



Empowerment aus der People of Color-Perspektive

Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus

Halil Can

erstellt im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichbe-
handlung – gegen Diskriminierung



Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung



HAKRA-EmPOWERment



1. Einleitung	6
2. Der Empowerment-Ansatz	8
2.1 Bedeutung und historisch-geographische Bezugskontexte	8
2.2 Der Empowerment-Ansatz in Deutschland	9
2.3 Der Empowerment-Ansatz aus der People of Color-Perspektive in Deutschland	9
3. Die HAKRA-Empowerment-Initiative und das HAKRA-Empowerment-Konzept aus der People of Color-Perspektive	11
3.1 Selbstverständnis, Grundsätze und Leitgedanken	11
3.2 „Mehrfach-geschützte“, „mehrfach-getrennte“ und „gemischte“ Räume	12
3.3 Das Drei-Säulen-Modell als Fundament der HAKRA-Empowerment-Trainings	13
3.4 Methoden aus der pädagogischen und politischen Bildungsarbeit	14
4. Empowerment-Workshops für People of Color im Rahmen des EU-Projekts „ECAR - European cities against racism – responsibilities of cities in counteracting racism sustainably“	15
4.1 Aufbau der Workshops	15
4.2 Vorbereitung der Trainings	16
4.3 Verlauf der einzelnen Empowerment-Workshops	18
4.3.1 Empowerment-Workshop für Women of Color I	18
4.3.2 Empowerment-Workshop für People of Color	19
4.3.3 Empowerment-Workshop für Rroma und Sinti	22
4.3.4 Empowerment-Workshop für Muslime of Color	25
4.3.5 Empowerment-Workshop für Schwarze Menschen	26
4.3.6 Empowerment-Workshop für Women of Color II	27
4.4 Zusammenfassende Reflexion der Stärken und Schwächen der Workshops	27
5. Empfehlungen für die Konzeption und Durchführung von Empowerment-Trainings	30
5.1 Akquise und Auswahl von Trainer_innen	30
5.2 Werbung, Akquise und Auswahl von Teilnehmer_innen	31
5.3 Zuschnitt des Angebots auf bestimmte Gruppen	32
5.4 Akquise, Auswahl und Rolle der Prozessbegleitung	32
5.5 Inhalte und Methoden	33
5.6 Auswahl und Gestaltung der Räumlichkeiten	34
5.7 Materialien und Verpflegung	34
5.8 Kooperationspartner_innen und Unterstützer_innen	34
5.9 Finanzen	34
5.10 Supervision und Mediation für das Empowerment-Team	35
6. Allgemeine Empfehlungen und Forderungen von Akteur_innen und Zivilgesellschaft of Color gegen Rassismus	36
7. Ausgewählte Literatur	38
8. Ausgewählte Internetadressen von Initiativen, Vereinen, Medien und Organisationen in Berlin und bundesweit mit rassistuskritischem und Empowerment-Ansatz	43
9. Teamer_innen-Profile	44
10. Anhang	46
Ankündigung und Flyer-Texte zu den Empowerment-Workshops	46
Danksagung	53

1. Einleitung

Rassismus¹ ist nach wie vor in Deutschland, der Europäischen Union und darüber hinaus ein wirkungsmächtiges, omnipräsentes Phänomen und Ausdruck von Gewalt, Unterdrückung und Diskriminierung. Rassismus strukturiert die soziale Wirklichkeit hierarchisch und machtungleich. Trotz der Ächtung von Rassenideologien nach dem Zweiten Weltkrieg, gewinnt Rassismus nach Ende des Kalten Krieges im westlich-europäischen Raum auf der alltäglichen, institutionellen und strukturellen Ebene in Diskursen und Praktiken erneut zunehmend an Popularität. Dabei wird er in den bisherigen Debatten häufig bagatellisiert und als nur randständiges gesellschaftliches Phänomen verharmlost, während er wieder verstärkt in der Mitte der Gesellschaft sichtbar und salonfähig wird. Damit stellt Rassismus für die Stabilität und soziale Integrität von Gesellschaften, die wie Deutschland auf Demokratie und Menschenrechten gründen, eine fundamentale und existenzielle Bedrohung dar. Insbesondere gilt diese für Leib und Leben von Betroffenen von Rassismus bzw. People of Color (PoC)². Es besteht daher dringender Handlungsbedarf durch wirksame und nachhaltige Handlungsstrategien und konsequente Maßnahmen, Rassismus in allen Bereichen der Gesellschaft zu dechiffrieren und zu bekämpfen. Dies kann insbesondere durch nicht-paternalistische Unterstützung des Self-Empowerments (Selbstbemächtigung) von PoC mit Powersharing (Macht-Umverteilung) aus der Mehrheitsgesellschaft gefördert werden.

Um den europäischen Austausch in Bezug auf die Entwicklung wirksamer Strategien von Städten gegen Rassismus zu verstärken, hat die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) gemeinsam mit der BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH das EU-Projekt „ECAR – European cities against racism – responsibilities of cities in counteracting racism sustainably“ konzipiert, das gemeinsam mit Partner_innen aus Österreich, Schweden und Spanien durchgeführt wird.³ Auf Basis der Evaluation lokaler Strategien werden im transnationalen Austausch gemeinsam Beispiele der „Guten Praxis“ im Kampf gegen Rassismus entwickelt und umgesetzt. Die LADS bringt in diesem Zusammenhang neben der Entwicklung eines Bezirksaktionsplans und der Weiterentwicklung des Landesaktionsplans gegen Rassismus auch die in dieser Broschüre dokumentierte Durchführung von Empowerment-Workshops ein.

Die Idee, sich in dem EU-Projekt eingehender mit Empowerment-Ansätzen zu beschäftigen, war dadurch motiviert, dass ein Bedarf in diesem Bereich gesehen wurde. Obwohl es in Berlin eine Reihe von Ansätzen und Projekten gibt, die das Ziel verfolgen, Rassismus zu bekämpfen, fokussieren viele Ansätze darauf, Strukturen oder Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft zu verändern. Darüber hinaus gibt es allerdings auch Beratungsstellen für Opfer von Rassismus. In jüngster Zeit haben sich zahlreiche Initiativen des People of Color-Selbst-Empowerments gebildet. Dabei handelt es sich um von und für People of Color geschaffene „mehrfach-geschützte“ Räume⁴, die diverse Empowerment-

1 „Rassismen sind maßgeblich getragen von Fremdheitskonstruktionen, die mithilfe der Biologisierung konstruierter religiöser, kultureller und sozialer Differenzen entsprechende Markierungen vornehmen, über Prozesse des Othering unterschiedliche Kollektive von rassifizierten „Anderen“ hervorbringen und diese hierarchisieren. Diese sozialen Hierarchien und die sie begleitenden Konstruktionen sind in verschiedenen historischen Kontexten entstanden und haben selbst eine je unterschiedliche Geschichte“ (Rommelspacher 2011:46, in: Arndt/Ofuatey-Alazard). Der Begriff „Othering“ wurde von der Literaturwissenschaftlerin und Postkolonialismustheoretikerin Gayatri Chakravorty Spivak geprägt. Es werden damit soziale Praxen und Prozesse der Unterscheidung und Distanzierung beschrieben, die basierend auf Merkmals- und Eigenschaftszuschreibungen in vergleichender und wertenden Weise das „Eigene“ über die Abwertung des vermeintlich „Anderen“ bzw. „Fremden“ konstruieren und aufwerten.

2 Der aus dem angloamerikanischen Sprachzusammenhang entlehnte Begriff Person bzw. People of Color (PoC) steht hier für eine community-übergreifende politische Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen in Deutschland aufgrund der Hautfarbe, des Namens, der Herkunft und der ethnisch-kulturell-religiösen Zugehörigkeit.

3 Näheres zum EU-Projekt-ECAR siehe: URL: www.berlin.de/lb/ads/rassismus/eu-projekt/index.html

4 Siehe hierzu Kapitel 3.1

Seminare, -Workshops und -Trainings anbieten. Zudem sind auf lokaler, bundesweiter wie auch virtueller Ebene mittlerweile zahlreiche Projekte, Initiativen, Bündnisse und Netzwerke entstanden, die mit dem Empowerment-Ansatz in geschützten Räumen arbeiten. Berücksichtigt man diese Self-Empowerment-Prozesse, so ist zu hoffen, dass im gesellschaftlichen Mainstream-Diskurs um Rassismus und seine Bekämpfung nicht nur in Deutschland, sondern auch europaweit die People of Color-Perspektive mit ihrem Empowerment-Ansatz gegen Rassismus Beachtung und Unterstützung findet. Es geht hierbei im Wesentlichen darum, vor dem Hintergrund von Kolonialität, Migration, Diversität und Intersektionalität, Begriffe wie Macht (-ungleichheit), Ressourcen(um)verteilung, (De-)Privilegierung, Powersharing und Dekolonialisierung ins Zentrum der pädagogischen, gesellschaftlichen und politischen Debatten zu rücken. Dabei liegt das besondere Interesse darin, den Blick, stärker auf reale Perspektiven der gesellschaftlichen Veränderung auszurichten, die die Schaffung von sozialen, politischen und ökonomischen Verhältnissen der Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Inklusion in Vielfalt im Fokus haben.

Basis dieser Broschüre sind die im Auftrag der LADS von Halil Can (HAKRA-Empowerment-Initiative) konzipierten, koordinierten, durchgeführten und dokumentierten Empowerment-Workshops gegen Rassismus. Umgesetzt wurden diese in Zusammenarbeit mit einem erfahrenen und vielfältig zusammengesetzten PoC-Empowerment-Team⁵, in Kooperation mit dem Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB e. V. und der Unterstützung vom Migrationsrat Berlin-Brandenburg e. V., der Bildungswerkstatt Migration und Gesellschaft e. V., ADEFRA e. V., ReachOut, Allmende e. V. und der Landeszentrale für politische Bildungsarbeit.

Die vorliegende Broschüre soll dazu beitragen, Empowerment-Ansätze vorzustellen, die Entwicklung und Durchführung der Empowerment-Workshops zu reflektieren und praktische Empfehlungen für die Durchführung von Empowerment-Workshops zu geben. Wir hoffen dadurch mit dazu beizutragen, dass in Zukunft Empowerment-Ansätze gegen Rassismus in mehrfach-geschützten PoC-Räumen eine stärkere Beachtung und Förderung erfahren und sich gesamtgesellschaftlich etablieren.

5 Siehe hierzu in Kapitel 9 die Teamer_innen-Profile.

2. Der Empowerment-Ansatz⁶

2.1 Bedeutung und historisch-geographische Bezugskontexte

Empowerment steht nicht für ein konkret fundiertes theoretisches Konzept, sondern vielmehr für eine philosophische, weltanschauliche und politische Grundhaltung und Lebenspraxis. Der Soziologe Norbert Herriger fasst es anschaulich in folgenden Worten zusammen:

Empowerment *„beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen.“*⁷

In anderen Worten wird Empowerment als ein Prozess verstanden, in dem der/die Einzelne in Gruppenzusammenhängen aus der „erlernten Hilflosigkeit“⁸, dem Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung, austritt und, aus den eigenen Kraftquellen schöpfend, sein Leben in Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung nachhaltig in die Hand nimmt (vgl. Elsen 2004). Angesichts von strukturellen Machtdifferenzen in der Gesellschaft zielt das Empowerment-Konzept darauf ab, Verteilungsgerechtigkeit zu schaffen und die demokratische Partizipation, d. h. die Teilhabe der Bürger_innen an Entscheidungsprozessen, zu stärken. Anders ausgedrückt

„bezeichnet Empowerment also einen konflikthafter Prozess der Umverteilung von politischer Macht, in dessen Verlauf die Menschen aus der Machtunterlegenheit austreten und sich ein Mehr an Macht, Verfügungskraft und Entscheidungsvermögen aneignen.“ (Klöck 1998: 38).

Ausgehend von diesem Verständnis von Empowerment meinen wir, dass Veränderungen im alltäglichen, gesellschaftlichen Leben erst dann möglich und wirksam werden, wenn der/die Einzelne in die Lage versetzt wird, durch Bewusstwerdung und Selbstreflexion die eigene Situation zu verstehen, um so Zugang zu den für die Veränderung notwendigen eigenen Ressourcen zu erlangen.⁹

In anderen Worten ist Empowerment ein praktisches, theoretisches und politisches Strategie- und Handlungskonzept, das davon ausgeht, dass die Ressourcen und Potenziale jedes einzelnen Menschen der Ausgangs- und Mittelpunkt für individuelle und gesellschaftliche Veränderungen sind. Aus dieser Perspektive betrachtet, ist die Idee des Empowerments gar nicht so neu, sondern vielmehr als Teil individueller und kollektiver Selbstbemächtigungsprozesse in der sozialen und politischen Geschichte der Menschheit zu verstehen. Bedeutend ist allerdings, dass Empowerment in der Zeit der sozialen Bewegungen nach dem Zweiten Weltkrieg und insbesondere vor dem Hintergrund der Unabhängigkeits- und Befreiungsbewegungen¹⁰ in den kolonisierten Ländern grenzübergreifende Verbreitung erfuhr.

6 Teile der Inhalte dieses Kapitels zum Thema „Empowerment aus der PoC-Perspektive“ wurden bereits veröffentlicht: Siehe Yiğit/Can 2006; Can 2008, Can 2011a, Can 2011b.

7 Vgl. Herriger 2006: 20.

8 Der von dem Psychologen Seligman eingebrachte Begriff „erlernte Hilflosigkeit“ meint „den psychologischen Zustand, der häufig hervorgerufen wird, wenn Ereignisse unkontrollierbar sind“ (Seligman 1995: 8). Sich auf verschiedene klinische Studien berufend, beschreibt Seligman Hilflosigkeit als einen Lernprozess, der zu Furcht und Depressionen führen kann. Das „Bedürfnis nach Kompetenz oder Widerstand gegen Zwänge“ (ebd. 52) beschreibt er demgegenüber als ein Bedürfnis oder eine Aktivität, Hilflosigkeit als unangenehmen emotionalen Zustand von Angst und Depression zu vermeiden.

9 Vgl. Yiğit/Can 2006: 170f

10 Siehe z. B. Fanon 1981; Freire 1973; Boal 1989.

Der Gebrauch des Empowerment-Begriffs reicht in den USA bis ins späte 19. Jahrhundert zurück und fand zu dieser Zeit zunächst Verwendung in der psycho-sozialen Arbeit. Als politisch-praktisches wie theoretisches Konzept etablierte er sich jedoch erst durch die Schwarze¹¹ Bürgerrechts- und die feministische Frauenbewegung der 1960er und dann durch die Selbsthilfe-Bewegung der 1970er Jahre.^{12 13}

2.2 Der Empowerment-Ansatz in Deutschland

Mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung fand der Empowerment-Ansatz seit den 1990er Jahren schließlich auch Rezipient_innen im deutschsprachigen Raum, kam dort über vornehmlich wissenschaftliche Publikationen¹⁴ zunächst jedoch nur in bestimmten akademischen Sparten und spezifischen Berufsfeldern (z.B. in den Bereichen Sozialarbeit, Sozialpsychologie, Gesundheitswesen, Entwicklungshilfe, Gemeinwesenarbeit, Personalmanagement) sprachlich und konzeptionell zur Anwendung. Dadurch erfuhr der in den genannten sozialen Arbeitsbereichen bereits bestehende und sich ab den 1950er Jahren in der bundesdeutschen Gesellschaft verstärkt durchsetzende *Selbsthilfe-Ansatz* gegenüber dem paternalistischen *Defizit-Ansatz* der etablierten professionellen Versorgungssysteme eine wesentliche Bereicherung. Inzwischen werden Empowerment-Ansätze in einer Vielzahl von Kontexten genutzt. Entsprechend unterschiedlich und vielfältig fallen auch die konzeptionellen Auslegungen und praktischen Umsetzungen von Empowerment aus.

2.3 Der Empowerment-Ansatz aus der People of Color-Perspektive in Deutschland

Während in Schwarzen deutschen und feministischen Diskursen, vor allem aber in der damit zusammenhängenden politischen Praxis, Empowerment als Strategie und Konzept seit Mitte der 1980er Jahre bekannt war und ein wesentliches Instrument politischer Selbstbestimmung darstellte,¹⁵ gehörte der Begriff im herrschenden deutschsprachigen Diskurs um Migration und Rassismus hingegen lange Zeit nicht zum gängigen Wortschatz. Eine wesentlich breitere und community-übergreifende Resonanz, Akzeptanz und Repräsentanz fand der Empowerment-Ansatz mit der politischen Selbstbezeichnung People of Color erst ab Anfang des neuen Millenniums in den 2000er Jahren, insbesondere bei Student_innen und Akademiker_innen of Color. Gleichwohl dieser identitätspolitische Empowerment- und Widerstandsansatz gegen Rassismus aus der People of Color-Perspektive vor allem bei einzelnen Initiator_innen des gegenwärtig nicht mehr existierenden antirassistischen Netzwerks Kanak Attak auf Kritik stößt.¹⁶ Andererseits ist zu beobachten, dass die People of Color-Perspektive mittlerweile bei einzelnen antirassistischen Personen und Gruppen der weißen Dominanzkultur, die

11 Der Begriff „Schwarz“ ist genau wie der Begriff „Schwarze Deutsche“ eine Selbstbezeichnung, siehe hierzu Artikel von Wiedenroth-Coulibaly im Dossier „Afrikanische Diaspora in Deutschland der bpb: URL: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59527/schwarze-organisierung> (Zugang 15.01.2013). Schwarz und Weiß wird hier groß geschrieben um darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei um gesellschaftspolitische Konstruktionen mit weitreichenden Folgen handelt, und nicht um objektive Farbzuschreibungen. (vgl. z.B. <http://www.derbraunemob.de/deutsch/index.htm>).

12 Siehe hierzu: Solomon 1976; Rappaport u.a. 1984; Simon 1994; Herriger 2006.

13 Vgl. Can 2011a: 587f.

14 So z. B. auch bei Herriger 4/1991: 221-229; Stark 1991: 213-232; Keupp 1992: 244-250.

15 Siehe hierzu zum Beispiel: AntiDiskriminierungsbüro Köln/cyberNomads 2004: 133ff. und 145ff. In den Beiträgen von diesem Sammelband wird unter anderem der politische Bewusstseins- und Formierungsprozess von Schwarzen (deutschen) Frauen und Afro-Deutschen bzw. Schwarzen Deutschen in geschützten Empowerment-Räumen ab Mitte der 1980er Jahre nachgezeichnet. Während erstere in der Vereinsstruktur ADEFRA e. V. aufgingen, organisierten sich letztere als ISD – Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland e. V. Politischer Impulsgeber für diese Selbstbemächtigung und Selbstorganisation war das Erscheinen des Buches Farbe bekennen, hg. von Oguntoye / Opitz (Ayim) und Schultz: 1986.

16 Siehe hierzu Artikel von Jule Karakayali, Vassilis S. Tsianos, Serhat Karakayali und Aida Ibrahim, erschienen am 21.09.12 in der Zeitschrift Analyse und Kritik: URL: www.akweb.de/ak_s/ak575/23.htm (Zugang: 01.12.12)

mit der kritischen Weißseins-Perspektive eine selbstkritisch-selbstreflexive Haltung eingenommen haben und den Gedanken des nicht-paternalistischen Powersharings teilen, Anklang, Zuspruch und Befürwortung findet.¹⁷

Der ressourcenorientierte und machtkritische Ansatz des Empowerment-Konzepts bricht mit defizit-orientierten, hierarchisierenden und entwertenden Ansätzen und Politiken, wie dem christlich-deutschen Leitkulturalismus und Integrationismus. Vor diesem Hintergrund bildet dieser Ansatz für PoC ein wichtiges philosophisches, praktisches und politisches Instrument für die politische Selbstorganisation. Empowerment-Ansätze fördern die Entwicklung einer kollektiven Kultur des selbstbewussten Widerstands gegen Ungleichheit sowie rassistische und diskriminierende soziale Gewalt- und Unterdrückungsstrukturen und für Selbststärkung, Selbstbestimmung und Partizipation im Sinne individueller und gesellschaftspolitischer Veränderungen.¹⁸ Für die PoC wird es vor allem auch darum gehen, die Überwindung ihrer Ohnmacht und Unterdrückung und die Entwicklung von Empowerment- und Widerstandsstrategien über das Erinnern, Erzählen und Dokumentieren der ausgeblendeten, verdrängten und verschwiegenen PoC-Empowerment- und Widerstandsgeschichte in Deutschland in geschützten Räumen bewusst und sichtbar zu machen, d.h. diese kollektiv zu erinnern, zu erzählen und zu dokumentieren.

17 Beispiele hierfür sind: ARI – Antirassistische Initiative; BER – Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e. V.; siehe hierzu auch den am 23.05.2009 in Bremen gehaltenen (selbst)kritischen Vortrag der evangelischen Theologin und Weißseins-Forscherin Eske Wollrad: „Der Baum des Zorns hat viele Wurzeln.“ – Wie Weltoffen kann ich als Weiße sein? URL: www.kirche-oldenburg.de/fileadmin/Redakteure/PDF/DEKT_Zentrum_Frauen_Wollrad.pdf (Zugang: 02.12.2012)

18 An dieser Stelle sei auf aktuelle politisch-kritische und wissenschaftlich-theoretische Publikationen von (vorwiegend) PoC und Schwarzen Menschen in Deutschland verwiesen: Steyerl / Gutiérrez Rodríguez 2003; AntiDiskriminierungsbüro Köln / cyberNomads 2004; Wollrad 2005; Eggers / Kilomba / Piesche / Arndt 2005; Ha / Lauré al-Samarai/ Mysorekar 2007; Kilomba 2008; Nduka-Agwu / Hornscheidt 2010; Arndt / Ofuatey-Alazard 2011, Castro Varela / Dhawan 2011.

