der pädagogischen Arbeit wirft oftmals andere Fragestellungen auf und führt zu anderen Handlungsstrategien:

- Welche Rolle spielen eigene Rassismuserfahrungen in der pädagogischen Arbeit? Wie können sich Fachkräfte mit Rassismuserfahrungen schützen und empowern? Wie können Rassismuserfahrungen verarbeitet und bewältigt werden?
- Wie kann eine rassismuskritische und empowermentororientierte Bildungsarbeit mit weißen Kolleg*innen aussehen?
- Wie können rassismuskritische und empowermentororientierte Öffnungsprozesse in Institutionen angegangen werden?
- Wie können Empowerment- und Verbündetenarbeit als Teil der pädagogischen Praxis mitgedacht und angewendet werden?
- Wie können Strategien gegen alltäglichen und institutionellen Rassismus entwickelt werden?

Zielgruppen benötigen je nach ihrer gesellschaftlichen Positionierung geschützte Räume zur Bewältigung und Überwindung von Rassismus und Diskriminierung. Betroffene können ihre individuellen Erfahrungen im Kontext von Rassismus und (Mehrfach-)Diskriminierungen in Gruppen mit ähnlichen Erfahrungen besser thematisieren und überwinden. In diesem Zusammenhang ist es bedeutsam, Menschen mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrung durch geschützte(re) Räume die Möglichkeit zu bieten, sich angstfrei und offen über schmerzvolle Erlebnisse auszutauschen und sich gegenseitig zu stärken. Auch Menschen ohne Rassismuserfahrungen können in eigenen Reflexionsräumen, zum Beispiel

im Rahmen von Verbündetenarbeit oder Critical Whiteness-Seminaren ihre Verstrickungen in rassistische Gesellschaftsstrukturen thematisieren. In geschützte(re)n Räumen sollen durch Bewusstwerdung und kritische Hinterfragung der eigenen (Ohn-)Machtsituation bzw. -position Lern- und Veränderungsprozesse angestoßen werden, so dass neue Perspektiven und Handlungsstrategien zur Bewältigung von rassistischen Verhältnissen entstehen. Auch in Bezug auf andere Diskriminierungsformen wie Antisemitismus, Sexismus, Klassismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Ethnozentrismus u. v. m. können in geschützte(re)n Räumen (Mehrfach-)Diskriminierungen in ihren Verschränkungen intersektional thematisiert und bearbeitet werden. Empowerment und Powersharing muss als Notwendigkeit einer solidarischen und rassismuskritischen Praxis verstanden werden, in der Menschen mit Rassismuserfahrungen nicht als Objekt, sondern als Zielgruppe und Adressat*innen, die Möglichkeit erhalten, Rassismus zu thematisieren und zu überwinden.

¹ Benbrahim, Karima (2015): „Empowerment als Handlungsstrategie gegen Rassismus und Diskriminierung“. In: Knieper, Rolf (Hrsg.) (2015): Der NSU und seine Auswirkungen auf die Migrationsgesellschaft, S. 96-99.

‘ZIELGRUPPEN BENÖTIGEN JE NACH IHRER GESELLSCHAFTLICHEN POSITIONIERUNG GESCHÜTZTE RÄUME ZUR BEWÄLTIGUNG UND ÜBERWINDUNG VON RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG.’



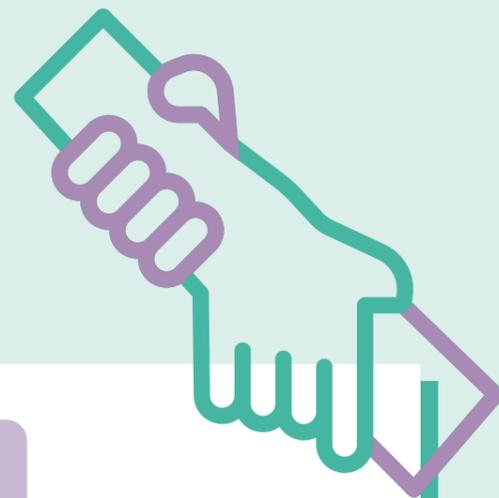
WORKSHOP 7: ALLYSHIP UND POWERSHARING AUS WEIßER POSITION

JULE BÖNKOST / DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE BILDUNG



Der Reflexionsworkshop „Allyship und Powersharing aus weißer Position“ bot weißen Akteur:innen Raum, um das eigene Handeln gegen Rassismus aus privilegierter Position zu hinterfragen.

Den Einstieg bildete ein Austausch dazu, warum sich rassismuskritisches Handeln auch aus weißprivilegierter Perspektive lohnt. Wenn Rassismus mir als weiße Person soziale Privilegien verschafft, warum trete ich dann gegen diesen ein? Im Austausch ging es um die Gefahr paternalistischen Handelns, der sich rassismuskritisches Handeln aus weißer Position ausgesetzt sieht und um die Frage des Einnehmens von Raum mit dem eigenen weißen rassismuskritischen Anliegen.



BEGRIFF ALLYSHIP



Im anschließenden theoretischen Input ging es um den Begriff *Weiß-Sein*, die Problematik und Fallstricke von White Saviorism sowie Allyship und Powersharing als Ansätze, um aus weißprivilegierter Position gegen Rassismus vorzugehen. Im Anschluss daran haben wir das eigene verbündete Handeln gegen Rassismus in den Blick genommen und untersucht.

Gemeinsame Reflexion und Austausch

- Reflektiere ich meine *weißen* Privilegien und welche Auswirkungen Rassismus auf mein Denken, Handeln und Fühlen hat?
- Welche Reflexionsräume nutze ich?
- Informiere ich mich über die Bedürfnisse von BIPoC?
- Wo kann ich BIPoC Raum geben und mich selbst zurückhalten?
- Teile ich Macht und Ressourcen im Sinne des Empowerments von Menschen mit Rassismuserfahrung?

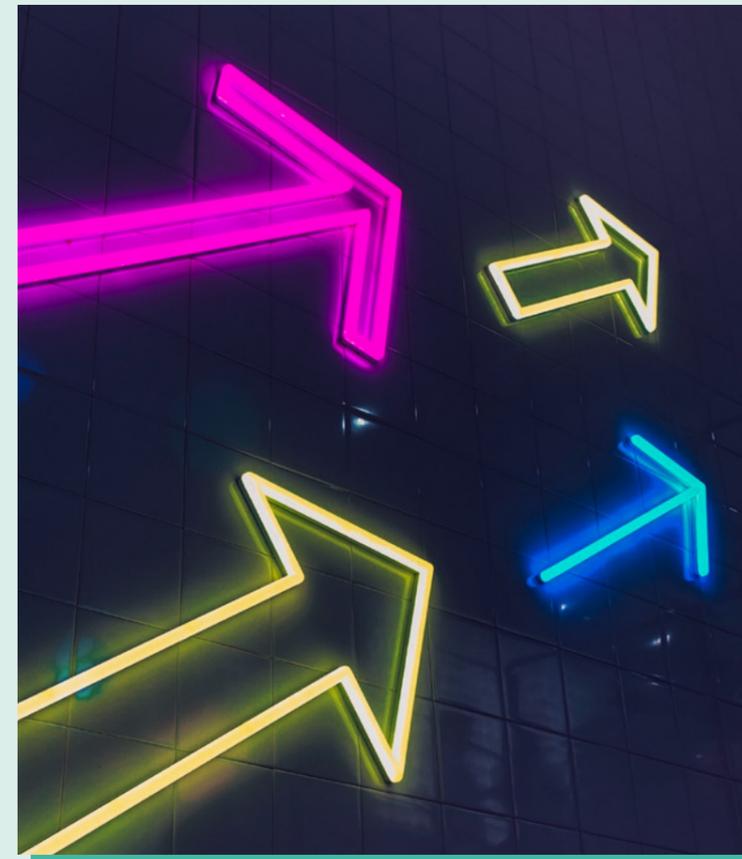
Der eigene Weg zum Allyship

Aufbauend auf dieser Status Quo-Analyse haben wir für uns individuelle nächste Schritte auf dem Weg weißer Verbündetenschaft ausgelotet. In der Diskussion ging es um Mut, Fehler zu machen und um verantwortungsvolles verändertes Handeln, für das regelmäßige Reflexionsräume geschaffen werden müssen.