3. Die HAKRA-Empowerment-Initiative und das HAKRA-Empowerment-Konzept aus der People of Color-Perspektive

Die Initiator_innen und Mitarbeiter_innen der Empowerment-Initiative HAKRA¹⁹ blicken auf eine mittlerweile über 10-jährige, aus der Praxis entwickelte und inzwischen konzeptionell fundierte pädagogische und politische Bildungsarbeit gegen Rassismus und Diskriminierung zurück.

3.1 Selbstverständnis, Grundsätze und Leitgedanken

Vom Grundansatz her ist das HAKRA-Empowerment-Konzept in erster Linie zielgruppenspezifisch auf die individuelle und gemeinschaftliche Selbstbemächtigung, Selbstbestimmung, Vernetzung und die Stärkung der gesellschaftspolitischen Teilhabe von People of Color in Deutschland ausgerichtet. Gleichzeitig jedoch setzt die Initiative HAKRA in ihrem pädagogischen und politischen Bildungskonzept auf den Dialog zwischen People of Color und Angehörigen der deutschen Mehrheitsgesellschaft. Ausgehend von der Kritik an gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen bezüglich Ressourcen, Privilegien und Macht, richtet sie dabei ihren Fokus auf die Option der gesellschaftlichen Veränderung durch die Handlungsmaxime des aktiven Powersharings (Macht-Umverteilung) von Seiten der weißen Dominanzgesellschaft. Der kritische Weißseins-Ansatz der Critical Whiteness Studies²⁰ aus dem angloamerikanischen Kontext bildet hierbei das ergänzende Pendant zum Empowerment-Ansatz aus der PoC-Perspektive. Dabei geht es beim Critical Whiteness-Ansatz im Sinne des „racial turn“ darum, den Blick von den Betroffenen von Rassismus, wie er in den Black Studies repräsentiert wird, auf die Rassismus ausübende weiße Gesellschaft und ihre Akteur_innen kritisch zu erweitern. Darauf basierend, hat HAKRA auch in dieser Richtung inzwischen ihr Konzept soweit erweitert, dass Rassismus und Diskriminierung thematisierende, mehrperspektivische und transkulturelle Empowerment-Trainings und -Workshops für und von People of Color und Mehrheitsdeutsche zusammen in gemischten und geschützten Räumen angeboten werden.

Zusätzlich zu Empowerment-Trainings und der Netzwerkarbeit bietet HAKRA nach Bedarf folgende Tätigkeiten an: Workshops (Open Space- und Zukunftswerkstätten, World-Cafés) Referate, Coaching, Publikationen, Seminare zu Empowerment (an Hochschulen), Critical Whiteness und Powersharing im Rahmen von Kolonialismus, Migration, Diversität, Differenz, (Mehrfach-)Diskriminierung und Rassismus aus der People of Color-Perspektive.

Desweiteren engagiert sich HAKRA aktiv in Bezug auf die soziale und politische Vernetzung von PoC. So realisierte die Initiative im Jahre 2005 in enger Zusammenarbeit mit dem Antidiskriminierungswerk Berlin (ADNB) des TBB auf bundesweiter Ebene in Berlin eine Empowerment-Konferenz von und für PoC. Aus dieser Initiative ging dann 2008 als bundesweites Empowerment-Netzwerk von und für People of Color das Move On Up-Empowerment-Forum²¹ hervor. Dies ist ein selbstbestimmtes, unabhängiges, loses und bundesweites Netzwerk von meist Student_innen, Akademiker_innen und politischen Aktivist_innen of Color, die sich gegen Rassismus und Mehrfachdiskriminierung positionieren. In selbstinitiierten, vielfältigen geschützten Räumen of Color versuchen die Angehörigen des Netzwerks sich gegenseitig zu stärken und mit gewaltlosen Formen des (zivilen) Ungehorsams und

19 Die Selbstbezeichnung „HAKRA“, der „Initiative für Empowerment aus der People of Color-Perspektive“ ist eine begriffliche Eigenkreation, gebildet aus den Wörtern „hak“ und „ra“, die sprachlich unterschiedliche Herkünfte (Persisch, Zazaki, Altägyptisch, Sanskrit) und Bedeutungen („hak“ = Recht, Gerechtigkeit, Wahrheit, „Gott“, Ei [als Symbol für Fruchtbarkeit und Unendlichkeit]; „ra“ = Weg, Sonne[ngott], Kosmos) in sich tragen und daher vieldeutige Verknüpfungen zulassen. Die Namensgebung für die Initiative HAKRA steht somit symbolisch für unsere Arbeit bzw. unseren „Weg“ in all den genannten begrifflichen Bedeutungsfacetten und möglichen Interpretationen (Vgl: Yiğit/Can 2006:168).

20 Susan Arndt: Weißsein und Kritische Weißseinsforschung <http://www.unrast-verlag.de/unrast,3,0,261.html> (Zugang: 30.05.12); siehe hierzu auch Eggers / Kilomba / Piesche / Arndt 2005.

21 Siehe: <http://www.moveonup-empowerment.de/>; <http://moveonup.blogspot.de/> (Zugang: 30.05.12)

Widerstands individuelle und kollektive Strategien und Praktiken gegen (verinnerlichte) Rassismen (Dekolonialisierung) und andere Formen der Gewalt und Unterdrückung zu entwickeln. Selbstbefreiung und Transformation von gesellschaftlich gewaltvollen Ungleichheitsstrukturen bilden dabei zwei Perspektiven des einen Weges.

Im Grundsatz basiert der HAKRA-Empowerment-Ansatz auf folgenden mehrdimensionalen (methodischen, ethischen, politischen und philosophischen) Leitgedanken:

An erster Stelle steht die **Ressourcen- bzw. Stärken-Perspektive**, bei der der Blick in positiver und aufwertender Weise auf die Bewusst- und Sichtbarmachung und schließlich (Re-)Aktivierung von (Eigen-)Ressourcen gerichtet ist. Dabei besteht die Grundhaltung und Überzeugung darin, dass der Mensch selbst Akteur_in und Gestalter_in seiner/ihrer individuellen und sozialen Lebenswirklichkeit ist und damit über die Befähigung für befreiende und heilende Veränderungsprozesse verfügt.

Zur Selbstbemächtigung und damit synergetischen Entfaltung der Eigenstärken bedarf es der Schaffung von **mehrfach-geschützten Räumen** von und für People of Color, in denen über die Verwundungen eine dialogische und solidarische Begegnung im emphatischen Verstehen und Vertrauen mit „Seinesgleichen“ möglich und Empowerment real erfahrbar wird. **Dialog** steht hierbei für eine gewaltfreie und auf Respekt und Empathie beruhende gleichberechtigte Kommunikation und setzt die Prämisse der **Partizipation**, d.h. die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe auf gleicher Augenhöhe voraus. In dem Zusammenhang verstehen wir **dialogisches Lernen** als einen nicht-hierarchischen, interaktiven und kreativen Austauschprozess. Dies wiederum setzt voraus, dass, wenn wir Sprachen als Träger von Wissen und Erfahrung begreifen, die **Mehrsprachigkeit** als ebenbürtige und bereichernde Ressource in der Verständigung zwischen Menschen Ansehen und Beachtung findet. In der Konsequenz gilt für uns das Prinzip der **Gleichheit in der Vielfalt und Vielfalt in der Gleichheit**. Es meint, dass jede_r in der Vielfalt anders und gleichzeitig gleich ist bzw. sein kann. In diesem Sinne ergibt sich für uns **Mehrperspektivität** als eine Wahrnehmungs- und Erkenntnisweise, um uns der Objektivität über die Vielfalt der subjektiven Sichtweisen anzunähern. Mit dem Begriff **Transkulturalität** verbinden wir das Verständnis und die Haltung der Wertschätzung kultureller Vielfalt und kultureller Grenzüberschreitung als eine Chance und Strategie für kreative individuelle und gesellschaftliche Veränderungsprozesse. Unmittelbar hiermit verzahnt ist für uns der Begriff der **Prozessorientierung**. Als zentrale geistig-philosophische und praktisch-politische Leitlinie widerspiegelt er die Haltung, dass nichts statisch (Konstruktion), alles in Bewegung (Transformation) und somit veränderbar (De-/Neukonstruktion) ist. Damit einher geht die dynamische und symbiotische Vorstellung der **Ganzheitlichkeit**, d.h. dass jede_r und alles miteinander in Verbindung steht und sich (un-)mittelbar gegenseitig beeinflusst. Daraus folgt, dass jede_r einerseits als Teil des Ganzen für sich als Subjekt in Selbstbestimmung und Eigenverantwortung und andererseits zugleich auch in Verantwortung zu seinem/ihrer Gegenüber bzw. dem Ganzen steht. Dies zeigt sich insbesondere in unserem ganzheitlichen Ansatz der **Mehrgenerationalität**. Im Band der Generationen verbinden sich die Erfahrungen und das Wissen von Menschen aus Vergangenheit und Gegenwart zu einem Horizont erweiternden Blick in die Zukunft. Komplementär dazu stehen der Gedanke und die Praxis der **Vernetzung**, bei der es um die synergetische kollektive Bündelung von Ressourcen im Sinne des solidarischen politischen Empowerments von People of Color und gesamtgesellschaftlicher Transformationsprozesse geht.

3.2 „Mehrfach-geschützte“, „mehrfach-getrennte“ und „gemischte“ Räume

Besonders charakteristisch für die Arbeit der HAKRA-Initiative ist die Praxis des ressourcen- und prozessorientierten Empowerment-Ansatzes in „mehrfach-geschützten“ Räumen, speziell von und für People of Color. Was ist aber mit „geschützter Raum“ gemeint?

Unter der Bezeichnung „geschützter Raum“ für PoC bzw. „getrennter Raum“ für Mehrheitsdeutsche ist hier die temporäre Konstituierung eines zielgruppenspezifischen und politischen Kommunikationsortes zu verstehen. Dieser stellt für PoC bzw. Mehrheitsdeutsche jeweils getrennt einen sicheren und schützenden Rahmen dar, um individuelle Erfahrungen und Verstrickungen mit Gewalt und

Unterdrückung im Kontext von Rassismen und (Mehrfach-)Diskriminierung im Gruppenprozess zu thematisieren. Es geht dabei darum, durch die Bewusstwerdung und kritische Hinterfragung der eigenen (Ohn-)Machtsituationen und -positionen diese aktiv abzulegen, zu verlernen und aus diesem kritischen Reflexions- und Lernprozess heraus individuell-gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken bzw. Optionen für ein anderes Denken, Handeln und Zusammenleben zu schaffen. Im Konkreten ergibt sich somit das Erfordernis von „geschützten“ Räumen für PoC bzw. von „getrennten“ Räumen für Mehrheitsdeutsche für einen rassismuskritischen politischen Handlungsansatz aus zwei gegensätzlichen Positionierungen heraus, die Ergebnis von Macht- und Ressourcenungleichheiten sind. Das heißt, die beiden gegensätzlichen Konstruktionen und Positionierungen von Machtüberlegen- bzw. Machtunterlegenheit benötigen ihre spezifischen Räume, um Rassismus im Prozess individuell und in Gruppenzusammenhängen zu überwinden. Aufgrund der Tatsache der Erfahrung von Mehrfachdiskriminierungen ergibt sich für People of Color zudem das Erfordernis nach „mehrfach-geschützten“ Räumen, um so spezifische Rassismuserfahrungen in ihren vielfältigen Verschränkungen (Intersektionalität) und Kontexten thematisieren und bearbeiten zu können. Ähnliches könnte man sich ausgehend vom Critical-Whiteness-Ansatz im Sinne von „mehrfach-getrennten“ Räumen für weiße Mehrheitsdeutsche vorstellen.²² Ein ergänzender dritter Baustein im ganzheitlichen Gefüge zum „geschützten“ bzw. „getrennten“ Raum ist in diesem Kontext der „gemischte“ bzw. gemeinsame Raum der Begegnung und des Dialogs von PoC und Mehrheitsdeutschen. In diesem Zusammenhang bietet die HAKRA-Empowerment-Initiative mehrperspektivische „gemischte“ Trainings gegen Rassismus mit entsprechender doppelter Trainer_innenbesetzung an, in denen optional und parallel People of Color in „geschützten“ und Weiße in „getrennten“ Räumen arbeiten können.²³

3.3 Das Drei-Säulen-Modell als Fundament der HAKRA-Empowerment-Trainings

In der praktischen Umsetzung basieren die HAKRA-Empowerment-Trainings konzeptionell vom Grundansatz her auf folgendem Drei-Säulen-Modell:

1. (Familien)biographische Arbeit mit erinnerungs- und migrationsgeschichtlichen Bezügen zu Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen und Bewältigungsstrategien, auch im Kontext von Kolonialismus;
2. Mehrperspektivische kritische Wissenszugänge zu den Themen
 - a. Kolonialismus, Migration, (Mehrfach-)Diskriminierung, Rassismus und verinnerlichter Rassismus
 - b. Empowerment, Powersharing, Critical Whiteness, Resilienz, Selbstorganisation, Widerstand, Dekolonialität
 - c. AGG, positive Maßnahmen, Quoten-Regelung;
3. Theaterarbeit nach Augusto Boal als Empowerment-Methode (Statuen-, Forum-, Zeitungstheater, Regenbogen der Wünsche).

Die Trainings sind grundsätzlich in zwei Module von jeweils zwei bis drei Tagen aufgeteilt. Sie werden jeweils von zwei PoC-Trainer_innen (nach Bedarf und Möglichkeit in gemischtgeschlechtlicher Zusammensetzung) für eine Gruppe mit maximal 15 Teilnehmer_innen angeboten. Die beiden Module finden in der Regel in einem Abstand von vier bis sechs Wochen statt und sind durch einen Arbeits-

22 Mittlerweile werden in Berlin Trainings mit dem kritischen Weißseins-Ansatz von und für Weiße z.B. vom Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB e. V. und vom Bildungsnetzwerk Migration und Gesellschaft e. V. im Rahmen ihrer pädagogischen und politischen Bildungsarbeit angeboten. Mit einem ähnlichen Ansatz bietet auch Phönix e. V. „Antirassismustrainings für Weiße“ an, allerdings sind in diesem Trainingskonzept die Trainer_innen nicht zwingend selbst Weiß positioniert, so dass konzeptionell ein „getrennter“ Raum von und für Weiße nicht unbedingt gegeben sein muss. Die HAKRA-Empowerment-Initiative selbst bietet in diesem Zusammenhang mehrperspektivische „gemischte“ Trainings gegen Rassismus mit entsprechender Trainer_innenbesetzung an, in denen zudem optional und parallel People of Color in „geschützten“ und Weiße in „getrennten“ Räumen arbeiten können.

23 (siehe hierzu auch: Yiğit/Can 2006:190ff; Can 2008:55f; Can 2011b).

auftrag miteinander verbunden. Dadurch soll genügend Zeit und Raum für den individuellen und gruppenbezogenen Reflexions- und Empowerment-Prozess zur Verfügung stehen. Der Arbeitsauftrag, bei dem es darum geht, eigene Rassismuserlebnisse oder auch solche anderer als Fallbeispiele zu verschriftlichen, ist eine Vorbereitung für Modul 2. Die Erlebnis- und Erfahrungsgeschichten dienen dort als Grundlage für die theaterpädagogische Arbeit nach Boal. Ergänzt werden die beiden Module nach Möglichkeit durch ein Vor- und ein Nachtrainingstreffen, um zum einen gleich zu Beginn entsprechend der Gruppenkonstellation und den Bedürfnissen der Teilnehmer_innen das Training auszurichten, und zum anderen, um den Gruppendialog und die Vernetzung unter den Teilnehmer_innen nachhaltig zu fördern. Thematisch sind Modul 1 und Modul 2 folgendermaßen aufgliedert:

Modul 1: Annäherung an das Thema Rassismus

- Was ist Rassismus? Arbeit zum Rassismusbegriff im historischen Kontext (Kolonial- und Migrationsgeschichte).
- Was bedeutet Rassismus für mich in meiner (Familien-)Biographie?
- Wo und wie erlebe ich Rassismus?
- Wie erleben andere Rassismus (Familienmitglieder, Arbeitskolleg_innen, Freund_innen etc.)?
- Kann ich selbst rassistisch sein? Prozesse und Formen der Verinnerlichung von Rassismus.

Modul 2: Strategien gegen Rassismus

- Wie gehe ich mit Rassismus um?
- Welche Strategien habe ich entwickelt?
- Wie möchte ich mit Rassismus umgehen?
- Welche Rahmenbedingungen sind nötig, um neue Handlungsmöglichkeiten umzusetzen?

3.4 Methoden aus der pädagogischen und politischen Bildungsarbeit²⁴

Zur Anwendung kommen bei den Empowerment-Trainings zahlreiche Methoden aus der pädagogischen und politischen Bildungsarbeit. Ausgehend vom HAKRA-Empowerment-Trainingskonzept orientieren wir uns bei der Gestaltung des Trainingsplans und der Methodenauswahl in erster Linie an zielgruppen- und bedarfsspezifischen Aspekten und setzen für jedes Training entsprechende Akzente und Schwerpunkte. Auf die folgenden Methoden wurde bislang zurückgegriffen, gleichzeitig versuchen wir uns jedoch dabei im Lernprozess weitere andere Methoden anzueignen, um unseren Horizont zu erweitern:

- Theaterarbeit nach Augusto Boal (Statuen-, Forum-, Zeitungstheater, Regenbogen der Wünsche);
- Biographie-Arbeit (z.B. Geschichte des Namens, Lebenskurve, biographische Interviews, biographisches Schreiben);
- Inputs, Anwendung von Multimedien;
- Teilnehmendes Teamen (Rollenwechsel der Trainer_innen als Anleiter_in und Teilnehmer_in);
- Partizipative Inklusion der Teilnehmer_innen in die Mitgestaltung der inhaltlichen, methodischen und zeitlichen Trainingsverläufe;
- Schaffung von ausreichenden Kommunikations- und Begegnungsmöglichkeiten durch eine am Bedarf der Teilnehmer_innen orientierte Regelung für Pausen und abendliche Aktivitäten.

24 Siehe Boal 1989/1999.

4. Empowerment-Workshops für People of Color im Rahmen des EU-Projekts „ECAR – European cities against racism – responsibilities of cities in counteracting racism sustainably“

“In Empowerment-Räumen geht es darum, vorgegebene Grenzen einzureißen und eigene Grenzen zu setzen; es geht um Einfühlsamkeit und Aufbau von Vertrauen, (...) (um) Handlungsfähigkeit (zurück) zugewinnen.”²⁵

Im Rahmen des ECAR-Projekts wurden von März bis Juni 2012 fünf Empowerment-Workshops für jeweils zwei Workshop-Tage konzipiert, vorbereitet und durchgeführt. Das Ziel der Workshops bestand darin, Multiplikator_innen of Color die Möglichkeit zu geben, in einem „geschützten“ Raum erlebte und erfahrene Rassismen und Mehrfachdiskriminierungen zur Sprache zu bringen, individuelle Strategien und Wissen über die Bekämpfung von Rassismus auszutauschen, zu reflektieren und zu erweitern, um die auferlegte und zum Teil verinnerlichte Rolle des „Opfers“ aktiv abzulegen und gestärkt als Handelnde aus den Workshops herauszugehen. Somit wird Empowerment im Sinne von Selbstbestimmung und Selbstbemächtigung erfahrbar.

Sensibilisierung, Bewusstmachung, Begegnung, Austausch, Stärkung und die Schaffung von Räumen, in denen Achtsamkeit, Vertrauen, Nähe, Respekt und Solidarität im Miteinander wachsen können, sind daher wesentliche Ziele dieses pädagogischen und politischen Bildungskonzepts.

Diese Ziele sollen, wie bereits im Kapitel 3.1 näher ausgeführt, insbesondere über folgende Grundüberzeugungen und -haltungen erreicht werden: Ressourcen- und Prozessorientierung, Ermöglichung von Gleichheit und Teilhabe, die Bekundung von Respekt und Empathie und die solidarische Vernetzung.

4.1 Aufbau der Workshops

Entsprechend der zur Verfügung stehenden Mittel und Ressourcen wurden die Workshops in komprimierter Form jeweils zweitägig konzipiert. Für den Ablauf waren die groben Vorgaben die folgenden:

1. TAG:

Ziele: Ankommen, Vorstellung des ECAR-Projekts, Kennenlernen, Vertrauen aufbauen, Erwartungsabfrage, Biographiearbeit, Einstieg in das Thema Rassismus.

2. TAG:

Ziele: Dialogräume schaffen, Begriffe klären (wie Empowerment, PoC, geschützter Raum, Powersharing), Empowerment durch Theaterarbeit nach Boal (Statuen- und Forumtheater), Reflexion, Vernetzung, Reflexions- und Auswertungsrunde.

People of Color können individuell und als Community höchst unterschiedliche Rassismus- bzw. Diskriminierungserfahrungen machen. Um die vielfältigen Rassismuserfahrungen von People of Color zu berücksichtigen, wurde bei der Konzeption der Workshops der Fokus von einem geschützten Raum auf mehrfach-geschützte Räume für People of Color erweitert. Der Leitgedanke hierbei war, den Teilnehmer_innen of Color in diesen Eigenräumen zu ermöglichen, auch ihre spezifischen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen (hier als Frauen of Color, Muslime of Color, Schwarze Menschen, Roma²⁶ und Sinti) zu thematisieren und sich dabei im Austausch gegenseitig zu stärken.

25 Bello, Bettina: Dokumentation des Empowerment-Workshops für People of Color, S. 4.

26 Geläufig ist im Sprachgebrauch die Schreibweise „Roma“, vom Laut her müsste jedoch die Schreibweise „Rroma“ Anwendung finden, wie dies unter Rroma auch meist üblich ist.

Vor diesem Hintergrund waren in der ursprünglichen Konzeption folgende fünf Workshops geplant:

- **Empowerment-Workshop für Women of Color**
- **Empowerment-Workshop für People of Color**
- **Empowerment-Workshop für Roma und Sinti**
- **Empowerment-Workshop für Schwarze Menschen**
- **Empowerment-Workshop für Muslime of Color**

Der Empowerment-Workshop für People of Color war für alle Personen mit Rassismuserfahrungen offen. Die anderen Workshops wurden als konstruierte *geschützte Räume im geschützten Raum* für spezifische Gruppen innerhalb der People of Color ausgerichtet.