Den Abschluss bildete das Sammeln von konkreten Strategien für Powersharing aus weißprivilegierter Position, die die Teilnehmenden für sich als Hausaufgabe aus dem Workshop mitnahmen.

Referentin: Dr.in Jule Bönkost, Amerikanistin und Kulturwissenschaftlerin und weiß positioniert, ist langjährig erfahrene Trainerin und Autorin im Bereich diskriminierungskritische Bildung. Herausgeberin des Sammelbandes *Unteilbar – Bündnisse gegen Rassismus* (Unrast 2019).

WWW.DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE-BILDUNG.DE



‘AUFBAUEND AUF DIESER STATUS QUO-ANALYSE HABEN WIR FÜR UNS INDIVIDUELLE NÄCHSTE SCHRITTE AUF DEM WEG WEIßER VERBÜNDETENSCHAFT AUSGELOTET.’

WORKSHOP 8: NOW WE'RE TALKING: ÜBER EMPOWERMENT-ORIENTIERTE ARBEIT IN EINEM JUGEND-HIPHOP-PROJEKT

MARIA KEHAJA, KASPAR RUEGENBERG / ADIS E.V.



Was ist TALK?

TALK ist ein Jugendantidiskriminierungsprojekt von adis e.V., ein empowermentorientiertes inklusives Angebot, ein HipHop-Projekt. Seit Oktober 2013 bieten wir wöchentliche künstlerische Workshops (Rap & HipHop Tanz) für junge Menschen in den barrierefreien Räumen des soziokulturellen Zentrums Franz K. in Reutlingen an. Wir beginnen jährlich schuljahresbegleitend im September und arbeiten gemeinsam bis zum Juli mit einer oder mehreren Shows zum Abschluss.

Während des Projektjahres beschäftigen wir uns mit den Themen, die von den Jugendlichen selbst kommen. Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung ist dabei kein Muss, jedoch leider immer präsent: Klassismus, Rassismus, Ableismus und Cis-Heteronormativität beeinflussen den Alltag der Kids auf allen Ebenen. Diese Erfahrungen müssen gehört und anerkannt werden.

Inhalt und Ziel des Workshops: Hürden und Schwierigkeiten wie auch Erfolgsmomente der Praxis zu diskutieren und zu reflektieren

TALK steht auf drei Säulen: Spaces, Skillz und Empowerment

TALK schafft Räume, in denen Kids mit verschiedenen Diskriminierungserfahrungen ...
 ... sich selbst und gegenseitig stärken
 ... Anerkennung erfahren
 ... sich ihrer eigenen Fähigkeiten bewusstwerden und ihre Potenziale entwickeln
 ... ihre Erfahrung (von Diskriminierung) kreativ zum Ausdruck bringen
 ... sich künstlerisch ausprobieren und künstlerische Fertigkeiten erlernen
 ... sich von Fremdzuschreibungen lösen und ihre Identität selbst definieren
 ... sich ein Wissen um Struktur von Diskriminierung aneignen, einen eigenen Umgang mit Diskriminierung finden und ihre Handlungsstrategien erweitern
 ... einen niedrigschwelligen kostenlosen Zugang zu Kunst finden
 ... mit anderen Jugendlichen zusammenkommen, denen sie sonst nicht begegnen
 ... die Geschichte von HipHop Kultur erfahren
 ... ihre Stimmen und Perspektiven so entwickeln, dass sie diese in die Öffentlichkeit bringen
 ... Spaß haben und sie selbst sein können
 ... eine Community gegen die Einsamkeit finden.

Die Praxiserfahrung und inhaltlichen Foki der Teilnehmenden bot eine Basis, um direkt tiefer einzusteigen. Die Stimme der Jugendlichen selbst in den Workshop einfließen zu lassen ist uns immer ein Anliegen, deshalb haben wir als eine Methode die **Raptext Analyse** gewählt.