In der Durchführungsphase konnte leider der ursprünglich geplante **Empowerment-Workshop für Muslime of Color** aufgrund zu niedriger Anmeldezahlen nicht durchgeführt werden (auf diesen Aspekt wird in Kap. 4.3 noch genauer eingegangen werden). An dessen Stelle wurde ein zweiter Workshop für Women of Color durchgeführt.

Zielgruppe der Workshops waren Multiplikator_innen mit Rassismuserfahrungen. Damit war die Erwartung verbunden, dass Multiplikator_innen Erfahrungen und in den Workshops Erlerntes in ihre Communities tragen und die Workshops somit eine Wirkung über den ursprünglichen Kreis der Teilnehmenden hinaus erzielen. Die Workshops wurden auf Grundlage des HAKRA-Empowerment-Konzepts gegen Rassismus und Diskriminierung konzipiert. Dabei galt bei jedem Workshop folgender einheitlicher Rahmen:

- Die Anleitung der Workshops durch 2 Trainer_innen;
- Die Begleitung jedes Workshops durch je eine_n Prozessbegleiter_in of Color zur Dokumentation der Empowerment-Prozesse als Grundlage für die vorliegende Broschüre;
- Die Begrenzung der Zahl der Teilnehmer_innen auf max. 15 Multiplikator_innen of Color;
- Die Durchführung der Workshops an aufeinanderfolgenden 2 Tagen à 8 Stunden.

4.2. Vorbereitung der Trainings

Bei der Konzeption der Trainings stellte sich zuerst die Frage nach geeigneten Trainer_innen. Mittlerweile gibt es in Deutschland einen Pool von erfahrenen freiberuflich arbeitenden **Empowerment-Trainer_innen of Color**. Die meisten von ihnen leben in Berlin, was für die Realisierung der fünf Workshops aus finanziellen und organisationstechnischen Gründen von Vorteil war. Trotz des Berlin-Vorteils erwies sich jedoch die Akquise der Trainer_innen nicht für alle Workshops als einfach, so für den Workshop für Muslime of Color und den für Roma und Sinti. Es zeigte sich, dass in diesen, wie auch in vielen anderen Communities of Color, der Empowerment-Ansatz mit der Praxis von Empowerment-Trainings gegen Rassismus und Diskriminierung noch kaum bekannt ist und wenig Resonanz findet, und daher auch erfahrene Trainer_innen leider noch sehr rar sind. In diesem Fall musste dann doch auch auf Trainer_innen aus dem Bundesgebiet zurückgegriffen werden.

Dahingegen erfolgte die Akquise der **Prozessbegleiter_innen of Color** eher problemlos. Denn in Berlin gibt es zahlreiche Initiativen, Projekte und Organisationen der Zivilgesellschaft of Color, die im Rahmen ihrer Möglichkeiten immer mehr geschützte Empowerment-Räume für People of Color anbieten. Diese finden in Berlin eine breite Resonanz, insbesondere bei (angehenden) Akademiker_innen und Aktivist_innen of Color. Genau aus diesem Personenkreis konnten auch die Prozessbegleiter_innen, unter ihnen auch angehende Empowerment-Trainer_innen, für die Empowerment-Workshops gewonnen werden.

Die **Akquise der Workshop-Teilnehmer_innen** erfolgte auf zwei Wegen, zum einen über das Internet per digitalem Flyer²⁷, der über diverse E-Mail-Verteiler verschickt und auf Internetseiten angekündigt wurde, und zum anderen mündlich durch persönliche Ansprache. Beide Wege erwiesen sich als sehr effektiv. Bei der Anmeldung war es besonders erleichternd für die Teilnehmer_innen, wenn sie eine Person aus dem Team oder den potenziellen Workshop-Teilnehmer_innen kannten. Dies schuf Vertrauen, gab ein gewisses Sicherheitsgefühl, nahm eventuelle Ängste und ermutigte sie, an einem der Empowerment-Workshops im „geschützten“ Raum teilzunehmen. Als eine besondere und bereichernde Hilfe bei der Akquise der Teilnehmer_innen erwiesen sich neben dem Empowerment-Team das Move On Up-Empowerment-Forum, das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB und der Migrationsrat Berlin-Brandenburg e. V. mit ihren weit verzweigten Verteilern und Netzstrukturen von People of Color.

Um ein effektives Arbeiten zu ermöglichen, wurde die Zahl der Teilnehmer_innen je Workshop auf maximal 15 Personen festgelegt, jedoch waren in Absprache mit den Trainer_innen Abweichungen möglich. Bei mehr Interessent_innen und Anmeldungen wurde für den Fall von Absagen eine Liste für Nachrücker_innen erstellt. Mit dem digitalen Workshop-Flyer wurde per E-Mail auch ein Anmeldeformular verschickt. Mit diesem konnten sich Interessent_innen of Color mit Angabe von Name, Adresse, Telefonnummer, Tätigkeit, Geschlecht, Alter, Selbstpositionierung im Kontext von Rassismus und Mehrfachdiskriminierung anmelden. Dabei hatten sie die Möglichkeit, sich je nach Priorität unter den fünf Workshop-Angeboten gleichzeitig für zwei Workshops anzumelden. Nicht immer, aber meistens konnte den Wünschen der Teilnehmer_innen entsprochen werden.

Die Anmeldungen konnten innerhalb einer angekündigten Anmeldefrist per E-Mail an die im Anmeldebogen angegebene Kontakt-E-Mail-Adresse der HAKRA geschickt werden. Die Teilnahme an den Workshops war kostenlos. Im Allgemeinen gehörte die Koordination des Anmeldemanagements für die fünf durchgeführten Workshops sowie die beiden Anläufe für den Workshop für Muslime of Color, der nicht stattfand, zu den zeitaufwendigsten Arbeitsabläufen bei der Organisation und dem Management der Workshop-Reihe. Denn die Kommunikation mit den Interessent_innen und potenziellen Teilnehmer_innen musste einzeln durchgeführt werden und erfolgte vor, während und nach den Workshops nicht nur per E-Mail, sondern auch teils per Telefon.

Aufgrund der Angebotspalette an Workshops in einem dreimonatigen Zeitraum war es zum größten Teil möglich, alle angemeldeten Personen in einem der durchgeführten fünf Workshops unterzubringen. Trotz Anmeldung mussten sich einige aus diversen Gründen (z.B. Krankheit) kurzfristig entschuldigen, leider gab es auch einige wenige, die sich überhaupt nicht abmeldeten, so dass es nicht immer möglich war, so kurzfristig noch die Nachrücker_innen zu verständigen, um die freigewordenen Plätze durch sie zu besetzen.

Im Allgemeinen variierte die Nachfrage an den Workshops, letztlich belief sich die Zahl der Teilnehmer_innen im Schnitt auf 11 Personen. Auf die größte Resonanz stieß der Workshop für People of Color, gefolgt von den Workshops für Women of Color. Einzig der Workshop für Muslime of Color konnte trotz zweier Anläufe nicht stattfinden. Aufgrund von zu wenigen Anmeldungen musste dieser beide Male abgesagt werden. Nach einigen Abwägungen, alternativ entweder einen weiteren Workshop für People of Color, einen für Women of Color oder einen für Men of Color durchzuführen, fiel die Entscheidung aus praktischen Gründen für einen zweiten Women of Color-Workshop. Auch dieser fand Zulauf und konnte erfolgreich durchgeführt werden.

Parallel zu der Akquise der Teamer_innen und der Prozessbegleiter_innen wurden mehrere möglichst ansprechende und kostengünstige Raumangebote zur Durchführung der Workshops eingeholt. Den Trainer_innen blieb es dann selbst überlassen, sich entweder für eines dieser Angebote zu entscheiden oder selbst nach geeigneten **Workshop-Räumen** zu recherchieren und entsprechende Angebote einzuholen.

27 Siehe Flyer in der Anlage.

4.3 Verlauf der einzelnen Empowerment-Workshops²⁸

4.3.1 Empowerment-Workshop für Women of Color I

„Das Erzählen von Frauen untereinander hat eine eigene Stärke und Dynamik“²⁹

Rassismus ist eine unter mehreren Diskriminierungskategorien, die das Alltagsleben von People of Color prägen. Nicht selten erfahren daher People of Color Rassismus als nicht-singuläre Diskriminierung, man spricht in dem Falle von Mehrfachdiskriminierung oder Intersektionalität. Für Women of Color zeigt sich dies beispielsweise in der Überschneidung von Rassismus und Sexismus. Diese spezifische Erfahrung erfordert einen spezifischen geschützten Raum, eben den ausschließlich für Women of Color. So können Women of Color unter sich, d.h. ohne Weiße, aber eben auch ohne Männer, die in der Dominanzstruktur Macht und Herrschaft repräsentieren, unter sich und für sich sprechen und sich in der gegenseitigen kritischen Reflexion stärken. Vor diesem Hintergrund und aus diesem Bedarf heraus wurde dieser Workshop konzipiert und angeboten.

Stattgefunden hat der Empowerment-Workshop für Women of Color an einem Freitag und Samstag jeweils von 09.00 bis 18.00 Uhr im Veranstaltungsraum „Garten“ des Vereins zur Entwicklung neuer Lebensqualitäten für Frauen e. V. in Berlin-Schöneberg. Es meldeten sich gleich nach Bekanntmachung der Workshop-Reihe zahlreiche Interessentinnen. An diesem Workshop nahmen insgesamt 11 Frauen of Color teil. Von den Teilnehmerinnen wurde positiv hervorgehoben, dass es sich bei dem Ort, an dem der Workshop stattfand, um einen geschützten Raum ausschließlich für Frauen handelte.

Aufgrund der begrenzten Zeit für den Empowerment-Workshop entschieden die Trainerinnen in ihrer Planung, ihren Schwerpunkt auf die Biographiearbeit zu setzen. Dabei ließen sie sich jedoch während des Trainings zugleich prozessorientiert von der Gruppendynamik und den Bedürfnissen der Gruppe leiten. So zeigte sich gleich zu Beginn im Gruppenprozess ein großes Bedürfnis, länger als geplant, biographisch zu arbeiten. Andere geplante Aspekte, wie Theaterarbeit nach Boal oder die inhaltlich-theoretische Einbettung von und Diskussion über Rassismus wurden aufgrund dessen gekürzt. Den Einstieg beim Workshop machten die Trainerinnen mit der so genannten Postkartenübung, bei der die Teilnehmerinnen ihre Motivationen, Wünsche, Erwartungen und Ängste zum Ausdruck bringen konnten. Es wurde zu einer geglückten Kennenlern-Übung, bei der gleich zu Beginn des Workshops im ersten Austausch eine gewisse Nähe und Vertrauen gewonnen werden konnten. Bezeichnend für die Arbeit dieser wie auch der anderen Trainerinnen war ihre Praxis des „teilnehmenden Teams“³⁰, das heißt ihr Rollen- und Perspektivwechsel im Workshopverlauf als Trainerinnen und Teilnehmerinnen. Bei diesem methodischen Ansatz geht es darum, den Teilnehmer_innen möglichst auf gleicher Augenhöhe zu begegnen, Hierarchien und Distanzen aufzubrechen und auf diesem Weg gegenseitiges Vertrauen zu fördern.

„Sie (die Trainer_innen, H.C.) haben teilgenommen und gleichzeitig teamend die Prozesse und Dynamiken im Raum überschaut. Die transparente und vertraut kollegiale Art der Teamerinnen hat meiner Beobachtung nach eine Schlüsselrolle während des Workshops gespielt.“³¹

Auf dieser Grundlage konnte dann auch die Biographiearbeit durchgeführt werden. Sie bestand aus zwei Teilen; der Lebenslinie und dem Phasenmodell. Im ersten Teil sollte jede Teilnehmerin zunächst in Einzelarbeit die eigene Lebenslinie rekonstruieren und dazu durch Illustration oder mit Familienfotos drei Lebensphasen abbilden. Im nächsten Schritt sollten die erarbeiteten biographischen Zeugnisse, d.h. Zeichnungen, Graphiken, Fotos, Daten, in der Gruppe vorgestellt werden. Hierzu schreibt die Prozessbegleiterin in ihrem Bericht:

28 Näheres zu den einzelnen Workshops und den Teamer_innen siehe im Anhang den Workshop-Flyer und das Profil der Teamer_innen.

29 Aus: El, Meral: Dokumentation des Empowerment-Workshops für Women of Color.

30 Siehe: Yiğit/Can 2006:180f.

31 Ebd El.:S. 2.

„Im Kreis sitzend haben wir uns gegenseitig zugehört und währenddessen mitgeweint, uns umarmt und unseren Schmerz geteilt. Es war befreiend, zu reden und gleichzeitig stärkend, zuzuhören, das Teilen und Erkennen von Rassismus, von anderen Diskriminierungsformen und Handlungsstrategien und -möglichkeiten. Das Reden in der Gruppe über Rassismuserfahrungen hat viel Schmerz und Tränen ausgelöst. Schön war es, dies gemeinsam in einem sicheren Raum nur für Women of Color erleben zu können (...). Das Erzählen von Frauen untereinander hat eine eigene Stärke und Dynamik.

Schön war die Erfahrung, sich nicht rechtfertigen oder erklären zu müssen. Es waren Menschen anwesend, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, somit war kein Hintergrundwissen notwendig. Es war schön, nicht die eigenen Rassismuserfahrungen Angehörigen der weißen Mehrheitsgesellschaft „beweisen“ zu müssen.“³²

Im Anschluss an die Biographiearbeit wurden die verschiedenen Definitionen und Verständnisse von Rassismus, People of Color-Sein, weiße Deutsche, geschützte Räume und der Empowerment-Ansatz kritisch hinterfragt.

Danach folgte der zweite Teil der Biographiearbeit, in dem das Phasenmodell vorgestellt und aufbauend auf der Lebenslinienübung eine weitere Übung durchgeführt wurde. Das Phasenmodell ist ein analytisches Identitätskonzept, mit dem versucht wird, vereinfachend und schemenhaft in fünf aufeinander aufbauenden Phasen die identitären Aushandlungsprozesse am Beispiel von Schwarzen Menschen zu beschreiben: 1. Weiß-orientierte Phase → 2. Konfrontationsphase → 3. Integrationsphase/Desintegrationsphase/Eintauchen – Auftauchen → 4. Integrationsphase → 5. Selbstbestimmung/konkretes Handeln. Das Phasenmodell beschreibt einen konflikthaften Identitätsaushandlungsprozess bei Schwarzen Menschen, der auch übertragbar ist auf alle People of Color, die in ihrem Alltag mit Rassismus konfrontiert sind. Zu verstehen ist das Phasenmodell nicht als eine zwangsläufige und gesetzmäßige geradlinige Entwicklung. Vielmehr sollen damit Tendenzen von Identitätsprozessen mit Vorwärts- und Rückwärtsschritten bei Schwarzen Menschen bzw. People of Color veranschaulicht und in die eigene Situiertheit reflektiert werden. Im Grunde beschreibt es den Weg von der Fremd- zur Selbstzuschreibung, von der Fremd- zur Selbstbestimmung, von der Ohnmacht zur Selbstbemächtigung (Empowerment) bzw. Selbstbefreiung bis hin zum solidarischen Empowerment im Sinne der kollektiven Befreiung von rassifizierenden und unterdrückerischen Strukturen.

In der **Abschlussrunde** beschrieben die Teilnehmer_innen den Workshop als einen geschützten Raum, der von „auf sich und andere Acht geben“ und „Befreiung durch Weinen und Lachen“ geprägt war. Gewünscht hätten sie sich aufbauend auf dem ersten einen zweiten Workshop, da dieser erste als zu kurz empfunden wurde, um in die Tiefe zu gehen. Doch es blieb nicht bei dieser Wunschäußerung. Statt zu warten, bis ihre Wünsche erfüllt sind, wurden die Teilnehmer_innen selbst initiativ und organisierten nach dem Workshop autonom ihre ersten Treffen in geschützten Räumen. Sie wollten ihre geknüpften Kontakte halten, ausbauen, sich weiter gegenseitig stärken und vernetzen. Dieses Ergebnis ist ein wesentliches Indiz dafür, dass der Empowerment-Workshop erfolgreich war und ein wichtiges Ziel erreicht hat, und zwar, People of Color zusammenzubringen und Impulse für Selbst-Empowerment-Prozesse mit Dominoeffekt zu geben.

4.3.2 Empowerment-Workshop für People of Color

“Empowerment – ein Prozess ohne klare Grenze oder ein Ende“³³

Die Besonderheit dieses Empowerment-Workshops ergab sich daraus, dass er alle Personen mit Rassismuserfahrungen als Zielgruppe ansprach und dadurch zwar in Bezug auf die Weiße Mehrheitsgesellschaft einen geschützten, zugleich aber auch einen heterogenen Raum von und für People of Color schafft. In diesem Raum konnten daher alle People of Color mit ihren diversen Biographien, Identitäts- und Herkunftsbezügen und somit Rassismuserfahrungen teilnehmen. Der geschützte

32 Ebd. El: S. 1f.

33 Bello, Bettina: Dokumentation des Empowerment-Workshops für People of Color.

People of Color-Raum schafft so einen Rahmen, in dem Rassismuserfahrungen in ihrer Diversität und Pluralität als konstruiertes Produkt derselben gesellschaftlichen Struktur in ihrer Ganzheitlichkeit wahrgenommen und reflektiert werden und gemeinsam Empowerment-Strategien entwickelt werden können. Zugleich birgt jedoch dieser Raum in sich Konflikte und die Schwierigkeit, sich selbstlos auf differente Rassismuserfahrungen auch im Kontext von Intersektionalität einzulassen und dem Anderen gegenüber Respekt, Empathie und Solidarität zu entwickeln. Von daher stellt sich insbesondere in diesem Raum die große Herausforderung für die Trainer_innen of Color, Konflikte in der Gruppe vorzubeugen, sie rechtzeitig zu erkennen und diese im Gruppenprozess kreativ zu lösen.

Anders als bei allen anderen Workshops wurde dieser Workshop von den Trainer_innen an drei Tagen durchgeführt, das heißt, die Trainer_innen nahmen sich mehr Zeit als eigentlich vorgesehen war.

Entsprechend der Möglichkeit der ressourcen- und prozessorientierten Workshop-Gestaltung konzipierten auch hier die Trainer_innen ihren Workshop ausgehend von ihrem theoretischem Wissen und ihren praktischen Eigenerfahrungen und gaben ihm den Titel „Befreiung & Performance – kreatives EMPOWERment für Menschen of Color“: Damit setzten sie ihren Schwerpunkt neben anderen Methoden – wie der Boal'schen Theaterarbeit, Bewegungsarbeit, Arbeit mit der Stimme, Biographiearbeit und Meditationsarbeit – auf performative Elemente mit der Stimme und dem Körper.³⁴

Diese inhaltlich-methodische Ausrichtung des Workshops stieß auf breite Resonanz. Vermutlich spielte dabei der Bekanntheitsgrad der Empowerment-Trainer_innen, aber eben auch die heterogene Zusammensetzung des People of Color-Raums eine wesentliche Rolle. Innerhalb kürzester Zeit meldeten sich über 20 Interessent_innen, davon nahmen am Ende 13 People of Color am Workshop teil. Auffällig war hier, dass unter den Angemeldeten nur ein Mann of Color am Workshop teilnahm. Auch bei den anderen heterogen zusammengesetzten Workshops meldeten sich kaum Männer an, ein Phänomen, das bei Empowerment-Angeboten für People of Color weithin bekannt ist, und im Team eine kritische Diskussion über Gender und Quotierung in heterogenen PoC-Empowerment-Workshops entfachte. Bei der Planung zukünftiger Empowerment-Workshops ist zu überlegen, ob und wie mit genderspezifischer Quotierung in heterogenen People of Color-Räumen verfahren werden soll. Denn das zahlenmäßig extreme Ungleichverhältnis zwischen den Geschlechtern schafft Spannungen und Unbehagen in den Workshops. Auch müssten womöglich andere eventuelle Ungleichverhältniskonstellationen in heterogenen wie auch homogenen Gruppenkonstellationen, z.B. bezüglich Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion, Herkunft, in Zukunft beachtet und beobachtet werden und daran anknüpfend Bedarfsanalysen und entsprechende Angebote gemacht werden.

Um in einer Gruppe konzentriert, besinnlich und geschützt performativ mit dem Körper und der Stimme arbeiten zu können, bedarf es entsprechend ausgestatteter Räume, die jedoch einerseits rar sind oder andererseits kostenträchtig vermietet werden. Dennoch konnten die Trainer_innen einen ihnen bekannten und geeigneten Raum einer kirchlichen Einrichtung in Neukölln ausfindig machen.

Die Atmosphäre des Workshops wird von der Prozessbegleitung wie folgt beschrieben:

„Herzlichkeit und ein Solidaritätsgefühl überwog und der Wunsch, sich kennenzulernen, sich auszutauschen; zuzuhören, den anderen, aber auch der eigenen Stimme; die eigene Reflexion zu führen, die eigene Stärke, Macht, Kraft und Widerständigkeit auszudrücken.“³⁵

Dabei bildeten die erwähnten Methoden „das Gerüst für den Empowerment-Raum und das wurde mit jeder Übung deutlicher (...). Die Methoden, die vorgestellt wurden, lösten Impulse, sich näher zu kommen, aus und dadurch in der Gruppe zusammenzuwachsen“.³⁶

34 Siehe hierzu auch im Anhang den Flyer für den People of Color-Workshop.

35 Ebd. Bello.

36 Ebd. Bello.

Der erste Tag des Workshops diente der Vorstellung, der Begegnung, dem Kennenlernen, d.h. der Schaffung eines Raumes, in dem Vertrauen wachsen konnte. Auch hier wurde auf die Kartenübung und eine Begrüßungsübung zurückgegriffen. Als Auftrag für den nächsten Tag wurde den Teilnehmer_innen mitgegeben, einen Gegenstand mitzubringen, den sie jeweils mit Heilung und Kraft verbinden. Am zweiten Tag standen dann das Boal'sche Statuentheater und kreatives Schreiben im Vordergrund. Darauf aufbauend wurde am dritten Tag jeweils eine Performance und eine Spoken Word-Darbietung in Kleingruppen erarbeitet und anschließend im Plenum aufgeführt.

„Die vorbereiteten Stücke haben wir uns gegenseitig vorgeführt und es war sehr beeindruckend, die verschiedenen Ideen, Wünsche, Vorstellungen, Widerstandsformen auf der ‚Bühne‘ zu erleben.“³⁷

Die verbindenden Momente hierbei waren *„das Erkennen von struktureller Diskriminierung und das Sprechen über Handlungsstrategien und -möglichkeiten“*. Und dabei war es zugleich *„eine tolle Erfahrung zu merken, dass man nicht allein ist, dass auch andere Menschen ihre Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung gemacht haben“*.³⁸

Wichtig zu erwähnen ist, dass an den drei Workshop-Tagen, ausgerichtet am Gruppenprozess und den Bedürfnissen der Teilnehmer_innen, im Programmverlauf für ausreichend Pausen, zahlreiche Aufwärm-, Entspannungs- und Theater-Übungen, wie z.B. auch Tai Chi, gesorgt wurde. Zugleich wurde allen Gedanken und Gefühlen, die sich im Gruppenprozess manifestierten, Aufmerksamkeit geschenkt und für die Aussprache, Reflexion und Diskussion dieser wurden die nötigen Momente und Räume geschaffen.

„Die Gruppe füllte den geschützten Raum mit Inhalt, Kraft und Stärke. In einem geschützten und vertrauten Raum haben wir frei und offen Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen zum Ausdruck gebracht. Die Gespräche waren geprägt von Selbstreflexion, Bewusstwerdung und Selbststärkung. Man ist sich mit Respekt begegnet und es herrschte eine wohlige und entspannte Atmosphäre. Die Aussagen der anderen wurden nicht kritisiert oder in Frage gestellt. Man musste sich vor allem nicht rechtfertigen oder sich erklären, denn man saß mit Menschen zusammen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, und wo man nicht erst ein Hintergrundwissen schaffen musste oder einer Ungläubigkeit begegnen würde. Das war entscheidend, um sich auch ohne eine „Viktimisierung“ seitens der weißen Mehrheitsgesellschaft mit der Thematik auseinanderzusetzen.“³⁹

Die Bedeutung der methodischen Praxis des „teilnehmenden Teamens“ zeigte sich hier, wie auch zuvor beim Empowerment-Workshop für Women of Color, in ihrer positiven Wirkung auf die Teilnehmer_innen und die gruppendynamischen Prozesse im Workshop:

„Für den Workshop finde ich auch bemerkenswert, wie die Teamer_innen im Prozess involviert waren. Sie orientierten sich methodisch am eigenen Lebensweg. Das hat dabei geholfen, Nähe zu ihnen aufzubauen (...). Es widerspiegelte ein anderes Verständnis für Professionalität. Es ging nicht darum, die Distanz zu den Teilnehmer_innen zu bewahren; sie haben mitgetanzt, eigene Erfahrungen in der Runde erläutert, Gefühle und Eindrücke gezeigt und zur Sprache gebracht. Sie wussten in die verschiedenen Rollen einzutauchen, um näher an der Gruppe zu sein und gleichzeitig die gewisse Distanz zu bewahren, um nicht die Prozesse aus dem Auge zu verlieren.“

In der abschließenden Reflexion wurde auch in diesem Workshop einerseits die Zufriedenheit und das Glück, an solch einem Workshop teilgenommen zu haben, zum Ausdruck gebracht, andererseits aber auch der weitere Bedarf artikuliert. Es wurde der Wunsch nach mehrmoduligen und nachhaltigen Empowerment-Angeboten geäußert, in denen Rassismus auch in seinen Verschränkungen und Verbindungen mit anderen Diskriminierungsformen thematisiert wird. In anderen Worten:

37 Ebd. Bello.

38 Ebd. Bello.

39 Ebd. Bello.

„Es bleibt der Wunsch nach weiteren Empowerment-Räumen/Seminaren, die die Auseinandersetzung mit Rassismus, Sexismus und damit zusammenhängenden Aspekten ermöglichen. (Self-) Empowerment bedeutet eine lebenslange Auseinandersetzung mit der Thematik; es bleibt ein Prozess ohne klare Grenze oder einem Ende, daher ist ein Empowerment-Wochenende nicht ausreichend. Die Gruppe sieht aufeinander aufbauende Seminare, die unser Leben und unseren Alltag begleiten, als Quelle, aus der wir regelmäßig schöpfen könnten, als unerlässlich.“⁴⁰

4.3.3 Empowerment-Workshop für Roma und Sinti

„Wir müssen uns selbst helfen.“⁴¹

Sinti und Roma leben seit etwa 700 Jahren in Deutschland. Als Andere markiert, waren sie hierzulande Marginalisierung, Verfolgung, Unterdrückung und Massenmord ausgesetzt. Nachwievor gehört rassistische Diskriminierung zu den Alltagserfahrungen von Sinti und Roma in Deutschland. Ein anderes Wahrnehmen und kritisches Bewusstsein zeigt sich im gesellschaftspolitischen Diskurs der jüngsten Gegenwart nur sehr zaghaft. Gleichzeitig haben sich aus den Roma und Sinti-Communities heraus etliche Selbstorganisations- und Netzwerkstrukturen mit kritisch-politischem Selbstbewusstsein formiert. Individuell und kollektiv sind sie mittlerweile lokal, national und auf europäischer Ebene über vielfältige Initiativen, Vereine und andere Organisationsstrukturen real und virtuell eng miteinander vernetzt. Beispiele hierfür sind in Berlin das Roma Aether Klub Theater, das Roma Informations Centrum sowie MeDIA Roma. Im Bundesgebiet sind unter anderem zu nennen der Roma Center Göttingen e.V, der Amaro Drom e. V., der Zentralrat Deutscher Sinti und Roma e. V. und das Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma. Und auf europäischer Ebene gibt es das European Roma Movement. Über Selbstorganisation schaffen sich Roma und Sinti selbstbestimmte Empowerment-Räume, aus denen heraus sie selbstbemächtigt, selbstbewusst und in Eigenvertretung nach außen sprechen. Jedoch angesichts der zunehmenden Marginalisierungs- und Diskriminierungstendenzen gegen Roma und Sinti, die nicht nur in Deutschland zu beobachten sind, gilt es, sie in ihrem Selbstbemächtigungs- und Widerstandsprozess für Anerkennung, Gleichstellung und Teilhabe uneigennützig im Sinne des Powersharings inklusiv zu stärken und zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund entstand die Absicht, innerhalb der People of Color-Communities gerade auch einen Empowerment-Workshop von und für Roma und Sinti anzubieten.

Allerdings zeigte sich bei ersten Recherchen nach Empowerment-Trainer_innen für diesen Workshop, dass der Kontakt zu Akteur_innen und Organisationen aus den Roma und Sinti-Communities schwer aufzubauen ist. Schließlich konnte nach langen Recherchen über Hinweise und Empfehlungen aus dem mir bekannten Empowerment-Trainer_innen-Pool der erste Kontakt mit einer damals angehenden Empowerment-Trainerin geknüpft werden. Auch die Suche nach einem männlichen Co-Trainer innerhalb der Roma und Sinti-Communities gestaltete sich zunächst schwierig. Da die bereits für diesen Workshop gewonnene Trainerin jedoch innerhalb der Roma und Sinti-Communities eine politisch engagierte Aktivistin ist, hatte sie gute Kontakte zu verschiedenen Personen und Roma und Sinti-Initiativen. Dank ihrer Kontakte und Bemühungen, konnte schließlich ein Co-Trainer für den Empowerment-Workshop für Roma und Sinti gewonnen werden.

40 Ebd. Bello

41 Hajdi, Barz: Dokumentation des Empowerment-Workshops für Rrom_nj_a und Sinti_zza.

Bei der Wahl der recherchierten Raumangebote entschied sich das Team, den Workshop bei Allmen- de e. V. – Haus alternativer Migrationspolitik und Kultur durchzuführen. Die günstigen Verkehrsver- bindungen an der Schwelle zwischen den Bezirken Neukölln und Kreuzberg, das positive politische Image des Vereins innerhalb der rassismuskritischen Szene sowie die für Seminarveranstaltungen frisch renovierten und entsprechend ausgestatteten Räume des Vereins waren relevante Kriterien für die Wahl des Ortes. Zudem konnten die Räumlichkeiten an den Trainingstagen Samstag und Sonntag ungestört genutzt werden.

Angekündigt wurde der Workshop mit einem Flyertext, in dem das Workshop-Team Rroma und Sinti zur Selbstbemächtigung und gegenseitigen Stärkung im geschützten Raum aufrief.⁴²

Anders als bei allen anderen Workshops wurde das Anmeldemanagement dieses Workshops zusam- men mit den Trainer_innen durchgeführt. Die Anfrage dazu kam aus dem Team selbst. Denn die Befürchtung war, dass sich ansonsten aus den Rroma und Sinti-Communities niemand anmelden würde. Das heißt, die eigentliche Akquise der Teilnehmer_innen lief durch aktive Werbung von Angesicht zu Angesicht über die Teamer_innen. Eine Flyer-Werbung alleine hätte nicht ausgereicht. Zudem erwies sich die Akquise von Teilnehmer_innen für den Workshop auch für die Teamer_innen als eine Herausforderung. Sie mussten vor allem Überzeugungsarbeit leisten, den Sinn und Nutzen der Workshops erklären und potenziellen Interessent_innen vorhandene Ängste nehmen. Dies verlangte von den Teamer_innen, Vertrauen auszustrahlen, überzeugend zu wirken und einfühlsam, verständnisvoll und geduldig zu sein.

Über die Schwierigkeiten bei der Teilnehmer_innen-Akquise schreibt die teilnehmende Prozessbeglei- terin in ihrer Workshop-Dokumentation:

„Für die Teilnehmer_innen-Akquise wurden einige Probleme während des Prozesses sichtbar. Die Netzwerke des Roma-Center Göttingen sowie der Kampagne Alle Bleiben wurden genutzt, um Interessierte zu finden, wie eben angedeutet, wurde aber schnell klar, dass das Vorhaben, Workshop-Besucher_innen zu mobilisieren, viel Vertrauen benötigte und viele Erklärungen zum Konzept. Problematisch war ebenso, dass viele Menschen den Raum als von Gadge⁴³ dominiert gesehen haben, allein weil er von einer Nicht-Rrom_nj_a-Organisation geplant wurde.“⁴⁴

Schließlich konnten nach intensiver Akquise und Vertrauensarbeit für diesen Empowerment-Workshop 2 männliche und 8 weibliche Teilnehmer_innen gewonnen werden. Dabei hatte die aktive und persönliche Teilnehmer_innen-Akquise folgenden positiven Nebeneffekt bewirkt. Sie führte dazu,

„dass bereits im Workshop besonders intensive Beziehungen vorhanden waren, weil sich viele Workshop-Besucher_innen bereits vorher kannten oder zumindest die Teamenden, was für den Raum natürlich eine gewisse Vertrauensbasis schuf.“⁴⁵

So konnten auch gleich zu Beginn des Workshops die Teilnehmer_innen offen ihre anfänglichen Bedenken und Befürchtungen äußern. Abschreckend und befremdlich wirkte bei vielen zum Beispiel der Begriff Empowerment, weil er aus dem US-amerikanischen Kontext stamme und auf ihre Situation so nicht übertragbar sei. Ein geschützter Raum, wie er im Workshop geschaffen wurde, wirkte auf sie eher „künstlich“, real waren ihre eigenen Räume, in denen sie sich schon bewegten. Abschreckend wirkte auf sie auch das Format der Veranstaltung als Workshop. Mit Workshop assoziierten sie

42 Siehe Flyer für Rroma und Sinti-Empowerment-Workshop.

43 Gadge ist auf Rromani eine Bezeichnung für Nicht-Rroma.

44 Ebd. Barz.

45 Ebd. Barz.

ein Lernarbeitsumfeld wie Schule, also eine für sie rassistische Institution⁴⁶. In der (selbst-)kritischen Reflexion stellten sie in der Folge für sich fest, dass dieser Workshop faktisch von einer „Gadje-Organisation“ ausging. Im weiteren Verlauf der Diskussion verfestigte sich der gemeinsame Gedanke, in Selbstbestimmung eigene Workshops anzubieten.⁴⁷

Diese und andere Themen und Diskussionen kamen im Rahmen der Verwendung verschiedener Methoden zur Sprache; dazu gehörten die Erwartungsabfrage, die Vereinbarung von Umgangs- und Kommunikationsregeln, die Biographiearbeit (z.B. Namensübung), das Boal'schen Theater (Übungen, Forumtheater), Reflexionsrunden, Pausen.

Hier nun ein atmosphärischer Eindruck aus dem Empowerment-Workshop:

„So war es im Großen und Ganzen eine Stärkung, einander zu sehen und miteinander in Kontakt zu kommen, ohne dabei von Gadje abgelenkt zu werden.

Auch sprachen wir (...) über die Unsicherheiten und das Unwohlgefühl mit der deutschen Sprache, welche so viele Probleme in sich trägt, das bezog sich sowohl auf das Schreiben als auch auf die Verknüpfung mit der Unterdrückung der Rrom_nj_a und Sinti_za. Oftmals wurde Deutsch als Workshop-Sprache abgelehnt und wir sprachen miteinander auf Jugoslawisch oder Rromani.

Unser Wissen zu teilen, wurde zu einer bestärkenden Erfahrung des Entdeckens von starken Ressourcen in sich selbst. Hierbei war es besonders heilend, einander zuhören zu können, zu verstehen, was die anderen durchgemacht haben und dabei zu wissen, dass alle einander zuhören und dass keine_r über die Biographien und Erzählungen urteilt. Auch lachten wir viel miteinander. (...).

Das Gefühl von Gestärkt-Sein entwickelte sich besonders am zweiten Tag in der Durchführung der Methode des Forumtheaters. Hier wurden Rassismus-Erfahrungen ausgetauscht und noch einmal durchlebt, beziehungsweise verändert erfahren. Utopien waren möglich und einige Schauspieler_innen empfanden es als erschreckend, wie gut sie die Rolle des Unterdrückenden spielen konnten und lernten so etwas darüber, wie durchschaubar für uns doch teilweise die rassistischen Gedanken der Mehrheit sind.“⁴⁸

Ich denke, der folgende Satz spiegelt, ausgehend von den anfänglich berechtigten Bedenken und Befürchtungen aus der Perspektive der Teilnehmer_innen wie auch der Teamer_innen, sehr gut die Wirkung und Bedeutung des Empowerment-Workshops wider.

46 Alltägliche und institutionelle Diskriminierung bilden auch im Umfeld von Erziehung und Schule in den entsprechenden Einrichtungen die alltägliche Erfahrungswelt und Lebenswirklichkeit von Roma und Sinti. Dies drückt sich häufig in abwertenden, herabwürdigenden bis hin zu kriminalisierenden Zuschreibungen und Handlungsweisen aus, wie beispielsweise durch Othering, Aussonderung, Unsichtbarmachung und/oder Bevormundung. Nicht selten wird dabei auf im gesellschaftlich-dominanten Mainstream-Diskurs und Wissen fest verankerte, tradierte rassistische Klischeebilder zurückgegriffen und diese werden unhinterfragt reproduziert. Dies sind z.B. Bilder von sogenannten wilden, gefährlichen, ungebildeten, unhygienischen, unsittlichen, herumziehenden, stehlenden und bettelnden Zigeuner_innen, die schwer zu erziehen und zu zivilisieren seien. Diese rassistischen Klischees äußern sich gegenüber Roma und Sinti nicht nur im Denken und im Handeln, sondern zeigen sich vor allem auch im unreflektierten Gebrauch von rassistisch diskriminierender Sprache. Dabei tritt diese nicht nur in der gesprochenen, sondern auch in der Schriftsprache auf, wie z.B. in Schulbüchern und Liedertexten. Andererseits wird die Existenz von Roma und Sinti in Deutschland auch durch Nichtthematizierung ihrer Geschichte, Kultur, Sprache, Religion und ihrer Verfolgung bis hin zum Völkermord im Nationalsozialismus im Schul- und Bildungssystem weitgehend ausgeblendet und damit verleugnet. (Verwiesen sei hierzu unter anderem auch auf die Publikation der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg: 1998; nachzulesen auch online unter URL: www.lpb-bw.de/publikationen/sinti/SINTI/.pdf; letzter Zugang: 10.12.12).

47 Vgl., ebd. Barz.

48 Ebd. Barz.

„Für uns war es der erste Workshop dieser Art, bei dem wir uns als Rroma zusammengeschlossen haben. Wir beschlossen, in Kontakt zu bleiben und freuten uns darauf, weiter miteinander zu arbeiten.“⁴⁹

Es blieb nicht beim Gesagten. Ganz autonom trafen sich die Teilnehmer_innen im Anschluss an den Empowerment-Workshop und verfestigten ihre bestehenden und neu entstandenen Kontakte und Beziehungen miteinander, auch mit dem Ziel weiterer Vernetzung.

Zum Ende des Workshops hin waren zwischen den Teilnehmer_innen, aber auch in Verbindung mit den Teamer_innen, die anfangs noch bestehenden Barrieren gefallen. In der Abschlussreflexionsrunde formulierten sie infolgedessen neben ihren genannten positiven Erfahrungen auch folgende gemeinsame Wünsche, Bedürfnisse und Empfehlungen, die an dieser Stelle als eine positive Umformulierung von Kritikpunkten, Unzulänglichkeiten und Mängeln bezüglich des Workshops zu verstehen sind:

- Organisation und Durchführung eines nächsten Empowerment-Workshops in Eigenregie;
- Realisierung eines solchen Workshops über mehrere Tage und mit Übernachtung in einem gemütlichen, geschützten und ruhigen Bildungshaus mit entsprechender Ausstattung außerhalb der Stadt auf dem Land;
- Durchführung von zusätzlichen Empowerment-Workshops in geschlechtlich getrennten Räumen für Frauen und Männer;
- Anwendung von weniger und dafür tiefergehenden Methoden;
- Formulierung von ansprecheren und selbstpositionierenderen Workshop-Titeln;
- Beim Fundraising und bei der Finanzplanung Berücksichtigung der Posten für anfallende Fahrt-, Unterkunft- und Verpflegungskosten, da es sich bei Rroma und Sinti um eine überregionale und transnationale Gruppe handelt.

4.3.4 Empowerment-Workshop für Muslime of Color

Der ehemalige Bundespräsident der Bundesrepublik Deutschland, Christian Wulff, hat öffentlich das ausgesprochen, was längst Fakt war, und zwar: „Der Islam gehört inzwischen auch zu Deutschland“⁵⁰. Immerhin leben mittlerweile etwa drei Millionen bekennende Muslime in Deutschland. Andererseits ist auch Fakt, dass Rassismus zu Deutschland gehört, d.h. auch antimuslimischer Rassismus Teil der bundesrepublikanischen Alltagswirklichkeit geworden ist. Für Muslime of Color gibt es kaum geschützte Empowerment-Räume, in denen sie sich mit dieser spezifischen Form des Rassismus auseinandersetzen, sich gegenseitig stärken und solidarisch vernetzen können. Dies war der Anlass und Ausgangspunkt dafür, gerade für Muslime of Color einen Empowerment-Workshop anzubieten. Der Workshop war dabei nicht nur an praktizierende Muslime of Color als Zielgruppe adressiert, sondern richtete sich allgemein an People of Color mit muslimischem (Zuschreibungs-)Kontext.

Wie eingangs bereits erwähnt, konnte dieser Workshop jedoch trotz zweier Anläufe aufgrund der geringen Nachfrage nicht stattfinden. Stattdessen wurde ein zweiter Women of Color-Workshop organisiert und erfolgreich durchgeführt.

Über die Gründe, warum dieser Workshop keine besondere Resonanz gefunden hat, hat das Workshop-Team verschiedene Erklärungen gefunden, die jedoch eher spekulativ sind. Ein möglicher Grund könnte sein, dass der Workshop zeitlich während der Woche und am Tage ungünstig platziert war. Ein anderer könnte sein, dass die meisten potenziellen Teilnehmer_innen als Muslim_innen unterschiedlicher Zugehörigkeit, z.B. deutsche Muslim_innen sich mit der Selbstpositionierung People of Color nicht identifizieren konnten bzw. ausgeschlossen fühlten. Ein weiterer Grund könnte sein, dass der Workshop nicht unbedingt für muslimische Gläubige an sich, sondern für People of Color mit musli-

49 Ebd. Barz.

50 Vgl. Christian Wulff: Rede zum 20. Jahrestag der Deutschen Einheit URL: www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Christian-Wulff/Reden/2010/10/20101003_Rede.html (letzter Zugang: 11.12.12)

mischen Zugehörigkeits- bzw. Zuschreibungskontext angeboten wurde. Nicht zuletzt spielt sicherlich auch der Geschlechteraspekt eine wichtige Rolle. Denn der Workshop wurde von einem geschlechtsspezifisch heterogenen Team für eine geschlechtsspezifisch heterogene Teilnehmer_innen-Gruppe angeboten.

4.3.5 Empowerment-Workshop für Schwarze Menschen

Angekündigt mit dem Flyertitel „ROOTS! – Ein Empowerment-Workshop für Schwarze Menschen“⁵¹ wurde der Empowerment-Workshop für Schwarze Menschen im zweiten Anlauf am 28.04. und 29.04.2012 in den Räumlichkeiten von FiPP e. V. – Fortbildungsinstitut für pädagogische Praxis in Berlin-Kreuzberg durchgeführt.