RAP TEXT VON N:

„Ich sehe meine Sisters, wie sie sich verbiegen /
 Wie sie Tag für Tag ihr Spiegelbild belügen /
 Wollen weißer sein als Lil Kim, fang' an sich
 zu bleachen /
 Nur für White-Skin Krankheiten kriegen, sich selber
 bekriegen?! /
 Sisters, seid stolz auf Afrolocken – wozu glatte
 Haare? /
 Fick auf weiße Medien und ihre Schönheitsideale! /
 Seid Stolz auf die Hautfarbe, egal wie viele Narben
 sie hat /
 Sagt: Black is beautiful! – denn das gibt uns die
 Kraft! /
 Haben selten geglaubt der Traum sei schon gewonnen /
 Für uns gelten neue Regeln: Each one teach one /
 Haben selten geglaubt der Traum sei schon gewonnen /
 Für uns gelten neue Regeln: Each one teach one /

Hook

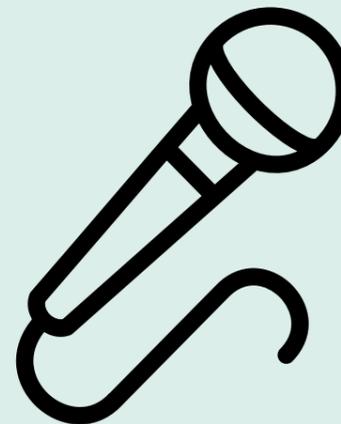
Wenn der Zweifel anklopft – du nich mehr weißt,
 was du fühlst /
 Wenn du hoffst, dass der Regen deinen Schmerz
 wegspült /
 Wenn Trauer fast die Kraft zu Lieben raubt /
 Vereinen wir die Stimmen mit diesem Sound! /

PART 2

An die Brothers da draußen: Wir wollen mehr Respekt! /
 Sind kein Nebeneffekt – unsere Töne perfekt /
 Brüder, glaubt nicht die Lügen, die sie über euch
 erzählen /
 Lass mich euch heute etwas sehr wichtiges erwähnen: /
 Wer ist kriminell?! Sind es nicht Bänker, die das Geld
 zählen?! /
 Sind es nicht die Heuchler, die wir in's Parlament
 wählen?! /
 Brotha, kann verstehen: Du nimmst dir nur, was sie
 dir stehlen /
 Doch ich will kein meiner Brüder hinter Gitterstäben
 sehen /
 Haben selten geglaubt der Traum sei schon gewonnen /
 Für uns gelten neue Regeln: Each one teach one /
 Haben selten geglaubt der Traum sei schon gewonnen /
 Für uns gelten neue Regeln: Each one teach one /

Hook

Wenn der Zweifel anklopft – du nich mehr weißt,
 was du fühlst /
 Wenn du hoffst, dass der Regen deinen Schmerz
 wegspült /
 Wenn Trauer fast die Kraft zu Lieben raubt /
 Vereinen wir die Stimmen mit diesem Sound! /



TALK Website [bandneu!]: [HTTPS://TALKPROJEKT.DE/](https://talkprojekt.de/)
 Instagram [Fotos & Stories]: [HTTPS://WWW.INSTAGRAM.COM/TALKPROJEKT/](https://www.instagram.com/talkprojekt/)
 Youtube [Rap / Tanz-Videos]: [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/C/TALKPROJEKT/](https://www.youtube.com/c/talkprojekt/)
 Facebook [News & Links]: [HTTPS://WWW.FACEBOOK.COM/TALKPROJEKT/](https://www.facebook.com/talkprojekt/)
 Spotify [Rap Kollabo Songs]: [HTTPS://OPEN.SPOTIFY.COM/ARTIST/6W2HK57NJE4UDCFLLYFA0X?SI=HEMYZ13TQTGAVFVXCKMN_XA&ND=1](https://open.spotify.com/artist/6w2hk57nje4udcfllyfa0x?si=hemyz13tqtgfvfxcckmn_xa&nd=1)
 apple music [Rap Kollabo Songs]: [HTTPS://MUSIC.APPLE.COM/CA/ARTIST/TALK-PROJEKT/1567615363](https://music.apple.com/ca/artist/talk-projekt/1567615363)
 Soundcloud [weitere Rap Songs]: [HTTPS://SOUNDCLOUD.COM/TALKPROJEKT](https://soundcloud.com/talkprojekt)