Von den zahlreichen Interessent_innen nahmen am Ende insgesamt 11 Schwarze Menschen teil, unter ihnen zwei Schwarze Männer. Grundlage für eine gelingende Empowerment-Arbeit war die Schaffung eines vertraut wirkenden Umfelds in angenehmer Atmosphäre. Daher war die Wahl und Gestaltung der Workshop-Räume, die durch die Trainer_innen in Selbstbestimmung getätigt wurde, von besonderer Bedeutung:

„Der Workshop fand in einem großen, von Licht durchfluteten Raum statt. Aus einem kleinen Rekorder drang vertraute Musik von Schwarzen Musiker_innen. Die Trainer_innen hatten Getränke und Snacks vorbereitet und die Teilnehmenden hatten genügend Zeit, sich einzufinden und einander wahrzunehmen.“⁵²

In ihrem vielfältigen Methodenrepertoire lag der Schwerpunkt der Trainer_innen auf der Biographiearbeit. Dabei wurden die in Einzelarbeit biographisch verfassten Texte in der Gruppe vorgestellt, besprochen und gleichzeitig biographische Querverbindungen aufgebaut. Die Teilnehmer_innen erlebten es als eine besondere und einzigartige Erfahrung, sich in einem gemeinsamen Raum ausschließlich mit Schwarzen Menschen austauschen und stärken zu können. Auf die einzelnen Prozesse im Empowerment-Workshop werde ich hier nicht weiter eingehen können. Hintergrund hierfür ist, dass eine detaillierte Dokumentation des Workshops von den meisten Teilnehmer_innen trotz der Argumentationsbemühungen des Teams und einiger Teilnehmer_innen zur Sinnhaftigkeit der Dokumentation als „Störfaktor“ und „gewaltvoll“ erlebt wurde:

„Die erste Reflexionsrunde, in der die Ergebnisse von den Teilnehmenden zusammengefasst werden sollte, fand unter großer Anspannung statt, einige Ergebnisse wurden zusammengetragen und in Stichworten aufgeschrieben. Am darauffolgenden Tag wurde starkes Unbehagen zu dieser Vorgehensweise geäußert und die wiederkehrende Auseinandersetzung mit einem „Außen“, das die eigenen schmerzhaften Erfahrungen als „Informationen“ und „Daten“ sammelt, speichert, verwertet, wurde ausführlich thematisiert.“⁵³

Da selbstverständlich das Wohlbefinden aller Teilnehmer_innen und der Erfolg des Workshops an sich als Priorität im Vordergrund stand, einigte man sich darauf, die Dokumentation des Workshops in Form eines Ergebnisprotokolls in Absprache mit den Teilnehmer_innen zu verfassen.

Allgemein wurde, ähnlich wie bei den anderen Workshops, vom Team die Rückmeldung gegeben, dass im Workshop ein verbindender und gefühlvoller Vertrauensraum geschaffen werden konnte, in dem sich die Teilnehmer_innen öffnen, begegnen, austauschen und dabei stärkende Erfahrungen des Mitgefühls, des Respekts und der Solidarität machen konnten.

51 Siehe im Anhang den Flyer zum Workshop für Schwarze Menschen.

52 Ogbamicael, Habet: Dokumentation des Empowerment-Workshops für Schwarze Menschen.

53 Ebd. Ogbamicael.

Dass der Workshop auf die Teilnehmer_innen bestärkend und positiv gewirkt hat, lässt sich auch in ihren Wünschen nach weiteren Empowerment-Angeboten und der Vernetzung herauslesen. Dabei wurde auch der Wunsch nach einem Empowerment-Workshop für Schwarze Frauen geäußert.

Letzterer Wunsch kam nicht von ungefähr. Wie auch in allen anderen gemischtgeschlechtlichen Workshop-Angeboten dominierte auch in diesem Workshop die Teilnehmer_innen-Zahl der Women of Color. Dies erzeugte nicht selten Spannungen in der Gruppe, da die Frauen in der Gegenwart von Männern bestimmte frauenspezifische Themen nicht einbringen konnten und die Männer teils als „Störfaktor“ erlebt wurden.

4.3.6 Empowerment-Workshop für Women of Color II

Dieser fünfte und letzte Empowerment-Workshop wurde anstelle des Workshops für Muslime of Color erneut für die Zielgruppe Women of Color angeboten. Durchgeführt wurde dieser in den Räumlichkeiten des Migrationsrats Berlin-Brandenburg e. V. Auch bei diesem Workshop war das Interesse groß, daran teilgenommen haben insgesamt 12 Women of Color.

Mittlerweile hatten sich die Abläufe, einen Workshop zu organisieren und durchzuführen, eingespielt und die Trainerinnen führten innerhalb der Empowerment-Workshop-Reihe in neuer Team-Zusammensetzung ihren zweiten Workshop durch. Zudem hatten sich inzwischen in den People of Color-Kreisen durch Flüsterpropaganda auch die positiv erlebten Workshops herumgesprochen. Von daher verlief die Organisation und Durchführung dieses Workshops ohne weitere Komplikationen sehr schnell und flüssig.

Zeitaufwendig aber konstruktiv war hingegen eine zuvor im Team kontrovers geführte Diskussion darüber, welcher Workshop unter welchen Bedingungen anstelle des Muslime of Color-Workshops angeboten werden sollte. Die ursprüngliche Idee war, einen zweiten Workshop für People of Color anzubieten, da es für solch einen schon beim ersten Workshop eine sehr große Nachfrage gegeben hatte. Allerdings wurde erstmals die Quotierung der Workshops nach Geschlecht zur Diskussion gestellt. Begründet wurde diese Forderung mit der geringen Anzahl männlicher Workshop-Teilnehmer. Der Alternativvorschlag, in der Konsequenz einen Workshop für Men of Color anzubieten, fand im Team keine breite Resonanz. Dagegen wurde ein zweiter Women of Color-Workshop favorisiert.

Auch diesen Workshop erlebten die Teilnehmerinnen für sich als besonders stärkend, allerdings wurde auch hier die Prozessbegleiterin in ihrer Rolle als quasi Berichterstatteerin für den Gruppenprozess als störend empfunden. Der Vermittlung von Inhalten aus dem interaktiven Gruppenprozess nach außen wurde widersprochen. In Selbstbestimmung verfügten die Teilnehmerinnen nach Einsicht der Workshop-Dokumentation, welche Inhalte nach außen vermittelt werden sollten und welche nicht.

4.4 Zusammenfassende Reflexion der Stärken und Schwächen der Workshops

Schwierigkeiten und Konflikte gehören zu jedem Gruppenprozess dazu, ohne diese sind auch gelingende und energetisch impulsgebende Empowerment-Prozesse nicht denkbar. Ähnlich gab es auch Höhen und Tiefen bei diesen Empowerment-Workshops. Besonders sticht hierbei die in allen Workshops zu beobachtende kritische Haltung von vielen Teilnehmer_innen gegenüber der in den Workshops zugewiesenen Rolle der Prozessbegleitung hervor. Die Personen, die diese Aufgabe hatten, sollten Inhalte der Workshops für die vorliegende Broschüre dokumentieren. Die Teilnehmer_innen fühlten sich durch die Prozessbegleitung als vertrauliche Gruppe gestört und von außen beobachtet und kontrolliert. Mit „außen“ war die unsichtbare bzw. hintergründige Präsenz der Mehrheitsgesellschaft gemeint, hier bezogen auf die Auftraggeber_innen LADS und BGZ. Die Situation erweckte in den Teilnehmer_innen bekannte Gefühle und Befürchtungen des Bemächtigtwerdens, der Vereinnahmung und löste infolgedessen Unruhe, Unbehagen, Wut, Ärger, Enttäuschung und Empörung aus. Zwar gab es zuvor auch im Team ähnliche Befürchtungen der Vereinnahmung und Instrumentalisie-

rung, diese konnten jedoch in einem offenen Gespräch zwischen LADS-/BGZ-Mitarbeiter_innen und den Teamer_innen zum größten Teil ausgeräumt werden. Anders verlief es in den Workshops. Die Teilnehmer_innen praktizierten Empowerment durch Selbstbestimmung, indem sie über den für sie bestimmten geschützten Raum in Eigenregie und in Verhandlung mit den Teamer_innen verfügten. Konkret schränkten sie die Aufgaben der Prozessbegleitung soweit ein, dass Informationen, die sie als intim betrachteten, nicht nach außen gelangten, d.h. nicht in die Dokumentation aufgenommen werden konnten. In anderen Worten bestimmten die Teilnehmer_innen die kontrollierte Verbreitung über die internen Kommunikationsinhalte nach außen und definierten somit nicht nur die Rolle der Prozessbegleitung, sondern des Workshop-Raums an sich neu. Aus der Sicht der Teilnehmer_innen schuf erst die Selbstbemächtigung über den Raum den eigentlichen geschützten Empowerment-Raum. Die Dokumentation der Empowerment-Workshops war somit nicht mehr allein eine subjektive Darstellung aus der Wahrnehmung der Prozessbegleitung, sondern wurde zu einem interaktiven Aushandlungsergebnis zwischen allen Akteur_innen im geschützten Raum, d.h. den Teilnehmer_innen, den Trainer_innen und der Prozessbegleitung. Dennoch kann man im Rückblick sagen, dass vielfach ergiebige Workshop-Dokumentationsinhalte über die Empowerment-Prozesse zustande gekommen sind. Exemplarisch für dieses Empowerment steht die autonome Bemächtigung der Teilnehmer_innen über ihre Räume.

In der rückblickenden Betrachtung und kritischen Reflexion der Empowerment-Workshops ist im Nachhinein festzuhalten; damit zukünftig die Rolle der Prozessbegleiter_innen als teilnehmende Dokumentarist_innen bei den Teilnehmer_innen gleich zu Beginn eines Empowerment-Workshops Verständnis und Zuspruch findet, werden schon im Vorfeld vertrauensbildende und Transparenz schaffende Kommunikationsschritte notwendig sein, wie 1.) Eine frühzeitigere und klarere Vermittlung von Informationen hinsichtlich der konzeptionellen und strukturellen Rahmung des Empowerment-Angebots und 2.) hinsichtlich der Verfügungsautonomie der Teilnehmer_innen über ihre Kommunikationsinhalte in den Workshops.

Abschließend stellt sich jedoch weiterhin die Frage, in was für einem Rahmen Empowerment-Workshops aus der People of Color-Perspektive in Zukunft angeboten werden sollen. Dabei ist grundsätzlich zu klären, ob Auftraggeber_innen von Empowerment-Workshops Weiße sein dürfen bzw. Menschen, die Mehrheitsstrukturen repräsentieren, z.B. Verwaltungen. Darin wurde die Gefahr gesehen, dass von Geldgebenden Einfluss auf Inhalte von Workshops genommen und Wissen von PoC für eigene Interessen genutzt wird. Das heißt, in jeder Hinsicht müsste die Autonomie in und über die geschützten Empowerment-Räume für People of Color ganz selbstverständlich gewahrt sein. Das Powersharing aus der Mehrheitsgesellschaft darf nicht als Freibrief verstanden werden, über die geschützten Räume of Color direkt wie indirekt verfügen zu dürfen. Um derartige Befürchtungen auszuräumen zu können, ist eine offene Kommunikation zwischen Auftraggebenden und Auftragnehmenden von großer Bedeutung und eine Empfehlung für die Durchführung ähnlicher Vorhaben. Wenden wir unseren Blick wieder auf wirksame Empowerment-Prozesse. Ich denke, das folgende Zitat aus einem Workshop-Bericht bringt es zusammenfassend relativ genau auf den Punkt und gibt sehr anschaulich wieder, was Empowerment für People of Color bedeutet und wie die Selbstbemächtigung in den durchgeführten Empowerment-Workshops von den Teilnehmer_innen erlebt und erfahren wurde:

„Es wurde deutlich, dass Empowerment-Räume vor allem Orte der Begegnung, des Erfahrungs- und Wissensaustauschs sind. Es handelt sich um Orte der Solidarität, der schöpferischen und positiven Energie, der Inspiration. Empowerment bedeutet Wellness, denn in diesen Räumen herrschen Gefühle der Herzlichkeit, der Offenheit, Akzeptanz, des gegenseitigen Verständnisses und der Verständigung, Befreiung. Wenn es mir in Körper und Geist gut geht, dann bin ich auch ‚empowered‘. In Empowerment-Räumen geht es darum, vorgegebene Grenzen einzureißen und eigene Grenzen zu setzen; es geht um Einfühlsamkeit und Aufbau von Vertrauen. Empowerment-Räume helfen außerdem, Handlungsfähigkeit (zurück)zu gewinnen.

Die Erfahrungen aus dem Workshop wurden als nachhaltig beschrieben. Das Gelernte und Erlebte in dem Empowerment-Raum ist im Alltag einsetzbar (...). (Self-) Empowerment bedeutet eine lebenslange Auseinandersetzung mit der Thematik; es bleibt ein Prozess ohne klare Grenze oder einem Ende.“⁵⁴
Im Folgenden sind die Verbesserungsvorschläge, Wünsche und Forderungen der Teilnehmer_innen aller fünf Workshops für zukünftige Empowerment-Angebote zusammengefasst:

- Angebot von weiteren Empowerment-Workshops, die mehrtägig und mehrmodulig, möglichst mit Übernachtung in dafür geeigneten Bildungseinrichtungen in geschützter Umgebung durchgeführt werden;
- Angebot von mehrfach-geschützten Empowerment-Räumen (z.B. auch für Schwarze Frauen, für Men of Color u.a.);
- Vernetzung;
- Kein/e Dominanz, Kontrolle und Paternalismus von Seiten weißer Deutscher und weißer Dominanz-Strukturen, stattdessen Ermöglichung von Self-Empowerment von People of Color durch Powersharing seitens der mehrheitsdeutschen Gesellschaft;
- Ausreichende finanzielle Ausstattung der Workshops zur Deckung von materiellen, räumlichen und personellen Kosten.

5. Empfehlungen für die Konzeption und Durchführung von Empowerment-Trainings

Ausgehend von den Erfahrungen aus den oben beschriebenen Empowerment-Workshops gegen Rassismus von und für People of Color, aber auch aus Erfahrungen anderer durchgeführter Empowerment-Workshops gegen Rassismus, zeigten sich verschiedene Aspekte, die sich im Allgemeinen zur erfolgreichen Realisierung solcher Workshops als besonders beachtenswert erwiesen. Die optimalen Ausgangs- und Rahmenbedingungen, die demnach vorliegen sollten, werden im Folgenden als Empfehlungen für Empowerment-Trainings einzeln aufgelistet.

5.1 Akquise und Auswahl von Trainer_innen

Bei der Akquise und Wahl von Trainer_innen sollte darauf geachtet werden, dass die Workshops von praktisch erfahrenen und theoretisch versierten Empowerment-Trainer_innen of Color durchgeführt werden. Ausgehend von mehrfach-geschützten People of Color-Räumen sollten zudem Trainer_innen of Color nur People of Color-Gruppen anleiten, wenn ihre Zuschreibung bzw. Zugehörigkeit der spezifischen Zielgruppe entspricht. So sollten beispielsweise bei Empowerment-Trainings für Frauen of Color diese auch von weiblichen Trainerinnen of Color durchgeführt werden. Ähnlich sollte ein Empowerment-Training für Roma und Sinti von Roma und Sinti-Empowerment-Trainer_innen selbst angeboten werden.

Bewusst wird hier bei der Verwendung des Begriffs Trainer_in die Pluralform verwendet. Die Erfahrung hat gezeigt, dass bei einem Empowerment-Training mit maximal 15 Teilnehmer_innen ein Trainingsteam in Doppelbesetzung gute Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Training schafft, in dem diese sich gegenseitig ergänzen, die dynamischen Gruppenprozesse besser überblicken und konstruktiv gestalten können. Zudem wirken vor allem bei einem erfahrenen und eingespielten Team die entstehenden Synergien auf positive Weise auf die Gruppe, indem sie bei den Teilnehmer_innen Vertrauen und ein Gefühl des Gut-Aufgehobenseins im geschützten Raum schaffen. Zu beachten ist des Weiteren, dass in geschlechtlich heterogen zusammengesetzten Teilnehmer_innen-Gruppen die Trainings gendersensibel und paritätisch jeweils von einem Mann und einer Frau of Color angeleitet werden, so z.B. bei Empowerment-Trainings für People of Color, für Schwarze Menschen, für Flüchtlinge of Color.

Noch ist die Bezeichnung Empowerment-Trainer_in in Deutschland keine geschützte Berufsbezeichnung und es gibt dafür auch keine allgemein anerkannten zertifizierten Qualifikationsstandards. Vielmehr betätigen sich die Empowerment-Trainer_innen als Freiberufler_innen basierend auf bisher in der praktischen Anwendung erarbeiteten und bewährten Empowerment-Konzepten mit ihren jeweiligen zielgruppenspezifischen Inhalten und Methoden. Die im Bundesgebiet zahlenmäßig überschaubaren Empowerment-Trainer_innen of Color leisten somit Pionierarbeit in diesem Feld und legen die ersten Fundamente für die konzeptionelle Entwicklung, praktische Umsetzung, Anerkennung und Etablierung von Empowerment aus der People of Color-Perspektive im Allgemeinen. Im Speziellen sind sie Vorreiter_innen in der pädagogischen und politischen Empowerment-Bildungsarbeit gegen Rassismus und Diskriminierung aus der People of Color-Perspektive. Für die Anerkennung und Etablierung von geschützten People of Color-Räumen und Empowerment-Arbeit aus der People of Color-Perspektive bedarf es jedoch lokaler, regionaler, bundesweiter und auf lange Sicht auch europäischer und transnationaler Vernetzungen und Netzwerkstrukturen von Empowerment-Trainer_innen of Color. So können diese sich im gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch bestärken, eigene Qualitätsstandards und Schulungsangebote mit entsprechenden Zertifikaten für Empowerment-Trainer_innen of Color entwickeln und politisch-gesellschaftlich als NGO-Pressure-Group agieren. Dies ist insoweit auch relevant, da Empowerment-Trainer_innen of Color aufgrund der Nichtbeachtung, der geringen Reputation und Marginalisierung ihrer Arbeit auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt zumeist als Freiberufler_innen für ihre Tätigkeit nicht entsprechend ihrer Leistungen und Qualifikationen honoriert werden und daher ihrer Tätigkeit meist unter Hinnahme von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen nachgehen müssen.

Die Netzwerke von Empowerment-Trainer_innen bzw. Bildungsarbeiter_innen of Color gibt es in der oben erwähnten Form noch nicht. Es gibt jedoch unter Empowerment-Trainer_innen of Color mittlerweile erste Kontakte und Zusammenkünfte in Form von und über Initiativen, Projekte und Vereine, auf deren Basis in Zukunft ein breites Netzwerk initiiert und aufgebaut werden könnte. Ausgehend vom Berliner Umfeld gibt es bereits ein loses Netzwerk von meist People of Color-Initiativen und -Vereinen, die selbst mit dem Empowerment-Konzept aus der People of Color-Perspektive arbeiten und über welche Empowerment-Trainer_innen of Color angefragt werden können. Verweisen möchte ich hierbei unter anderem auf: das Move On Up-Empowerment-Forum, das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB e. V., den Migrationsrat Berlin-Brandenburg e. V., die HAKRA-Empowerment-Initiative, das Bildungswerk Migration & Gesellschaft e. V., den GLADT e. V., den LesMigraS e. V., ReachOut.

Wenn bei Bedarf Empowerment-Trainer_innen of Color aus dem Bundesgebiet aufgrund ihrer spezifischen Qualifikationen oder/und Zugehörigkeit bezogen auf die Zielgruppe engagiert werden, sollten im Kostenplan für die Empowerment-Trainings neben dem Honorar auch die Kosten für Fahrt, Unterkunft und Verpflegung unbedingt mitkalkuliert werden.

5.2 Werbung, Akquise und Auswahl von Teilnehmer_innen

Wenn von People of Color die Rede ist, dann ist damit, wie zuvor bereits ausgeführt, keine homogene Gruppe gemeint. Rassismus äußert sich als komplexes Phänomen von Gewalt und Unterdrückung für People of Color auch im Zusammenhang mit anderen Diskriminierungserfahrungen individuell und kollektiv in vielfältiger Weise. Möchte man diesen vielfältigen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen entsprechen, so bedarf es bei Empowerment-Trainings der Möglichkeit, mehrfach-geschützte Empowerment-Räume zu schaffen, die sich an zielgruppenspezifischen und bedarfsorientierten Aspekten orientieren.

Dabei kann die Akquise der Teilnehmer_innen zunächst auf klassischem Wege per Flyer und durch Zuhilfenahme des Internets, insbesondere per E-Mail und die neuen sozialen Netzwerke erfolgen. Dies ist der einfachste und schnellste Wege, in kürzester Zeit einen breiten Kreis von potenziellen Interessent_innen zu erreichen, vorausgesetzt man verfügt über gute soziale Netzwerkstrukturen. Der erfolgreichste, aber dafür auch zeitaufwendigste Weg ist nach wie vor der durch persönliche Kontaktaufnahme. Jedoch setzt auch dies voraus, dass man in den jeweiligen Communities gut vernetzt ist und bestenfalls über Ansehen und Vertrauen verfügt, dies gilt insbesondere für die Empowerment-Trainer_innen selbst. Um genügend Teilnehmer_innen für das Training anzuwerben, ist es besonders wichtig darauf zu achten, dass die Trainings rechtzeitig angekündigt werden, mindestens einen Monat im Voraus.

Die Zahl der Teilnehmer_innen sollte auf maximal 15 Personen begrenzt sein. Dies zeigen die Erfahrungen aus Empowerment-Trainings bezüglich der positiven Effekte auf gruppenspezifische Prozesse. Allerdings sollte für den Fall von Teilnehmer_innen-Absagen zusätzlich eine Nachrücker_innen-Liste mit maximal 5 Teilnehmer_innen-Plätzen erstellt werden. Die Anmeldefrist für die Empowerment-Trainings sollte mindestens auf eine Woche vor dem Datum des Trainingsbeginns angesetzt sein, um zu überschauen, wie die Resonanz auf das Training ist und entsprechend organisatorisch reagieren und die Teilnehmer_innen per E-Mail mit eventuell wichtigen Informationen versorgen zu können. Die Auswahl der Teilnehmer_innen selbst sollte nach Ende der Anmeldefrist per Losverfahren erfolgen.

Um Chancengleichheit zu gewährleisten, sollten für die Trainings möglichst keine Teilnahmegebühren erhoben oder zumindest nach Einkommen differenziert oder auf Spendenbasis erhoben werden.

5.3 Zuschnitt des Angebots auf bestimmte Gruppen

Die Empowerment-Trainings sollten ausgehend von den jeweiligen Bedürfnissen und individuellen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen der potenziellen Teilnehmer_innen oder Gruppen of Color angeboten werden. Dies ermöglicht den Teilnehmer_innen, ihre unter dem Gesichtspunkt der Intersektionalität individuell-vielfältigen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen aus verschiedenen Blickwinkeln in unterschiedlichen geschützten Empowerment-Räumen zu artikulieren, zu reflektieren und im Gruppenprozess Bewältigungsstrategien zu entwickeln.

Die Erfahrung zeigt, dass momentan noch nicht genügend erfahrene Trainer_innen of Color in Deutschland vorhanden sind, die entsprechend der vielfältigen Gruppenkonstellationen mit intersektionalisierten Rassismuserfahrungen in mehrfach-geschützten Räumen Empowerment-Trainings anbieten können.

Daraus folgt: Um den diversen Rassismuserfahrungen gerecht zu werden, müssten verstärkt in Train-the-Trainer-Trainings People of Color mit unterschiedlichen und vielfältigen Identitäts- und Gruppenzugehörigkeiten zu Empowerment-Trainer_innen geschult werden.

5.4 Akquise, Auswahl und Rolle der Prozessbegleitung

Prozessbegleiter_innen haben die Aufgabe, bei der Anwendung von Empowerment-Konzepten die Empowerment-Prozesse in teilnehmender Beobachtung in Bezug auf ihre Inhalte, Methoden, Dynamiken und Ergebnisse zu dokumentieren. Ziel und Intention der Dokumentation von Empowerment-Prozessen, wie sie im Rahmen der HAKRA-Empowerment-Initiative und der im Rahmen des ECAR-Projekts durchgeführten Workshops entstanden, sollte sein, diese einerseits einer breiten Öffentlichkeit von Interessent_innen, Multiplikator_innen und Fachpersonen bekannt und zugänglich zu machen. Zudem sollte es darum gehen, solche Empowerment-Konzepte aus der People of Color-Perspektive nachhaltig weiterzuentwickeln, Qualitätsstandards zu schaffen und diese im gesellschaftlichen Mainstream fest zu etablieren. Damit aber die Prozessbegleitung nicht als „Störfaktor“ im geschützten Empowerment-Raum erlebt wird, muss sie ihre Rolle frühzeitig und überzeugend den Teilnehmer_innen kommuniziert werden,

Im Falle des Einsatzes einer Prozessbegleitung sollte die damit betraute Person jedoch den Empowerment-Ansatz kennen, Erfahrung mit Empowerment-Trainings mitbringen, über Kenntnisse mit Methoden und Techniken der teilnehmenden Beobachtung und Interviewführung sowie die schriftliche Dokumentation dieser verfügen und gegebenenfalls Kenntnisse der jeweiligen im Training gesprochenen Sprachen in Wort und Schrift haben.

Die Akquise der Prozessbegleitung könnte, ähnlich wie bei der Trainer_innen-Akquise über eine Ausschreibung per Internet und durch persönliches Ansprechen über die People of Color-Netzwerke und -NGOs erfolgen.

Vor der Entscheidung für eine_n Prozessbegleiter_in sollte ein Austausch- und Kennenlerngespräch vorausgehen. Die/der Prozessbegleiter_in sollte genauestens über ihre/seine Aufgabe und den Auftrag informiert und entsprechend vorbereitet werden.

Im Rahmen des ECAR-Projekts bei der Durchführung der Empowerment-Workshop-Reihe hat sich gezeigt, dass die Rolle der Prozessbegleitung einer Gratwanderung entspricht und eine Herausforderung für alle Trainingsbeteiligten ist. Denn sie tritt im Trainingsprozess in drei Rollen auf: als Beobachter_in, als Teilnehmer_in und als Teil des Teams. Hier die Mitte zu finden, ist, wie die Erfahrung aus der Empowerment-Workshop-Reihe zeigt, ein schwieriges Unterfangen. Insbesondere, wenn es darum geht, die Teilnehmer_innen davon zu überzeugen, dass es in dieser Funktion nicht um Kontrolle, Verletzung von Intimsphäre und Missbrauch geht. Es gilt daher, schon im Vorfeld des Trainings Überzeugungsarbeit zu leisten, d.h. für Transparenz zu sorgen, mögliche Unklarheiten und Missverständnisse von

vorneherein aus dem Weg zu räumen und damit Vertrauen zu schaffen. Dennoch geht es gleichzeitig auch hier darum, den Raum für Empowerment im Sinne von Selbstbemächtigung und Selbstbestimmung zu öffnen. Das heißt, dass nur in Absprache und Übereinstimmung mit allen Trainingsbeteiligten (Team und Teilnehmer_innen) die Dokumentation des Trainings öffentlich gemacht werden darf bzw. die Teilnehmer_innen selbst entscheiden, welche Informationen veröffentlicht werden dürfen.

Um die Kommunikations- und Gruppenprozesse teilnehmend beobachten zu können, ist es wichtig, dass die/der Prozessbegleiter_in an den Vorbereitungstreffen der Trainer_innen teilnimmt, Zugang zu allen das Training betreffenden Informationen hat und diese auch zur Verfügung gestellt bekommt, so z.B. Flyer, Teilnehmer_innen-Liste, Trainings-Plan mit Arbeits- und Zeit- sowie Inhalts- und Methodenangaben, Literaturliste, Materialliste.

5.5 Inhalte und Methoden

Bei der Wahl der Inhalte und Methoden kann zunächst einmal auf bestehende Konzepte in der Empowerment-Arbeit gegen Rassismus und Diskriminierung, wie z.B. das der HAKRA-Empowerment-Initiative⁵⁵, dem Phoenix e. V. und dem Bildungswerk Migration & Gesellschaft e. V., zurückgegriffen werden.⁵⁶

Diese können zielgruppenspezifisch und bedarfs- und prozessorientiert jeweils entsprechend der Wissensressourcen und Erfahrungskompetenzen der Trainer_innen flexibel variiert und ergänzt werden. Das thematische Umfeld um Rassismus ist sehr breit gefächert und komplex, daher ist es wichtig, Rassismus aus den verschiedensten inhaltlichen, praktischen, theoretischen, zeitlichen und räumlichen wie auch individuellen und gruppenbezogenen Blickwinkeln, Kontexten und Verflechtungen kritisch darzustellen, zu analysieren und zu diskutieren. Rassismus steht als ein ursprünglich europäisch-weißes Macht- und Herrschaftsprojekt im Kontext von Kolonialismus, Imperialismus und Nationalismus. Diese Ismen sind verbunden mit Zwangsmigration, Versklavung und später transnationaler Migration und Flucht aufgrund von z.B. Verfolgung, Armut, Krieg und deren traumatischen und menschenentwürdigenden Folgen und Erfahrungen von Rassismus und Mehrfachdiskriminierung in den weißen westlichen Zentren dieser Welt. Im Rahmen des Empowerments stellt sich daher die Frage nach den Bewältigungs-, Befreiungs- und Widerstandsstrategien gegen Rassismus und Mehrfachdiskriminierung. Aus dieser Perspektive ergeben sich insofern für die Empowerment-Arbeit folgende zentrale Themen: (Transnationale) Migration, (De-)Kolonisierung, Rassismus (Critical Racism), (Mehrfach-)Diskriminierung (Intersektionalität), Traumata, Macht und Herrschaft, Diversität, Empowerment, Widerstand und Befreiung, Powersharing und Critical Whiteness, Netzwerk- und Bündnisarbeit, Solidarität.

Der Schlüssel für den Zugang zu Themen und Inhalten sind die verwendeten Methoden. Diese sollten jedoch nicht auf didaktischer und Hierarchien reproduzierender Belehrung und Bevormundung aufbauen. Stattdessen sollten methodisch dialogische, synergetische und ressourcen- und prozessorientierte Ansätze angewandt werden, in denen die Teilnehmer_innen als Handelnde sichtbar werden, die in Selbstbestimmung und Eigenverantwortung ihr eigenes und das soziale Leben gestalten, wobei sie sich auf eigene und kollektive Ressourcen und Stärken stützen und somit sich bewusstseinsmäßig als politische Akteur_innen erfahren. In diesem Zusammenhang könnte auf vielfältige methodische Anwendungen zurückgegriffen werden. Beispiele hierfür wären die Auswahl folgender erprobter Methoden, deren pädagogischer Ansatz ein ganzheitlicher ist, d.h., die zugleich körperlich, kognitiv und seelisch angelegt sind: Biographiearbeit, Theaterarbeit (z.B. Theater der Unterdrückten, Improvisationstheater), Menschenrechtsarbeit sowie andere Methoden aus der pädagogischen, historischen und politischen Bildungsarbeit (wie z.B. Einsatz von Multimedien, Tanz, Musik, Kunst, Gesang, Körperarbeit, Wellness).

55 Siehe Yiğit/Can 2006, Can 2008, Can 2011.

56 Siehe Internetadressen in Kapitel 8 für weitere Infos.

5.6 Auswahl und Gestaltung der Räumlichkeiten

Die Auswahl und Gestaltung der Räumlichkeiten ist für die Empowerment-Arbeit in geschützten Räumen sehr wichtig. Sie muss nicht nur Schutz bieten, um sich ungestört auf einen intensiven Gruppenprozess einzulassen, sondern auch eine Atmosphäre schaffen, in der sich die Teilnehmenden entspannen können. Dabei ist daher die Schaffung von folgenden Rahmenbedingungen zu beachten:

- Der Gruppengröße entsprechend große, ruhige, lichtdurchflutete, ausreichend Fläche bietende und möglichst leere Gruppenräume in hellen Farben. Bei Gruppengrößen mit maximal 15 Teilnehmer_innen bedarf es eines großen Gruppensaals und zweier Arbeitsräume.
- Es sollten Getränke und ggf. Zwischensnacks angeboten werden, alternativ könnten auch die Teilnehmer_innen im Voraus eingeladen werden, für einen gemeinsamen Esstisch etwas mitzubringen.
- In den Pausenzeiten sollte im Hintergrund für leise und entspannende Musik gesorgt werden, wobei auch die Teilnehmer_innen eingeladen werden könnten, eigene Musik bzw. Instrumente mitzubringen.
- Noch intensivere Gruppenprozesse, auch im Sinne von Heilung, könnten dadurch angestoßen werden, dass die Trainings weitab vom großstädtischen Umfeld in der Natur, an einem See, am Meer, im Wald oder in den Bergen stattfinden, über mehrere Tage und mit Übernachtung in einem bestens für Trainings ausgestatteten Bildungshaus. Sie könnten außerdem mit einem flexiblen und bedarfsorientierten Freizeit-, Kultur- und Sport- und Wellnessprogramm verbunden werden.

5.7 Materialien und Verpflegung

Zur Vorbereitung von Empowerment-Trainings werden die folgenden Materialien benötigt:

- Moderationskoffer;
- 3 Flipcharts mit Papier;
- 3 Pinnwände;
- Beamer mit Laptop;
- Musik-CDs;
- Internetzugang mit W-LAN-Verbindung;
- Papier, Stifte, Malstifte;
- Mappe/Reader für Teilnehmer_innen (Flyer, Trainings-Programm, Literaturliste, ausgewählte Texte zum Weiterlesen);
- Bücher, Zeitschriften, DVDs, Flugblätter usw. für Büchertisch.

5.8 Kooperationspartner_innen und Unterstützer_innen

Eine Zusammenarbeit mit Kooperationspartner_innen und Unterstützer_innen ist allemal eine stützende Bereicherung für Trainings, sei es bei der Organisation und Durchführung, der Werbung, der Akquise von Trainer_innen, Prozessbegleiter_innen oder Teilnehmer_innen oder auch bei der Suche nach geeigneten Räumen und dem Fundraising bzw. der Finanzierung der Trainings.

5.9 Finanzen

Die Finanzen sind das A und O von Empowerment-Trainings, mit ihnen steht oder fällt ein Training. Berechtigterweise klagen immer wieder Trainer_innen, die zumeist als Freiberufler_innen tätig sind, über prekäre Arbeitsverhältnisse und ihrem Arbeitsaufwand nicht entsprechende Honorare. Daher sollten Trainer_innen bzw. das Empowerment-Team für ihre/seine Arbeit gewürdigt und fair bezahlt werden.

Bei Bedarf sollten im Rahmen von Empowerment-Trainings zudem auch Fahrt-, Unterkunft- und Verpflegungskosten für das Empowerment-Team bedacht werden.

Des Weiteren fallen bei der Organisation und Durchführung von Trainings zusätzlich folgende Kostenpunkte an, die in der Gesamtkostenkalkulation zu berücksichtigen sind:

- Kosten für angemietete Räume;
- Verpflegungskosten für Teilnehmer_innen;
- Materialkosten;
- Flyer;
- Reader.

5.10 Supervision und Mediation für das Empowerment-Team

Gerade bei mehrtägigen und mehrmoduligen Trainings ist es für die Trainer_innen bzw. das Team immer wieder eine große Herausforderung, den vielfältigen Bedürfnissen der Teilnehmer_innen in Form von Erwartungen und Wünschen zu entsprechen, aber auch ihnen ihre Befürchtungen zu nehmen und auf mögliche Konflikte im Gruppenprozess angemessen zu reagieren. Dies erfordert viel Erfahrung mit Menschen in Gruppenzusammenhängen und ein sich ergänzendes und harmonisches Zusammenspiel im Team. Aber auch hierbei sind Konflikte nicht immer ohne weiteres vermeidbar und müssen daher konstruktiv kommuniziert und ausgetragen werden. Zudem ist es so, dass auch erfahrene Trainer_innen in ihrer (Zusammen-)Arbeit nicht selten an ihre Grenzen geraten, so dass sich Grenzerfahrungen in Form von Erschöpfungs- und Belastungszuständen wie auch Konflikte und Krisen im Kontext der Arbeit bemerkbar machen können. Daher sollten Trainer_innen die Möglichkeit bekommen, präventiv eine_n Supervisor_in und als Intervention eine Mediator_in zu konsultieren.

6. Allgemeine Empfehlungen und Forderungen von Akteur_innen und Zivilgesellschaft of Color gegen Rassismus

People of Color wollen kein Wohlwollen, kein Fürsprechen, keinen Paternalismus, keine Stellvertreterpolitik von Seiten der deutschen Mehrheitsgesellschaft, die in der Folge – ob bewusst oder unbewusst – nicht nur entmündigend, demütigend und entwürdigend wirken, sondern zumeist auch mit kulturalisierenden, kriminalisierenden und entpersonalisierenden Abwertungen einhergehen. People of Color verstehen sich als mündige Bürger_innen, die für sich und mit eigener Stimme sprechen können und dies auch auf gleichberechtigter Basis fordern. Dabei geht es jedoch eben nicht darum, als Auserwählte in zugewiesenen Alibi- und Vitruv-Rollen und Multi-Kulti-Nischen hervorgehoben und abgeschoben zu werden und als Aushängeschilder und Musterschüler_innen für das auferlegte Integrations-Dogma herzuhalten und damit Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft zu reproduzieren und zu stützen. Aus der People of Color-Perspektive stellt sich beim Blick auf Diversität zunächst einmal die Frage nach Verhältnissen von Macht und Ohnmacht, von Privilegierung und Deprivilegierung in der gesellschaftlichen Wirklichkeit (Stichpunkte: Doppelte Staatsbürgerschaft, kommunales Wahlrecht, Lagerunterbringung und Residenzpflicht von Flüchtlingen, institutionelle und strukturelle Diskriminierung von sogenannten Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich Bildung, Wohnen, Arbeit, bei den Behörden, Racial Profiling und rassistische Gewalt durch die Polizei, um nur einige Beispiele zu nennen). Die alltägliche Realität von rassistischer Diskriminierung besteht – trotz Unrecht verfolgender, Ungleichheit ahndender gesetzlicher Rahmenbedingungen, wie dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. Daraus ergibt sich in letzter Konsequenz, dass zivilgesellschaftliche Akteur_innen handlungsstark werden und sich solidarisch vernetzen müssen, um als Pressure Group gegen Rassismus und Diskriminierung politisch agieren und nachhaltig gesellschaftliche Veränderungen im Sinne des gewaltlosen Empowerments bewirken zu können. Als Beispiele und Vorbilder widerständiger emanzipatorischer und befreiender Empowerment-Bewegungen von marginalisierten und diskriminierten Gesellschaftsgruppen wären die Frauen- und die Feministische Bewegung, die Schwarze (Bürgerrechts-)Bewegung, die Bewegung von Menschen mit Behinderung, die Queer-Bewegung, die antikolonialen Bewegungen aus der jüngsten Geschichte zu nennen. Sie alle stritten aus der Position von sozial und rechtlich Deprivilegierten, Diskriminierten und Unterdrückten für das Recht auf Freiheit, Gleichheit, demokratische Teilhabe und Menschenwürde in Vielfalt und Differenz.

Vor diesem Hintergrund sind gerade mehrfach-geschützte Empowerment-Räume von und für People of Color als Orte der solidarischen Selbstbemächtigung und (selbst-)kritischen Politisierung sehr wichtig, um darin die eigenen Stimmen zu erheben, zu stärken und zu bündeln und sich dann nach außen hin Gehör zu verschaffen. Um gegen Rassismus, Diskriminierung und jedwede Gewalt und Unterdrückung zu wirken, aber auch, um die Würde als Mensch wiederzuerlangen bzw. diese zu schützen und aktiv an der Gestaltung einer anderen, ganzheitlich gedachten Gesellschaft und Welt des solidarischen Miteinanders zu wirken, im Kleinen wie im Großen.

Hier ist jedoch als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe die Schaffung von „mehrfach-geschützten“ bedarfs- und gruppenspezifischen Empowerment-Angeboten und -Räumen von und für People of Color (z.B. entsprechend Geschlecht, Alter, Sprache, Religion, sexueller Orientierung, Körper, ethnisch-kulturellem Bezug, sozialem Milieu, Familie, Weltanschauung) dringend notwendig. Dabei sollte besondere Aufmerksamkeit darauf gelegt werden, dass die Empowerment-Programme von und für PoC möglichst finanziell gefördert, mehrtätig, modular und mit Übernachtung in naturnahen Bildungseinrichtungen, mit Kulturprogramm und entsprechend der Einkommenslage der Teilnehmer_innen kostengünstig angeboten werden. Um in diesem Rahmen auch Qualitätsgrundlagen zu ermöglichen und zu schaffen, ist die bundesweite Förderung und Anerkennung der (Weiter-)Qualifikation von Empowerment-Trainer_innen und die entsprechend leistungsgerechte Honorierung ihrer bisher zumeist prekarisierten Arbeit unabdingbar. Hierbei sind jedoch zuallererst People of Color selbst gefordert, individuell und aus den zivilgesellschaftlichen Eigenorganisationen heraus entsprechende Allianzen und Netzwerke aufzubauen, so z.B. in Form eines „Empowerment- und Bildungsnetzwerks of Color“, um auf dieser Basis dann gesellschaftlich Anerkennung und Unterstützung zu finden bzw. zu fordern.

Genau an dieser Stelle lässt sich zu der Frage überleiten, welche Handlungsmöglichkeiten, -erfordernisse und -verantwortung die deutsche Mehrheitsgesellschaft hat, aus ihrer Position der Machtdominanz und des Privilegiertseins heraus im Sinne des Empowerments von PoC aktiv zu agieren. Ergänzend bzw. komplementär zum Begriff Empowerment (Selbstbemächtigung) können wir auf diese Frage mit Powersharing (Macht-Umverteilung) antworten. Dies bedeutet, aus der Position von Machtdominanz als solidarisches Prinzip die verfügbaren Ressourcen und Privilegien in positiver und stärkender Wirkung – hier im Sinne von People of Color – zu nutzen, zu teilen oder abzugeben. Handlungsoptionen hierfür wären zum Beispiel:

- Bereitstellung von kostengünstigen bis kostenlosen „geschützten“ Räumen und Bildungshäusern für das Self-Empowerment von People of Color, ausgestattet mit entsprechender Infrastruktur für Bildung, Erholung, Kultur und Geselligkeit;
- Finanzielle, materielle und ideelle Förderung und Unterstützung von People of Color zur Schaffung von nachhaltigen Empowerment-Angeboten und Empowerment-Räumen in Eigenregie (beispielsweise von Initiativen, Projekten, Vereinen, Stiftungen, Medien, Verlagen, Kultur- und Bildungshäusern);
- Erwirkung der Anerkennung, Etablierung und Nachhaltigkeit von „mehrfach-geschützten“ Empowerment-Räumen und Netzwerken von und für PoC in allen gesellschaftlichen Bereichen, Orten und Lebensräumen (z.B. Erziehungs-, Bildungs-, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen, Arbeitsplatz, Wohnumfeld und Stadtteil, Behörden und Institutionen, Medien und Politik) entsprechend ihren Bedarfen;
- Unterstützung und Förderung von Forschungs-, Medien-, Kultur-, Literatur- und Bildungsprojekten über Rassismus, Mehrfachdiskriminierung und Empowerment aus der People of Color-Perspektive.

7. Ausgewählte Literatur

ADDY, David Nii (2003): Diskriminierung und Rassismus. Internationale Verpflichtungen und nationale Herausforderungen für die Menschenrechtsarbeit in Deutschland. Studie. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

AntiDiskriminierungsBüro Köln; cyberNomads (Hg.) (2004): TheBlackBook. Deutschlands Häutungen. Frankfurt a.M., London: IKO.

ARNDT, Susan (Hg.) (2001): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Münster: Unrast-Verlag.

ARNDT, Susan/ HORNSCHIEDT, Antje (2009): Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast-Verlag; 2. Auflage.