WENN IHR MEHR VOM
TALK PROJEKT
ERFAHREN MÖCHTET:

WORKSHOP 9: UNLEARNING OPPRESSION THROUGH THE BODY

PASQUALE VIRGINE ROTTER / EMPOWERMENT PROZESSBEGLEITER:IN



Als Menschen, die einen Körper haben, besser noch ein Körper sind, sind uns Machtverhältnisse die mit Unterdrückung einhergehen entsprechend körperlich eingeschrieben.

Wenn ich davon spreche, dass es möglich ist, Unterdrückung körperlich zu entlernen, müssen wir einen Blick darauf werfen, was uns die verschiedenen Machtverhältnisse *gelehrt* haben: Ein sehr einfaches Beispiel ist, dass wir gelernt haben, Empfindungen des Körpers nicht ernst zu nehmen. Das beginnt bei vermeintlich banalen Dingen wie Durstgefühl, Schmerz oder Müdigkeit. Die westliche Aufklärung hat nicht nur die ideengeschichtliche Trennung von Körper und Geist vorgenommen, sondern den Körper und seine Regungen unserer Vernunftbeugung untergeordnet. Einer der geläufigsten Sätze in diesem Zusammenhang ist wohl „Cogito, ergo sum (Ich denke, also bin ich)“ des französischen Philosophen und Wegbereiters der Aufklärung René Decartes. In weiterer Folge kulminierte dieser Gedanke in das Dogma, sämtliche körperlichen Realitäten der Ratio zu unterwerfen. Hand in Hand damit erfolgte die Rassifizierung jener Körper, deren kulturelle Praktiken diese Trennung und Unterwerfung nicht praktizierten. Daraus entstanden rassistische Dualitäten wie rational / emotional, zivilisiert / wild und fleißig / faul, die in den Diskursen um die natio-ethno-kulturellen Anderen auch im Jahr 2022 erschreckend virulent sind.

Entlernen verinnerlichter Unterdrückung

Einer der Startpunkte um (verinnerlichte) Unterdrückung zu entlernen beginnt im eigenen Körper und erfordert eine kontinuierliche Praxis. Diese Praxis beinhaltet unter anderem die Erhöhung

unserer Aufmerksamkeit für unsere Physis; das Verstehen der Zusammenhänge zwischen dem Körper, Emotionen und Gefühlen sowie Gedanken; Reflexion und Reframing der damit einhergehenden selbstunterdrückerischen Bewertungen; Anerkennung dessen, wie unser Nervensystem angesichts unterschiedlicher miteinander verwobener Unterdrückungsverhältnisse strukturiert ist; kontinuierliche körperorientierte Regulierung des Nervensystems.

„Embodiment is the practice. Practice is how we transform.“

Prentis Hemphill

Unterdrückung körperlich zu entlernen bedeutet zu verstehen, dass gewaltvolle Machtverhältnisse für marginalisierte Körper eine Bewegung des Zusammenziehens und Kleinwerdens bewirken. Diese Bewegung schreibt sich nicht nur mental ein, sondern ganz konkret auf der Ebene der Muskeln, der Faszien, der Atmung etc. und zieht entsprechende gesundheitliche Probleme mit sich. Doch auch Körper, die partiell über Macht und Privilegien verfügen und diese mehr oder weniger bewusst ausagieren, sind von Enge, Starre und Unbeweglichkeit geprägt. Für diese Körper geht es u.a. darum, die Komplexität der eigenen gesellschaftlichen Positionen anzuerkennen und die durch die Ideologie des Rassismus erzeugte Trennung von der eigenen Menschlichkeit anzuerkennen und zu heilen.¹

¹ Ein besonders eindrückliches Beispiel, wie weiße Menschen durch Rassismus ihrer Menschlichkeit beraubt wurden, sind Untersuchungen zum Phänomen des Racial Empathy Gap.