ARNDT, Susan / OFUATEY-ALAZARD, Nadja (Hg.) (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast-Verlag.

ATTIA, Iman u. a. (Hg.) (1995): Multikulturelle Gesellschaft – Monokulturelle Psychologie. Antisemitismus und Rassismus in der psychosozialen Arbeit. Tübingen: Dgvt-Verlag.

ATTIA, Iman (Hg.) (2007): Orient- und IslamBilder. Interdisziplinäre Beiträge zu Orientalismus und antimuslimischem Rassismus. Münster: Unrast-Verlag.

ATTIA, Iman (2009): Die "westliche Kultur" und ihr Anderes. Zur Dekonstruktion von Orientalismus und antimuslimischem Rassismus. Bielefeld: transcript.

AYIM, May (1997): Grenzenlos und unverschämt. Berlin: Orlanda.

BADE, J. Klaus (2002): Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. München: Verlag C.H. Beck.

BALIBAR, Etienne; WALLENSTEIN, Immanuel (1990): Rasse, Klasse, Nation: Ambivalente Identitäten. Hamburg, Berlin: Argument Verlag.

Berliner Entwicklungspolitische Ratschlag e. V. (BER) (Hg.) (2012): Wer anderen einen Brunnen gräbt... Rassismuskritik//Empowerment//Globaler Kontext. Berlin.

BIELEFELDT, Heiner (2008): Das Islambild in Deutschland. Zum öffentlichen Umgang mit der Angst vor dem Islam. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

BIELEFELD, Ulrich (Hg.) (1998): Das Eigene und das Fremde. Neuer Rassismus in der alten Welt? Hamburg: Hamburger Edition.

BOAL, Augusto (1989): Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

BOAL, Augusto (1999): Regenbogen der Wünsche: Methoden aus Theater und Therapie. Seelze: Kallmeyer.

BRODEN, Anne/ MECHERIL, Paul (Hg.) (2007): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit in NRW (IDA-NRW).

BRODEN, Anne/ MECHERIL, Paul (2010). Rassismus bildet. Subjektivierung und Normalisierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript.

BROEK VAN DEN, Lida (1987): Am Ende der Weißheit. Berlin: Orlanda Frauenverlag.

CAN, Halil (1998): Ich spreche x-linguistisch. Aus dem Leben eines „gewöhnlichen“ Wanderers und Grenzgängers mehrerer Sprachen und Kulturen. In: CASTRO VARELA, María do Mar u. a. (Hg.): Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen: Dgvt-Verlag.

CAN, Halil (2008): Empowerment und Powersharing als politische Handlungsmaxime(n). Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung in „geschützten“ People of Color-Räumen – das Beispiel der Empowerment-Initiative HAKRA. In: BUNDSCHUH, Stephan/Birgit JAGUSCH/Hanna MAI (Hg.): Holzwege, Umwege, Auswege – Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit. IDA e. V., Düsseldorf: Düsseldorf Druck & Verlag GmbH, S. 53-56.

- CAN, Halil (2011a): Empowerment – Selbstbemächtigung in People of Color-Räumen. In: ARNDT, Susan / Nadja OFUATEY-ALAZARD (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast-Verlag, S. 587-590.
- CAN, Halil (2011b): Demokratietarbeit und Empowerment gegen Diskriminierung und Rassismus in selbstbestimmten People of Color-Räumen: In: CASTRO VARELA, María do Mar / Nikita DHAWAN (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Münster: LIT Verlag, S. 245-259.
- CASTRO VARELA, María; HAMZHEI, Modjgan; (Hg.: agisra-Köln e. V.) (1996): Handbuch. Raus aus der Opferrolle. Ein Bildungsansatz zur Überwindung von verinnerlichtem Rassismus. Köln: Eigendruck.
- CASTRO VARELA, María do Mar; SCHULZE, Sylvia; VOGELMANN, Silvia, WEISS, Anja (Hg.) (1998): Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen: Dgvt-Verlag.
- CASTRO VARELA, María do Mar (2007): Unzeitgemäße Utopien. Migrantinnen zwischen Selbsterfindung und Gelehrter Hoffnung. Bielefeld: transcript.
- CASTRO VARELA, María do Mar; DHAWAN, Nikita (Hg.) (2011): Soziale (Un)Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Münster: LIT Verlag.
- DGB BILDUNGSWERK THÜRINGEN E:V: (Hg.) (2001): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt: Fehldruck.
- EGGERS, Maureen Maisha; KILOMBA, Grada; PIESCHE, Peggy; ARNDT, Susan (Hg.) (2005): Mythen. Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster: Unrast-Verlag.
- EICKHOF, Ilka (2010): *Antimuslimischer Rassismus* in Deutschland: Theoretische Überlegungen. Berlin: wvb, Wissenschaftlicher Verlag.
- ELSEN, Susanne (2004): Empowermentprozesse und genossenschaftliches Handeln. In: <http://www.stadtteilarbeit.de/seiten/theorie/elsen/empowerment.htm> (Zugang: 14.10.2005).
- ELVERICH, Gabi; KALPAKA, Anita; REINDLMEIER, Karin (Hg.) (2006): Spurensicherung. Frankfurt a.M.: IKO.
- ERGÜN, Mutlu (2010): Kara Günlük. Die geheimen Tagebücher des Sesperado. Münster: Unrast-Verlag.
- ERYILMAZ, Aytaç; JAMIN, Mathilde (Hg.) (1998): Fremde Heimat. Yaban, Silan olur. Eine Geschichte der Einwanderung aus der Türkei. Essen: Klartext.
- FANON, Frantz (1981): Die Verdammten dieser Erde. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- FANON, Frantz (1985): Schwarze Haut, weiße Masken. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- FLEARY, Sebastian; GÖTTE, Patricia; OTOO, Sharon Dodua (2009): Dokumentation des Young-Star Theater Projektes.
- FREIRE, Paulo (1977): Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- GOFFMANN, Erving (1975). Stigma: Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- GOMOLLA, Mechthild/ RADTKE, Frank-Olaf (2002): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen: Leske und Budrich.
- HA, Kien Nghi (2004): Ethnizität und Migration Reloaded. Kulturelle Identität, Differenz und Hybridität im postkolonialen Diskurs. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- HA, Kien Nghi/ LAURÉ AL-SAMARAI, Nicola/ MYSOREKAR, Sheila (Hrsg.) (2007): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: Unrast-Verlag.
- HA, Kiên Nghi (2010): Unrein und vermischt: postkoloniale Grenzgänge durch die Kulturgeschichte der Hybridität und der kolonialen „Rassenbastarde“. Bielefeld: transcript.
- HALL, Stuart (1984): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg, Berlin: Argument Verlag.

- HALL, Stuart (2004): *Ideologie, Kultur, Rassismus. Ausgewählte Schriften Band 1*. Hamburg, Berlin: Argument-Verlag, 4. Auflage.
- HECKMANN, Friedrich (1992): *Ethnische Minderheiten, Volk und Nation*. Stuttgart: Enke.
- HERBERT, Ulrich (2003): *Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- HERRIGER, Norbert: *Empowerment. Annäherungen an ein neues Fortschrittsprogramm der sozialen Arbeit*. In: *Neue Praxis*, 4/1991, S. 221-229t.
- HERRIGER, Norbert (2010): *Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer, (4., erweiterte und aktualisierte Auflage).
- HERRIGER, Norbert: *Empowerment – Grundlagentexte* www.empowerment.de/grundlagentext.html (Zugriff: 01.08.2012).
- HILL COLLINS, Patricia (2000): *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.
- HOOKS, bell (1990): *YEARNING. Race, Gender, and Cultural Politics*. Boston: South End Press.
- HÜGEL, Ika/ LANGE, Chris/ AYIM, May/ BUBECK, Ilona/ AKTAS, Gülsen/ SCHULTZ, Dagmar (Hrsg.) (1993): *Entfernte Verbindungen. Rassismus, Antisemitismus, Klassenunterdrückung*. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- IFADE (Hg.) (2005): *Insider – Outsider. Bilder, ethnisierte Räume und Partizipation im Migrationsprozess*. Bielefeld: transcript.
- Institut für Migrations- und Rassismusforschung (Hg.) (1992): *Rassismus und Migration in Europa*. Berlin, Hamburg.
- INTERFACE (Hg.) (2005): *Widerstandsbewegungen. Antirassismus zwischen Alltag und Aktion*. Hamburg: Assoziation A. Berlin.
- KALPAKA, Annita; RÄTHZEL, Nora (Hg.) (1990): *Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein*. Leer: Mundo Verlag.
- KAPPELER, Manfred (1994): *Rassismus. Über die Genese einer europäischen Bewußtseinsform*. Frankfurt a.M.: IKO.
- KERNER, Ina (2012): *Postkoloniale Theorien zur Einführung*. Hamburg: Junius.
- KERKHOFF, Barbara; HALBACH, Anne (2002): *Biografisches Arbeiten. Beispiele für die Praktische Umsetzung*. Hannover: Vincentz Network.
- KEUPP, Heiner: *Gesundheitsförderung und psychische Gesundheit. Lebenssouveränität und Empowerment*. In: *Psychomed* 4 (1992), S. 244-250.
- KEUPP, Heiner (1996): *Empowerment*. In: Kreft, Dieter und Mielenz, Ingrid (Hg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit*. Weinheim und Basel: Beltz & Gelberg, S. 164-166.
- KEUPP, Heiner (1997): *Ermutigung zum aufrechten Gang*. Tübingen: Dgvt-Verlag.
- KILOMBA, Grada (2008): *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism*. Münster: Unrast-Verlag.
- KLÖCK, Tilo (1998): *Solidarische Ökonomie, Empowerment, Gemeinwesenarbeit und Geschlechterverhältnis*. In: Klöck, Tilo (Hg.): *Solidarische Ökonomie und Empowerment*. Neu-Ulm: AG SPAK.
- LABRA-HOLZAPFEL, Victor (2010): *Psychosoziales Empowerment-Training: mehr als nur Deutsch lernen. Ein Modellversuch mit jungen Zuwanderern und Zuwanderinnen in Leipzig*. In: *Deutsches Zentralinstitut für Soziale Fragen und Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin* (Hg.): *Soziale Arbeit*, 59, Heft 7, S. 273-279.
- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg / Verband Deutscher Sinti und Roma (Hg.) (1998): *„Zwischen Romantisierung und Rassismus“ Sinti und Roma – 600 Jahre in Deutschland*. Stuttgart (siehe URL: www.lpb-bw.de/publikationen/sinti/SINTI/.pdf; Zugang: 12.12.12).
- LEIPRECHT, Rudolf / MELTER, Claus / MECHERIL, Paul / SCHARATHOW, Wiebke (2009): *Rassismuskritik. Rassismustheorie und -forschung, Band 1*. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag.

- LEIPRECHT, Rudolf / MELTER, Claus / MECHERIL, Paul / SCHARATHOW, Wiebke (2009): *Rassismuskritik*. Rassismuskritische Bildungsarbeit, Band 2. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag.
- LENZ, Albert; STARK, Wolfgang (2002): *Empowerment – Neue Perspektiven für psychosoziale Praxis und Organisation*. Tübingen: Dgvt-Verlag.
- LENZ, Albert (2011): *Empowerment. Handbuch für ressourcenorientierte Praxis*. Tübingen: Dgvt-Verlag.
- LORDE, Audre (1994): *Zami. Ein Leben unter Frauen*, Frankfurt a. M.: Fischer Taschenbuch Verlag (Originalausgabe: Orlanda Verlag, Berlin).
- LUND, Carole L. (2010): *White Privilege and Racism. Perceptions and Actions*. San Francisco: John Wiley & Sons/Jossey-Bass.
- MECHERIL, Paul; THEO, Thomas (Hg.) (1997): *Psychologie und Rassismus*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- MECHERIL, Paul (2003): *Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-) Zugehörigkeit*. Münster. Waxmann Verlag GmbH.
- MECHERIL, Paul / CASTRO VARELA, María do Mar / DIRIM, Inci/KALPAKA, Annita / MELTER, Claus (2010): *Migrationspädagogik*. Weinheim u.a.: Beltz.
- MEMMI, Albert (1992): *Rassismus*. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt – eva.
- MILES, Robert (1991): *Rassismus. Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs*. Hamburg: Argument Verlag.
- NDUKA-AGWU, Adibeli / HORNSCHIEDT, Antje Lann (Hg.) (2010): *Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen*. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel.
- OGUNTOYE, Katharina / OPITZ, May / SCHULTZ, Dagmar (Hg.) (1986): *Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- OSTERKAMP, Ute (1996): *Rassismus als Selbstentmächtigung*. Berlin, Hamburg: Argument Verlag.
- RAPPAPORT, Julian u.a. (1984): *Studies in Empowerment. Steps Toward Understanding and Action*. New York: Haworth Press.
- RÄTHZEL, Nora (Hg.) (2000): *Theorien über Rassismus*. Hamburg: Argument Verlag.
- ROMMELSPACHER, Birgit (1998): *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht*. Berlin: Orlanda.
- ROSENSTREICH, Gabriele Dina (2006): *Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht. Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops*. In: Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin: *Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*, Frankfurt a. M.: IKO, S. 195-231.
- RUHE, Hans G. (2003): *Methoden der Biografiearbeit. Lebensspuren entdecken und verstehen*. Weinheim: Beltz Juventa.
- SELIGMAN, Martin E. P. (1995): *Erlernte Hilflosigkeit. Erweitert um: Frantz Petermann. Neue Konzepte. 5. korrigierte Auflage*. Weinheim: Beltz Verlag.
- SHOOMAN, Yasemin (2010): „... weil ihre Kultur so ist“. *Der neorassistische Blick auf MuslimInnen*. In: „Rasse“ – eine soziale und politische Konstruktion, hrsg. v. Sir Peter Ustinov Institut, S. 101-111.
- SIMON, Barbara Levy (1994): *The Empowerment Tradition in American Social Work. A History*. New York: Columbia University Press.
- SOLOMON, Barbara (1976): *Black Empowerment. Social Work in Oppressed Communities*. New York: Columbia University Press.
- SPIVAK, Gayatri Chakravorty (2008): *Can the Subaltern Speak?: Postkolonialität und subalterne Artikulation*. Wien: Turia + Kant.
- STARK, Wolfgang: *Empowerment*; URL: <http://www.sgw.hsmagdeburg.de/eumahp/exemple1/exemple2/Modul03/yhtml/pdf/empowerment.pdf> (Zugang: 01.08.2012)
- STARK, Wolfgang: *Empowerment*; URL: <http://www.sgw.hsmagdeburg.de/eumahp/exemple1/exemple2/Modul03/yhtml/pdf/empowerment.pdf> (Zugang: 01.08.2012)

STEYERL, Hito; GUTIÉRREZ RODRIGUES, Encarnación (Hg.) (2003): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Münster: Unrast-Verlag.

Tagungsdokumentation „Transkulturelle Teams – Ein Qualitätsstandard in der sozialen Arbeit?!“ vom 11.11. bis zum 13.11.2005 im Haus Neuland in Bielefeld. Aus: <http://www.maedchentreff-bielefeld.de/antira/tagungsdokumentation-transkulturelle-teams.pdf>

TERKESSIDIS, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: transcript.

THEUNISSEN, G. (2007): Empowerment behinderter Menschen. Inklusion – Bildung – Heilpädagogik – Soziale Arbeit. Freiburg im. Br.: Lambertus-Verlag.

THEUNISSEN, Georg (2009): Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in die Heilpädagogik und Soziale Arbeit. Freiburg im Br.: Lambertus-Verlag.

WOLLRAT, Eske (2005): Weißsein im Widerspruch. Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion. Königstein im Ts.: Ulrike Helmer Verlag.

YIĞIT, Nuran; CAN, Halil (2006): 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. Frankfurt a. M: IKO S. 167-193.

YILMAZ-GÜNAY, Koray (Hg.) (2011): Karriere eines konstruierten Gegensatzes: zehn Jahre ‚Muslime versus Schwule‘. Sexualpolitiken seit dem 11. September 2001. Berlin.

ZEITSCHRIFT FÜR BEFREIENDE PÄDAGOGIK (2000): Szenen verändern. Theater der Unterdrückten heute. Joker aus Rio unterwegs. Nr. 25/26. Paulo Freire Gesellschaft e. V. München.

8. Ausgewählte Internetadressen von Initiativen, Vereinen, Medien und Organisationen in Berlin und bundesweit mit rassismuskritischem und Empowerment-Ansatz

- ADEFRA e. V. – Schwarze Frauen in Deutschland (www.adefra.de)
- ADNB des TBB e. V. – Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (www.adnb.de)
- AK UniWatch – Gegen Rassismus in unseren Räumen (www.akuniwatch.wordpress.com)
- Allmende e. V. – Haus Alternativer Migrationspolitik und Kultur (www.allmendeberlin.de)
- Ballhaus Naunynstrasse (www.ballhausnaunynstrasse.de)
- BiMig e. V. – Bildungswerkstatt Migration und Gesellschaft (www.bildungswerkstatt-migration.de)
- Der Braune Mob – media watch e. V. (www.derbraunemob.info)
- Bühnenwatch – (www.buehnenwatch.com)
- Berliner(er) Colloquim of Color, Kontakt: (www.migrationsrat.de)
- ENAR – European Network Against Racism (www.enar-eu.org)
- European Roma Movement (www.europeanromamovement.org)
- Forumtheater Rabenschwarz (www.forumtheater-rabenschwarz.de)
- Freitext – Kultur und Gesellschaftsmagazin (www.freitext.com)
- GLADT e. V. – Türkistämmige LSBTT außerhalb der Türkei (www.gladt.de)
- HAKRA – Empowerment-Initiative aus der People of Color-Perspektive (hakra@hotmail.de)
- Jugend ohne Grenzen e. V. (www.jugend-ohne-grenzen.net)
- IDA – Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e. V. (www.idaev.de)
- ISD e. V. – Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland (www.neu.isdonline.de)
- KARAWANE – Für die Rechte der Flüchtlinge und MigrantInnen (www.thecaravan.org)
- Kotti & Co (www.kottiundco.net)
- Landeszentrale für politische Bildungsarbeit Berlin (www.berlin.de/lzpb)
- LesMigraS – Lesbische/bisexuelle Migrant_innen und Schwarze Lesben und Trans* (www.lesmigras.de)
- LADS – Landesstelle für Gleichstellung – gegen Diskriminierung (www.berlin.de/lb/ads/)
- Mädchentreff Bielefeld e. V. (www.maedchentreff-bielefeld.de)
- Migrationsrat Berlin-Brandenburg e. V. (MRBB) (www.migrationsrat.de)
- Move On Up – Empowerment-Forum aus der People of Color Perspektive (www.moveonup-empowerment.de)
- NERAS – Netzwerk Rassismus an Schulen (www.neras.de)
- Plataforma der MigrantInnen und Flüchtlinge (www.plataforma-berlin.de)
- Phoenix e. V. – Für eine Kultur der Verständigung (www.phoenix-ev.org)
- ReachOut – Opferberatung und Bildung gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus (www.reachoutberlin.de)
- The VOICE Refugee Forum (www.thevoiceforum.org)
- Werkstatt der Kulturen – (www.werkstatt-der-kulturen.de)

9. Teamer_innen-Profile

Hajdi Barz, Studentin, Empowerment-Trainerin, Aktivistin.

Bettina Bello, Studentin der Erziehungswissenschaften (Hauptfach), Soziologie, Psychologie, VWL, Praktikum: bei RAA Brandenburg, Projekt EmPA (Empowerment und Partizipation).

Halil Can, Diplom-Politikwissenschaftler, promoviert zu Identitätsprozessen und Empowerment-Strategien bei Mehrgenerationenfamilien im transnationalen Migrationskontext Türkei-Deutschland. Freiberuflicher Lehrbeauftragter, Autor und Empowerment-Trainer. Schwerpunkte: Migration, Diversity, Identität, Intersektionalität, Rassismus(kritik), Anti-Diskriminierung, Empowerment und De-Kolonialität. Mitgründer der HAKRA-Empowerment-Initiative und des Move On Up-Empowerment-Forums, Koordinator der Empowerment-Workshop-Reihe gegen Rassismus im ECAR-Projekt.
Kontakt: canacan@gmx.net.

Filiz Demirova, Studentin, Empowerment-Trainerin, ehrenamtliche Tätigkeit mit Roma- und Nicht-Roma-Jugendlichen beim Mädchenclub im Asylbewerberwohnheim Marienfelde.

Meral El, Jahrgang 1978, Kultur- und Sozialwissenschaftlerin. Schwerpunkte: Anti-Diskriminierung, zurzeit tätig für das Open Society Institute.

Kenan Emimi, Empowerment-Trainer, Aktivist.

Sebastian Fleary, Diplom-Pädagoge, freier Trainer für Empowerment, politische und politisch-historische Bildungsarbeit, Theaterpädagoge.

Yasmina Gandouz-Touati, Diplom-Sozialarbeiterin, Medientrainerin und -pädagogin (Schwerpunkt Radio- und Videoarbeit), Theaterpädagogin, (angehende) Empowerment-Trainerin, arbeitet seit 2009 im Mädchentreff Bielefeld.

Seyma Gültekin, Studentin der Sozialen Arbeit, Betreuerin für Menschen mit geistigen Behinderungen, Engagierte in muslimischer und sozialer Arbeit in Gemeinden und Projekten.
Kontakt: seyymi@hotmail.de.

Katja Kinder, 1966 in Berlin (Kreuzberg) geboren, Pädagogin, DaF-Kursleiterin, Empowerment-Trainerin, Gründungsmitfrau von ADEFRA (Schwarze Frauen in Deutschland). Interessensschwerpunkte: Analysen des Wechselverhältnisses zwischen Rassifizierung und Gender; neue Konzepte von Konfliktbewältigung und Empathie.

Toan Quoc Nguyen, Jahrgang 1978, Diplom-Pädagoge, politischer Bildungsreferent im Kontext von Antidiskriminierung, Migration und Empowerment, (systemische) Beratung/ Coaching von zivilgesellschaftlichen Akteur_innen und Prozessbegleitung/ Organisationsentwicklung für Schulen, Bildungseinrichtungen und NGOs, Doktorand zum Thema „Rassismuserfahrungen & Empowerment von Schüler_innen of Color“.