Eine weitere Dimension dessen, wie uns Machtverhältnisse eingeschrieben sind, ist **die Art und Weise, wie wir einander begegnen** und uns zu einander in Bezug setzen. Unterschiedliche Körper, die im Laufe ihres Lebens und möglicherweise schon seit Generationen spezifische Erfahrungen der Unterdrückung und / oder Privilegierung machen, reproduzieren diese stetig fort. Die Transformation des Nervensystems braucht Räume, in denen wir ganzkörperlich und immer wieder die Erfahrung machen, dass es möglich ist, einander in Vertrauen und mit dem Gefühl von Sicherheit zu begegnen – als Ausgangspunkt oder als Ergebnis der Begegnung. Denn das der Aufklärung folgende neuzeitliche globale Projekt Kolonialismus, hat nicht nur die Körper-Geist-Trennung sowie die Trennung (im Sinne einer Hierarchisierung) der imaginierten Rassen propagiert, sondern auch reale Trennungen zwischen Milliarden von Menschen geschaffen. Dieses kollektive Trauma kann nur kollektiv bewältigt werden. Insofern ist das körperliche Entlernen von Unterdrückung eine Aufgabe, die in Gemeinschaft stattfinden und als kollektive Aufgabe verstanden werden muss.

Die Entscheidung, Unterdrückung körperlich zu entlernen, ist eine Entscheidung dafür, in den uns beherrschenden Machtverhältnissen nicht mehr zu „funktionieren“; anders gesagt: nicht mehr mitzuspielen. Deshalb lade ich sie abschließend an das Lesen dieses Textes ein, einen tiefen Atemzug in den Bereich ihres unteren Rippenbogens zu nehmen, beim Ausatmen die Verbindung ihres Körpers mit dem Boden wahrzunehmen und sich zu fragen: **Was will mein Körper jetzt?**

Möglichkeiten sind: Den Kopf heben und bewegen; tiefer weiter atmen; den Kopf oder die Ohren massieren; die Augen vom Bildschirm oder Papier lösen; auf Toilette gehen; sich strecken; die Zunge rausstrecken; in die Ferne schauen; die Zehen bewegen; etwas trinken; ein paar Minuten tanzen; Grimassen ziehen; sich schütteln; sich hinlegen; einen Spaziergang machen; die Hände aneinander reiben und massieren.

Schenken sie ihrem Körper für eine Minute Aufmerksamkeit und folgen sie seinen Impulsen. Sie werden erkennen, dass genau dieser Moment in ihrem Tag eigentlich nicht vorgesehen war. Wenn sie sich immer wieder diesen Moment nehmen, ist das

der Beginn einer widerständigen Praxis gegen gewaltvolle Machtverhältnisse, die von ihnen verlangen weiter zu funktionieren.

Pasquale Virgine Rotter ist Prozessbegleiter:in für Empowerment und Kritisches Weißsein, Somatic Coach und Autor:in. Pasquale hat die körperorientierten Empowermentansätze Empowerment in Motion für BipoC und BEBE – Black Empowerment Black Embodiment für Schwarze Menschen entwickelt, die Körper- und Biografiearbeit, Ancestral Healing Wisdom und Embodied Social Justice zu holistischen Empowermentprozessen zusammenführen.



Mehr zu Pasquale Virgine Rotter
<http://linktr.ee/pasqualevirginie>



‘IN SOFERN IST DAS KÖRPERLICHE ENTLERNEN VON UNTERDRÜCKUNG EINE AUFGABE, DIE IN GEMEINSCHAFT STATTFINDEN UND ALS KOLLEKTIVE AUFGABE VERSTANDEN WERDEN MUSS.’

8. RAHMENPROGRAMM

40

KURZFILMABEND

IN KOOPERATION MIT DEM DEUTSCHEN KINDER- UND JUGENDFILMZENTRUM (KJF)

Als Abschluss unserer Fachtagung stellten vier junge Filmmacher*innen ihre (prämierten) Kunstwerke bei einem digitalen Filmabend vor. Bei einer anschließenden Fragerunde konnten die Teilnehmenden den Künstler*innen Fragen stellen und über die Filme ins Gespräch kommen.

Alle Filme können auf Anfrage beim Kinder- und Jugendfilmzentrum nochmals online angesehen sowie auch die Filmmacher*innen für Vorführungen gebucht werden.

AUSSENGEISTER

von Lilith Klaus, Nürnberg

Auf der Benefizveranstaltung werden Spenden für eine bessere Welt gesammelt. Das Geld fließt. Aber haben die Gäste verstanden, worum es geht?

Themen: Klassismus, Scheinheiligkeit, Rassismus, Sexismus



41



SCHWEIGEMAHL

von Arne Schramm und Horst Wegener, Wuppertal

Eine große Theaterpremiere steht an. Die Familie ist aufgeregt. Manchmal braucht man eine Bühne, um zu erkennen, was falsch läuft in dieser Welt.

Themen: Rassismus



IHR WOLLTET ES JA SO

von Emily Ivie Winkelsträter, Ferdaous Kabteni, Salman Abdo, Mona Leitmeier, Köln

Emily ist laut, politisch, unangenehm. Sie will nicht länger schweigen. Wir haben ihr keine Wahl gelassen.

Themen: Black Lives Matter, Rassismus, Selbstermächtigung



UNSERE REALITÄT

von Stefanie Kinanga, Samah Mustafa, Prisca Kinanga, Nerschiha Baskaran, Mariama Keita, Abineya Sureshkumar, Wuppertal

Woher kommst du eigentlich? Oft sind es scheinbar banale Fragen, die ausgrenzend wirken und Alltagsrassismus kennzeichnen.

Themen: Rassismus



KONTAKT ZU DEN FILMEMACHER*INNEN ÜBER:

gundlach@kjf.de
drees-krampe@kjf.de
ledabo@kjf.de

WÄHREND DER FACHTAGUNG STAND ALLEN BETEILIGTEN EIN AWARENESS-TEAM ZUR SEITE. WENN ES ZU EINEM FALL VON DISKRIMINIERUNG / GRENZÜBERSCHREITUNG KAM. DAS AWARENESS-TEAM WAR AUCH DA. WENN DIE TEILNEHMENDEN EINEN RÜCKZUGSORT WEGEN ÜBERFORDERUNG ODER EINFACH MAL EINEN ANDEREN MENSCHEN ZUM REDEN BRAUCHTEN.

UNSER AWARENESS-RAUM FUNGIERTE ALS EIN BEGLEITETER RAUM ZUR REFLEXION. AUSTAUSCH UND LUFT HOLEN!

BE AWARE:

ACHTSAMKEIT IN DER FACHTAGSWOCHE

AWARENESS-TEAM
ANSPRECHEN /
BETRETEN DES AWARENESS-
ZOOM-RAUMS



WILLKOMMEN



GESPRÄCH MIT
GESPRÄCHSPARTNER*INNEN
LIVE / IN EINER
BREAKOUT-SESSION

DAS KANN ALLES IM GESPRÄCH PASSIEREN

Reflexion, Austausch,
Stabilisierung, Erzählen des Erlebten,
Ruhe, gemeinsames Schweigen,
weitere Schritte überlegen,
Auszeit, ...

FUMA FACHSTELLE GENDER & DIVERSITÄT NRW
LIMBECKER PLATZ 7
45127 ESSEN

WWW.GENDER-NRW.DE
WWW.FUMADIGITAL.DE

INSTAGRAM: @FUMA_FACHSTELLE
FACEBOOK: FUMAFACHSTELLELEGENDER
YOUTUBE: FUMAESSEN

MAIL: FACHSTELLE@GENDER-NRW.DE
TEL.: 0201/1850880

FOTOS VON ANDREA BOWINKELMANN

GEFÖRDERT VOM

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