Habet Ogbamicael, M.A. Afrikanistik, Linguistik, Ethnologie, Zusatzqualifikation in DaZ und Interkultureller Pädagogik, pädagogische und politische Bildungsarbeiterin, ehemalige Beraterin beim ADNB des TBB e. V.

Pasquale Virginie Rotter (1978), Erziehungswissenschaftlerin (B.A.), ausgebildete Mediatorin und Tanzpädagogin. Seit 2008 tätig als Beraterin und Trainerin in der Jugend- und Erwachsenenbildung, Mediatorin, Moderatorin und Körper-Coach mit den Schwerpunkten Migration, Diversity und Empowerment für Schwarze Menschen und People of Color.
Kontakt: <http://empowering-diversity.tumblr.com>

Serfiraz Vural, Diplom-Soziologin, Doktorandin, Theater-Pädagogin, Empowerment-Trainerin.

Nuran Yiğit, geboren 1974, Diplom-Pädagogin, Projektleiterin des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin des TBB, Empowerment-Trainerin. Seit 2002 aktiv in der Konzeption und Durchführung von Empowerment-Ansätzen in der politischen Bildungsarbeit und Antidiskriminierungsarbeit.

Kontakt: nuranyigit@web.de.

10. Anhang

Ankündigung und Flyer-Texte zu den Empowerment-Workshops

Im Rahmen des von der LADS (Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung) und von der BGZ (Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit) geleiteten EU-Projekts ECAR „Europäische Städte gegen Rassismus“ und aufbauend auf dem Trainings-Konzept der HAKRA-Empowerment-Initiative wird ein professionelles Team von 15 Personen of Color in Kooperation mit dem ADNB (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin) des TBB sowie der Unterstützung weiterer Berliner NGOs folgende Empowerment-Workshops gegen Rassismus in Berlin durchführen (siehe auch: www.berlin.de/lb/ads/; www.bgz-berlin.de; www.citiesagainstracism.org/ECAR.103.0.html; HAKRA: <http://www.socialnet.de/rezensionen/4652.php>; www.adnb.de).

Die Teilnahme an den Workshops ist kostenlos, Spenden sind jedoch gerne willkommen. Teilnahmen an mehr als einem Workshop sind grundsätzlich möglich, sollten noch freie Plätze vorhanden sein. Bitte für die Anmeldung den beigefügten Bogen verwenden.

Kontakt, Anmeldung, Information:

Halil Can (Projektkoordination): hakra@hotmail.de

EMPOWERMENT gegen Rassismus für Frauen of Color (I)

Fr + Sa, 09.03. – 10.03.2012 | 09.00 – 17.00 Uhr

Ort: Verein zur Entwicklung neuer Lebensqualitäten für Frauen e. V.

(Veranstaltungsraum "Garten") Potsdamerstr. 139 | 10783 Berlin-Schöneberg

Dieser Empowerment-Workshop richtet sich speziell an Frauen of Color, deren Entfaltungsmöglichkeiten durch verschiedene Herrschaftsverhältnisse wie Rassismus und Sexismus (und/oder auch andere Unterdrückungsformen) negativ beeinflusst werden. Auch die eigenen Verflechtungen zu reflektieren, ist ein Teil des Workshops. Empowerment ist ein lebenslanger Prozess, weswegen dieser Workshop, wie ein kleiner Baustein zur Selbstreflexion, als Insel des Innehaltens und der Stärkung verstanden wird. Im kreativen und interaktiven Gruppenprozess werden bereits vorhandene Strategien der Selbstbemächtigung und des Widerstands einerseits bewusst und sichtbar wie auch Alternativen im Sinne von individueller und kollektiver Stärkung, Heilung und Politisierung erfahrbar gemacht.

Angeleitet wird er von zwei erfahrenen Empowerment-Trainerinnen und einer Prozessbegleiterin of Color. Alle Frauen sind herzlich willkommen! Fragen zu „Barriere“freiheit können direkt mit den Trainerinnen im Vorfeld geklärt werden.

Trainer_innen:

- *Nuran Yiğit* (Diplom-Pädagogin, Projektleiterin: ADNB des TBB e. V., Empowerment-Trainerin)
- *Katja Kinder* (Pädagogin, DaF-Kursleiterin, Mediatorin, Empowerment-Trainerin)

Prozessbegleiterin:

- *Meral El* (Diplom-Germanistin, M.A. Kulturwissenschaft, Freiberuflerin)

Befreiung & Performance – kreatives EMPOWERment für Menschen of Color

Fr. | 16.03.2012 | 17.00 – 19.30 Uhr und Sa. + So. | 17. – 18.03.2012 | 10.00 – 17.00 Uhr
Ort: Lenastraße 4 | 12047 Berlin-Neukölln

Was bewegt mich derzeit im Kontext von Empowerment und Befreiung?

In einem entspannten und wohltuenden Raum bieten wir die Möglichkeit, das zu erkunden. Prozesse der Stärkung, Heilung und Selbstbemächtigung wollen wir gemeinsam anregen und intensivieren. Dialogisch, kreativ und performativ. Fokus ist einerseits, handlungsfähig zu bleiben und das eigene Wohlbefinden zu bewahren, vor allen Dingen mit Blick auf diskriminierende und rassistische Erfahrungen. Andererseits geht es darum, das eigene persönliche und politische Bewusstsein für einen Weg der Befreiung (mit)zu teilen – mittels Körper-, Stimm- und Bewegungstechniken.

Der Empowerment-Raum richtet sich an Menschen mit Rassismuserfahrung, konkret an Multiplikator_innen of Color aus unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen. Angeleitet wird er in gendersensibler Besetzung von zwei erfahrenen Empowerment-Trainer_innen und einer Prozessbegleiterin of Color. Eine breite Palette an (Theater-, Bewegungs-, Biografie-, Meditations-, etc.) Methoden kommen zum Einsatz.

Trainer_innen:

- *Serfiraz Vural* (Empowerment-Trainerin, Theater-Pädagogin und Performerin)
- *Toan Quoc Nguyen* (Empowerment-Trainer, Coach, Zen und Viet Tai Chi-Praktiker)

Prozessbegleiterin:

- *Bettina Bello* (Studentin der Pädagogik, in Empowerment-Projekten aktiv)

EMPOWERMENT-Workshop für Roma und Sinti ⁵⁷

Sa + So | 31.03. – 01.04.2012 | 09.00 – 18.00 Uhr

Ort: Allmende e. V. | Kottbusser Damm 25 – 26 | 10967 Berlin

Phenale, Phralale Romale!

Nach Ceija Stojka leben wir im Verborgenen. Für uns als Roma und Sinti ist die Erfahrung von Rassismus eine alltägliche Realität. Die jahrhundertealte Verfolgungs- und Leidensgeschichte bringt viele dazu, sich für die eigene Identität zu schämen. Auch aktuell diskriminiert und beleidigt man uns auf dem Schulhof, auf Facebook, in Hip Hop- und Dancehall-Songs oder in der deutschen Volksmusik.

Vor diesem Hintergrund wollen wir in unserem Workshop einen „geschützten Raum“ schaffen. Die Teilnehmer_innen können in der Begegnung und im Gespräch alltägliche Erfahrungen von Mehrfach-Diskriminierung frei zur Sprache bringen und können sich gegenseitig stärken. Wir legen Wert darauf, auch einen Zugang zu unserer/n Geschichte(n) als Roma und Sinti zu legen, welcher frei von rassistischen Fantasien ist. Zudem geben wir uns die Möglichkeit, uns kennenzulernen und dabei bereits vorhandene Strategien der Selbstermächtigung und des Widerstands auszutauschen. Es geht auch darum, gemeinsam zu lernen sich als Gruppe und als Einzelperson stärker zu fühlen, sowie auch unsere Schönheit, Kraft und unser Wissen gegenseitig zugänglich zu machen.

Unsere Stimme soll gehört werden, wir wollen unser Schweigen brechen und unsere Ohnmacht überwinden. Die innere Stärkung und Vernetzung mit der Community spielen hier eine zentrale Rolle. Angeleitet wird der Workshop in gendersensibler Besetzung von zwei erfahrenen Roma-Empowerment-Trainer_innen und einer Romni als Prozessbegleiterin. In der inhaltlich mehrperspektivischen Workshop-Arbeit werden vielfältige Methoden, sowie Biographie- und Theaterarbeit, zur Anwendung kommen.

Trainer_innen:

- Filiz Demirova (Studentin, Empowerment-Trainerin, Aktivistin)
- Kenan Emini (Empowerment-Trainer, Aktivist)

Prozessbegleiterin:

- Hajdi Barz (Studentin, Empowerment-Trainerin, Aktivistin)

Kontakt für Anmeldung und Information:

Kenan Emini und Filiz Demirova (Trainer_innen): power@roma-center.de;

Halil Can (Projektkoordination): hakra@hotmail.de

57 Auf dem ersten Welt-Roma-Kongress 1971 in London wurde sich darauf geeinigt, anstelle der rassistischen Fremdbezeichnung, die Selbstbezeichnung Roma zu verwenden. Diese wiederum steht hier als Begriff der politischen und widerständigen (Selbst-)Bezeichnung für Menschen, welche aufgrund ihrer Ethnizität und Sprache negativ rassistisch markiert (Mehrfach-) Diskriminierung erfahren bzw. diese potenziell befürchten müssen. Der Begriff Rrom (Plural Roma) bedeutet auch „Mensch“.

EMPOWERMENT für Muslime of Color ⁵⁸

Do + Fr | 26.04. – 27.04.2012 | 09.00 – 18.00 Uhr

Ort: Landeszentrale für politische Bildung | An der Urania 4 – 10 | 10787 Berlin

Mittlerweile ist Rassismus in Deutschland auch – um nicht zu sagen wieder – mit dem Feindbild Islam gesellschaftlich salonfähig geworden und hat sich über den rechten Rand hinweg in der Mitte der Gesellschaft etabliert. Vor diesem gesellschaftlichen Hintergrund ist dieses Empowerment-Workshop-Angebot speziell an Muslime of Color, konkret an Multiplikator_innen of Color aus den unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen gerichtet, die in Deutschland aufgrund ihres muslimischen Zugehörigkeitskontextes antimuslimische Rassismuserfahrungen machen.

Durch den Workshop soll der Rahmen für „geschützte“ Räume geschaffen werden, in denen die Teilnehmer_innen in der Begegnung und im dialogischen Austausch alltägliche Erfahrungen rassistischer (Mehrfach-)Diskriminierung zur Sprache bringen können. Dabei sollen einerseits bereits vorhandene Strategien der Selbstbemächtigung und des Widerstands bewusst und sichtbar und andererseits Alternativen im Sinne von individueller und kollektiver Stärkung, Heilung und Politisierung erfahrbar werden.

Angeleitet wird der Workshop in gendersensibler Besetzung von zwei erfahrenen Empowerment-Trainer_innen und einer Prozessbegleiterin of Color mit muslimischem Zugehörigkeitskontext. In der inhaltlich mehrperspektivischen Workshop-Arbeit werden vielfältige Methoden (wie Biographie- und Theaterarbeit) zur Anwendung kommen.

Trainer_innen:

- Yasmina Gandouz-Touati (Diplom-Sozialarbeiterin, Medientrainerin, -pädagogin (Schwerpunkt Radio- und Videoarbeit), Theaterpädagogin, (angehende) Empowerment-Trainerin, arbeitet seit 2009 im Mädchentreff Bielefeld)
- Halil Can (Politologe, Doktorand, Empowerment-Trainer, Dozent, Autor)

Prozessbegleiterin:

- Seyma Gültekin (Studentin der Sozialen Arbeit, Betreuerin für Menschen mit geistigen Behinderungen, Engagierte in muslimischer Arbeit in Gemeinden und Projekten)

58 Muslime of Color ist abgeleitet vom Begriff „Person/People of Color“ (PoC). Dieser wiederum ist aus dem englischsprachigen Kontext übernommen und steht hier als (Ober-)Begriff der politischen und widerständigen (Selbst-)Bezeichnung synonym für Menschen (in Deutschland), die aufgrund bestimmter Zuschreibungen und Zugehörigkeiten, wie Sprache, Hautfarbe, Name, Herkunft, Ethnizität und/oder Religion positiv bzw. negativ markiert rassistische (Mehrfach-)Diskriminierung erfahren bzw. diese potenziell befürchten müssen.

ROOTS! – Ein Empowerment-Workshop für Schwarze Menschen

Sa. & So. | 28. & 29.04.2012 | 10.00 – 19.00 Uhr

Ort: FIPP e. V. | Großbeerenstr. 71 | 10963 Berlin-Kreuzberg

In diesem Workshop wollen wir die eigenen Rassismus-Erfahrungen zur Sprache bringen, (Widerstands-)Strategien im Umgang damit reflektieren, und gemeinsam weitere Kraftquellen für ein wohl-tuendes Leben finden. Der Fokus des Workshops wird daher sowohl auf rassistische Erfahrungen und Alltagsrealitäten als Schwarzer Mensch in Deutschland gelegt, als auch auf die gewaltvolle Geschichte der Maafa⁵⁹. Dabei werden die Dimensionen der Maafa, die eigenen Bezüge zum Schwarz-Sein, Schwarze (deutsche) Geschichte und die afrikanische Diaspora erforscht. Gleichzeitig wird es darum gehen, die vielfältigen daraus erwachsenen Widerstandstrategien und Kraftquellen für das eigene Wohlbefinden zu ent-decken, mit-zu-teilen und zu kultivieren.

Empowerment bedeutet in diesem Sinne für uns: das persönliche und politische Bewusstsein für einen Weg der Befreiung anzuregen, zu intensivieren und im Dialog mit der Gruppe zu stärken. Dieser Empowerment-Raum richtet sich an Schwarze Menschen mit Rassismuserfahrungen, konkret an Schwarze Multiplikator_innen aus unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen. Angeleitet wird er in gendersensibler Besetzung von zwei erfahrenen Schwarzen Empowerment-Trainer_innen und einer Schwarzen Prozessbegleiterin. Eine breite Palette an (Theater-, Bewegungs-, Biografie-, Meditations-, etc.) Methoden werden zum Einsatz kommen.

Trainer_innen:

- Pasquale Virginie Rotter (Pädagogin, Körper-Coach, Diversity- und Empowerment-Trainerin, Mediatorin)
- Sebastian Fleary (Diplom-Pädagoge, freier Trainer für Empowerment, politische und politisch-historische Bildungsarbeit, Theaterpädagogie)

Prozessbegleiterin:

- Habet Ogbamicael (M.A. Afrikanistik, Linguistik, Ethnologie, Qualifikation: DaZ /Interkul-turelle Pädagogik, pädagogische/politische Bildungsarbeiterin, Beraterin: ADNB des TBB)

59 Maafa (auch African oder Black Holocaust) bezieht sich auf die 500 Jahre des Leidens von Afrikaner_innen und Menschen der afrikanische Diaspora durch Versklavung, Kolonialismus, Invasion, Entmenschlichung und Ausbeutung. Der Begriff kommt aus dem Swahili und bedeutet „Katastrophe“, „große Tragödie“ oder „schrecklicher Vorfall“.

EMPOWERMENT gegen Rassismus von und für Frauen of Color (II) ⁶⁰

Sa + So | 09.06. – 10.06.2012 | 09.00 – 17.00 Uhr

Ort: Migrationsrat Berlin-Brandenburg Oranienstraße 34 | 10999 Berlin-Kreuzberg

Dieser Empowerment-Workshop richtet sich speziell an Frauen of Color, deren Entfaltungsmöglichkeiten durch verschiedene Herrschaftsverhältnisse wie Rassismus und Sexismus (auch in Kombination mit anderen Unterdrückungsformen) negativ beeinflusst werden.

Empowerment beschreibt einen lebenslangen Prozess der (Selbst-)Stärkung. Mit dem Workshop eröffnen wir einen bewegten und wohltuenden Raum, in dem wir das persönliche und politische Bewusstsein für unsere Mehrfachpositionierungen stärken, Selbstermächtigung, Stärkung, Heilung anregen und intensivieren, sowie individuelle und kollektiv wirksame Strategien von Befreiung, Widerstand und Wellness teilen und entwickeln. Die Wege der Befreiung sind vielfältig. Dazu gehören, die eigene Sprachlosigkeit zu überwinden, Starre zu lösen und verhärtete Widerstandsstrategien zu transformieren. Dafür kommt eine breite Palette an (Theater-, Bewegungs-, Biografie- und Meditations- etc.) Methoden zum Einsatz.

Angeleitet wird er von zwei erfahrenen Empowerment-Trainerinnen und einer Prozessbegleiterin of Color. Alle Frauen sind herzlich willkommen! Fragen zu „Barriere“freiheit können direkt mit der Trainerinnen im Vorfeld geklärt werden.

Trainer_innen:

- Pasquale Virginie Rotter (Körper-Coach, Mediatorin, Empowerment-Trainerin)
- Serfiraz Vural (Empowerment-Trainerin, Theater-Pädagogin und Performerin)

Prozessbegleiterin:

- Seyma Gültekin (Studentin für Soziale Arbeit, Betreuerin für Menschen mit geistigen Behinderungen, Engagierte in muslimischer Arbeit in Gemeinden und Projekten)

60 Der Begriff „Person/People of Color“ (PoC), in diesem Workshop bezogen auf Frauen of Color, ist aus dem englischsprachigen Kontext übernommen und steht hier als (Ober-)Begriff der politischen und widerständigen (Selbst-)Bezeichnung synonym für Menschen (in Deutschland), die aufgrund bestimmter Zuschreibungen und Zugehörigkeiten, wie Sprache, Hautfarbe, Name, Herkunft, Ethnizität und/oder Religion positiv bzw. negativ markiert rassistische (Mehrfach-)Diskriminierung erfahren bzw. diese potenziell befürchten müssen.

Danksagung

Die Verwirklichung der Empowerment-Workshops gegen Rassismus im Rahmen des ECAR-Projekts waren nur möglich, weil viele daran mit- und zusammengewirkt haben. Dabei haben die daran Beteiligten aktiv ihre vielfältigen Erfahrungen und ihr Wissen auf kreative und konstruktive Weise in die manchmal auch schwierigen und konflikthaften Interaktionsprozesse einfließen lassen. Ohne die offene und bereitwillige Haltung, trotz aller vorhandenen Differenzen aufeinander zuzugehen und miteinander in Dialog treten zu wollen und dabei voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu stärken, wären sicherlich die Workshops nicht so erfolgreich verlaufen, wie ich das mit Blick auf die Rückmeldungen und Ergebnisse sagen kann.

Ganz herzlich danken möchte ich dabei an erster Stelle allen Teamer_innen. Als pädagogische und politische Bildungsarbeiter_innen und zu den noch wenigen zählenden Pionier_innen in der Empowerment-Arbeit aus der People of Color-Perspektive haben sie mit ihren zahlreichen Qualifikationen und transkulturellen Ressourcen das Gelingen der Workshops in geschützten Räumen erst möglich gemacht.

Ein großer Dank geht auch an die vielen kritischen Teilnehmer_innen, die nicht nur die Empowerment-Workshops gefüllt, sondern diese auch durch Selbstbemächtigung und Selbstbestimmung zu dem gemacht haben, was sie sein sollten: geschützte Räume von und für People of Color. Ihre Erfahrungen und Rückmeldungen konnten in verdichteter Form in diese Broschüre aufgenommen werden und können somit die Grundlage für die weitere praktische und theoretische Entwicklung von Empowerment-Angeboten aus der People of Color-Perspektive bilden.

Danken möchte ich auch dem ADNB des TBB e. V., der in der Person von Nuran Yiğit von Anbeginn das Vorhaben als Kooperationspartnerprojekt unterstützt hat. Dieser besondere Dank gilt auch den Unterstützer_innen-Vereinen MRBB e. V. - hier vor allem Angelina Weinbender, BiMiG e. V., Allmende e. V., ADEFRA e. V., ReachOut und nicht zuletzt der Landeszentrale für politische Bildungsarbeit. Eine große und unverzichtbare Unterstützung bot bei der Akquise der _Workshop-Teilnehmer_innen das Move On Up-Empowerment-Forum mit seinem weitverzweigten Netzwerk.

Vielen Dank auch an die Lektorin Ekpenyong Ani, die kurzfristig das Korrektorat übernommen und mit Gespür für das Sprachliche der Broschüre einen letzten feinen Schliff gegeben hat. In diesem Sinne auch mein Dank den Designer_innen der Agentur ariadne an der spree, die den Text barrierefrei gestaltet haben.

Schließlich gilt mein besonderer Dank Sonja Dudek und Stanislaw Paulus von der LADS sowie Christian Prange von der BGZ als Auftraggeber_innen. Die Schaffung eines gegenseitig respektvollen und kooperativen Dialograums ermöglichte es, die in den verschiedenen Etappen des Projekts auftretenden Herausforderungen in engem Austausch konstruktiv zu meistern und auf diesem Weg die Empowerment-Workshop-Reihe mit Erfolg zum Ziel zu bringen. Als Ergebnis ist diese online Empowerment-Broschüre zustande gekommen. Zu wünschen ist, dass sie auf breite Resonanz trifft sowie als Impuls- und Inspirationsquelle den Weg für weitere Empowerment-Angebote und ihre Etablierung in Deutschland wie auch in anderen Teilen Europas ebnet.

Berlin, 21. Dezember 2012

Impressum

Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)
Oranienstraße 106 | 10969 Berlin
www.berlin.de/lads

Autor:

Halil Can

Redaktion:

Sonja Dudek, Stanislaw Paulus, Christian Prange

Gestaltung:

ariadne an der spree GmbH

V. i. S. d. P.:

Franziska Schönberner
Pressestelle der Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration und Frauen

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin.
Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien
verwendet werden.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des European Union's Fundamental Rights and Citizenship
Programme finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der
Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Berlin, April 2013

Kooperationspartner_innen



